

Jan Chodkiewicz¹Mateusz Hauk²

ROLA NARZĘDZIA W POMIARZE NEGATYWNYCH SKUTKÓW PRACOHOLIZMU

THE ROLE OF A TOOL IN MEASURING NEGATIVE CONSEQUENCES OF WORKAHOLISM

Uniwersytet Łódzki / University of Łódź, Łódź, Poland

Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii / Faculty of Educational Sciences, Institute of Psychology

¹ Zakład Psychologii Zdrowia / Department of Health Psychology² Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego / Department of Occupational and Counseling Psychology

STRESZCZENIE

Wstęp: Analizy dotyczące negatywnych następstw pracoholizmu są niejednoznaczne, a badania dotychczas prowadzono z użyciem różnych narzędzi pomiaru. Celem niniejszych badań była więc odpowiedź na pytanie o zależność pracoholizmu mierzonego różnymi narzędziami od stanu zdrowia psychicznego, stresu odczuwanego w życiu i w pracy, negatywnego afektu i konfliktu na linii praca–życie rodzinne. **Materiał i metody:** Badaniom poddano 178 osób (71 mężczyzn, 107 kobiet) w wieku 23–66 lat, pracujących od co najmniej 4 lat. Do badania pracoholizmu zastosowano 4 narzędzia, bazujące na odmiennych konceptualizacjach tego konstruktury: Work-Bat (Workaholism Battery) Spence i Robbins, Kwestionariusz do Pomiaru Uzależnienia od Pracy (Work Addiction Risk Test – WART) Robinsona, Skalę Pracoholizmu jako Tendencji Behawioralnej (Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies – SWBT) Mudracka i Naughton oraz Skalę Zaabsorbowania Pracą (The Scale of Being Absorbed by Work – SZAP) Golińskiej. Do pomiaru możliwych negatywnych następstw zastosowano: 28-pytaniowy Kwestionariusz Ogólnego Stanu Zdrowia (General Health Questionnaire-28 – GHQ-28) Goldberga, Skalę do Badania Konfliktu Praca–Rodzina (P–R) i Rodzina–Praca (R–P) (Scale of Work–Family/Family–Work Conflict – WFC/FWC) Netemeyera i wsp., Skalę Spostrzeganego Stresu (Perceived Stress Scale – PSS) Cohena i wsp., Krótką Skalę do Mierzenia Stresu w Pracy (Brief Scale of Vocational Stress – BSVS) Stanton i wsp. oraz Skalę Nastroju (Mood Scale) Wojciszke i Baryły. **Wyniki:** W przeprowadzonych badaniach najsilniejszy związek pracoholizmu z jego negatywnymi następstwami dla funkcjonowania jednostki zaobserwowano w przypadku zastosowania 2 metod diagnostycznych – WART i SZAP w adaptacji Golińskiej. Pozostałe narzędzia diagnostyczne (Work-Bat i SWBT) wykazują bardzo słaby i na ogół nieistotny związek z wybranymi aspektami funkcjonowania jednostki, co wskazuje, że wyniki uzyskane z ich zastosowaniem nie pozwalają na przewidywanie negatywnych następstw pracoholizmu. **Wnioski:** Zastosowana metoda pomiaru pracoholizmu zdaje się być kluczowa w predykcji jego potencjalnych skutków – różne konceptualizacje zjawiska prowadzą do uzyskania zróżnicowanych wyników, co ma istotne znaczenie dla badaczy i praktyków zajmujących się zagadnieniem pracoholizmu. Istnieje potrzeba dalszych prac nad konceptualizacją i operacjonalizacją pojęcia pracoholizmu. Med. Pr. 2016;67(4):467–476

Słowa kluczowe: pracoholizm, stres zawodowy, narzędzia pomiaru, negatywne skutki, konflikt rodzina–praca/praca–rodzina, nastrój

ABSTRACT

Background: Analyses of negative consequences of workaholism are ambiguous, and various studies have been conducted with different measurement tools. Thus, the objective of the current research was to find the answer to the question about relationships between workaholism measured with varied tools and mental health, stress experienced in life and at work, negative affect, and work–family conflicts. **Material and Methods:** The study was conducted in a group of 178 subjects (71 men, 107 women, aged 23–66), with a minimum work experience of 4 years. To measure workaholism 4 different research tools, based on different conceptualization of this construct, were used: Workaholism Battery (Work-Bat) by Spence and Robbins, Work Addiction Risk Test (WART) by Robinson, Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies (SWBT) by Mudrack and Naughton, and The Scale of Being Absorbed by Work (SZAP) by Golińska. To measure possible consequences of workaholism the following tools were employed: General Health Questionnaire-28 (GHQ-28) by Goldberg, Scale of Work–Family/Family–Work Conflict (WFC/FWC) by Netemeyer et al., Perceived Stress Scale (PSS) by Cohen et al., Brief Scale of Vocational Stress (BSVS) by Stanton et al. and Mood Scale by Wojciszke and Baryła. **Results:** The strongest relationships between workaholism and its negative consequences for the functioning of the unit can be observed using 2 diagnostic methods, respectively: WART and SZAP adapted by Golińska. Other diagnostic tools (Work-Bat and SWBT) have insignificant relationships with possible negative consequences of workaholism. **Conclusions:** The applied method of measuring workaholism seems to be of great importance in predicting possible consequences-different conceptualizations of phenomena leading to different results, which is important for researchers and practitioners involved in the issue of workaholism. There is a need for further work on the conceptualization and operationalization of the workaholism phenomenon. Med Pr 2016;67(4):467–476

Key words: workaholism, occupational stress, measuring tools, the negative effects, work–family/family–work conflict, mood

Autor do korespondencji / Corresponding author: Jan Chodkiewicz, Uniwersytet Łódzki, Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Zdrowia, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź, e-mail: janchochodkiewicz@poczta.onet.pl
Nadesłano: 20 lipca 2015, zatwierdzono: 9 lutego 2016

WSTĘP

Zjawisko nadmiernego zaangażowania w pracę zawodową występuje prawdopodobnie od czasu, kiedy pojawiła się praca, ujmowana jako celowa aktywność człowieka podejmowana w celu zaspakajania potrzeb, pomnażania zasobów lub podwyższania statusu społecznego. Pracoholizm (workaholism) jest omawiany w literaturze przedmiotu dopiero od 45 lat [1,2]. Pojęcie to wprowadził w 1971 r. Oates [3], używając terminu podobnego do kojarzonego z uzależnieniem od alkoholu (alcoholism). Ujmował on pracoholizm jako uzależnienie z objawami podobnymi do uzależnień substancjalnych.

Od czasu wprowadzenia do literatury naukowej i popularnonaukowych rozważań dotyczących pojęcia pracoholizmu przeprowadzono wiele analiz dotyczących jego istoty, genezy, korelatów i następstw. Porównując otrzymane w tym obszarze rezultaty z wynikami badań nad innymi uzależnieniami, spostrzec można znaczącą liczbę kontrowersji i niejasności. Dotyczą one przede wszystkim samej istoty pracoholizmu, który jest traktowany bądź jako uzależnienie z objawami podobnymi do uzależnień substancjalnych (m.in. przymus pracy, objawy abstynencyjne, utrata kontroli, szkody dotyczące zdrowia, relacji rodzinnych i funkcjonowania społecznego), bądź jako zaburzenie obsesyjno-kompulsyjne (z towarzyszącymi natrętnymi myślami dotyczącymi pracy, napięciem i regulacją emocji przez pracę), bądź też jako tendencja behawioralna (wyuczony i utrwalony wzorzec zachowania) [4].

Wspomniane równice doprowadziły do opracowania różnorodnych narzędzi do badania pracoholizmu, akcentujących różne jego wymiary [5]. Spośród znanych w wielu państwach metod należy wymienić Work-Bat (Workaholism Battery) Spence i Robbins składającą się ze skal badających odczuwanie przymusu pracy, zadowolenia z pracy i zaangażowania w pracę [6]. Dzięki tej metodzie niektórzy badacze wyróżniają pracoholików entuzjastycznych i nieentuzjastycznych [7], jednak takie stanowisko nie jest podzielane przez większość znawców problematyki pracoholizmu [8]. Ponadto trafność badań autorów skali jest często kwestionowana w kontekście pomiaru pracoholizmu, głównie ze względu na niereprezentatywność próby i wykorzystanie przy wyodrębnianiu czynników analizy skupień [9]. W badaniach polskich odnaleźć można 2 próby adaptacji narzędzia Work-Bat – opracowanie Malinowskiej i wsp. [10] oraz Golińskiej [2,7], przy czym czynniki wyodrębnione w tych 2 narzędziach różnią się znacznie treściowo.

Kolejną, znaną i powszechnie stosowaną metodą jest Kwestionariusz do Pomiaru Uzależnienia od Pracy (Work Addiction Risk Test – WART), opracowany przez Robinsona [11]. Metoda w wersji oryginalnej wyróżnia 5 symptomów pracoholizmu – przeciążenie pracą, kontrolę/perfekcjonizm, zaabsorbowanie pracą, zaniedbywanie bliskich związków i poczucie własnej wartości (według Robinsona [11] niskie poczucie własnej wartości jest cechą pracoholika; Golińska [2]). Dostępna jest także krótsza wersja tego narzędzia (WART-R), w polskim opracowaniu Wojdyła i Bucznego [5], zawierająca rozwiązanie 3-czynnikowe (kontrola, obsesja/kompulsja, przeciążenie pracą).

Przy użyciu skali WART przeprowadzono najwięcej badań dotyczących skutków pracoholizmu, choć niektórzy badacze zarzucają tej metodzie przecenianie roli kompulsywności i nadmierną koncentrację na zachowaniach zbliżonych do wzoru zachowania A [1,12].

Jedną z bardziej rozpowszechnionych metod jest również skala DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) Schaufeliego i wsp. [13], w której wyróżnia się 2 wymiary pracoholizmu – pracę nadmierną i kompulsywną. Metoda ta różni się znacznie od metod badających uzależnienia substancjalne. Obecnie skala DUWAS dostępna jest w 6 wersjach językowych: holenderskiej, angielskiej, włoskiej, japońskiej, polskiej i hiszpańskiej.

Kolejną metodą jest Skala Pracoholizmu jako Tendencji Behawioralnej (Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies – SWBT) Mudracka i Naughtona [14]. Autorzy traktują pracoholizm jako tendencję behawioralną, przejawiającą się niewymaganą aktywnością i nadmiarową kontrolą działań innych ludzi. Metoda jest mniej popularna niż poprzednio wymienione, choć przy jej użyciu również przeprowadzono badania dotyczące relacji pracoholizmu z jego następstwami, zwłaszcza ze sposobem spędzania wolnego czasu i z konfliktami na linii praca–rodzina [15,16].

Potrzeba skonstruowania narzędzia, które opierałoby się na kryteriach uzależnień substancjalnych, leżała u podstaw opracowania Skali Zaabsorbowania Pracą (Scale of Being Absorbed by Work – SZAP) Golińskiej [2,17]. Skala składa się z 4 czynników – zaabsorbowania pracą, przymusu pracy, pracy jako regulatora emocji i systemu przekonań chroniących uzależnienie. Ujęcie pracoholizmu jako uzależnienia od pracy leżało też u podstaw opracowania Working Craving Scale (WCS) przez Wojdyła i wsp. [4]. Metoda składa się z 4 wymiarów – obsesyjno-kompulsyjnego pożądanego pracy, oczekiwania pozytywnych wzmocnień dla poczucia wartości z pracy, oczekiwania redukcji emo-

cji negatywnych i objawów odstawiennych przez pracę oraz neurotycznego perfekcjonizmu [4,8]. Na kryteriach dotyczących uzależnień substancjalnych opiera się również BWAS (Bergen Work Addiction Scale) Andreassena i wsp. [18] do mierzenia wzrostu tolerancji, regulacji emocji, objawów odstawiennych i nawrotów po okresach zmniejszenia zaangażowania w pracę.

Obok opisanych powyżej narzędzi w literaturze przedmiotu spotkać można również kolejne – Wielowymiarowy Kwestionariusz Oceny Pracoholizmu autorstwa Szpitalak [19], Workaholism Analysis Questionnaire Aziza i wsp. [20] czy Kwestionariusz Nadmiernego Obciążania się Pracą Hornowskiej i Paluchowskiego [21].

Z użyciem opisanych powyżej narzędzi przeprowadzono wiele badań dotyczących korelatów i następstw pracoholizmu. Warto bowiem zauważyć, że choć w piśmiennictwie pojawiają się opinie dotyczące pozytywnego wpływu pracoholizmu na funkcjonowanie jednostki i organizacji [22,23], to zdecydowana większość badań dotyczy jego negatywnych korelatów czy też następstw. Dokładny opis tych badań nie jest możliwy do uwzględnienia w ramach niniejszego artykułu, jednak warto wspomnieć, że wskazują one na dodatnie związki pracoholizmu z natężeniem konfliktu między pracą a życiem rodzinnym [24] (pomiar pracoholizmu z wykorzystaniem skali WART).

Z kolei w badaniach norweskich z użyciem Work-Bat wykazano istotne zależności niektórych podskal tego narzędzia z wypaleniem zawodowym, natężeniem stresu w pracy i subiektywnymi skargami dotyczącymi objawów somatycznych [25]. Potwierdzono też związek pracoholizmu z częstością występowania objawów somatycznych, takich jak bóle głowy, żołądka, mięśni i odczuwanie napięcia [2] (badania z wykorzystaniem kwestionariusza SZAP). Związek pracoholizmu z wypaleniem zawodowym wykazano również w badaniach z użyciem DUWAS, prowadzonych w dużych grupach pracowników w Holandii i Japonii [13]. Burke i Matthiesen [26] w badaniach wśród norweskich dziennikarzy stwierdzili, że pracownicy uzależnieni od pracy deklarowali istotnie wyższy poziom afektu negatywnego niż entuzjaści pracy (badania za pomocą Work-Bat). Związek pracoholizmu (mierzonego kwestionariuszem WART) z natężeniem negatywnego afektu i poziomem lęku wykazała Wojdyło [27].

W literaturze przedmiotu spotkać można także podejście akcentujące trudności w jednoznacznym określeniu następstw pracoholizmu, zgodnie z którym wpływ pracoholizmu na życie i funkcjonowanie jed-

nostki zależy od innych, towarzyszących czynników – przede wszystkim zadowolenia z pracy, rodzaju zaangażowania w pracę i typu pracoholizmu [2,10].

Jednym z powodów trudności w jednoznacznym określeniu korelatów czy też następstw pracoholizmu jest zróżnicowanie sposobów operacjonalizacji konstruktu. Narzędzia oparte na różnych konceptualizacjach pojęcia mogą bowiem dostarczać zróżnicowanych danych. Należy zauważyć, że przeprowadzono niewiele badań, w których analizowano tę samą grupę pracujących osób przy użyciu kilku metod, opartych na różnym rozumieniu pracoholizmu. Najczęściej w badaniach stosowano jedną metodę diagnostyczną. Wydaje się, że jest to istotna luka, wymagająca uzupełnienia.

Zarysowane powyżej, z konieczności w sposób skrótowy, wyniki badań i wynikające z nich wątpliwości czy też luki skłaniają do postawienia następującego pytania badawczego – czy narzędzia pomiaru pracoholizmu oparte na różnych konceptualizacjach różnicują otrzymane wyniki dotyczące jego korelatów i jeśli tak, to w jakim stopniu? Przy tym zakłada się, że niezależnie od metody pomiaru związki pracoholizmu z wybranymi zmiennymi będą wskazywały na ujemne relacje pracoholizmu z funkcjonowaniem psychologicznym, społecznym i zdrowotnym jednostki [28–31].

Celem niniejszych badań była odpowiedź na pytanie o związek pracoholizmu mierzonego różnymi narzędziami z psychologicznymi, społecznymi i zdrowotnymi aspektami funkcjonowania jednostki. Żeby określić powyższe relacje, autorzy niniejszej publikacji zdecydowali się zbadać stan zdrowia psychicznego, stres odczuwany w życiu i w pracy, negatywny afekt i konflikty na linii praca–rodzina, a więc zmienne często analizowane w badaniach z użyciem pojedynczych metod pomiaru pracoholizmu. Kolejnym celem badania była ocena, na ile występowanie związku pracoholizmu z wymienionymi zjawiskami zależy od metody zastosowanej do zbadania tej relacji.

MATERIAŁ I METODY

Procedura badania i osoby badane

Badania prowadzono w latach 2009–2010 i wzięło w nim udział 178 osób (71 mężczyźni, 107 kobiet) w wieku 23–66 lat, pracujących od min. 4 lat. Średni wiek badanych wynosił 43,4 roku (odchylenie standardowe (standard deviation – SD) = 8,42), 75,5% osób miało wykształcenie wyższe, a pozostałe osoby – niepełne wyższe lub średnie. Spośród badanych osób 128 (67,7%) zajmowało stanowisko kierownicze. Wśród badanych do-

minowali menadżerowie, pracownicy banków, urzędnicy i pracownicy administracyjni, lekarze, nauczyciele i prawnicy. Badania przeprowadzono pół roku przed planowanym urlopem osób badanych.

Zastosowane narzędzia pomiaru

Do badania pracoholizmu postanowiono użyć 4 narzędzi. Metody wybrano ze względu na odmienny sposób konceptualizowania pracoholizmu leżący u podstaw ich tworzenia. Zdecydowano się na badania z wykorzystaniem 2 najczęściej używanych narzędzi, tj. WART i Work-Bat (znaczna liczba badań pozwoli w przyszłości na szczegółowe porównanie otrzymanych danych i gruntowne omówienie wyników) i 2 mniej znanych metod – SWBT i SZAP, którym do tej pory poświęcono niewiele uwagi w badaniach nad pracoholizmem. W przypadku tych ostatnich kwestionariuszy nadal niewiele wiadomo na temat związku otrzymanych wyników z funkcjonowaniem jednostki, dlatego zasadna wydaje się dalsze zgłębianie tematu i bardziej szczegółowe zweryfikowanie narzędzi.

Poniżej znajduje się lista narzędzi wraz z badanymi podskalami:

- Workaholism Battery (Work-Bat) Spence i Robbins [6] w adaptacji Golińskiej [7] – w polskiej wersji narzędzie składa się z 3 czynników: przymusu pracy, zadowolenia z pracy i czasu wolnego;
- Work Addiction Risk Test (WART) Robinsona [11] w polskiej adaptacji Wojdyło [27] – polskie opracowanie ma strukturę czynnikową nieco inną niż wersja oryginalna i składa się na nią obsesja/kompulsja, emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm, przeciążenie pracą, orientacja na wynik i poczucie własnej wartości;
- Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies (SWBT) Mudracka i Naughtona [14] w polskiej adaptacji Dudka i wsp. [32] – metoda pozwala na diagnozę 2 czynników: kontroli innych i niewymaganej aktywności;
- Skalę Zaabsorbowania Pracą (SZAP) Golińskiej [2,17] – ostateczna wersja narzędzia składa się z 4 czynników badających: zaabsorbowania pracą, przymusu pracy, pracy jako regulatora emocji i systemu przekonań chroniących uzależnienie.

Należy zaznaczyć, że niniejsze badania prowadzono w ramach grantu naukowego, a realizowany główny cel badań ograniczył możliwość zastosowania większej liczby narzędzi diagnostycznych. Z tych przyczyn pominięto skalę DUWAS czy Work-Bat w adaptacji Malinowskiej i wsp. oraz zrewidowaną wersję na-

rzędzia WART. Stanowi to istotne ograniczenie niniejszych badań. W dalszych pracach poświęconych analizie wpływu konceptualizacji zjawiska pracoholizmu na potencjalne skutki zdrowotne, psychologiczne i społeczne autorzy niniejszego artykułu zalecają zastosowanie większej puli metod diagnostycznych.

Ponieważ zakładano, że różne konceptualizacje i wynikające z nich metody pomiaru będą się wiązać w zróżnicowany sposób z potencjalnymi skutkami pracoholizmu, do pomiaru możliwych następstw pracoholizmu zastosowano:

- 28-pytaniowy Kwestionariusz Ogólnego Stanu Zdrowia (General Health Questionnaire-28 – GHQ-28) Goldberga [33] w adaptacji Makowskiej i Merecz [34] – metoda pozwala ocenić ogólny stan zdrowia psychicznego i jego 4 wymiary: objawy somatyczne, niepokój i bezsenność, zaburzenia funkcjonowania społecznego oraz objawy depresji;
- Skalę do Badania Konflikty Praca–Rodzina (P–R) i Rodzina–Praca (R–P) (Scale of Work–Family/Family–Work Conflict – WFC/FWC) Netemeyera i wsp. [35] w polskiej adaptacji Zalewskiej [36];
- Skalę Spostrzeganego Stresu (Perceived Stress Scale – PSS) Cohena i wsp. [37] w adaptacji Juczyńskiego i Ogińskiej-Bulik [38];
- Krótką Skalę do Mierzenia Stresu w Pracy (Brief Scale of Vocational Stress) Stantona i wsp. [39] w adaptacji Dudka i Hauka [32];
- Skalę Nastroju Wojciszke i Baryły [40] – metoda zawiera określenia dotyczące odczuwania pozytywnego i negatywnego afektu, w niniejszej pracy wykorzystano część odnoszącą się do afektu negatywnego.

Właściwości psychometryczne metod do badania następstw pracoholizmu i polskich wersji tych metod uzasadniały ich zastosowanie w prezentowanych badaniach.

WYNIKI

W pierwszej kolejności obliczono średnie i odchylenia standardowe oraz współczynniki rzetelności α Cronbacha dla każdego narzędzia do badania pracoholizmu i wzajemne korelacje tych metod (wynik ogólny i czynniki). Statystyki opisowe przedstawia tabela 1.

Jak wskazuje tabela 1., zastosowane narzędzia charakteryzują się różną rzetelnością – o ile współczynniki α Cronbacha dla wyników ogólnych skali WART, SZAP i SWBT należy uznać za w pełni zadawalające, o tyle w 2 podskalach Work-Bat są one na granicy akceptowalności (w przypadku tej metody nie oblicza się wy-

Tabela 1. Statystyki opisowe i macierz korelacji między różnymi metodami pomiaru pracoholizmu
Table 1. Descriptive statistics and correlation matrix between different workaholism measures

| Zmienna Variable | Współczynnik korelacji Pearsona Pearson's correlation coefficient | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|---------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|--------|-------|--------|--------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | α | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 0,72 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 0,71 | 0,56** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 0,75 | 0,58** | 0,48** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 0,32 | 0,31** | 0,24** | 0,33** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 0,35 | 0,54** | 0,57** | 0,50** | 0,27** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 0,85 | 0,85** | 0,81** | 0,77** | 0,48** | 0,75** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 0,89 | 0,54** | 0,18* | 0,48** | 0,12 | 0,30** | 0,46** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 0,76 | 0,31** | 0,19** | 0,22** | 0,24** | 0,20** | 0,31** | 0,40** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 0,55 | 0,36** | 0,16* | 0,23** | 0,17* | 0,15* | 0,30** | 0,38** | 0,39** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 0,60 | 0,26** | 0,08 | 0,17* | 0,20** | 0,13 | 0,22** | 0,24** | 0,28** | 0,43** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 0,88 | 0,57** | 0,22 | 0,46** | 0,21** | 0,31** | 0,49** | 0,90** | 0,63** | 0,67** | 0,50** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 0,62 | 0,20** | 0,13 | 0,23** | 0,12 | 0,23** | 0,24** | 0,16* | 0,18* | 0,10 | 0,22** | 0,21** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 0,85 | -0,01 | 0,06 | 0,06 | 0,04 | 0,01 | 0,04 | 0,01 | 0,05 | 0,13 | 0,19** | 0,08 | 0,28** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 0,63 | -0,23** | -0,15 | -0,18* | -0,07 | -0,27** | -0,25** | -0,22** | -0,36** | -0,13 | -0,08 | -0,28** | -0,33** | -0,08 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | 0,83 | 0,09 | 0,09 | 0,05 | -0,05 | 0,01 | 0,07 | 0,09 | 0,06 | 0,10 | 0,13 | 0,12 | -0,01 | 0,18* | -0,07 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 0,76 | 0,28** | 0,19** | 0,32** | 0,10 | 0,16* | 0,30** | 0,31** | 0,12 | 0,22** | 0,23** | 0,34** | 0,16* | 0,21** | -0,13 | 0,56** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 0,89 | 0,20** | 0,16* | 0,19** | 0,02 | 0,08 | 0,19** | 0,21** | 0,10 | 0,17* | 0,20** | 0,24** | 0,07 | 0,22** | -0,11 | 0,91** | 0,85** | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 14,71 | 15,34 | 9,98 | 7,95 | 8,69 | 8,69 | 56,11 | 25,83 | 6,27 | 13,24 | 8,60 | 52,43 | 31,60 | 30,00 | 14,60 | 17,89 | 19,83 | 38,10 | | | | | | | | | | | | | | |
| SD | 3,79 | 3,47 | 2,58 | 2,58 | 1,52 | 1,95 | 10,27 | 7,53 | 2,35 | 2,91 | 1,87 | 11,16 | 6,32 | 7,40 | 3,35 | 5,28 | 4,11 | 8,48 | | | | | | | | | | | | | | |

α - α Cronbacha (współczynnik rzetelności) / Cronbach's α (reliability coefficient).

1 - Kwestionariusz do Pomiaru Uzależnienia od Pracy (WART) - obsesja pracy/kompulsja / Work Addiction Risk Test (WART) - obsession with work/compulsion, 2 - WART - emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm / WART - emotional agitation/perfectionism, 3 - WART - przeciążenie pracą / WART - overwork, 4 - WART - orientacja na wynik / WART - orientation towards the results, 5 - WART - poczucie własnej wartości / WART - self-esteem, 6 - WART - wynik ogólny / WART - overall score, 7 - Skala Zaabsorbowania Pracą (SZAP) - zaabsorbowanie pracą / The Scale of Being Absorbed by Work (SZAP) - being absorbed with work, 8 - SZAP - przymus pracy / SZAP - compulsion to work, 9 - SZAP - praca jako regulator emocji / SZAP - work as a regulator of emotions, 10 - SZAP - system przekonań chroniący uzależnienie / SZAP - a belief system protecting the state of being addicted, 11 - SZAP - wynik ogólny / SZAP - overall score, 12 - Work-Bat - przymus / Work-Bat - compulsion, 13 - Work-Bat - zadowolenie / Work-Bat - satisfaction, 14 - Work-Bat - czas wolny / Work-Bat - free time, 15 - Skala Pracoholizmu jako Tendencji Behavioralnej (SWBT) - niewymagana aktywność / Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies (SWBT) - not required activity, 16 - SWBT - kontrola innych / SWBT - control of others, 17 - SWBT - wynik ogólny / SWBT - overall score.

M - średnia / mean, SD - odchylenie standardowe / standard deviation.

* Korelacja jest istotna na poziomie co najmniej p = 0,05 (dwustronnie) / Correlation is significant at least at the level of p = 0,05 (two-sided).

** Korelacja jest istotna na poziomie co najmniej p = 0,01 (dwustronnie) / Correlation is significant at least at the level of p = 0,01 (two-sided).

niku ogólnego). Zupełnie niesatysfakcjonujące są natomiast wartości wspomnianych współczynników w odniesieniu do jednego czynnika SZAP (praca jako regulator emocji), a zwłaszcza 2 wymiarów WART – orientacji na wynik i poczucia własnej wartości. Tabela 1. pokazuje również, że najwyższe wartości współczynników korelacji zaobserwować można jedynie w relacji między wynikami ogólnymi w WART, SZAP i SWBT a czynnikami wchodzącymi w skład tych narzędzi. Zauważalny jest także silny związek między podskalami opisanych wyżej metod. Nie odnotowano tego w przypadku Work-Bat, gdzie współczynniki korelacji między jego 3 wymiarami okazały się niskie.

W przypadku wzajemnych związków 4 metod do badania pracoholizmu najwyższą wartość współczynnika korelacji otrzymano w odniesieniu do relacji między wynikiem ogólnym WART a wynikiem ogólnym SZAP (0,49; $p < 0,01$). Pozostałe korelacje (więk-

szość oscyluje wokół wartości 0,20) wskazują na słaby lub bardzo słaby związek wyników ogólnych z wynikami w poszczególnych podskalach narzędzi do badania pracoholizmu. Warto zauważyć, że czynnik Work-Bat Zadowolenie z Pracy nie wykazuje istotnego związku z żadnym (poza drugim czynnikiem tej metody) pozostałym narzędziem (ani w wynikach ogólnych, ani na poziomie czynników). Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku wymiaru SWBT – niewymagana aktywność – który wykazuje istotny statystycznie związek tylko z jednym wymiarem Work-Bat.

W dalszym etapie analiz obliczono współczynniki korelacji między różnymi miarami pracoholizmu a następującymi zmiennymi: negatywny afekt, konflikt praca-rodzina/rodzina-praca, stres zawodowy i ogólny oraz zdrowie psychiczne. Poniżej znajduje się zestawienie otrzymanych wyników, oddzielnie dla każdej metody pomiaru (wynik główny i czynniki).

Tabela 2. Zależność między pracoholizmem mierzonym WART, Work-Bat, SZAP oraz SWBT a psychologicznymi, społecznymi i zdrowotnymi aspektami funkcjonowania jednostki

Table 2. Relationship between workaholism measured by WART, Work-Bat, SZAP, SWBT and psychological, social and health aspects of men functioning

| Zmienna Variable | Współczynnik korelacji Pearsona Pearson's correlation coefficient | | | | | |
|---------------------|--|--|--|---------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| | afekt negatywny negative affect | konflikt praca-rodzina work-family conflict | konflikt rodzina-praca family-work conflict | stres zawodowy occupational stress | stres ogólny overall stress | zdrowie psychiczne mental health |
| 1 | 0,25** | 0,43** | 0,13 | 0,23** | 0,29** | 0,16* |
| 2 | 0,27** | 0,23** | 0,10 | 0,18* | 0,29** | 0,10 |
| 3 | 0,22** | 0,40** | 0,12 | 0,21** | 0,31** | 0,18* |
| 4 | 0,11 | 0,09 | 0,08 | 0,12 | 0,19** | 0,20** |
| 5 | 0,30** | -0,37** | 0,18* | 0,31** | 0,31** | 0,13 |
| 6 | 0,31** | 0,42** | 0,16* | 0,28** | 0,37** | 0,20** |
| 7 | 0,23** | 0,60** | 0,23** | 0,21** | 0,31** | 0,13 |
| 8 | 0,12 | 0,17* | 0,12 | 0,03 | 0,12 | 0,06 |
| 9 | 0,09 | 0,10 | 0,07 | 0,02 | 0,11 | 0,06 |
| 10 | 0,01 | 0,10 | 0,10 | -0,02 | -0,03 | 0,01 |
| 11 | 0,21** | 0,48** | 0,22** | 0,15* | 0,26** | 0,12 |
| 12 | 0,10 | 0,12 | -0,02 | 0,08 | 0,13 | 0,17* |
| 13 | -0,06 | -0,01 | 0,08 | 0,22** | -0,14 | -0,08 |
| 14 | -0,09 | -0,13 | -0,11 | -0,11 | -0,02 | 0,01 |
| 15 | -0,09 | 0,04 | 0,10 | -0,01 | -0,08 | -0,13 |
| 16 | 0,02 | 0,21** | 0,21** | -0,01 | 0,11 | 0,10 |
| 17 | -0,04 | 0,13 | 0,16* | -0,01 | 0,00 | -0,03 |

Inne objaśnienia jak w tabeli 1 / Other explanations as in Table 1.

Jak pokazuje tabela 2., wyniki są wysoce zróżnicowane i jednocześnie wskazują, że metoda pomiaru pracoholizmu ma istotne znaczenie w określaniu korelatów zjawiska. Najwięcej istotnych statystycznie współzależności zaobserwowano w odniesieniu do wyniku ogólnego w WART – wyniki tej skali korelują dodatnio z negatywnym afektem, konfliktem praca–rodzina, codziennym stresem odczuwanym w pracy i w życiu oraz negatywnie ze zdrowiem psychicznym (w GHQ-28: im wyższy wynik, tym gorszy stan zdrowia psychicznego). Wszystkie otrzymane współczynniki wskazują na słabą lub co najwyżej umiarkowaną współzależność. Zbliżony rezultat otrzymano w odniesieniu do SZAP. Co ciekawe, poza konfliktem rodzina–praca nie występuje współzależność między wynikami uzyskanymi w SWBT a potencjalnymi negatywnymi skutkami pracoholizmu. Takiej relacji nie wykazują także wyniki uzyskane we wszystkich 3 czynnikach Work-Bat, poza nielicznymi wyjątkami.

W dalszej kolejności postanowiono przeprowadzić analizę regresji, oddzielnie dla każdej zmiennej wyjaśnianej. Dokładna analiza otrzymanych wyników wskazuje, że w kontekście badania związku między pracoholizmem a afektem negatywnym największy procent zmienności wyników uzyskano w odniesieniu do sumy wyników w skali WART ($F(1, 189) = 20,82$; $p < 0,01$). Wynik wyjaśnia 9,4% wariacji tego afektu. Jednocześnie podskala służąca do pomiaru poczucia własnej wartości pozwala wyjaśnić podobny procent wspomnianej wariacji. Podskala ta, jak wykazano wcześniej, charakteryzuje się niezadawalającą rzetelnością. Można zaryzykować stwierdzenie, że w niniejszej próbie pracoholizm – niezależnie od stosowanej metody pomiaru – okazuje się słabym predyktorem afektu negatywnego.

Z kolei w przypadku badania związku między pracoholizmem a konfliktem na linii praca–rodzina najwyższy wynik uzyskano w podskali SZAP do pomiaru Zaabsorbowania Pracą (czynnik 1: $F(1, 187) = 103,53$; $p < 0,01$). Czynnik ten wyjaśniał 35% wariacji tego konfliktu. Podobna sytuacja występowała w przypadku związku między pracoholizmem a konfliktem rodzina–praca – wyniki w czynniku pierwszym SZAP wyjaśniały taki sam procent wariacji jak suma wyników dla całej skali ($F(1, 187) = 10,61$; $p < 0,01$). Było to jednak tylko 5% wariacji. Podobnie jak poprzednio w niniejszej próbie pracoholizm (niezależnie od stosowanej metody pomiaru) okazał się słabym predyktorem konfliktu rodzina–praca.

W przypadku analizowania relacji między pracoholizmem a stresem zawodowym najwyższy procent wa-

riacji uzyskano w podskali WART do pomiaru poczucia własnej wartości (czynnik 5: $F(1, 188) = 20,35$; $p < 0,01$). Czynnik wyjaśniał 9,3% wariacji. Pozostałe miary wyjaśniały bardzo mały procent wariacji stresu zawodowego. Wynik ogólny w skali WART wyjaśniał natomiast najwyższy (13,5%) procent zmienności wyników dotyczących stresu ogólnego ($F(1, 185) = 29,98$; $p < 0,01$). Istotnymi predyktorami okazały się także rezultaty 2 podskal WART (Przeciążenie Pracą – 9,3% wariacji; Poczucie Własnej Wartości – 9,5% wariacji), i podskali SZAP (Zaabsorbowanie Pracą – 9,3% wariacji). Pozostałe miary pracoholizmu wyjaśniały mniejszy procent wariacji stresu ogólnego.

W kontekście badania związku między pracoholizmem a stanem zdrowia psychicznego najwyższe wyniki uzyskano w podskali WART do pomiaru orientacji na wynik (czynnik 4: $F(1, 175) = 7,51$; $p < 0,01$). Wyjaśniały one jednak tylko 3,6% wariacji. W badanej próbie pracoholizm (niezależnie od stosowanej metody pomiaru) jest więc słabym predyktorem zdrowia psychicznego.

W pozostałych przypadkach otrzymane wyniki okazały się nieistotne.

OMÓWIENIE

Otrzymane dane pozwalają odpowiedzieć na postawione pytanie badawcze – czy narzędzia pomiaru pracoholizmu oparte na różnych konceptualizacjach różnicują otrzymane wyniki dotyczące jego korelatów i jeśli tak, to w jakim stopniu?

W świetle przeprowadzonych badań najsilniejszy związek pracoholizmu z negatywnymi korelatami można zaobserwować w przypadku zastosowania 2 metod diagnostycznych – Work Addiction Risk Test (WART) w polskiej adaptacji Wojdyło [27] i Skali Zaabsorbowania Pracą (SZAP) Golińskiej [2,17].

Wynik ogólny WART koreluje dodatnio z negatywnym afektem, konfliktem praca–rodzina, stresem odczuwanym w pracy i w życiu codziennym, a negatywnie ze zdrowiem psychicznym. Należy jednak zaznaczyć, że jest to współzależność słaba lub co najwyżej umiarkowana. W przypadku wyniku ogólnego SZAP można mówić o istotnym związku z takimi aspektami funkcjonowania jednostki, jak negatywny afekt, konflikt praca–rodzina, stres zawodowy i stres ogólny. Otrzymane wyniki wskazują na słabą współzależność (nieco niższą w porównaniu z metodą WART). Nie stwierdzono istotnego statystycznie związku pracoholizmu mierzonego skalą SZAP ze zdrowiem psychicznym.

Pozostałe narzędzia diagnostyczne – Work-Bat [7] i Skala Pracoholizmu jako Tendencji Behawioralnej (SWBT) [32] – wykazują bardzo słaby i na ogół nieistotny związek z wybranymi aspektami funkcjonowania jednostki. Wskazuje to, że wyniki uzyskane z ich zastosowaniem nie pozwalają na przewidywanie takich negatywnych korelatów, jak stan zdrowia psychicznego, stres odczuwany w życiu i w pracy, negatywny afekt i konflikt praca–rodzina. Szczególnie interesujący jest brak istotnych wyników w przypadku Work-Bat, ponieważ w innych badaniach [25] związek pracoholizmu z negatywnymi następstwami okazały się znaczące. Jako potencjalną przyczynę podać należy m.in. niskie wskaźniki psychometryczne polskiej adaptacji narzędzia wykazane w niniejszej próbie osób badanych. Można przypuszczać także, że uwzględnienie innych zmiennych (o charakterze pośredniczącym) pozwoliłoby na bardziej szczegółową analizę zależności między pracoholizmem mierzonym metodą Work-Bat a jego negatywnymi następstwami.

W przypadku narzędzia SWBT przyczyn braku istotnego związku należy upatrywać raczej w konceptualizacji narzędzia, ujmującej pracoholizm jako tendencję behawioralną. W świetle wybranych badań [15,16] podejście behawioralne do pracoholizmu pozwala na analizowanie takich jego następstw, jak np. sposób spędzania wolnego czasu.

Niniejsze badania wskazują dodatkowo, że zasadne wydaje się analizowanie wyników nie tylko dla całych skal, ale także dla wyodrębnionych podskal narzędzi diagnostycznych. W przypadku metod WART czy SZAP wybrane czynniki wyjaśniały podobny (lub nawet większy) procent zmienności otrzymanych wyników, natomiast wyniki w podskali Kontrola Innych (SWBT) i podskali Zadowolenie (Work-Bat) wskazują na istotny związek z wybranymi aspektami funkcjonowania jednostki (odpowiednio: konflikt praca–rodzina/rodzina–praca, stres zawodowy). Wiąże się to zapewne z tym, że wyodrębnione czynniki wyjaśniają inne aspekty czy też składowe pracoholizmu, co w konsekwencji powoduje zróżnicowanie na etapie wyjaśniania jego następstw.

W tym miejscu należy podkreślić, że o ile właściwości psychometryczne wyników ogólnych zastosowanych metod są zadowalające, o tyle w przypadku wybranych podskal w badanej próbie (WART: czynnik 4 – orientacja na wynik, 5 – poczucie własnej wartości; SZAP: czynnik 3 – praca jako regulator emocji) wartości współczynników zgodności wewnętrznej były bardzo niskie (odpowiednio: 0,32; 0,35; 0,55).

Warto zaznaczyć, że niezadowalające właściwości psychometryczne podskali WART Poczucie Własnej Wartości (α Cronbacha = 0,36) odnotowano także w badaniach Andreassena i wsp. [45]. Ponadto, jak stwierdza Golińska [2], choć w skład wspomnianego czynnika wchodzi 4 pozycje, to tylko jedna z nich odnosi się *stricte* do poczucia własnej wartości, a badania przeprowadzone już po opracowaniu metody nie potwierdziły związku pracoholizmu z niskim poczuciem własnej wartości. Z kolei w przypadku 3. czynnika SZAP o niezadowalających właściwościach psychometrycznych (α Cronbacha = 0,44) wspomina także jego autorka [2]. Dodatkowo przytaczane już badania norweskie [41] wskazują, że skala Work-Bat, podskala Przymus Pracy również cechuje się dość niską rzetelnością (α Cronbacha = 0,63). W prezentowanych badaniach otrzymano bardzo zbliżony rezultat (α Cronbacha = 0,62).

Powyższe rozważania wskazują na konieczność dalszych prac związanych z adaptacją opisanych wyżej metod, tj. Work-Bat i SZAP.

Niniejsze badania prowadzono w latach 2009–2010, więc zastosowanie innych, dostępnych obecnie metod służących do diagnozy pracoholizmu było niemożliwe. Nowsze propozycje – takie jak DUWAS, Work-Bat w adaptacji Malinowskiej i wsp. [10] czy Work Craving Scale [4] – zdają się być niezwykle obiecujące, dlatego konieczne wydaje się przeanalizowanie wskazanych narzędzi i ich związku z negatywnymi korelatami. Brak analizy tych metod w niniejszych badaniach stanowi ich istotne ograniczenie i nie pozwala na wyciąganie bardziej ogólnych wniosków. Przedstawione w niniejszym artykule wyniki należy interpretować z dużą ostrożnością.

Warto odnotować, że w niniejszych badaniach przeważały osoby z wyższym wykształceniem i na stanowiskach kierowniczych. Ogranicza to interpretację danych i wskazuje na zasadność przeprowadzenia dodatkowych badań wśród bardziej zróżnicowanej (pod względem wykształcenia i stanowiska w organizacji) grupy badanej.

Widoczna jest potrzeba dokładniejszej konceptualizacji pracoholizmu i jego wybranych aspektów. Zasadne wydaje się także poszukiwanie innych sposobów konceptualizacji, a w dalszej perspektywie czasowej również operacjonalizacji zjawiska pracoholizmu.

WNIOSKI

W ramach podsumowania należy stwierdzić, że zastosowana metoda pomiaru pracoholizmu i sposób jego operacjonalizacji ma istotne znaczenie w określaniu

jego negatywnych korelatów. Różne konceptualizacje zjawiska prowadzą do uzyskania zróżnicowanych wyników (innych wyników należy oczekiwać, stosując narzędzia ujmujące pracoholizm jako uzależnienie, a innych, stosując metody ujmujące pracoholizm jako zaburzenie obsesyjno-kompulsyjne czy tendencję behawioralną). Ma to istotne znaczenie dla badaczy i praktyków zajmujących się zagadnieniem pracoholizmu.

Zasadne jest więc zwrócenie uwagi na zastosowanie narzędzie pomiaru zarówno na etapie porównywania wyników dotyczących tego zjawiska, jak i formułowania wniosków oraz implikacji praktycznych. Otrzymane wyniki pokazują także, że prezentowane metody (zwłaszcza Work-Bat i SWBT) mierzą inne aspekty niż WART czy SZAP, dlatego nie mogą być stosowane zamiennie. Wniosek ten jest spójny z badaniami Andreassena i wsp. [41], w których w grupie 661 pracowników norweskich porównywano 3 narzędzia pozwalające na diagnozę pracoholizmu (Work-Bat, WART i DUWAS).

Wniosek ten zdaje się być szczególnie istotny dla praktyków zajmujących się zjawiskiem pracoholizmu (lekarzy, psychologów pracujących terapeutycznie z osobami dotkniętymi pracoholizmem), którzy nie zawsze mają odpowiednie przygotowanie metodologiczne i wiedzę na temat różnic w zakresie konceptualizacji zjawiska pracoholizmu, a poszukują wyników badań i wskazówek dotyczących funkcjonowania psychologicznego, społecznego i zdrowotnego jednostki.

PIŚMIENNICTWO

1. Dudek B., Szymczak W.: Psychologiczne, społeczne i zdrowotne skutki pracoholizmu. W: Dudek B. [red.]. Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, ss. 5–37
2. Golińska L.: Pracoholizm inaczej. Difin, Warszawa 2014
3. Oates W.E.: Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. Wolfe, New York 1971
4. Wojdyło K., Baumann N., Buczny J., Owens G., Kuhl J.: Work craving: A conceptualization and measurement. *Basic Appl. Soc. Psychol.* 2013;35(6):547–568, <http://dx.doi.org/10.1080/01973533.2013.840631>
5. Wojdyło K., Buczny J.: Kwestionariusz do pomiaru pracoholizmu: WART-R. Analiza trafności teoretycznej i rzetelności narzędzia. *Stud. Psychol.* 2010;49:67–80
6. Spence J.T., Robbins A.S.: Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *J. Pers. Assess.* 1992;58(1):160–178, http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
7. Golińska L.: Pracoholik a pracoholik entuzjastyczny – dwa światy? Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011
8. Wojdyło K.: Work craving – teoria uzależnienia od pracy. *Nauka* 2013;3:87–97
9. Hornowska E., Paluchowski W.J.: Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007
10. Malinowska D., Tokarz A., Gad N.: Wstępne badania nad adaptacją skali Workaholism Battery (Work-BAT) Spence i Robbins. *Stud. Psychol.* 2010;48(3):35–42
11. Robinson B.E., Phillips B.: Measuring workaholism: Content validity of the work addiction risk test. *Psychol. Rep.* 1995;77:657–658, <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1995.77.2.657>
12. Burke R.J., Matthiesen S.B., Pallesen S.: Personality correlates of workaholism. *Pers. Individ. Differences* 2006;40:1223–1233, <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.017>
13. Schaufeli W.B., Shimazu A., Taris T.W.: Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Crosscult. Res.* 2009;43:320–348, <http://dx.doi.org/10.1177/1069397109337239>
14. Mudrack P.E., Naughton T.J.: The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *Int. J. Stress Manage.* 2001;8:93–111, <http://dx.doi.org/10.1023/A:1009525213213>
15. Chodkiewicz J., Hauk M.: Relacje między pracoholizmem ujmowanym jako uzależnienie i jako tendencja behawioralna a konfliktem praca–rodzina. *Med. Pr.* 2012;63(2):199–209
16. Hauk M., Chodkiewicz J.: The role of general and occupational stress in the relationship between workaholism and work–family/family–work conflicts. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health* 2013;26(3):383–393
17. Golińska L.: Skala do badania zaabsorbowania pracą (SZAP). *Acta Univ. Lodziensis. Folia Psychol.* 2005;9:17–29
18. Andreassen C.S., Griffiths M.D., Hetland J., Pallesen S.: Development of a work addiction scale. *Scand. J. Psychol.* 2012;53(3):265–272, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
19. Szpitalak M.: Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012
20. Aziz S., Uhrich B., Wuensch K.L., Swords B.: The workaholism analysis questionnaire: Emphasizing work–life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *J. Behav. Appl. Manage.* 2013;14(2):71–86

21. Paluchowski W., Hornowska E.: Czy praca szkodzi? Wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążenia się pracą. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2014
22. Baruch Y.: The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor. *Career Dev. Int.* 2011;16(6):572–591, <http://dx.doi.org/10.1108/13620431111178335>
23. Schulz D.P., Schulz S.E.: Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Polskie Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012
24. Brady B.R., Vodanovich S.J., Rotunda R.: The impact of workaholism on work–family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *Psychol. Manager J.* 2008;11:241–263, <http://dx.doi.org/10.1080/10887150802371781>
25. Andreassen C.S., Ursin H., Eriksen H.R.: The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychol. Health* 2007;22:615–629, <http://dx.doi.org/10.1080/14768320600941814>
26. Burke R.J., Matthiesen S.: Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress Health* 2004;20:301–308, <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1025>
27. Wojdyło K.: Kwestionariusz Pracoholizmu (WART) – adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych. *Nowiny Psychol.* 2005;4:71–84
28. Robinson B.E.: The workaholic family: A clinical perspective. *Am. J. Fam. Ther.* 1998;26:65–75, <http://dx.doi.org/10.1080/01926189808251087>
29. Paluchowski W., Hornowska E.: Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: Witkowski S.S. [red.]. *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, ss. 297–321
30. Killinger B.: *Pracoholizm. Szkoła przetrwania*. Rebis, Poznań 2007
31. Chodkiewicz J.: Pracoholizm a przeżywane konflikty, emocje oraz stres w pracy. W: Golińska L., Bielawska-Batorowicz E. [red.]. *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, ss. 297–306
32. Dudek B., Hauk M.: Krótka skala do mierzenia stresu w pracy (KSSP). *Med. Pr.* 2010;61:479–487
33. Goldberg D.P., Hillier V.F.: A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychol. Med.* 1979;9:139–145, <http://dx.doi.org/10.1017/S0033291700021644>
34. Makowska Z., Merecz D.: Ocena zdrowia psychicznego na podstawie badań kwestionariuszami Davida Goldberga. Podręcznik dla użytkowników kwestionariuszy GHQ-12 i GHQ-28. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2001
35. Netemeyer R.G., Boles J.S., McMurrian R.: Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *J. Appl. Psychol.* 1996;81(4):400–410
36. Zalewska A.: Konflikty praca–rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: Golińska L., Dudek B. [red.]. *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, ss. 403–418
37. Cohen S., Kamarck T., Mermelstein R.: A global measure of perceived stress. *J. Health Soc. Behav.* 1983;24:385–396, <http://dx.doi.org/10.2307/2136404>
38. Juczyński Z., Ogińska-Bulik N.: *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*. Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2009
39. Stanton J.M., Balzer W.K., Smith P.C., Parra L.F., Ironson G.: A general measure of work stress: The stress in general scale. *Educ. Psychol. Meas.* 2001;61:866–888, <http://dx.doi.org/10.1177/00131640121971455>
40. Wojciszke B., Baryła W.: Skale do pomiaru nastroju i szczęścia emocji. *Czas. Psychol.* 2005;11:31–47
41. Andreassen C.S., Hetland J., Pallesen S.: Psychometric assessment of workaholism measures. *J. Managerial Psychol.* 2014;29(1):7–27, <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0143>