

Jan Chodkiewicz
Mateusz Hauk

RELACJE MIĘDZY PRACOHOLIZMEM UJMOWANYM JAKO UZALEŻNIENIE I JAKO TENDENCJA BEHAWIORALNA A KONFLIKTEM PRACA–RODZINA

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM DEFINED AS AN ADDICTION AND A BEHAVIORAL TENDENCY AND WORK–FAMILY CONFLICT

Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
Zakład Psychologii Zdrowia, Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego

STRESZCZENIE

Wstęp: Przedmiotem badań była analiza zależności między pracoholizmem ujmowanym jako uzależnienie i jako tendencja behawioralna a natężeniem konfliktów praca–rodzina i rodzina–praca. **Materiał i metody:** Badanie, w którym udział wzięło 178 pracujących osób, zostało przeprowadzone pół roku przed ich urlopem, zaraz po urlopie oraz pół roku po urlopie. Do pomiaru pracoholizmu ujmowanego jako uzależnienie zastosowano Skalę Zaabsorbowania Pracą (SZAP) Golińskiej, a do pomiaru pracoholizmu jako tendencji behawioralnej – Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies (SWBT, Skalę Pracoholizmu jako Tendencji Behawioralnej) Mudracka i Naughton. W badaniach zastosowano ponadto Scale of Work–Family Conflict (Skalę do Badania Konfliktu Praca–Rodzina i Rodzina–Praca) Netemeyera i wsp. **Wyniki i wnioski:** Wyniki wskazują, że pracoholizm mierzony SZAP wykazuje istotne statystycznie, dodatnie związki z natężeniem obu analizowanych konfliktów na każdym z etapów badań, czego nie zaobserwowano w odniesieniu do SWBT. Wyniki wskazują na znaczącą rolę zastosowanego narzędzia pomiaru pracoholizmu dla rozumienia jego skutków dotyczących relacji rodzinnych. Med. Pr. 2012;63(2):199–209

Słowa kluczowe: pracoholizm, uzależnienie, tendencja behawioralna, konflikt praca–rodzina / rodzina–praca

ABSTRACT

Background: The aim of this research was to analyze the relationship between workaholism (defined as an addiction and a behavioral tendency) and intensity of work/family conflict (WFC/FWC). **Material and Methods:** A group of 178 employees was surveyed three times in one year: six months before the annual leave, just after its termination and six months after annual leave. The Scale of Being Absorbed by Work (Skala Zaabsorbowania Pracą – SZAP) by Golińska was applied to measure workaholism defined as an addiction, and the Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies (SWBT) by Mudrack and Naughton to measure workaholism defined as a behavioral tendency. In addition, the Scale of Work–Family Conflict by Netemeyer was used as another diagnostic tool. **Results and Conclusions:** The results of the survey showed statistically significant positive relationship between workaholism measured by SZAP and the intensity of work–family conflict (WFC/FWC) at each stage of the study, while workaholism measured by SWBT did not reveal such a relationship. The results indicate a significant role of the applied Scale of Being Absorbed by Work in understanding the effects of workaholism. Med Pr 2012;63(2):199–209

Key words: workaholism, addiction, behavioral tendency, work–family conflict, family–work conflict

Adres autorów: Zakład Psychologii Zdrowia, Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego,
ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź, e-mail: janchochodkiewicz@poczta.onet.pl
Nadesłano: 31 stycznia 2012
Zatwierdzono: 27 lutego 2012

WPROWADZENIE

Pracoholizm, choć w literaturze naukowej pojawił się w latach 70. ubiegłego wieku, nadal budzi liczne kontrowersje i niesie wiele niejasności. Wprawdzie pierwsze określenie pracoholizmu sformułowane przez Oatesa (1) interpretowało go jako rodzaj uzależnienia, z objawami podobnymi do alkoholizmu oraz wi-

docznymi szkodami dotyczącymi zdrowia, relacji interpersonalnych i funkcjonowania społecznego, to późniejsze definicje nie były już tak jednoznaczne. O ile np. Griffiths (2) również uważa pracoholizm za uzależnienie, w którym występują charakterystyczne dla każdego uzależnienia objawy (zwiększanie tolerancji, objawy odstawienne, nawroty, regulacja nastroju przez pracę), o tyle Robinson (3) ujmuje ana-

lizowane zjawisko jako kompulsywną potrzebę pracy oraz przesadne skupienie się na niej kosztem innych aktywności życiowych. Z kolei Wojdyło (4) zwraca uwagę na obsesyjno-kompulsywny charakter tego zaburzenia, a Mudrack i Naughton (5) akcentują nieobligatoryjność działań w miejscu pracy i kontrolę zachowań innych ludzi.

Pełniej zgodności nie ma również co do następstw pracoholizmu. W literaturze przedmiotu, inaczej niż w przypadku innych uzależnień, znaleźć można zarówno opinie dotyczące jego pozytywnych (6,7) i negatywnych (3,8–10) następstw, jak i niemożności stwierdzenia, jaki charakter te następstwa mają (11). Można znaleźć także badania wskazujące, że pracoholicy nie różnią się od niepracoholików zdrowiem fizycznym i psychicznym oraz witalnością (12). Zauważyć należy jednak, że najwięcej doniesień dotyczy negatywnych skutków pracoholizmu.

Kontrowersje budzą typologie pracoholików, których powstało wiele, a niektóre z nich obejmują zarówno pracoholików, jak i niepracoholików (por. 11). Istnieją również typologie wyróżniające pracoholików zorientowanych na osiągnięcia, efektywnych i zadowolonych z pracy, w których postuluje się nawet istnienie zdrowego pracoholizmu (4). Takiego podziału i zróżnicowania nie spotyka się w przypadku innych uzależnień – ani substancjalnych, ani niesubstancjalnych.

Poważna różnica między pracoholizmem a innymi uzależnieniami dotyczy także jego społecznego odbioru. Pracoholizmowi towarzyszy zwykle aproba społeczna, a w konsekwencji brak negatywnych informacji zwrotnych z otoczenia. Jak podaje Golińska (11, s. 12): „pracoholizm jest jedynym uzależnieniem, któremu nie towarzyszy zawstydzenie i próba ukrycia lub zamaskowania”. W potocznym rozumieniu kojarzy się z odpowiedzialnością za rodzinę, dyscypliną i wytrwałością w dążeniu do celu.

Powyższe różnice znalazły odbicie w metodach do pomiaru analizowanego zjawiska. Chronologicznie pierwszą skalę stworzyły Spence i Robbins (13), autorki typologii pracoholików, wśród których wyróżniły pracoholików uzależnionych, entuzjastycznych oraz entuzjastów pracy. Skala Workaholism Battery (Work-BAT) ich autorstwa składa się z 3 podskal (uwikłania w pracę, przymusu pracy oraz zadowolenia z pracy) i umożliwia wyodrębnienie osób należących do wyróżnionych typów. Polskiej adaptacji metody dokonała Golińska (14), która na podstawie analizy czynnikowej wyróżniła 3 wymiary:

- przymus pracy,
- zadowolenie z pracy,
- czas wolny.

Za najbardziej znaną metodę do pomiaru pracoholizmu uznać należy Work Addiction Risk Test (WART), opracowany przez Robinsona i Philipsa (15). Metoda opiera się na określeniu pracoholizmu jako zaburzenia obsesyjno-kompulsywnego, a jej polskiej adaptacji dokonała Wojdyło (16). W analizie czynnikowej wersji polskiej wyodrębniono 5 wymiarów:

- obsesyjno-kompulsywne zaangażowanie w pracę,
- pobudzenie emocjonalne,
- przeciążenie pracą,
- orientacja na wynik,
- poczucie własnej wartości.

Słabością metody jest jej związek z zachowaniem typu A, a także wątpliwości dotyczące wymiaru niskiego poczucia własnej wartości jako immanentnej cechy uzależnienia od pracy (11,12,14).

Kolejną, cytowaną w literaturze przedmiotu metodą jest Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies (SWBT, Skala Pracoholizmu jako Tendencji Behawioralnej), opracowana przez Mudracka i Naughton (5). Autorzy traktują pracoholizm jako tendencję do niewymaganej aktywności, która nie jest oczekiwana przez pracodawcę, a także do intruzywnej kontroli i monitorowania działań innych ludzi. Polską adaptację metody przeprowadzili Dudek, Hauk i Mercz (17). Kwestionariusz składa się z dwóch skal – jedna dotyczy niewymaganej aktywności, natomiast druga odnosi się do kontroli innych osób.

Wśród metod badających pracoholizm na uwagę zasługuje również Skala Zaabsorbowania Pracą (SZAP) autorstwa Golińskiej (11,18). Metoda oparta jest na kryteriach diagnozowania uzależnień chemicznych, a jej ostateczna wersja zawiera 4 czynniki:

- zaabsorbowanie pracą,
- przymus pracy,
- praca jako regulator emocji,
- system przekonań chroniący uzależnienie.

Ostatnią z często cytowanych metod jest Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) (19). Skala, składająca się z 2 podskal dotyczących nadmiernej pracy (Working Excessively) i kompulsywnej pracy (Working Compulsively), nie została dotąd przetłumaczona ani zaadaptowana do warunków polskich.

Jak wskazuje powyższy przegląd, metody do badania pracoholizmu, podobnie jak jego koncepcje oraz wykazywane w literaturze konsekwencje, są bardzo zróżnicowane. Ponadto, jak zauważa Dudek (20), zdecydowanie brakuje w literaturze przedmiotu analiz porównujących istniejące metody, które pozwoliłyby ocenić je pod kątem najlepszego ujęcia badanego zjawiska.

W prezentowanej pracy podjęto próbę odpowiedzi na pytania dotyczące relacji między pracoholizmem a funkcjonowaniem rodzinnym. Funkcjonowanie to postanowiono analizować w zakresie natężenia konfliktów między pracą a rodziną. Konflikty między tymi sferami funkcjonowania zachodzą, gdy wymagania związane z jedną z nich utrudniają funkcjonowanie w drugiej lub zakłócają ich równowagę, albo gdy ról nie da się ze sobą pogodzić (21–23). Greenhaus i Beutell (24) wyróżnili dwa rodzaje konfliktów:

- praca–rodzina – kiedy wymagania w pracy utrudniają udział w życiu rodzinnym,
- rodzina–praca – kiedy obowiązki rodzinne utrudniają pełnienie roli zawodowej.

W badaniach postanowiono zastosować dwa narzędzia do pomiaru pracoholizmu – jedno ujmujące go jako tendencję behawioralną (SWBT) i drugie opierające się na ujęciu pracoholizmu jako uzależnienia (SZAP).

Szczegółowe cele sprowadzały się do odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- czy pracoholizm zwiększa poziom konfliktu praca–dom i konfliktu dom–praca,
- czy zastosowane narzędzie pomiaru pracoholizmu różnicuje uzyskane wyniki?

Ponieważ większość badań dotyczących skutków pracoholizmu wskazuje na jego negatywny wpływ na różne obszary życiowe, założono, że pracoholizm będzie wykazywał dodatnie związki z wyróżnionymi konfliktami. Założono także, że obie zastosowane metody do pomiaru pracoholizmu będą wskazywały na podobne zależności.

METODA

Procedura badania i osoby badane

Badania przeprowadzono w schemacie longitudinalnym, dokonując pomiaru poziomu konfliktów w 3 momentach czasowych, czyli pół roku przed urlopem, zaraz po urlopie i pół roku później. Pracoholizm mierzony był tylko raz – w pierwszym etapie badań.

Badaniom poddano 178 osób w wieku 23–66 lat, w tym 71 mężczyzn i 107 kobiet, pracujących od minimum 4 lat. Średni wiek badanych wynosił 43,4 lata (odchylenie standardowe = 8,42), 75,5% osób miało wykształcenie wyższe, a pozostali – niepełne wyższe i średnie. Spośród badanych osób 128 (67,70%) zajmowało stanowisko kierownicze. Wśród badanych dominowali menadżerowie, pracownicy banków, urzędnicy i pracownicy administracyjni, lekarze, nauczyciele oraz prawnicy.

Narzędzia pomiaru

W badaniach zastosowano:

- do pomiaru pracoholizmu – Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies Mudracka i Naughton w polskiej adaptacji Dudka, Hauka i Merecz (17) oraz Skalę Zaabsorbowania Pracą Golińskiej – obie metody charakteryzują się dobrymi właściwościami psychometrycznymi (14,17);
- do badania konfliktu praca–rodzina (PR) i rodzina–praca (RP) – Scale of Work–Family Conflict Netemeyera, Bolesa i McMurriana w polskiej adaptacji Zalewskiej (21) – narzędzie składa się z 2 skal: pierwsza służy do mierzenia konfliktu PR, druga do konfliktu RP. Metoda ma dobre właściwości psychometryczne (21).

WYNIKI

W pierwszym etapie podjęto próbę odpowiedzi na pytanie o występowanie zależności między pracoholizmem mierzonym obiema metodami a konfliktami praca–rodzina i rodzina–praca w 3 różnych momentach czasowych, w których dokonano ich pomiaru. W tym celu zastosowano korelację *r*-Pearsona, a uzyskane wyniki pokazują tabelę 1. Obliczeń dokonano zarówno dla wyników ogólnych obu skal, jak i dla wyróżnionych w nich wymiarów.

Jak pokazuje tabela, pracoholizm ujmowany jako uzależnienie (mierzony SZAP) wykazuje istotne statystycznie, dodatnie związki z natężeniem konfliktów praca–rodzina i rodzina–praca w każdym z 3 momentów czasowych, w których konflikty były mierzone. Spośród wymiarów pracoholizmu diagnozowanego tą metodą najsilniejsze związki z analizowanymi konfliktami wystąpiły w obrębie wymiaru mierzącego zaabsorbowanie pracą i przymusu pracy, a najsłabsze w systemie przekonań chroniących uzależnienie.

Odmienne sytuacja przedstawia się w odniesieniu do drugiej zastosowanej metody (SWBT – pracoholizm ujmowany jako tendencja behawioralna). Istotne statystycznie związki odnotowano między wynikiem ogólnym SWBT a natężeniem konfliktu rodzina–praca mierzonego pół roku przed urlopem i konfliktu praca–rodzina mierzonego po urlopie. Pozostałe zależności nie osiągnęły istotności statystycznej. Uwagę zwraca znaczna rozbieżność między wynikami obu wymiarów skali – wymiar dotyczący niewymaganej aktywności nie wykazywał istotnych związków z poziomem analizowanych konfliktów na żadnym z etapów badania, natomiast wymiar dotyczący kontroli innych wykazywał istotne związki z konfliktem praca–rodzina na każdym z etapów.

Tabela 1. Współczynniki korelacji między pracoholizmem ujmowanym jako uzależnienie (mierzonym SZAP) oraz pracoholizmem ujmowanym jako tendencja behawioralna (mierzonym SWBT) a konfliktami praca–rodzina i rodzina–praca – badania podłużne
Table 1. Correlation coefficients between workaholism defined as addiction (measured by SZAP and defined as behavioral tendency (measured by SWBT) and work–family conflict – a longitudinal study

Metody pomiaru pracoholizmu Methods of workaholism measurement	Badani Respondents (N = 178)					
	pół roku przed urlopem six months before annual leave		po urlopie just after annual leave		pół roku po urlopie six months after annual leave	
	KPR WFC	KRP FWC	KPR WFC	KRP FWC	KPR WFC	KRP FWC
SZAP						
suma / sum	0,39**	0,16*	0,38**	0,17*	0,45**	0,24**
zaabsorbowanie pracą / being absorbed by work	0,45**	0,18*	0,41**	0,21**	0,59**	0,31**
przymus pracy / work compulsion	0,17*	0,10	0,19*	0,16*	0,17*	0,16*
regulator emocji / control of emotions	0,22**	0,09	0,19*	0,07	0,18*	0,06
system przekonań / belief system	0,17*	0,03	0,09	0,05	0,15*	0,01
SWBT						
suma / sum	0,13	0,16*	0,20*	0,01	0,12	-0,02
niewymagana aktywność / non-required work	0,04	0,10	0,13	0,01	0,02	-0,04
kontrola innych / control of others	0,21**	0,20**	0,23**	0,01	0,22**	0,01

SZAP – Skala Zaabsorbowania Pracą / Scale of Being Absorbed by Work; SWBT – Skala Badania Pracoholizmu jako Tendencji Behawioralnej / Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies; KPR / WFC – konflikt praca–rodzina / work–family conflict; KRP / FWC – konflikt rodzina–praca / family–work conflict; ** p < 0,01, * p < 0,05.

W dalszym etapie analiz w celu sprawdzenia, czy wyniki w skalach mierzących obydwie analizowane konflikty istotnie różnicują badanych o różnym poziomie pracoholizmu w każdym z analizowanych etapów, wyodrębniono 3 grupy w zależności od wyników w SZAP (pracoholizm ujmowany jako uzależnienie) oraz SWBT (pracoholizm ujmowany jako tendencja behawioralna):

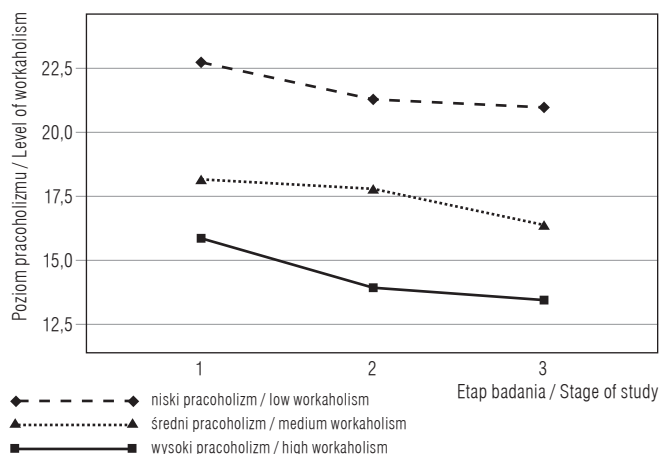
- grupa A – osoby z wysokim poziomem pracoholizmu – średnia (mean – M) > 0,5 odchylenia standardowego (standard deviation – SD),
- grupa B – osoby z przeciętnym poziomem pracoholizmu – $M \pm 0,5$ SD,
- grupa C – osoby z niskim poziomem pracoholizmu – $M < 0,5$ SD.

Zastosowano dwuczynnikową analizę wariancji z powtarzaniem pomiarem w schemacie: etap badań (przed urlopem, po urlopie, pół roku po urlopie) × poziom pracoholizmu (niski, przeciętny, wysoki).

Porównanie poziomu konfliktu praca–rodzina u osób o różnym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako uzależnienie (mierzonym SZAP) w trzech etapach badania

W odniesieniu do konfliktu praca–rodzina dla SZAP (pracoholizm ujmowany jako uzależnienie) odnotowano wystąpienie istotnego statystycznie efektu głównego etapu badań [$F(2,360) = 8,62$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,05$], wystąpienie istotnego statystycznie efektu głównego

poziomu pracoholizmu [$F(2,180) = 20,79$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,19$], natomiast nie odnotowano istotnego efektu interakcji [$F(2,180) = 0,2$, $p = 0,821$, $\eta^2 = 0,002$]. Porównanie natężenia konfliktu praca–rodzina w wyodrębnionych 3 grupach na każdym z etapów badań pokazuje rycina 1., a porównanie *post hoc* poziomu tego konfliktu u osób o różnym poziomie pracoholizmu mierzonego SZAP w trzech etapach badania przedstawiono w tabeli 2.



Ryc. 1. Natężenie konfliktu praca–rodzina w zależności od stopnia pracoholizmu ujmowanego jako uzależnienie (mierzonym SZAP) – badanie podłużne
Fig. 1. The intensity of work–family conflict (WFC) relative to the level of workaholism defined as addiction (measured by SZAP) – a longitudinal study

Tabela 2. Porównanie poziomu konfliktu praca–rodzina u osób o różnym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako uzależnienie (mierzonego SZAP) w 3 etapach badania

Table 2. The comparison of work–family conflict between individuals with different levels of workaholism defined as addiction (measured by SZAP) at 3 stages of the study

Etap badania Stage of the study	Badani Respondents (N = 178)						Post hoc
	grupa A		grupa B		grupa C		
	niski poziom pracoholizmu low level of workaholism (N = 52)	średni poziom pracoholizmu medium level of workaholism (N = 79)	wysoki poziom pracoholizmu high level of workaholism (N = 52)				
	M	SD	M	SD	M	SD	
1) Pół roku przed urlopem / / Six months before annual leave	15,85	6,74	18,08	6,47	22,79	7,09	etap 1–2: $p < 0,05$ etap 1–3: $p < 0,001$ etap 2–3: $p = 0,368$
2) Zaraz po urlopie / / Just after annual leave	13,90	6,63	17,75	7,26	21,33	8,12	
3) Pół roku po urlopie / / Six months after annual leave	13,38	6,56	16,28	6,45	21,00	7,28	
Post hoc	A–B: $p < 0,05$, A–C: $p < 0,001$, B–C: $p < 0,001$						

M – średnia / mean.

SD – odchylenie standardowe / standard deviation.

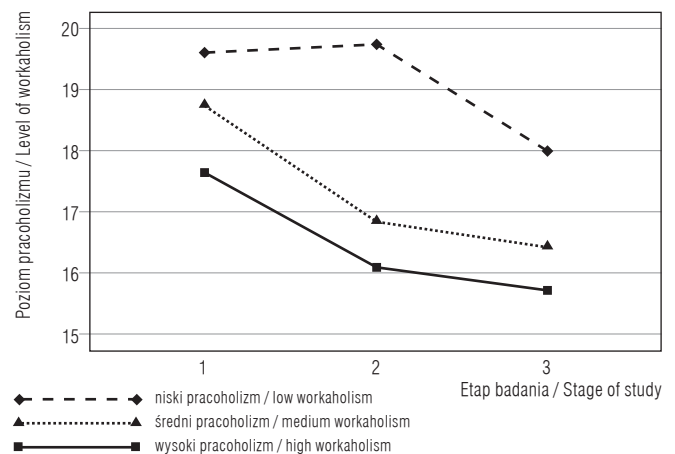
Jak pokazuje tabela 2., porównanie parami ujawnia różnice w poziomie konfliktu praca–rodzina między grupami z niskim, średnim i wysokim poziomem pracoholizmu (ujmowanym jako uzależnienie). Największe nasilenie konfliktu występuje u osób z wysokim poziomem tej zmiennej, mniejsze u osób ze średnim poziomem pracoholizmu, a najniższe u badanych charakteryzujących się jego niskim poziomem. Wszystkie różnice między średnimi są istotne statystycznie. Istotny okazał się również efekt główny etapu badań – konflikt praca–rodzina okazał się najbardziej nasilony pół roku przed urlopem i uległ obniżeniu zaraz po urlopie (różnica istotna statystycznie). Po 6 miesiącach poziom konfliktu nieznacznie się obniżył, jednak nie jest to różnica istotna.

Porównanie poziomu konfliktu praca–rodzina u osób o różnym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna (mierzonego SWBT) w trzech etapach badania

Analogiczną procedurę zastosowano w odniesieniu do SWBT (pracoholizm ujmowany jako tendencja behawioralna). W tym przypadku odnotowano wystąpienie istotnego statystycznie efektu głównego etapu badań [$F(2,360) = 8,07$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,04$], nie odnotowano wystąpienia istotnego statystycznie efektu głównego poziomu pracoholizmu (ujmowanego jako tendencja behawioralna) [$F(2,180) = 2,50$, $p = 0,085$, $\eta^2 = 0,027$] oraz istotnego efektu interakcji [$F(2,180) = 0,22$,

$p = 0,803$, $\eta^2 = 0,002$]. Porównanie natężenia konfliktu praca–rodzina w wyodrębnionych 3 grupach na każdym z etapów badań pokazuje rycina 2. Z kolei porównanie *post hoc* poziomu konfliktu praca–rodzina u osób o różnym poziomie pracoholizmu mierzonego SWBT w 3 etapach badania przedstawiono w tabeli 3.

Jak pokazuje tabela 3., porównanie parami nie ujawnia różnic istotnych statystycznie w poziomie konfliktu praca–rodzina między grupami z niskim, średnim i wy-



Ryc. 2. Natężenie konfliktu praca–rodzina w zależności od stopnia pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna (mierzonego SWBT) – badanie podłużne
Fig. 2. The intensity of work–family conflict (WFC) relative to the level of workaholism defined as behavioral tendency (measured by SWBT) – a longitudinal study

Tabela 3. Porównanie poziomu konfliktu praca–rodzina u osób o różnym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna (mierzonego SWBT) w 3 etapach badania

Table 3. The comparison of work–family conflict between individuals with different levels of workaholism defined as behavioral tendency (measured by SWBT) at 3 stages of the study

Etap badania Stage of the study	Badani Respondents (N = 178)						Post hoc	
	grupa A		grupa B		grupa C			
	niski poziom pracoholizmu low level of workaholism (N = 46)	M	SD	średni poziom pracoholizmu medium level of workaholism (N = 74)	M	SD		wysoki poziom pracoholizmu high level of workaholism (N = 63)
1) Pół roku przed urlopem / / Six months before annual leave	17,65	7,50	18,78	6,95	19,60	7,31	etap 1–2: p = 0,07 etap 1–3: p < 0,001 etap 2–3: p = 0,260	
2) Zaraz po urlopie / / Just after annual leave	16,09	8,54	16,86	6,86	19,78	8,01		
3) Pół roku po urlopie / / Six months after annual leave	15,72	7,36	16,45	7,34	18,00	7,14		
Post hoc	A–B: p = 0,744, A–C: p = 0,086, B–C: p = 0,244							

Objaśnienia jak w tabeli 2 / Abbreviations as in Table 2.

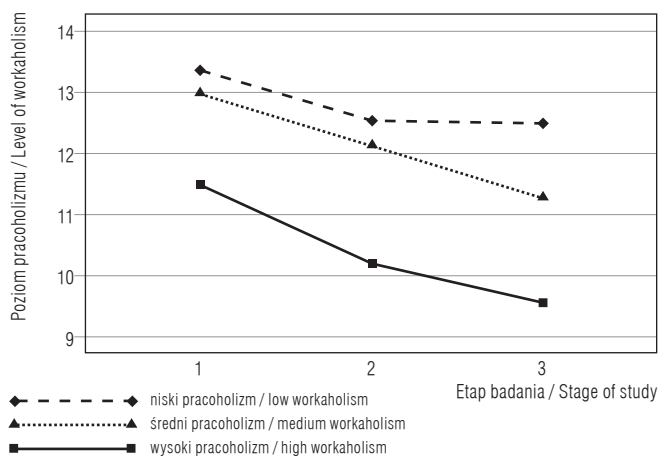
sokim poziomem pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna (mierzonego SWBT). Podkreślić należy, że w przypadku osób z niskim i wysokim poziomem pracoholizmu można mówić o pewnej tendencji statystycznej ($p = 0,08$). Największe nasilenie konfliktu występuje u osób z wysokim poziomem tej zmiennej, mniejsze u badanych charakteryzujących się jego niskim poziomem. Istotny okazał się efekt główny etapu badań – istnieją różnice istotne statystycznie w poziomie konfliktu praca–rodzina między 1. a 3. etapem badań, a w przypadku porównania 1. i 2. etapu badań mówić możemy o tendencji statystycznej ($p = 0,07$).

W przypadku osób o niskim i średnim nasileniu pracoholizmu mierzonego SWBT największe nasilenie konfliktu występowało pół roku przed urlopem, następnie obniżyło się zaraz po urlopie i ponownie spadło w 3. etapie badań (pół roku po urlopie). Na uwagę zasługuje, że u osób o wysokim nasileniu pracoholizmu największe nasilenie konfliktu praca–dom występowało zaraz po urlopie (w przeciwieństwie do osób charakteryzujących się mniejszym nasileniem pracoholizmu).

Porównanie poziomu konfliktu rodzina–praca u osób o różnym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako uzależnienie (mierzonego SZAP) w trzech etapach badania

Analogiczną procedurę zastosowano w odniesieniu do konfliktu rodzina–praca. W przypadku konfliktu rodzina–praca dla SZAP (pracoholizm ujmowany jako

uzależnienie) odnotowano wystąpienie istotnego statystycznie efektu głównego etapu badań [$F(2,360) = 5,79$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,03$], wystąpienie istotnego statystycznie efektu głównego poziomu pracoholizmu [$F(2,180) = 4,56$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0,05$], a nie odnotowano istotnego efektu interakcji [$F(2,180) = 0,3$, $p = 0,616$, $\eta^2 = 0,003$]. Porównanie natężenia konfliktu rodzina–praca w wyodrębnionych 3 grupach na każdym z etapów badań pokazuje rycina 3. Z kolei porównanie post hoc poziomu konfliktu rodzina–praca u osób o różnym



Ryc. 3. Natężenie konfliktu rodzina–praca w zależności od stopnia pracoholizmu ujmowanego jako uzależnienie (mierzonego SZAP) – badanie podłużne
Fig. 3. The intensity of family–work conflict (FWC) relative to the level of workaholism defined as addiction (measured by SZAP) – a longitudinal study

Tabela 4. Porównanie poziomu konfliktu rodzina–praca u osób o różnym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako uzależnienie (mierzonego SZAP) w 3 etapach badania

Table 4. The comparison of family–work conflict between individuals with different levels of workaholism defined as addiction (measured by SZAP) at 3 stages of the study

Etap badania Stage of the study	Badani Respondents (N = 178)						Post hoc
	grupa A		grupa B		grupa C		
	niski poziom pracoholizmu low level of workaholism (N = 52)	średni poziom pracoholizmu medium level of workaholism (N = 79)	wysoki poziom pracoholizmu high level of workaholism (N = 52)				
	M	SD	M	SD	M	SD	
1) Pół roku przed urlopem / / Six months before annual leave	11,48	4,87	12,97	5,67	13,37	6,11	etap 1–2: $p = 0,108$ etap 1–3: $p < 0,01$ etap 2–3: $p = 0,667$
2) Zaraz po urlopie / / Just after annual leave	10,21	4,49	12,14	5,99	12,56	6,35	
3) Pół roku po urlopie / / Six months after annual leave	9,56	4,35	11,28	4,75	12,52	5,54	
Post hoc	A–B: $p = 0,071$, A–C: $p < 0,05$, B–C: $p = 1,00$						

Objaśnienia jak w tabeli 2 / Abbreviations as in Table 2.

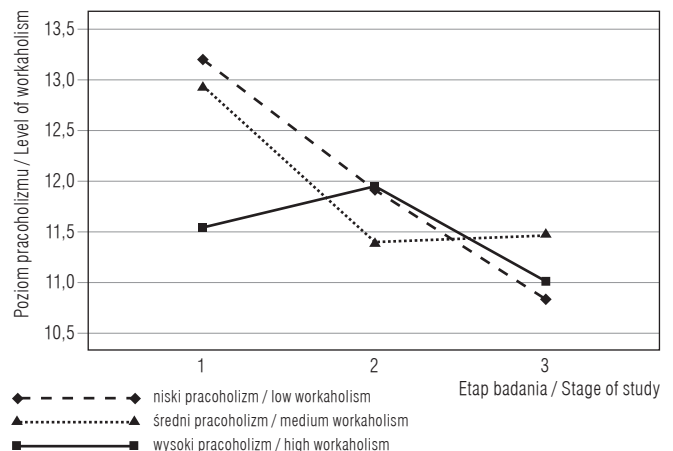
poziomie pracoholizmu mierzonego SZAP w 3 etapach badania przedstawiono w tabeli 4.

Zastosowane analizy pokazują mniejsze zróżnicowanie grup wyodrębnionych ze względu na poziom pracoholizmu ujmowanego jako uzależnienie (mierzonego SZAP) w odniesieniu do natężenia odczuwanego konfliktu rodzina–praca (w porównaniu z konfliktem praca–rodzina). Grupy o niskim i wysokim natężeniu pracoholizmu różnią się istotnie w zakresie odczuwanego konfliktu rodzina–praca, w przypadku grup o niskim i średnim nasileniu pracoholizmu mówić możemy o tendencji statystycznej (nieznacznie wyższe nasilenie konfliktu występuje u osób o średnim poziomie pracoholizmu), nie odnotowano istotnych statystycznie różnic między osobami o średnim i wysokim nasileniu pracoholizmu. Również mniejsze zróżnicowanie odnotowano w przypadku etapu badań. Różnice istotne statystycznie występują jedynie między 1. a 3. etapem (odpowiednio między pół roku przed urlopem a pół roku po urlopie).

Porównanie poziomu konfliktu rodzina–praca u osób o różnym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna (mierzonego SWBT) w trzech etapach badania

Ostatnim etapem tej części analiz było zastosowanie analogicznej procedury w odniesieniu do SWBT (pracoholizm ujmowany jako tendencja behawioralna). W tym przypadku odnotowano wystąpienie istotnego statystycznie efektu głównego etapu badań [$F(2,360) = 5,27$, $p < 0,01$,

$\eta^2 = 0,03$], nie odnotowano wystąpienia istotnego statystycznie efektu głównego poziomu pracoholizmu mierzonego SWBT [$F(2,180) = 0,20$, $p = 0,819$, $\eta^2 = 0,002$] oraz nie wystąpił istotny efekt interakcji [$F(2,180) = 1,30$, $p = 0,275$, $\eta^2 = 0,014$]. Porównanie natężenia konfliktu rodzina–praca w wyodrębnionych 3 grupach na każdym z etapów badań pokazuje rycina 4. Z kolei porównanie *post hoc* poziomu konfliktu rodzina–praca u osób o różnym poziomie pracoholizmu mierzonego SWBT w 3 etapach badania przedstawiono w tabeli 5.



Ryc. 4. Natężenie konfliktu rodzina–praca w zależności od stopnia pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna (mierzonego SWBT) – badanie podłużne
Fig. 4. The intensity of family–work conflict (FWC) relative to the level of workaholism defined as behavioral tendency (measured by SWBT) – a longitudinal study

Tabela 5. Porównanie poziomu konfliktu rodzina–praca u osób o różnym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna (mierzonego SWBT) w 3 etapach badania

Table 5. The comparison of family–work conflict between individuals with different levels of workaholism defined as behavioral tendency (measured by SWBT) at 3 stages of the study

Etap badania Stage of the study	Badani Respondents (N = 178)						Post hoc
	grupa A		grupa B		grupa C		
	niski poziom pracoholizmu low level of workaholism (N = 46)		średni poziom pracoholizmu medium level of workaholism (N = 74)		wysoki poziom pracoholizmu high level of workaholism (N = 63)		
	M	SD	M	SD	M	SD	
1) Pół roku przed urlopem / / Six months before annual leave	11,52	4,73	12,92	5,55	13,19	6,21	etap 1–2: $p = 0,248$ etap 1–3: $p < 0,01$ etap 2–3: $p = 0,397$
2) Zaraz po urlopie / / Just after annual leave	11,93	6,48	11,39	5,19	11,92	5,93	
3) Pół roku po urlopie / / Six months after annual leave	11,02	5,10	11,47	5,14	10,84	4,77	
Post hoc	A–B: $p = 1,00$, A–C: $p = 1,00$, B–C: $p = 1,00$						

Objaśnienia jak w tabeli 2 / Abbreviations as in Table 2.

Jak pokazuje tabela 5., nie stwierdzono różnic istotnych statystycznie w odniesieniu do natężenia odczuwanego konfliktu rodzina–praca między grupami o zróżnicowanym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna. W przypadku efektu głównego etapu badań odnotowano istotne statystycznie różnice między 1. a 3. etapem (odpowiednio pół roku przed urlopem i pół roku po urlopie).

OMÓWIENIE

W niniejszym artykule przedstawiono wyniki analiz zależności między pracoholizmem ujmowanym jako uzależnienie i jako tendencja behawioralna a natężeniem konfliktów praca–rodzina i rodzina–praca. Uzyskane wyniki wskazują, że pracoholizm ujmowany jako uzależnienie (mierzony SZAP) wykazuje istotne statystycznie, dodatnie związki z natężeniem obu analizowanych konfliktów na każdym z etapów badań, czyli pół roku przed urlopem, zaraz po nim oraz pół roku później. Wydaje się więc uprawnione stwierdzenie, że związek między pracoholizmem opisywanym jako uzależnienie a konfliktami praca–rodzina nie ma charakteru epizodycznego, lecz jest trwały i niezależny od czynników sytuacyjnych.

Warto zauważyć, że w literaturze spotyka się sugestie mówiące, iż analizowane konflikty nie muszą być trwałe, lecz zależą od wielu zmieniających się czynników, także niezwiązanych z pracą (25). W świetle otrzy-

manyh rezultatów można stwierdzić, że w przypadku pracoholizmu konceptualizowanego i operacjonalizowanego na podstawie kryteriów uzależnienia tak nie jest – związek wykazuje stałość czasową. Porównując ten rezultat z uzyskanymi w ramach projektu badawczego wynikami z wykorzystaniem WART (26), można zauważyć, że dodatnia zależność między pracoholizmem a konfliktem praca–rodzina występowała również na wszystkich 3 etapach badania, natomiast zależność między pracoholizmem a konfliktem rodzina–praca tylko na 1 etapie.

Dodatnią zależność między pracoholizmem (mierzonego WART) a konfliktem praca–rodzina otrzymali również Brady i wsp. (27) w przekrojowym badaniu menadżerów i pracowników uniwersyteckich oraz Bakker i wsp. (22) w badaniu par, w których oboje partnerzy pracowali. Także Aziz i wsp. (23) wykazali silne związki pracoholizmu mierzonego WART z brakiem równowagi między pracą a życiem osobistym (w badaniu tym zastosowano zmodyfikowaną wersję skali do badania konfliktów praca–rodzina i rodzina–praca). Uzyskane rezultaty są bardzo istotne, ponieważ w wielu badaniach udowodniono występowanie związku między konfliktami (na linii praca–dom) a niską satysfakcją z pracy i małżeństwa, brakiem odczuwanego wsparcia społecznego, wypaleniem zawodowym, występowaniem dolegliwości fizycznych i psychicznych, depresją oraz nadużywaniem alkoholu (28–37).

W przypadku skali SWBT (pracoholizm ujmowany jako tendencja behawioralna) istotne statystycznie, dodatnie związki z badanymi konfliktami odnotowano między natężeniem konfliktu rodzina–praca, który mierzono pół roku przed urlopem, i konfliktu praca–rodzina mierzonego po urlopie. Pozostałe zależności nie osiągnęły istotności statystycznej.

Warto zauważyć, że w literaturze przedmiotu nie ma badań dotyczących wspomnianych zależności. Na podstawie uzyskanych rezultatów można stwierdzić, że związek pracoholizmu (ujmowanego jako tendencja behawioralna) z poziomem odczuwanych konfliktów na linii praca–dom może mieć charakter epizodyczny i prawdopodobnie zależy od innych, nieuwzględnionych w niniejszym projekcie zmiennych. Zalecane są więc dalsze badania z wykorzystaniem SWBT. Za koniecznością badań przy użyciu tej metody przemawia również duże zróżnicowanie otrzymanych wyników w zakresie wyodrębnionych dwóch wymiarów – kontroli innych i nadmiernej aktywności.

Dodatni i statystycznie istotny związek między poziomem pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna a odczuwanymi konfliktami na linii praca–dom odnotowano tylko w przypadku podskali „kontrola innych” (por. tab. 1). Warto zauważyć, że tendencja do kontroli zachowań innych ludzi połączona z dążeniem do ich podporządkowania, nadmiernym moralizowaniem i sztywnością może charakteryzować osoby obsesyjno-kompulsywne, które ze względu na cechy osobowości często pozostają w konflikcie z osobami z otoczenia, choć nie muszą być pracoholikami (38). Takie tłumaczenie bardziej jednak wydaje się pasować do analizy wyników uzyskanych przy użyciu WART, gdzie pracoholizm konceptualizowany i operacjonalizowany jest jako zaburzenie obsesyjno-kompulsywne, niż do rezultatu uzyskanego przy użyciu SWBT. Pojawia się więc pytanie, czy SWBT mierzy pracoholizm ujmowany jedynie jako tendencja behawioralna, czy też zakres mierzonego tą metodą obszaru problemowego jest szerszy? Także i odpowiedź na to pytanie wymaga dalszych badań.

Zastosowane w prezentowanym artykule analizy statystyczne z wykorzystaniem dwuczynnikowej analizy wariacji z powtarzaniem pomiarem wskazują na bardziej subtelne różnice w odniesieniu do relacji między pracoholizmem ujmowanym jako uzależnienie (mierzonym SZAP) a obydwoma analizowanymi konfliktami. W przypadku konfliktu praca–rodzina wykazano bowiem, że jego największe nasilenie występuje u osób z wysokim poziomem pracoholizmu, mniejsze u osób ze średnim poziomem pracoholizmu, a najniższe u ba-

danych charakteryzujących się jego niskim poziomem. Z kolei w przypadku konfliktu rodzina–praca uzyskane wyniki okazały się mniej zróżnicowane – tylko grupy o niskim i wysokim natężeniu pracoholizmu różniły się istotnie w zakresie odczuwania tego konfliktu. W pozostałych przypadkach zaobserwowano istnienie tendencji statystycznej (niskie i średnie natężenie pracoholizmu) i brak istotnych różnic (średnie i wysokie natężenie pracoholizmu).

Odnosząc uzyskany rezultat do przytoczanych już analiz z użyciem WART zauważyć można znaczące podobieństwo – w tym wypadku również otrzymano istotne różnice w nasileniu konfliktu praca–rodzina między 3 wyróżnionymi grupami (osób o niskim, średnim i wysokim nasileniu pracoholizmu) oraz brak różnic między osobami o średnim i wysokim natężeniu tej zmiennej (26). Wskazane są więc dalsze badania relacji między pracoholizmem traktowanym jako uzależnienie a wyróżnionymi konfliktami, uwzględniające role możliwych czynników pośredniczących. Za taką potrzebą przemawiają metaanalizy badań dotyczące tych konfliktów przeprowadzone przez Byrona (35) oraz Michela i wsp. (39), które wskazują na ich odrębne uwarunkowania (stresory związane z pracą, poziom neurotyzmu i poczucie kontroli wykazywały związki z konfliktem praca–rodzina, podczas gdy stresory związane z rodziną, np. dotyczące niejasności ról, oraz poziom wsparcia społecznego – z konfliktami rodzina–praca).

Analogiczna procedura zastosowana w odniesieniu do pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna (mierzzonego SWBT) wskazuje na brak różnic istotnych statystycznie zarówno na poziomie konfliktu praca–rodzina między grupami z niskim, średnim i wysokim poziomem pracoholizmu mierzonego tą skalą, jak i w odniesieniu do natężenia odczuwanego konfliktu rodzina–praca między grupami o zróżnicowanym poziomie pracoholizmu ujmowanego jako tendencja behawioralna. Wyniki te tym bardziej podkreślają konieczność dalszych badań z wykorzystaniem SWBT, mających na celu bardziej szczegółowe przyjrzenie się korelatom i konsekwencjom pracoholizmu mierzonego jako tendencja behawioralna. Mimo zadowalających właściwości psychometrycznych, być może użyteczność metody w obecnej postaci w badaniach naukowych jest znikoma. Zaleca się więc pogłębione analizy z wykorzystaniem całego narzędzia, wyodrębnionych podskal, a także oryginalnych itemów wygenerowanych przez Mudracka i Naughton (17).

Kolejną (alternatywną) z możliwych odpowiedzi na pytanie o różnice uzyskane przy użyciu obu metod

jest obszar poddawany analizie – zastosowana Skala do Badania Konflikty Praca–Rodzina i Rodzina–Praca mierzy poznawczą ocenę tych relacji, a SWBT koncentruje się, zgodnie z założeniem autorów, na aspektach behawioralnych – niewymaganej aktywności i kontroli innych. Wskazane więc wydaje się zastosowanie w dalszych poszukiwaniach z zastosowaniem SWBT innych metod badających konflikty na linii praca–rodzina. Warto tu odwołać się do badań na temat czasu wolnego u pracoholików (40). Wykazały one, że wybrane miary pracoholizmu (WART, SZAP, SWBT) w różny sposób są związane ze sposobami spędzania wolnego czasu:

- im wyższe nasilenie w zakresie kontroli innych (SWBT), tym większa aktywność relaksacyjna w czasie urlopu osób badanych,
- im wyższa orientacja na wyniki (WART), tym niższa aktywność fizyczna w czasie urlopu.

(Zarówno „kontrola innych” w SWBT, jak i „orientacja na wyniki” w WART są czynnikami o komponentie behawioralnym).

Można więc przypuszczać, że pozostałe czynniki (zarówno w SZAP, jak i WART) mierzą bardziej poznawcze i emocjonalne komponenty pracoholizmu, przez co ich związek z rzeczywistymi zachowaniami podmiotu może być mniejszy (silniejszych związków można się spodziewać w sytuacji badania odczuć i percepcji osób badanych). Sugeruje to potrzebę przemyślanego wyboru miary pracoholizmu w zależności od badanych korelatów (analiza literatury przedmiotu wskazuje, że najczęściej stosowaną miarą pracoholizmu jest kwestionariusz WART, co może mieć wpływ na otrzymane dane).

Podsumowując, należy stwierdzić, że otrzymane wyniki jedynie częściowo pozwalają odpowiedzieć twierdząco na postawione pytanie badawcze – czy pracoholizm zwiększa poziom konfliktów między pracą a życiem rodzinnym? Widać bowiem, że otrzymane wyniki są znacząco zróżnicowane w zależności od zastosowanej skali (tylko w przypadku SZAP zgodne z oczekiwaniami) oraz rodzaju konfliktu (silniejsze zależności można zaobserwować w przypadku konfliktu praca–rodzina niż rodzina–praca).

Powyższe wyniki prowadzą do wniosku, że rodzaj zastosowanego narzędzia do pomiaru pracoholizmu ma istotne znaczenie dla efektów badania, które dotyczą relacji rodzinnych, i w znacznym stopniu różnicuje uzyskane wyniki. Stanowią one również przyczynek do dyskusji dotyczącej objawów, których występowanie jest niezbędne do diagnozowania syndromu pracoholizmu.

PIŚMIENNICTWO

1. Oates W.E.: *Confession of a Workaholic: the facts about work addiction*. World Publishing, New York 1971
2. Griffiths M.: *Workaholism is still a useful construct*. *Addict. Res. Theory* 2005;13(2):97–100
3. Robinson B.E.: *The workaholic family: A clinical perspective*. *Am. J. Fam. Ther.* 1998;26:65–75
4. Wojdyło K.: *Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja założeń w korelacyjnym modelu*. *Stud. Psychol.* 2007;45(3):53–65
5. 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
6. Machlowitz M.: *Workaholics: Living with them, working with them*. New American Library, New York 1980
7. Schulz D., Schulz S.: *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. PWN, Warszawa 2002
8. Paluchowski W.J., Hornowska E.: *Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne*. W: Witkowski S. [red.]. *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, ss. 297–321
9. Killinger B.: *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Rebis, Poznań 2007
10. Chodkiewicz J.: *Pracoholizm a przeżywane konflikty, emocje oraz stres w pracy*. W: Golińska L., Bielawska-Batorowicz E. [red.]. *Rodzina i praca – relacje w warunkach kryzysu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, ss. 297–306
11. Golińska L.: *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*. Difin, Warszawa 2008
12. McMillan L., O’Driscoll M., Marsh N., Brady E.: *Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies*. *Int. J. Stress Manage.* 2002;8(2):69–91
13. Spence J.T., Robbins A.S.: *Workaholism: definition, measurement and preliminary results*. *J. Pers. Assess.* 1992;58(1):160–178
14. 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
15. Robinson B.E., Phillips B.: *Measuring workaholism: Content validity of the Work Addiction Risk Test*. *Psychol. Rep.* 1995;77:657–658
16. Wojdyło K.: *Kwestionariusz Pracoholizmu (WART) – adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych*. *Nowiny Psychol.* 2005;4:71–83

17. Dudek B., Hauk M., Merecz D.: Ocena pracoholizmu jako behawioralnej tendencji – polska adaptacja kwestionariusza Mudracka i Naughton. *Med. Pr.* 2011;62(2):1–6
18. Golińska L.: Skala do badania zaabsorbowania pracą. *Acta Univ. Lodz. Folia Psychol.* 2005;9:17–29
19. 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. *Cross Cult. Res.* 2009;43:320–348
20. Dudek B.: Porównanie definicji i narzędzi pomiaru pracoholizmu. W: Dudek B. [red.]. *Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, ss. 38–47
21. Zalewska A.M.: 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. 402–418
22. Bakker A.B., Demerouti E., Burke R.: Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *J. Occup. Health Psychol.* 2009;14:23–33
23. Aziz S., Adkins C., Walker A., Wuensch K.: Workaholism and work–life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? *Int. J. Psychol.* 2010;45(1):72–79
24. Greenhaus J., Beutell N.: Sources of conflict between work and family roles. *Acad. Manage Rev.* 1985;10:76–88
25. Maertz C.P., Boyar S.L.: Work–Family Conflict, Enrichment, and Balance under „Levels” and „Episodes” Approaches. *J. Manage.* 2011;1(37):68–98
26. Chodkiewicz J.: Pracoholizm a konflikty między pracą a życiem rodzinnym. W: Dudek B. [red.]. *Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, ss. 97–112
27. Brady B.R., Vodanovich S.J., Rotunda R.: The impact of workaholism on work–family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *Psychol. Manag. J.* 2008;11:241–263
28. Burke R.J.: Some antecedents and consequences of work–family conflict. *J. Soc. Behav. Pers.* 1988;3:287–302
29. Adams G.A., King L.A., King D.W.: Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work–Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *J. Appl. Psychol.* 1996;81(4):411–420
30. Greenhaus J., Collins K.M., Singh R., Parasuraman S.: Work and family influences on departure from public accounting. *J. Vocat. Behav.* 1997;50:249–270
31. Carlsson D., Kacmar K.: Work–family conflict in the organization: do life role values make a difference. *J. Manage.* 2000;26:1031–1054
32. Frone M.R.: Work Stress and Alcohol Use. *Alcohol. Res. Health* 1999;23(4):284–291
33. Allen T.D., Herst D.E., Bruck C.S., Sutton M.: Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *J. Occup. Health Psychol.* 2000;5(2):278–308
34. Greenglass E.: Różnice wynikające z ról płciowych, wsparcie społeczne i radzenie sobie ze stresem. W: Sęk H., Cieślak R. [red.]. *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*. PWN, Warszawa 2004, ss. 138–152
35. Byron K.: A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *J. Vocat. Behav.* 2005;67:169–198
36. Wang J., Afifi T.O., Cox B., Sareen J.: Work–family conflict and mental disorders in the United States: cross-sectional findings from The National Comorbidity Survey. *Am. J. Ind. Med.* 2007;50(2):143–149
37. Lu L., Kao S., Chang T., Wu H., Cooper C.: Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan. *Int. Perspect. Psychol. Res. Pract. Consult.* 2011;1:68–81
38. Beck A., Freeman A., Davis D.: *Terapia poznawcza zaburzeń osobowości*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Kraków 2005
39. Michel J.S., Kotrba L.M., Mitchelson J.K., Clarc M.A., Baltes B.B.: Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *J. Organ. Behav.* 2011;32(5):689–725
40. Hauk M., Strzelczyk D.: Pracoholizm a sposób spędzania czasu wolnego. W: Dudek B. [red.]. *Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, ss. 113–129