

WSTĘPNA ADAPTACJA I WALIDACJA SKALI KLIMATU PRZECIĄŻENIA PRACĄ MAZZETTI, SCHAUFELIEGO, GUGLIELMI I DEPOLA

A PRELIMINARY ADAPTATION AND VALIDATION
OF THE *OVERWORK CLIMATE SCALE* BY MAZZETTI, SCHAUFELI,
GUGLIELMI AND DEPOLO

Andrzej Piotrowski, Paweł Jurek

Uniwersytet Gdański / University of Gdańsk, Gdańsk, Poland
Instytut Psychologii / Institute of Psychology

STRESZCZENIE

Wstęp: Celem badań były wstępna adaptacja i walidacja *Skali klimatu przeciążenia pracą* (SKPP) (*Overwork Climate Scale*) Mazzetti, Schaufeliego, Guglielmi i Depola. Skala ta analizuje 2 wymiary: wspieranie pracy ponad wymiar oraz brak wynagrodzenia za pracę ponad normę. **Materiał i metody:** Badania wstępnej adaptacji i walidacji skali przeprowadzono w 2 grupach: 580- i 103-osobowej. Trafność czynnikową skali zweryfikowano, wykorzystując confirmacyjną analizę czynnikową. Trafność zewnętrzną testowano z zastosowaniem współczynników korelacji ze zmiennymi, które teoretycznie powiązane są ze wspieraniem w danej organizacji klimatu pracy ponad wymiar oraz brakiem wynagrodzenia za pracę ponad normę. Rzetelność obliczono za pomocą współczynników zgodności wewnętrznej α Cronbacha oraz ω McDonalda. **Wyniki:** Analiza czynnikowa wykazała dobre dopasowanie modelu 2-czynnikowego SKPP. Uzyskane wyniki analizy rzetelności pozwalają uznać, że SKPP rzetelnie mierzy wspieranie pracy ponad wymiar ($\alpha = 0,80$, $\omega = 0,85$) oraz brak wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach ($\alpha = 0,74$, $\omega = 0,79$), a także ogólnie klimat przeciążenia pracą ($\alpha = 0,82$, $\omega = 0,86$). Ponadto, zgodnie z przewidywaniami, wykazano, że im bardziej, zdaniem pracowników, obciąża ich klimat w miejscu pracy, tym większą częstotliwość stresorów organizacyjnych wskazują. Oceniają również miejsce pracy jako bardziej opresyjne oraz deklaruje większą utratę kontroli nad pracą i wyższy poziom wypalenia zawodowego. I odwrotnie, im mniej obciążające, zdaniem osób zatrudnionych w danej organizacji, jest środowisko pracy, tym większą satysfakcję zawodową deklaruje oraz przejawia większe zaangażowanie w wykonywane obowiązki zawodowe. **Wnioski:** Wyniki wstępnych badań z użyciem polskiej wersji SKPP wskazują, że narzędzie to ma dobre właściwości psychometryczne, co zachęca do dalszych badań nad jego pełną walidacją, w tym nad opracowaniem norm. Med. Pr. 2019;70(2):177–188

Słowa kluczowe: walidacja, *Skala klimatu przeciążenia pracą*, klimat przeciążenia pracą, pomiar klimatu przeciążenia pracą, wstępna adaptacja, konsekwencje klimatu przeciążenia pracą

ABSTRACT

Background: The aim of the research was to perform the initial adaptation and validation of the *Overwork Climate Scale* (OWCS) developed by Mazzetti, Schaufeli, Guglielmi and Depolo. The scale was designed to measure 2 dimensions: overwork endorsement and lacking overwork rewards. **Material and Methods:** The study was conducted on 2 samples of 580 and 103 workers respectively. A confirmatory factor analysis was conducted to test the OWCS structure. The validity of the scale was tested by correlation analysis using criterion variables including the perceived frequency of organizational stressors, job satisfaction, burnout and work engagement. The reliability of the Polish version of the OWCS was estimated by computing 2 internal consistency measures – Cronbach's α and McDonald's ω . **Results:** The result of the confirmatory factor analysis showed that the 2-factor model adequately represents the data and has a substantially better fit index than the 1-factor model. The reliability of both measured dimensions, i.e., overwork endorsement ($\alpha = 0.80$, $\omega = 0.85$) and lacking overwork rewards ($\alpha = 0.74$, $\omega = 0.79$) was found to be satisfactory, with the overall overwork climate ($\alpha = 0.82$, $\omega = 0.86$) also measured reliably. As expected, it was shown that as the perception of the overwork climate increases, there is a higher frequency of organizational stressors declared, the organization is evaluated as more oppressive, and higher loss of control over work is reported. **Conclusions:** The results of preliminary research using the Polish version of the OWCS indicate that the tool has good psychometric properties, which encourages further research on its full validation, including the development of a statistical standard. Med Pr. 2019;70(2):177–88

Key words: validation, *Overwork Climate Scale*, overwork climate, measurement of overwork climate, initial adaptation, consequences of overwork climate

Autor do korespondencji / Corresponding author: Andrzej Piotrowski, Uniwersytet Gdański, Instytut Psychologii,
ul. Jana Bażyńskiego 4, 80-309 Gdańsk, e-mail: andrzej.piotrowski@ug.edu.pl
Nadesłano: 13 kwietnia 2018, zatwierdzono: 19 października 2018

WSTĘP

Współczesne organizacje wymagają od swoich pracowników jednocześnie silnego zaangażowania, inicjatywności, efektywnej współpracy z innymi i troski o własny rozwój [1]. Gotowość do pracy ponad wymiar, oceniana przez przełożonych jako pozytywny wskaźnik aktywności pracownika, jest często bardzo pożądana przez pracodawców [2]. Przeciążenie wynikające z wykonywania obowiązków zawodowych ponad wymiar godzinowy jest wręcz normą wśród specjalistów i menedżerów, zwłaszcza w przypadku mężczyzn [3].

W latach 80. ubiegłego wieku w USA mniej niż 9% osób aktywnych zawodowo (13% mężczyzn i 3% kobiet) pracowało ponad 50 godz. tygodniowo. W 2000 r. takich osób było już 14% (19% mężczyzn i 7% kobiet). Dane Eurostatu z 2017 r. [4] wskazują, że Polacy przodują w Unii Europejskiej w liczbie przepracowanych tygodniowo godzin – są to średnio ponad 43 godz. (więcej pracują tylko Grecy – 45 godz. w tygodniu). Niestety jednocześnie średnia stawka godzinowa jest w Polsce jedną z najniższych w Europie – mniejsze wynagrodzenie za godzinę pracy otrzymują tylko mieszkańcy Bułgarii i Rumunii [4].

Aktywność zawodowa ponad normę występuje często w organizacjach, które wymagają od zatrudnionych wysokiej efektywności, propagując system intensywnej pracy z krótkimi, licznymi przerwami. Badania przeprowadzone przez firmę konsultingową Hayes wśród ok. 1500 polskich pracowników [5] wykazały, że ponad 70% badanych wykonuje zobowiązania zawodowe w nadgodzinach, a ponad 40% z nich skarży się na dolegliwości zdrowotne będące konsekwencjami przeciążenia pracą i przemęczenia. Liczba nadgodzin w tygodniu wynosi najczęściej 3–5, co deklaruje co 3 respondent. Od 6 do 9 nadgodzin tygodniowo zgłasza 22% badanych, a 10–15 nadgodzin – aż 24%. Ponad połowa respondentów zabiera pracę do domu i niekiedy pracuje w weekendy. Należy przy tym zauważyć, że aż 54% pracowników nie uzyskuje żadnego wynagrodzenia finansowego za pracę w nadgodzinach.

Akceptowanie pracy ponad wymiar czasowy wynika często ze stosunku jednostki do kariery. Najbardziej skłonne do pracy w nadgodzinach są osoby nieoddzielające życia zawodowego od prywatnego, a także te, którym szczególnie zależy na awansie. Utrzymujący się na rynku pracy trend wzrastającej liczby nadgodzin wskazuje, że problem ten, tworząc klimat organizacyjny wielu instytucji, dotyczy coraz większego odsetka zatrudnionych [4]. Organizacje nierzadko oczekują od swo-

ich pracowników ponadwymiarowego poświęcenia się pracy – umożliwia im to realizację bardzo dużej liczby zadań bez konieczności zatrudniania dodatkowego personelu [6]. Względy ekonomiczne powodują, że jest to dla wielu korporacji i przedsiębiorstw opłacalne, przynajmniej w niedługim czasie. Ponadto firmy konsultingowe mają coraz większe trudności z obsadzeniem stanowisk specjalistycznych – praca w nadgodzinach jest zatem jednym ze sposobów rozwiązywania problemu niedoborów kadrowych wielu firm. Pracodawcy często ingerują też w strefę prywatną swoich pracowników, sugerując im dostępność dla klientów i przełożonych także poza normatywnymi godzinami pracy. Aspekty te wiążą się niestety z wyższymi kosztami psychofizycznymi pracownika, zwłaszcza jeśli ponadwymiarowa praca jest mu narzucana lub niedostatecznie wynagradzana: skutkują często pogorszeniem stanu zdrowia, konsekwencjami związanymi z ingerencją w życie osobiste i zmniejszeniem zadowolenia z pracy [7]. Badania Health Science Center University of Texas ujawniły, że każda nadliczbowa godzina pracy tygodniowo zwiększa ryzyko wystąpienia chorób układu sercowo-naczyniowego o 1%. Badania przeprowadzone przez University College London wykazały, że u osób pracujących 3 i więcej godzin ponad normę w tygodniu ryzyko pojawienia się choroby wieńcowej wzrasta aż o 60% [5]. Praca w nadgodzinach powoduje także inne dolegliwości, takie jak przewlekłe zmęczenie, trudności z koncentracją, stres, bóle głowy, kłopoty ze snem, problemy z kręgosłupem, obniżoną odporność.

Konieczność wykonywania pracy ponad wymiar czasowy połączona z niskim i nieadekwatnym poziomem wynagrodzenia skutkuje wypaleniem zawodowym, o czym świadczą m.in. badania Schaufeliego i wsp. [8]. Autorzy ci wskazują także na związek przeciążenia obowiązkami zawodowymi z organizacyjnymi, mentalnymi i emocjonalnymi wymaganiami w miejscu zatrudnienia. Ponadwymiarowa praca przy niskich dochodach powoduje negatywne konsekwencje zdrowotne, wynikające m.in. z niewystarczającej regeneracji, oraz społeczne, takie jak pogorszenie jakości relacji rodzinnych. Pracownicy, którzy są aktywni w nadgodzinach, ale otrzymują odpowiednie nagrody, nie zgłaszają większej liczby negatywnych skutków niż pracownicy, którzy nie są nadmiernie przeciążeni pracą [9]. Natomiast nadmiar obowiązków zawodowych połączony z niskimi nagrodami zwiększa ryzyko wystąpienia niekorzystnych objawów psychologicznych [10]. Przeciążenie pracą jest, zdaniem Shan i wsp. [11], „cichym zabójcą” powodującym *karoshi* – „śmierć z przemęczenia”, która tylko w Japonii

jest przyczyną ok. 10 tys. zgonów rocznie. Niestety, takie przypadki występują także w naszym kraju.

W świetle tych ustaleń obecne badania koncentrują się na problemie spostrzegania przez pracowników środowiska pracy, które wymaga od nich przeciążenia pracą, a jednocześnie nie przyznaje nawet minimalnych nagród za dodatkowy wysiłek. Spostrzeżenia te są zdefiniowane w kategoriach psychologicznego klimatu przeciążenia pracą.

Klimat psychologiczny i organizacyjny

Klimat psychologiczny jest definiowany jako indywidualne spostrzeganie środowiska pracy przez pracownika [12]. Konstrukcja ten różni się od klimatu organizacyjnego, rozumianego jako zbiór wspólnych przekonań wśród pracowników, który odzwierciedla agregację spostrzegania klimatu psychologicznego na poziomie indywidualnym [13]. Takie rozróżnienie sprawia, że klimat psychologiczny jest badany na poziomie indywidualnym, a klimat organizacyjny ocenia się jako przeciętne spostrzeganie organizacji przez pracowników.

Klimat psychologiczny ma naturę percepcyjną i opisową, a jego spostrzeganie jest raczej stabilne w czasie i umożliwia pracownikowi spójne interpretowanie zdarzeń w pracy [14]. Koys i DeCotiis [15] określili klimat psychologiczny jako oparte na doświadczeniu, wielowymiarowe i trwałe zjawisko percepcyjne, szeroko rozpowszechnione przez członków danej jednostki organizacyjnej. Jego podstawową funkcją jest wskazywanie i kształtowanie indywidualnego zachowania w stosunku do poczynań dyktowanych wymaganiami organizacyjnymi [15]. Jednym z wymiarów klimatu psychologicznego (rozumianego jako indywidualne doświadczenie pracownika), ale także klimatu organizacyjnego (rozumianego jako właściwość jednostki organizacyjnej), jest przeciążenie pracą [16]. Według Mazzetti i wsp. [16] klimat przeciążenia pracą to spostrzeganie przez pracowników konieczności pracy w godzinach ponadwymiarowych jako niezbędnego warunku do osiągnięcia sukcesu i rozwoju kariery zawodowej. Ma miejsce wtedy, gdy przełożeni sugerują, że praca w godzinach ponadwymiarowych jest pożądanym i oczekiwanym zachowaniem pracowników. Środowisko charakteryzujące się klimatem przeciążenia pracą może sprzyjać pracocholizmowi, szczególnie wśród osób mających do niego predyspozycje (silna motywacja osiągnięć, perfekcjonizm, sumienność, wysokie poczucie własnej skuteczności). Menedżerowie i przełożeni przyczyniają się do rozwoju wspólnej percepcji klimatu, wskazując pracownikom, na czym powinni skupić swoje

umiejętności i wysiłki, aby osiągnąć cele organizacyjne [16].

Koys i DeCotiis [15] dokonali najważniejszej próby opracowania miar indywidualnego spostrzegania środowiska organizacyjnego, które wymaga przeciążenia pracownika. Zidentyfikowali 8 składników klimatu psychologicznego (autonomia, zaufanie, spójność, presja, wsparcie, rozpoznawanie, uczciwość i innowacyjność), wyodrębniając je z wielu wymiarów dostępnych w literaturze przedmiotu. Obecna wśród innych wymienionych składników klimatu presja powoduje, że pracownicy spostrzegają kontekst organizacyjny jako wymagający wykonywania obowiązków poza oficjalnymi godzinami pracy. Jednak wymiar ten wskazuje głównie na wymagania czasowe dotyczące zakończenia zadania. Obecne badania mają na celu pogłębione rozpoznanie środowiska pracy, w którym przełożeni i współpracownicy uważają poświęcenie dodatkowego czasu na pracę bez otrzymania odpowiedniego za nią wynagrodzenia za zjawisko normalne.

Przywołane we wstępie analizy wskazują na liczne negatywne konsekwencje przeciążenia pracą. Utrzymujący się w Polsce – w porównaniu z innymi krajami Europy – bardzo wysoki poziom średniej liczby nadgodzin oraz brak dostępnych narzędzi do pomiaru klimatu przeciążenia pracą stały się inspiracją do przeprowadzenia prezentowanych badań. Celem opracowania są wstępna adaptacja i walidacja *Skali klimatu przeciążenia pracą* (SKPP) (*Overwork Climate Scale*) Mazzetti i wsp. [17]. Zastosowanie SKPP na poziomie indywidualnym pozwala na pomiar jednego z wymiarów klimatu psychologicznego. Wykorzystanie zagregowanych wyników skali umożliwia natomiast ocenę klimatu pracy na poziomie jednostki organizacyjnej lub całej organizacji.

MATERIAŁ I METODY

Procedura i charakterystyka badanych grup

W badaniu wzięło udział 683 pracowników różnych organizacji. Wyniki pochodzą z 2 prób. Pierwszą próbę zebrano w okresie od września do października 2017 r. za pośrednictwem internetowej platformy badawczej, drugą w listopadzie 2017 r. w formie papierowej w ramach diagnozy potencjału kompetencyjnego pracowników. W pierwszym przypadku respondenci, zaproszeni do udziału w anonimowym badaniu, otrzymali drogą elektroniczną login i hasło pozwalające na jednorazowy dostęp do internetowej platformy badawczej, na której umieszczono ankietę składającą się z pytań demogra-

ficznych oraz kwestionariuszy opisanych w dalszej części artykułu. W drugim przypadku pracownicy biorący udział w projekcie diagnozy potencjału kompetencyjnego zostali niezależnie poproszeni przez doradcę o wypełnienie papierowej wersji *Skali klimatu przeciążenia pracą*. W tej próbie uczestnicy badania nie odpowiadali na wszystkie pytania demograficzne, a także nie wypełniali dodatkowych kwestionariuszy badających opinie i postawy pracownicze. W dalszej części przedstawiono charakterystykę badanych z każdej z 2 prób.

Próba 1 (N = 580) – pracownicy organizacji różnej wielkości: mikro (20%), małych (26,3%), średnich (24,1%) i dużych (29,6%). Osoby badane miały 18–66 lat (M = 33,15, SD = 12,11) ich całkowity staż pracy wynosił 1–44 lat (M = 12,00, SD = 11,01). W grupie respondentów było 355 kobiet (61,2%). Spośród osób uczestniczących w badaniu 82,4% zajmowało stanowiska niemenedżerskie (wykonawcze lub specjalistyczne), 12% – kierownicze, a 4,1% – dyrektorskie. Najwięcej osób pracowało w sprzedaży lub obsłudze klienta (35,5%), następnie kolejno w edukacji, ochronie zdrowia lub służbie mundurowej (25,6%), w obszarze wsparcia (19,8%), najmniej w produkcji lub dziedzinie techniki (19,1%). Większość badanych była zatrudniona na umowę o pracę, z czego 3,4% na okres próbny, 18,4% – na czas określony, a 43,9% – na czas nieokreślony. Pozostałe osoby świadczyły pracę na podstawie umowy zlecenia (18,1%) lub innych rodzajów umów (14,5%). Próba była zróżnicowana pod względem poziomu wykształcenia: zawodowe miało 8,3% badanych, średnie – 46,3%, licencjackie lub inżynierskie – 18,2%, magisterskie – 27,2%, a 43% respondentów kontynuowało edukację.

Próba 2 (N = 103) – pracownicy organizacji różnej wielkości: mikro (14,6%), małych (21,4%), średnich (25,2%) i dużych (38,8%). Osoby badane miały 18–65 lat (M = 29,90, SD = 10,17), ze stażem pracy 1–44 lat (M = 9,15, SD = 9,03). Wśród respondentów były 64 kobiety (62,1%). W grupie osób uczestniczących w badaniu 81,6% zajmowało stanowiska niemenedżerskie (wykonawcze lub specjalistyczne), 18,4% – stanowiska kierownicze. Najwięcej badanych pracowało w obszarze wsparcia (35%), kolejno w sprzedaży lub obsłudze klienta (30,1%), edukacji, ochronie zdrowia lub w służbie mundurowej (16,5%), najmniej w dziedzinach produkcji lub techniki (12,6%).

Pomiar zmiennych

Uczestnicy badania (próba 1 i 2) zostali poproszeni o odpowiedzi na pytania demograficzne dotyczące płci, wieku, stażu pracy, wykształcenia, zajmowanego stano-

wiska, formy zatrudnienia, obszaru pracy, branży i wielkości zatrudniającej ich organizacji. Ponadto w celu ustalenia związków wyników polskiej wersji SKPP ze spostrzeganymi przez pracowników warunkami pracy badani wypełniali zestaw kwestionariuszy składający się z następujących narzędzi:

Skala klimatu przeciążenia pracą

Narzędzie autorstwa Mazzetti i wsp. [17] pozwala na zmierzenie spostrzeganego przez badanych klimatu przeciążenia pracą. Oryginalna skala składa się z 11 elementów, z których wszystkie mają charakter diagnostyczny (tabela 1). Osoba badana jest proszona o ustosunkowanie się do każdego z nich na 5-punktowej skali Likerta od 1 (zdecydowanie nie zgadzam się) do 5 (zdecydowanie zgadzam się). Itemy 1–7 tworzą podskalę *Wspieranie pracy ponad wymiar*, a 8–11 – podskalę *Brak wynagrodzenia za pracę ponad normę*. Wynik ogólny skali otrzymuje się przez uśrednienie wyników obu podskal. Im wyższy wynik, tym bardziej nasilony klimat przeciążenia pracą.

Po uzyskaniu zgody na adaptację skala została przetłumaczona z języka angielskiego na polski przez 2 niezależnych ekspertów. Uzgodniona wersja polska została przetłumaczona zwrótnie na język angielski przez innego eksperta i uzyskała zadowalającą zbieżność z oryginałem. Wstępna adaptacja i walidacja *Skali klimatu przeciążenia pracą* Mazzetti i wsp. jest przedmiotem analiz w niniejszym artykule.

Kwestionariusz objawowy nadmiernego obciążania się pracą (KONOP)

Kwestionariusz opracowany przez Paluchowskiego i wsp. [18] składa się z 62 pozycji z 5-punktową skalą odpowiedzi od 1 (zdecydowanie nie zgadzam się) do 5 (zdecydowanie zgadzam się). Część pytań ma odwrotny klucz punktowania odpowiedzi. Na KONOP składają się 4 skale:

- *Utrata kontroli nad pracą* (np. „Nawet kiedy nie pracuję, myślę o sprawach zawodowych”),
- *Perfekcjonistyczny styl pracy* (np. „Zawsze staram się robić wszystko idealnie”),
- *Ogólne poglądy na pracę* (np. „Chcę, by inni wiedzieli, że pracuję więcej od nich”),
- *Spostrzegana opresyjność pracy* (np. „Praca w mojej firmie to prawdziwy «wyciąg szczurów»”).

Wyniki badań walidacyjnych wskazują, że narzędzie rzetelnie mierzy wymienione zmienne. Ponadto autorzy wykazali związek badanych za pomocą kwestionariusza skal z wybranymi zmiennymi indywidualnymi [18].

Tabela 1. Statystyki opisowe i ładunki czynnikowe pozycji polskiej wersji Skali klimatu przeciążenia pracą (SKPP) [17]
Table 1. Descriptive statistics and factor loadings of the items of the Polish version of the *Overwork Climate Scale* (OWCS) [17]

Pozycja SKPP Items of OWCS	M	SD	Podskale SKPP OWCS subscales	
			WPP	BWP
1. Niemal wszyscy oczekują, że pracownicy będą wypracowywać godziny nadliczbowe / / Almost everybody expects that employees perform overtime work	2,62	1,29	0,80	
2. Kierownictwo popiera pracę w godzinach nadliczbowych lub zachęca do niej / Management support and encourages overtime work	2,73	1,30	0,79	
3. Sytuację, w której pracownik zabiera pracę do domu, uważa się za normalną / It is considered normal for employees to take work home	2,44	1,38	0,48	
4. Większość pracowników pracuje dłużej, niż wskazują ich oficjalne godziny pracy / Most employees work beyond their official work hours	2,72	1,36	0,76	
5. Praca w godzinach nadliczbowych jest ważnym czynnikiem awansu / Performing overwork is important for being promoted	2,25	1,29	0,56	
6. Praca w weekendy uznawana jest za normę / It is considered normal to work on weekends	2,98	1,57	0,42	
7. Trudno jest uzyskać dzień wolnego lub płatny urlop / It is difficult to take a day off or paid holidays	2,40	1,31	0,52	
8. Praca w godzinach nadliczbowych jest uczciwie wynagradzana dodatkowym czasem wolnym od pracy lub w inny sposób / Overtime work is fairly compensated by extra time off work or by other perks (R)	2,77	1,43		0,60
9. Za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane jest uczciwe wynagrodzenie / Working overtime is fairly compensated financially (R)	2,92	1,43		0,60
10. (Niemal) nikt nie musi wykonywać nieodpłatnej pracy w godzinach nadliczbowych / / (Almost) nobody needs to do unpaid overtime work (R)	2,95	1,44		0,62
11. Wewnętrzna polityka firmy stara się ograniczać pracę w godzinach nadliczbowych / / A policy exists to restrict overtime work (R)	2,98	1,35		0,74
Kowariancja między czynnikami / Covariance between the factors			0,57	

WPP – *Wspieranie pracy ponad wymiar* / OE – *Overwork Endorsement*, BWP – *Brak wynagrodzenia za pracę ponad normę* / LOR – *Lacking Overwork Rewards*,
R – odwrócona punktacja odpowiedzi / reverse scoring.

Pozycje Skali klimatu przeciążenia pracą pierwotnie opublikowane w języku angielskim w: / *Overwork Climate Scale* items originally published in English in: Greta Mazzetti, Wilmar B. Schaufeli, Dina Guglielmi, Marco Depolo (2016) "Overwork climate scale: psychometric properties and relationships with working hard", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 Issue: 4. © Emerald Group Publishing Limited 2016, reprinted and translated with permission.

Na potrzeby badania – w celu wykazania trafności Skali klimatu przeciążenia pracą – wykorzystano wyłącznie 2 skale KONOP: *Utrata kontroli nad pracą* (16 pozycji) oraz *Spostrzegana opresyjność pracy* (12 pozycji). Rzetelność pomiaru obu zmiennych w aktualnym badaniu podano w części prezentującej wyniki.

Indeks stresorów organizacyjnych wynikających z roli zawodowej (ISO–RZ)

Do pomiaru spostrzeganej przez pracowników częstości występowania czynników stresujących w pracy zastosowano skalę ISO–RZ [19] składającą się z listy 34 stresorów organizacyjnych przypisanych do 4 kategorii:

- *Przeciążenie roli* (11 pozycji, np. „Zbyt duża liczba zadań w wyznaczonym czasie”),
- *Konflikt roli* (10 pozycji, np. „Otrzymywanie od przełożonego wykluczających się wymagań”),

- *Wieloznaczność roli* (7 pozycji, np. „Niepewność konsekwencji niewykonania zadań zgodnie z oczekiwaniami”),
- *Niski prestiż roli* (6 pozycji, np. „Brak wpływu na przebieg zadań i osiągnięte efekty”).

Osoby badane zostały poproszone o oszacowanie na 5-punktowej skali od 1 (nigdy) do 5 (zawsze), jak często każda z wymienionych sytuacji zdarzała się w ich codziennej pracy w ciągu ostatnich 3 miesięcy. Wyniki badań walidacyjnych wskazują, że narzędzie rzetelnie mierzy częstotliwość występowania 4 kategorii stresorów w miejscu pracy (α Cronbacha dla poszczególnych skal wynosiła 0,77–0,85). Trafność ISO–RZ ustalono m.in. na podstawie korelacji poszczególnych czynników stresu organizacyjnego z wypaleniem zawodowym [19]. Rzetelność pomiaru poszczególnych czynników stresu organizacyjnego w niniejszym badaniu podano w części poświęconej wynikom.

Skala satysfakcji z pracy (SAT-20)

Do pomiaru satysfakcji z warunków pracy wykorzystano skalę SAT-20 [20] mierzącą 4 czynniki satysfakcji zawodowej:

- *Satysfakcja z wykonywanych zadań* (5 pozycji, np. „Zadania, które wykonuję są dla mnie ciekawe i atrakcyjne”),
- *Satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia i benefitów* (6 pozycji, np. „Otrzymuję atrakcyjne wynagrodzenie w porównaniu z płacami na rynku”),
- *Satysfakcja z rozwoju zawodowego* (5 pozycji, np. „Organizacja zapewnia mi możliwość udziału w atrakcyjnych szkoleniach i kursach zawodowych”),
- *Satysfakcja z relacji ze współpracownikami* (4 pozycje, np. „Mogę liczyć na pomoc i wsparcie ze strony współpracowników”).

Osoby badane udzielały odpowiedzi na każde stwierdzenie, korzystając z 5-punktowej skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Wyniki badań walidacyjnych wskazują, że narzędzie rzetelnie mierzy 4 czynniki satysfakcji z pracy (α Cronbacha dla poszczególnych skal wynosiła 0,79–0,88). Trafność SAT-20 [20] ustalono na podstawie pozytywnego związku między badanymi czynnikami satysfakcji a przywiązaniem do organizacji i zaangażowaniem w pracę. Rzetelność pomiaru poszczególnych czynników satysfakcji z pracy w niniejszym badaniu podano w części poświęconej wynikom.

Oldenburski kwestionariusz wypalenia zawodowego (Oldenburg Burnout Inventory – OLBI)

Kwestionariusz, opracowany przez Demerouti i wsp. [21], w polskiej adaptacji Baki i Basińskiej [22], oryginalnie składa się z 16 pozycji z 4-punktową skalą odpowiedzi. Jednak na potrzeby ujednocnienia instrukcji dla wszystkich narzędzi w niniejszym badaniu zastosowano skalę 5-punktową od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). *Oldenburski kwestionariusz wypalenia zawodowego* został zaprojektowany do mierzenia 2 podskal: *Wyczerpanie* i *Brak zaangażowania w pracę*. Na podskale *Wyczerpanie* składają się 4 pozycje odnoszące się wprost do utraty energii w pracy (np. „Są dni, kiedy już przed pracą czuję się zmęczony/a”) oraz 4 pozycje kodowane odwrotnie, opisujące stan wigoru w pracy (np. „Kiedy pracuję, zazwyczaj czuję się pełny/a energii”). Podobnie jest w przypadku podskali *Brak zaangażowania w pracę* – 4 pozycje opisują zdystansowanie się od pracy (np. „Ostatnio zwykle mniej myślę w pracy, a moją pracę wykonuję prawie mechanicznie”), podczas gdy 4 kolejne opisują oddanie i zainteresowanie pracą (np. „Moja praca stwarza wiele pozytywnych wyzwań”). Wyniki badań walidacyjnych z zastosowaniem polskiej

wersji kwestionariusza wskazują na satysfakcjonującą rzetelność narzędzia. Trafność OLBI [22] ustalono na podstawie związku między badanymi skalami a spostrzeganym stresem i zaangażowaniem w pracę. Choć autorzy kwestionariusza pierwotnie zakładali jego 2-czynnikową strukturę, późniejsze wyniki badań – w tym dotyczące polskiej adaptacji – uzasadniają wyłonienie 4 czynników [22,23]. Zgodnie z modelem *Wymagania w pracy – zasoby*, u którego podstaw leży założenie, że pozytywne i negatywne reakcje emocjonalne w pracy odnoszą się do różnych zdarzeń [24,25], na potrzeby badania prezentowanego w artykule autorzy zdecydowali się na wyodrębnienie 4 podskal. Pierwsze 2 (*Wyczerpanie* i *Zdystansowanie się od pracy*) zostały potraktowane jako miary wypalenia zawodowego, natomiast 2 kolejne (*Wigor* i *Zainteresowanie pracą*) posłużyły jako miary zaangażowania w pracę. Zabieg ten, który nie kłóci się z koncepcją autorów [23], jest istotny dla wykazania specyficznej roli klimatu przeciążenia pracą na kształtowanie tych 2 zjawisk niezależnie. Rzetelność pomiaru tak zoperacjonalizowanych 4 zmiennych w niniejszym badaniu podano w części prezentującej wyniki.

Intencja opuszczenia organizacji

Do pomiaru intencji zrezygnowania z pracy w obecnej organizacji wykorzystano skalę zaproponowaną przez Kellowaya i wsp. [26], składającą się z 3 pytań:

1. „Myślę o odejściu z tej firmy”.
2. „Planuję poszukać nowej pracy”.
3. „Zamierzam popytać ludzi o nowe możliwości zatrudnienia”.

Respondenci odpowiadali na wymienione pytania, korzystając z 5-punktowej skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Rzetelność pomiaru intencji opuszczenia organizacji w niniejszym badaniu podano w części prezentującej wyniki.

WYNIKI

Struktura czynnikowa i rzetelność Skali klimatu przeciążenia pracą

W celu ustalenia właściwości statystycznych pozycji skali i potwierdzenia jej struktury czynnikowej wykonano analizy wyników zgromadzonych w obu opisanych wcześniej próbach. Przyjęto, że polska wersja *Skali klimatu przeciążenia pracą* – podobnie jak jej anglojęzyczny pierwowzór – ma strukturę 2-czynnikową: *Wspieranie pracy ponad wymiar* (*Overwork Endorsement*, 7 pozycji) oraz *Brak wynagrodzenia za pracę ponad normę* (*Lacking Overwork Rewards*, 4 pozycje) [17]. W modelu

założono dodatnią korelację między czynnikami. Trafność czynnikową tak zdefiniowanej struktury SKPP zweryfikowano z wykorzystaniem confirmacyjnej analizy czynnikowej (*confirmatory factor analysis* – CFA), którą wykonano w programie R w wersji 3.3.1 [27] za pomocą pakietu lavaan [28]. Ze względu na zastosowanie porządkowej skali pomiarowej w obliczeniach wykorzystano estymator DWLS (*diagonally weighted least squares*) [29]. W ocenie modelu posłużono się następującymi miarami dopasowania: względny indeks dopasowania (CFI > 0,90), indeks Tuckera–Lewisa (TLI > 0,90), pierwiastek kwadratu błędu aproksymacji (RMSEA < 0,080), standaryzowany średniokwadratowy błąd dopasowania (SRMR < 0,080) [30]. W tabeli 1 zamieszczono statystyki opisowe oraz ładunki czynnikowe dla poszczególnych pozycji przypisanych do 2 podskal SKPP. W przypadku skali *Wspieranie pracy ponad wymiar* średnie wyniki dla poszczególnych pozycji wynosiły 2,25–2,98 – wartości te są zbliżone do uzyskanych w badaniach z zastosowaniem oryginalnej wersji narzędzia. Dużą zbieżność odnotowano również w przypadku wielkości ładunków czynnikowych. Wyjątek stanowi pozycja 3 („Sytuację, w której pracownik zabiera pracę do domu, uważa się za normalną”), której ładunek czynnikowy w polskiej wersji narzędzia ($\lambda = 0,48$) jest wyraźnie niższy w porównaniu z pierwowzorem ($\lambda = 0,70$). W przypadku skali *Brak wynagrodzenia za pracę ponad normę* średnie wyniki dla poszczególnych pozycji (po odwróceniu punktacji odpowiedzi) wynosiły 2,77–2,98 i były wyraźnie niższe w porównaniu z rezultatami badań przeprowadzonych przez Mazzetti i wsp. [17] (uzyskano średnie w przedziale 3,22–3,63). Odnotowano natomiast dużą zbieżność w zakresie wielkości ładunków czynnikowych pozycji wchodzących w skład tej skali.

Podobnie jak w przypadku badań nad oryginalną wersją narzędzia, w polskich badaniach porównano dopasowanie modeli: 2-czynnikowego i 1-czynnikowego. Wskaźniki dopasowania obu modeli do danych prezentuje tabela 2. Uzyskane wyniki – podobnie jak w badaniach z zastosowaniem oryginalnej wersji skali – wskazu-

ją na przewagę modelu 2-czynnikowego. Należy jednak zaznaczyć, że o ile kryteria CFI, TLI i SRMR wskazują na dobre dopasowanie modelu, to w przypadku RMSEA górna wartość 90% przedziału ufności przekroczyła referencyjny poziom 0,08. Wskazana jest weryfikacja tego wskaźnika w przyszłych badaniach z zastosowaniem polskiej wersji SKPP.

Następnie obliczono współczynniki zgodności wewnętrznej dla obu podskal, a także dla wyniku ogólnego klimatu przeciążenia pracą. Uzyskane rezultaty pozwalają uznać, że SKPP rzetelnie mierzy wspieranie pracy ponad wymiar (α Cronbacha = 0,80, ω McDonalda = 0,85) oraz brak wynagrodzenia za pracę ponad normę (α Cronbacha = 0,74, ω McDonalda = 0,79), a także ogólnie klimat przeciążenia pracą (α Cronbacha = 0,82, ω McDonalda = 0,86). Uzyskane wskaźniki rzetelności są bardzo podobne do tych, które otrzymano w badaniach z zastosowaniem oryginalnej wersji skali.

Trafność Skali klimatu przeciążenia pracą

Ocenę trafności SKPP testowano z zastosowaniem współczynników korelacji liniowej Pearsona pomiędzy wynikami skali a zmiennymi, które teoretycznie są powiązane ze wspieraniem w organizacji klimatu pracy ponad wymiar oraz brakiem wynagrodzenia za pracę ponad normę. Zbadano korelację podskal klimatu przeciążenia pracą z częstotliwością występowania stresorów wynikających z odgrywanej roli zawodowej (szczególnie zakładano dodatnią korelację wspierania pracy ponad wymiar z przeciążeniem roli), z objawami nadmiernego obciążenia pracą (zakładano dodatnią korelację obu podskal SKPP, szczególnie ze spostrzeganą opresyjnością organizacji), czynnikami satysfakcji z pracy (zakładano ujemną korelację braku wynagrodzenia za pracę ponad normę z zadowoleniem z wynagrodzenia i benefitów), wypaleniem zawodowym (zakładano dodatnią korelację wspierania pracy ponad wymiar z wyczerpaniem) oraz zaangażowaniem w pracę (zakładano ujemną korelację braku wynagrodzenia za pracę ponad normę zarówno z zainteresowaniem pracą, jak i wigo-rem). Analiza skośności i kurtozy wyników wymienio-

Tabela 2. Wskaźniki dopasowania modeli Skali klimatu przeciążenia pracą

Table 2. Fit indices of the *Overwork Climate Scale*

Model	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA (90% CI)	SRMR
1-czynnikowy / 1-factor	425,78	44	< 0,01	0,90	0,88	0,113 (0,103–0,123)	0,099
2-czynnikowy / 2-factor	224,81	43	< 0,01	0,95	0,94	0,079 (0,069–0,089)	0,072

CFI – względny indeks dopasowania / comparative fit index, TLI – indeks Tuckera–Lewisa / Tucker–Lewis index, RMSEA – pierwiastek kwadratu błędu aproksymacji / root mean square error of approximation, SRMR – standaryzowany średniokwadratowy błąd dopasowania / standardized root mean square residual.

nych zmiennych wykazała, że ich rozkłady nie odbiegały znacząco od rozkładu normalnego, co pozwoliło na zastosowanie w niej współczynnika korelacji liniowej. W tabeli 3 umieszczono statystyki opisowe oraz współczynniki korelacji między badanymi zmiennymi.

W kolejnym kroku zweryfikowano uszczegółowione hipotezy dotyczące związku podskal klimatu przeciążenia pracą z wypaleniem zawodowym oraz zaangażowaniem w pracę. W tym celu przetestowano model struk-

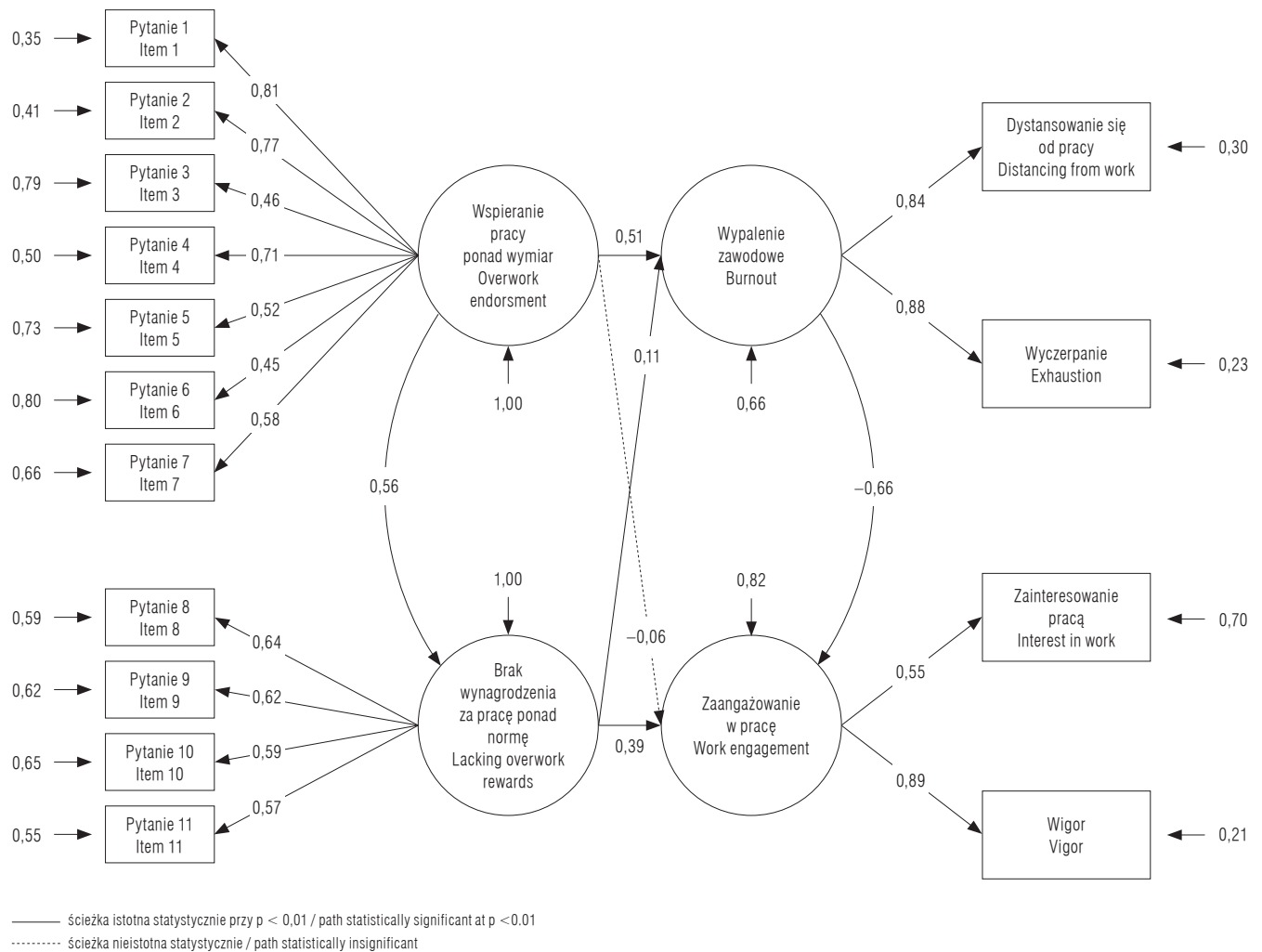
turalny (*structural equation model* – SEM) odzwierciedlający przyjętą koncepcję. Na rycinie 1 zaprezentowano siłę związków pomiędzy zmiennymi w testowanym modelu. Model okazał się dobrze dopasowany do danych ($\chi^2 = 360,83$, $df = 84$, $CFI = 0,94$, $TLI = 0,93$, $RMSEA = 0,076$, $SRMR = 0,076$). Uzyskane wyniki potwierdziły, że wspieranie w organizacji klimatu pracy ponad wymiar wiąże się dodatnio z wypaleniem zawodowym, przejawiającym się zdystansowaniem od pracy

Tabela 3. Statystyki opisowe, współczynniki zgodności wewnętrznej oraz współczynniki korelacji liniowej Pearsona wyników Skali klimatu przeciążenia pracą (SKPP) z innymi miarami opinii i postaw pracowników (N = 580)

Table 3. Descriptive statistics, internal consistency coefficients and Pearson's correlation coefficient of results of the *Overwork Climate Scale* (OWCS) with other measures of employees' opinions and attitudes (N = 580)

Zmienna Variable	α Cronbacha Cronbach's α	M	SD	SKPP OWCS		
				ogółem total	podskala WPP OE subscale	podskala BWP OR subscale
Klimat przeciążenia pracą / Overwork climate	0,82	2,75	0,84	–		
wspieranie pracy ponad wymiar / overwork endorsement	0,80	2,59	0,92	0,82	–	
brak wynagrodzenia za pracę ponad normę / lacking overwork rewards	0,73	2,91	1,06	0,87	0,43	–
Stresory wynikające z roli zawodowej / Stressors resulting from the professional role						
przeciążenie roli / role overload	0,78	2,70	0,66	0,47	0,51	0,30
konflikt roli / the role conflict	0,81	2,20	0,65	0,49	0,47	0,36
wieloznaczność roli / the ambiguity of the role	0,85	2,38	0,82	0,44	0,41	0,34
niski prestiż roli / low prestige of the role	0,77	2,72	0,86	0,40	0,35	0,33
Objawy nadmiernego obciążania się pracą / Symptoms of excessive workload						
sposzrzegana opresyjność organizacji / perceived oppressiveness of the organization	0,70	2,80	0,62	0,59	0,51	0,48
utrata kontroli nad pracą / loss of control over work	0,88	2,48	0,75	0,45	0,47	0,31
Satysfakcja z warunków pracy / Satisfaction with working conditions						
zadania / tasks	0,75	3,36	0,75	–0,23	–0,18	–0,20
wynagrodzenie i benefity / salary and benefits	0,84	2,86	0,87	–0,42	–0,27	–0,42
rozwój zawodowy / professional development	0,88	2,85	1,03	–0,31	–0,22	–0,30
relacje ze współpracownikami / relationships with colleagues	0,89	3,62	0,76	–0,34	–0,25	–0,32
Wypalenie zawodowe						
dystansowanie się od pracy / distancing yourself from work	0,72	2,76	0,87	0,42	0,42	0,30
wyczerpanie / exhaustion	0,80	3,11	0,93	0,44	0,48	0,28
Zaangażowanie w pracę / Work engagement						
zainteresowanie pracą / work interest	0,73	2,95	0,88	–0,15	–0,05	–0,20
wigor / vigor	0,67	3,34	0,72	–0,35	–0,27	–0,32
Intencja opuszczenia organizacji / The intention to leave the organization	0,93	2,47	1,23	0,36	0,35	0,26

Wszystkie wartości podane w tabeli są istotne statystycznie przy $p < 0,01$ / All values included in the table are statistically significant at $p < 0.01$.
Skróty jak w tabeli 1 / Abbreviations as in Table 1.



Rycina 1. Model relacji między klimatem przeciążenia pracą a wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę
Figure 1. Model of the relationship between the overwork climate and professional burnout and work engagement

i wyczerpaniem. Odrębną ścieżkę wytycza, zgodnie z przewidywaniami, spostrzeganie przez pracowników braku wynagrodzenia za pracę ponad normę, które jest ujemnie powiązane z zaangażowaniem w pracę przejawiającym się wigorem i zainteresowaniem pracą. Wspieranie w organizacji pracy ponad wymiar (po uwzględnieniu w modelu braku wynagrodzenia za pracę ponad normę) nie ma związku z zaangażowaniem w pracę, a brak wynagrodzenia za pracę ponad normę (po uwzględnieniu w modelu wspierania w organizacji pracy ponad wymiar) pozostaje w istotnej relacji z wypaleniem zawodowym, ale na bardzo niskim poziomie.

OMÓWIENIE

W artykule przedstawiono wyniki badań mających na celu wstępną adaptację i walidację *Skali klimatu prze-*

ciążenia pracą Mazzetti i wsp. [17] – narzędzia stosowanego w badaniach organizacyjnych, które mierzy stopień, w jakim pracownicy spostrzegają środowisko pracy jako wymagające pracy w nadgodzinach i jednocześnie niedostatecznie wynagradzające za nadwymiarowy wysiłek. W badaniu potwierdzono 2-czynnikową strukturę narzędzia, a także oszacowano rzetelności i trafności wyników pomiaru z jego zastosowaniem.

Przeprowadzone analizy wyników badań, w których wzięło udział 683 pracowników z różnych organizacji, wykazały, że oryginalny 2-czynnikowy model klimatu przeciążenia pracą w polskiej próbie okazał się również – tak jak w badaniach z zastosowaniem oryginalnej wersji [17] – istotnie lepiej dopasowany do danych od rozwiązania 1-czynnikowego. Ponadto uzyskane wyniki pozwalają uznać, że SKPP rzetelnie mierzy

2 wymiary: wspieranie pracy ponad wymiar (α Cronbacha = 0,80, ω McDonalda = 0,85) oraz brak wynagrodzenia za pracę ponad normę (α = 0,74, ω = 0,79), a także ogólny klimat przeciążenia pracą (α = 0,82, ω = 0,86). Potwierdzono także trafność pomiaru klimatu przeciążenia pracą z zastosowaniem polskiej wersji SKPP. W badaniach wykazano, że im bardziej pracownicy spostrzegają swoje środowisko pracy jako wspierające pracę ponad wymiar, tym większą dostrzegają częstotliwość czynników stresu organizacyjnego w obszarze przeciążenia, wieloznaczności i konfliktu roli. Oceniają ponadto organizację jako bardziej opresyjną, a także deklarują większą utratę kontroli w pracy oraz wyższy poziom wypalenia zawodowego zarówno w obszarze wyczerpania, jak i dystansowania się od obowiązków zawodowych. Dodatkowo wspieranie w organizacji pracy ponad wymiar pozytywnie koreluje z intencją opuszczenia miejsca zatrudnienia. Wymiar braku wynagrodzenia za pracę ponad normę także wykazuje podobny związek z wymienionymi wcześniej zmiennymi, niemniej ta relacja jest nieco słabsza w porównaniu ze wspieraniem w organizacji pracy ponad wymiar. Brak wynagrodzenia za pracę ponad normę wiąże się natomiast ze zmniejszoną satysfakcją zawodową, szczególnie w zakresie wynagrodzenia i benefitów, a także z obniżonym zaangażowaniem w pracę. Wyniki uzyskane w badaniach z zastosowaniem polskiej wersji SKPP są w tym zakresie zgodne z rezultatami wcześniejszych badań [7,8].

Obie podskale SKPP (*Wspieranie pracy ponad wymiar* oraz *Brak wynagrodzenia za pracę ponad normę*) składają się na klimat przeciążenia pracą. Jednocześnie analiza wyników testowanego modelu strukturalnego uwzględniającego dodatkowe zmienne – zaangażowanie w pracę i wypalenie zawodowe – pozwala dostrzec unikatowy charakter 2 pozytywnie skorelowanych ze sobą wymiarów klimatu przeciążenia pracą. Wykazano, że wspieranie pracy ponad wymiar jest istotnym predyktorem wypalenia zawodowego, podczas gdy brak wynagrodzenia za pracę ponad miarę wiąże się z obniżonym zaangażowaniem w obowiązki zawodowe. Rezultat ten wspomaga koncepcję rozłącznego traktowania wypalenia zawodowego i zaangażowania w pracę pomimo istniejącej wysokiej ujemnej korelacji między wymienionymi zjawiskami [23]. Jednocześnie, jak wskazują wcześniejsze badania [8], najniekorzystniejsze warunki pracy, które powodują najwięcej negatywnych konsekwencji dla pracowników, wiążą się z presją wykonywania pracy w nadgodzinach bez adekwatnego wynagrodzenia.

WNIOSKI

Przedstawione wyniki badań wskazują, że polska wersja SKPP ma dobre właściwości psychometryczne, co zachęca do dalszych badań nad jej pełną walidacją, w tym nad opracowaniem norm. Narzędzie to już teraz można polecić do stosowania w badaniach naukowych. *Skala klimatu przeciążenia pracą*, podobnie jak jej anglojęzyczny pierwowzór, pozwala rzetelnie mierzyć 2 wymiary klimatu przeciążenia pracą: wspieranie pracy ponad wymiar i brak wynagrodzenia za pracę ponad normę. Trafność SKPP – mierzona za pomocą korelacji ze zmiennymi kryterialnymi – została potwierdzona zarówno w odniesieniu do zmiennych, które są powiązane z klimatem przeciążenia pracą pozytywnie (np. częstotliwość stresorów organizacyjnych i wypalenie zawodowe), jak i negatywnie (np. satysfakcja zawodowa i zaangażowanie w pracę) [30].

Wskazane są dalsze badania o charakterze porównawczym z udziałem homogenicznych grup pracowników reprezentujących konkretne zawody lub stanowiska pracy. Rezultaty tego rodzaju analiz mogą być podstawą do ustalenia równoważności pomiaru SKPP w różnych grupach zawodowych lub demograficznych. Korzystne będzie również zestawienie wyników badań zrealizowanych na polskich próbach z danymi zebranymi w innych krajach – pozwoli to na ustalenie międzykulturowej równoważności pomiaru. Wskazane są również badania podłużne z wykorzystaniem SKPP w celu analizy dynamiki zmian w spostrzeganiu klimatu przeciążenia pracą w odpowiedzi na wprowadzane rozwiązania w organizacji. Szczególnie użyteczne byłyby doniesienia z praktyki konkretnych organizacji, w których kadra zarządzająca zdecydowałaby się na monitoring klimatu pracy w tym zakresie. Zagadnienie to jest istotne w kontekście badań realizowanych na całym świecie, które pokazują indywidualne i organizacyjne konsekwencje przeciążenia pracą.

PIŚMIENNICTWO

1. Bakker A.B., Schaufeli, W.B.: Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *J. Organ. Behav.* 2008;29:147–154, <https://doi.org/10.1002/job.515>
2. Golden L.: A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *J. Bus. Ethics* 2009;84, Supl. 2: 217–227, <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9698-z>
3. Cha Y., Weeden K.A.: Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *Am. Soc. Rev.* 2014;79(3):457–484, <https://doi.org/10.1177/0003122414528936>

4. European Commission, Eurostat: Mean monthly hours paid by sex, economic activity and collective pay agreement [Internet]. Commission, 2017 [cytowany 3 marca 2018]. Adres: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_33&lang=en
5. Hayes: NADGODZINY. Ile tak naprawdę pracujemy i jak to się odbija na naszym zdrowiu? Raport 2016 [Internet]. 2017 [cytowany 3 marca 2018]. Adres: https://www.hays.pl/cs/groups/hays_common/documents/digitalasset/hays_1744241.pdf
6. Hart R.: The Economics of overtime working. Cambridge University Press, Cambridge 2004, <https://doi.org/10.1017/CBO9780511493263>
7. Tucker P., Rutherford C.: Moderators of the relationship between long work hours and health. *J. Occup. Health Psychol.* 2005;10(4):465–476, <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.465>
8. Schaufeli W.B., Bakker A.B., Heijden F.A., Prins J.T.: Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *Int. J. Stress Manag.* 2009;16(4):249–272, <https://doi.org/10.1037/a0017537>
9. Hulst M., Geurts S.: Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work Stress* 2001;15(3):227–240, <https://doi.org/10.1080/0267837011080026783701108002678370110066580>
10. Beckers D.J., Linden D., Smulders P.W., Kompier M.J., Taris T.W., Geurts S.E.: Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work Stress* 2008;22(1):33–50, <https://doi.org/10.1080/02678370801984927>
11. Shan H.P., Yang X.H., Zhan, X.L., Feng C.C., Li Y.Q., Guo L.L. i wsp.: Overwork is a silent killer of Chinese doctors: a review of Karoshi in China 2013–2015. *Public Health* 2017;147:98–100, <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2017.02.014>
12. Baltés B.B., Zhdanova L.S., Parker C.P.: Psychological climate: a comparison of organizational and individual level referents. *Human Relations* 2009;62(5):669–700, <https://doi.org/10.1177/0018726709103454>
13. Dickson M.W., Resick C.J., Hanges P.J.: When organizational climate is unambiguous, it is also strong. *J. App. Psych.* 2006;91(2):351–364, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.351>
14. Spector P.E., Pindek S.: The future of research methods in work and occupational health psychology. *J. Appl. Psychol.* 2016;65(2):412–431, <https://doi.org/10.1111/apps.12056>
15. Koys D.J., DeCotiis T.A.: Inductive measures of psychological climate. *Human Relations* 1991;44(3):265–285, <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
16. Mazzetti G., Schaufeli W.B., Guglielmi D.: Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *Int. J. Stress Manag.* 2014;21(3):227–254, <https://doi.org/10.1037/a0035700>
17. Mazzetti G., Schaufeli W.B., Guglielmi D., Depolo M.: Overwork climate scale: psychometric properties and relationships with working hard. *J. Manage. Psychol.* 2016; 31(4):880–896, <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0100>
18. Paluchowski W.J., Hornowska E., Haładziński P., Kaczmarek L.: Czy praca szkodzi? Wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążania się pracą. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2014
19. Jurek P.: Indeks Stresorów Organizacyjnych wynikających z Roli Zawodowej (ISO-RZ) – nowe narzędzie do badania barier w budowaniu zaangażowania pracowników. *Zarz. Zasob. Ludzk.* 2016;3–4:173–192
20. Jurek P.: Właściwości psychometryczne skali SAT-20 – nowego narzędzia do pomiaru satysfakcji z pracy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 2017;2:104–126
21. Demerouti E., Bakker A.B., Vardakou I., Kantas A.: The convergent validity of two burnout instruments. *Eur. J. Psychol. Assess.* 2003;19:12–23, <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>
22. Baka Ł., Basińska B.A.: Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI). *Med. Pr.* 2016;67(1):29–41, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00353>
23. Demerouti E., Mostert K., Bakker A.B.: Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *J. Occup. Health Psychol.* 2010;15:209–222, <https://doi.org/10.1037/a0019408>
24. Schaufeli W.B., Bakker A.B.: Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J. Organ. Behav.* 2004;25:293–315, <https://doi.org/10.1002/job.248>
25. Hakanena J.J., Schaufeli W.B., Aholaa K.: The Job Demands-Resources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work Stress* 2008;22:224–241, <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
26. Kelloway E.K., Gottlieb B.H., Barham L.: The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *J. Occup. Health Psychol.* 1999;4:337–346, <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
27. R Development Core Team: R: a language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna 2016
28. Rosseel Y.: Iavaan: An R package for structural equation modeling. *J. Stat. Softw.* 2012;48(2):1–36, <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>

-
29. Kline R.B.: Principles and practice of structural equation modeling. The Guilford Press, New York 2016
30. Brown T.A.: Confirmatory factor analysis for applied research. The Guilford Press, New York 2015