

PRACE NAUKOWE
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 293
RESEARCH PAPERS
of Wrocław University of Economics No. 293

Jakość życia a zrównoważony rozwój

Redaktorzy naukowci
Zofia Rusnak
Beata Zmyślona



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Aleksandra Śliwka

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Barbara Cibis

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się

na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie

wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław 2013

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-306-9

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	7
Łukasz Baka: Pracoholizm i zaangażowanie w pracy jako wyznaczniki dobrostanu psychicznego pracowników	9
Agnieszka Borowska: Jakość życia mieszkańców obszarów wiejskich w Polsce w latach 1995-2011	27
Iwona Cieślak: Jakość układu komunikacji pieszej w przestrzeni zurbanizowanej.....	45
Beata Detyna, Jerzy Detyna, Anna Kajewska-Dudek: Wypalenie zawodowe jako następstwo stresu w pracy zawodowej pracowników medycznych	57
Agnieszka Żarczyńska-Dobiesz, Jolanta Grzebieluch: Zjawisko mobbingu jako jedna z przyczyn zaburzenia równowagi pracownika w środowisku pracy	74
Marzena Hajduk-Stelmachowicz: Motywy wdrażania Systemu Zarządzania Środowiskowego w kontekście budowania potencjału ekoinnowacyjnego	85
Tomasz Holecki, Michał Skrzypek, Karolina Wójcik: Sytuacja materialna osób po transplantacji serca	98
Alina Jędrzejczak: Nierówności dochodowe i ubóstwo wśród rodzin wielodzietnych w Polsce	108
Jan Kazak: Wskaźniki przestrzenne niezrównoważonej zabudowy podmiejskiej okolic Wrocławia	122
Monika Mularska-Kucharek, Justyna Wiktorowicz: Ocena subiektywnej jakości życia osób w wieku 50+ w świetle badań mieszkańców Łodzi	135
Agnieszka Siedlecka: Obiektywna jakość życia jako kategoria rozwoju zrównoważonego na przykładzie gmin województwa lubelskiego.....	149
Szymon Szewrański, Jan Kazak, Józef Sasik: Procesy suburbanizacyjne i ich skutki środowiskowe w strefie niekontrolowanego rozprzestrzeniania się dużego miasta.....	170
Ewa Tracz: Motywowanie „slow” w organizacji zorientowanej na zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczną.....	180
Beata Warczewska: Wybrane aspekty jakości życia w opinii mieszkańców Parku Krajobrazowego „Dolina Baryczy”.....	195
Jadwiga Zaród: Badanie zrównoważonego rozwoju gospodarstwa rolnego za pomocą dynamicznego, wielokryterialnego modelu optymalizacyjnego.....	205

Summaries

Łukasz Baka: Workaholism and work engagement as predictors of job well-being	26
Agnieszka Borowska: Standard of living of inhabitants of rural areas in Poland in the period 1995-2011	44
Iwona Cieślak: Development of pedestrian communication in urban space and its quality	56
Beata Detyna, Jerzy Detyna, Anna Kajewska-Dudek: Burnout as a consequence of stress at work among medical staff	73
Agnieszka Źarczyńska-Dobiesz, Jolanta Grzebieluch: Mobbing as an unbalancing factor affecting employees in work environment.....	84
Marzena Hajduk-Stelmachowicz: Motives of implementation of Environmental Management System in the context of creating eco-innovative potential	97
Tomasz Holecki, Michał Skrzypek, Karolina Wójcik: Financial situation of people after heart transplantation	107
Alina Jędrzejczak: Income inequality and poverty in Poland by family type	121
Jan Kazak: Spatial indicators of unsustainable suburban development in Wrocław surrounding.....	134
Monika Mularska-Kucharek, Justyna Wiktorowicz: Subjective assessment of quality of life of people aged 50+ in the light of research among the inhabitants of Łódź	148
Agnieszka Siedlecka: Objective quality of life as a sustainable development category of communities of Lublin Voivodeship.....	169
Szymon Szewrański, Jan Kazak, Józef Sasik: Suburbanisation processes and their environmental effects in a zone of uncontrolled spread of a large city	179
Ewa Tracz: “Slow” motivation in sustainable development and corporate social responsibility oriented organization	194
Beata Warczewska: Selected aspects of life quality according to the inhabitants of the “Barycz Valley”	204
Jadwiga Zaród: Research on balanced development of a farm using a dynamic, multicriterial, optimization model.....	216

Łukasz Baka

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

PRACOHOLIZM I ZAANGAŻOWANIE W PRACY JAKO WYZNACZNIKI DOBROSTANU PSYCHICZNEGO PRACOWNIKÓW

Streszczenie: Celem badań było określenie zależności między pracoholizmem, zaangażowaniem w pracy a dobrostanem psychicznym pracowników oraz ustalenie, czy konflikty między pracą i rodziną pośredniczą w tej zależności. Wskaźnikami dobrostanu psychicznego były stres, wypalenie zawodowe oraz satysfakcja z pracy. Osobami badanymi ($N = 267$) byli nauczyciele i pracownicy więziennictwa. Wyniki badań pokazały, że pracoholizm i zaangażowanie w pracy w sposób odmienny wiążą się z dobrostanem psychicznym w pracy. Konflikty między pracą i rodziną pośredniczyły w relacjach zarówno między pracoholizmem i dobrostanem w pracy, jak i zaangażowaniem w pracę i dobrostanem w pracy.

Słowa kluczowe: pracoholizm, zaangażowanie w pracy, dobrostan w pracy, konflikt praca – rodzina.

1. Wstęp

Dynamiczny rozwój cywilizacyjny pociąga za sobą zmiany w obszarze pracy – jej organizacji, warunkach, sposobach wykonywania, wymaganiach oraz radzeniu sobie z tymi wymaganiami. Oczekiwania związane z rolami zawodowymi stają się coraz bardziej złożone, a granice między życiem zawodowym i osobistym zacierają się. Wraz z rozwojem zaawansowanej technologii (np.: Internetu, telekomunikacji) coraz więcej czynności zawodowych można wykonać poza tradycyjnym miejscem pracy i w czasie innym niż zwyczajowe godziny pracy [Shimazu, Schaufeli 2009]. Ewolucja „świata pracy” pociąga za sobą także zmiany w postawach, jakie pracownicy przejawiają wobec pracy – przekonaniach, emocjach i zachowaniach. Podczas gdy część pracowników traktuje pracę jako „nieprzyjemną konieczność”, inni poświęcają jej niemal każdą wolą chwilę. Nasuwa się pytanie o związek postaw i zachowań wobec pracy z dobrostanem psychicznym pracowników. Zależność ta wydaje się dosyć złożona. Z jednej strony, jak pokazuje szereg badań, wysokie wymagania pracy mogą być źródłem napięcia psychicznego, wypalenia zawodowego, a w dalszej kolejności problemów ze zdrowiem psychicznym (np.: depresji) (np.:

[Schaufeli, Bakker 2004]). Skrajnie negatywnym następstwem przeciążenia pracą są, opisywane głównie przez autorów japońskich, zjawiska śmierci z przepracowania (*karoshi*) i samobójstwa w wyniku przeciążenia pracą (*karo-jisato*), których skala – jak wynika z badań – dramatycznie rośnie [Kanai 2006]. Z drugiej strony praca może być pasją, która nadaje sens ludzkiemu życiu, a dalej przez pozytywne emocje prowadzi do poszerzenia własnych zasobów osobistych, szczęścia i lepszego zdrowia [Fredrickson 2001].

Termin „pasja do pracy” (*passion for work*) pochodzi z badań nad motywacją przedsiębiorców [Locke 2000] i odnosi się do entuzjazmu, radości i zapału płynących z energochłonnej i stawiającej wysokie wymagania aktywności zawodowej. W literaturze psychologicznej można wskazać na co najmniej dwa konstrukty, w których ujawnia się „pasja pracy”. Są to pracoholizm i zaangażowanie w pracę. Jeden z głównych modeli pracoholizmu zakłada, że składają się nań trzy współwystępujące ze sobą wymiary [komponenty], zwane triadą pracoholizmu [Spence, Robbins 1992]. Są to przymus pracy (*driver*), zaangażowanie w pracę (*work involvement*) oraz satysfakcja z pracy (*work enjoyment*). Kombinacje tych trzech elementów dają w rezultacie różne typy pracoholizmu oraz tzw. zdrowych postaw wobec pracy. Klasyfikacja ta budzi jednak zastrzeżenia niektórych autorów (np.: [Schaufeli, Taris, van Rhenen 2008]). Szczególnie problematyczny jest drugi komponent – zaangażowanie w pracę. Wyniki badań prowadzonych w co najmniej pięciu krajach pokazują, że do diagnozy pracoholizmu wystarczają dwa jego komponenty – przymus pracy oraz brak satysfakcji z pracy, niekoniecznie zaś zaangażowanie (por. [Wojdyło 2010]). Poza tym analiza czynnikowa przeprowadzona przez badaczy holenderskich pokazała, że zaangażowanie w pracę stanowi odrębny wobec pracoholizmu konstrukt teoretyczny, a nie jego składnik [van Beek, Taris, Schaufeli 2011]. Jak argumentują autorzy, zarówno osoby uzależnione od pracy, jak i silnie zaangażowane w pracę bardzo dużo czasu i energii poświęcają aktywności zawodowej. Różnią ich jednak przynajmniej dwie cechy – przymus pracy oraz jakość doświadczanych w pracy emocji. O ile u osób uzależnionych od pracy dominują motywacje kompulsywne oraz negatywne emocje, o tyle osoby silnie zaangażowane w pracę w większym stopniu kontrolują wykonywanie pracy i doświadczają pozytywnych emocji. Jeśli faktycznie pracoholizm i zaangażowanie w pracę to dwa względnie niezależne od siebie zjawiska, to spodziewać się można, że będą one w sposób odmienny wiązać się z wieloma cechami pracy, jak efektywność, motywacja do pracy, a także zdrowie i dobrostan psychiczny w pracy. Potwierdzają to badania [Schaufeli, Taris, van Rhenen 2008].

Celem niniejszego opracowania jest ustalenie, w jaki sposób pracoholizm oraz zaangażowanie w pracę wiążą się z dobrostanem psychicznym pracowników. Wskaźnikami dobrostanu będą odczuwany stres, wypalenie zawodowe oraz satysfakcja z pracy. Przyjęte jest założenie, że osoby odczuwające silny stres, wysoki poziom wypalenia zawodowego oraz niską satysfakcję z pracy będą cechować się względnie niskim dobrostanem psychicznym. Podobne założenie czynili wcześniej

inni autorzy [Schaufeli, Taris, van Rhenen 2008]. Przyjmuje się poza tym, że poziom dobrostanu psychicznego pracowników będzie wskaźnikiem odczuwanej jakości życia. Osoby cechujące się niskim napięciem psychicznym, niskim wypaleniem zawodowym oraz wysokim zadowoleniem z własnej pracy charakteryzować będą się wyższym poczuciem jakości życia niż osoby z wysokim napięciem psychicznym, silnie wypalone i niezadowolone z własnej pracy.

Ze względu na fakt, że zarówno osoby uzależnione od pracy, jak i silnie zaangażowane w pracę inwestują zwykle w jej wykonanie wiele czasu i energii także w czasie wolnym, pojawia się pytanie, czy i w jaki sposób konflikty między pracą i rodziną regulują relacje pracoholizmu i zaangażowania w pracę z dobrostanem psychicznym w pracy. Innymi słowy interesujące jest, czy pracoholizm i zaangażowanie w pracę oddziałują na dobrostan w sposób bezpośredni czy również pośrednio – przez nasilenie/osłabienie konfliktów praca – rodzina i rodzina – praca. Zagadnieniem pracoholizmu zajmowało się w Polsce wielu autorów (np.: [Paluchowski, Hornowska 2003; Wojdyło 2010]), brak jest jednak polskich opracowań podejmujących problematykę badanych w artykule zależności.

2. Pracoholizm – charakterystyka zjawiska

Jeśli sięgniemy do genezy pojęcia pracoholizmu, definiowany był on pierwotnie jako kompulsja lub silna, niekontrolowana potrzeba nieprzerwanej pracy, powodująca naruszenie zdrowia fizycznego i psychicznego jednostki, a także pogorszenie jej społecznego funkcjonowania [Oates 1971]. W tym ujęciu pracoholizm obejmował dwa elementy – nadmiernie ciężką pracę i niepohamowany, wewnętrzny przymus pracy. Te dwa elementy stanowiły behawioralny i poznawczy aspekt uzależnienia i pozwalały na traktowanie pracoholizmu jako formy uzależnienia. Pracoholik diagnozowany był jako osoba poświęcająca pracy bardzo dużo czasu i wysiłku bez względu na nagrody zewnętrzne (np.: organizacyjne, ekonomiczne) oraz niezdolna z własnej woli przerwać pracę, „oderwać się od niej”, stale o niej myśląca, nawet w czasie wolnym (tzw. obsesja pracy).

Z czasem Spence i Robbins [1992] rozbudowali koncepcję pracoholizmu, dodając do przymusu pracy dwa komponenty – zaangażowanie w pracę rozumiane jako zajęcie się pracą w czasie wolnym i preferowanie konstruktywnego wykorzystywania czasu wolnego oraz satysfakcję z pracy, czyli czerpanie zadowolenia z aktywności zawodowej. W zależności od nasilenia tych trzech składników autorzy modelu wyróżnili trzy typy pracoholików (pracoholicy entuzjastyczni, pracoholicy nieentuzjastyczni i pracoholicy rozczarowani) oraz trzy typy niepracoholików (entuzjaści pracy, zrelaksowani pracownicy i niezaangażowani pracownicy). Wszystkie typy pracoholizmu cechuje wysoki przymus pracy, ale różny poziom zaangażowania i satysfakcji z pracy. Podejście to zostało poddane krytyce. Po pierwsze, wątpliwe wydaje się współwystępowanie u pracoholików równocześnie wysokiego przymusu pracy i wysokiej satysfakcji. U podstaw kompulsywnego popędu jest lęk, zaś aktyw-

ność zawodowa jest w tym przypadku formą jego redukcji, co samo w sobie raczej wyklucza doświadczanie wysokiej satysfakcji z pracy. Poza tym wątpliwości budzi także zaangażowanie w pracę jako objaw osiowy pracoholizmu. Przegląd badań dokonany przez Wojdyło [2010] pokazuje, że wymiar zaangażowania w pracę nie jest konieczny do diagnozy pracoholizmu. Jak pisze autorka, o pracoholizmie decyduje nie tyle ilość inwestowanego w pracę czasu, ile oparty na przymusie sposób jej wykonania. Szereg badań prowadzonych pod kierunkiem Schaufeliego pokazuje poza tym, że pracoholizm i zaangażowanie w pracę to dwa oddzielne zjawiska mające inne uwarunkowania i w różny sposób wiążące się z dobrostanem psychicznym w pracy mierzonym m.in.: jakością relacji społecznych [Bakker, Demerouti, Burke 2009], zdrowiem [Schaufeli, Taris, van Rhenen 2008], satysfakcją z pracy [Brady, Vodanovich, Rotunda 2008].

Jednym z nowszych i bardziej nośnych modeli pracoholizmu jest koncepcja zaproponowana przez Robinsona i jego współpracowników. Utożsamiają oni pracoholizm z obsesją pracy i definiują go jako samodzielne narzucanie sobie przez jednostkę ekstremalnie wysokich wymagań, przy niezdolności do samoregulacji i rezygnacji z większości innych form aktywności życiowej. Na tak rozumiany pracoholizm składa się pięć symptomów: przeciążenie pracą (*overdoing*), poczucie własnej wartości czerpane z wysokiego zaangażowania w pracę (*self-worth*), kontrola-perfekcjonizm (*control-perfectionism*), zaniedbywanie bliskich związków (*intimacy*) oraz umysłowe zaabsorbowanie/odniesienie do przyszłości (*mental preoccupation/future reference*). To właśnie ujęcie pracoholizmu wykorzystane będzie w niniejszych badaniach.

3. Zaangażowanie w pracę – charakterystyka zjawiska

Przegląd literatury ujawnia znaczące zróżnicowanie w rozumieniu zaangażowania w pracę przez poszczególnych autorów. W różny sposób opisywano też zaangażowanych pracowników – jako aktywnie udzielających się w pracy, spostrzegających pracę jako główny cel życiowy lub traktujących spełnienie się w pracy jako kluczowy komponent obrazu własnej osoby. Jedno z pierwszych ujęć teoretycznych zaangażowania zaproponowali Lodhal i Kejner [1965], którzy użyli tego pojęcia do określenia stopnia psychicznej identyfikacji człowieka z pracą oraz ważności pracy dla obrazu własnej osoby. Nieco później Kanungo zaproponowała koncepcję, w której potraktowała zaangażowanie w pracę (*job involvement*) jako poznawczy komponent postawy wobec pracy. W tym ujęciu zaangażowanie definiuje się jako zgeneralizowany poznawczy stan psychicznej identyfikacji z pracą [Kanungo 1982]. Autorka rozróżnia kategorię zaangażowania w pracę (*job involvement*) od kategorii zaangażowania w pracę jako ogólnej postawy wobec pracy (*work involvement*). W pierwszym znaczeniu zaangażowanie rozumiane jest jako stopień identyfikacji z aktualną, obecną pracą. Drugie znaczenie odnosi się bardziej do stopnia, w jakim praca jest ważna dla jednostki i stanowi centralny wymiar obrazu własnej osoby. Z kolei Kahn [1992] opisał zaangażowanie w pracę jako doświadczanie przez człowieka stanu,

w którym kieruje on całą swoją osobistą energią w fizyczne, poznawcze i emocjonalne zmaganie się z trudami pracy. Autor określił taki stan jako „wsiąknięcie w pracę” lub „bycie w pełni” (*being fully there*) i odnosił bardziej do pełnienia funkcji zawodowych niż do samej aktywności zawodowej.

Nową, nieco bardziej rozbudowaną koncepcję zaangażowania w pracę zaproponował zespół badaczy pod kierunkiem Schaufelego [2002]. Po pierwsze, zaangażowanie w pracę traktują oni nie jako chwilowy, przejściowy stan, lecz bardziej jako stały i pogłębiający się afektywno-poznawczy stosunek do obowiązków, zachowań, ludzi i obiektów związanych z pracą. Według tych autorów, zaangażowanie w pracę nie jest przeciwieństwem wypalenia, ale osobnym, komplementarnym wobec wypalenia, wymiarem. Zaangażowanie charakteryzują poprzez trzy symptomy: wigor [*vigor*], oddanie się pracy (*dedication*) i pochłonięcie przez pracę (*absorption*). Wigor to wysoki poziom energii i odporności psychicznej w czasie pracy, wola inwestowania wysiłku w pracę i wytrwałość nawet w obliczu trudności. Oddanie się pracy zdefiniowano jako silne utożsamianie się ze swoją pracą, poczucie jej znaczenia, entuzjazmu, dumy z jej wykonywania. Pochłonięcie przez pracę jest natomiast rozumiane jako koncentracja na pracy, zaabsorbowanie nią, poczucie, że czas szybko mija w trakcie pracy oraz że trudno oderwać się od niej [Schaufeli i in. 2002]. Autorzy ci traktują trzy wymiary zaangażowania w pracę jako przeciwstawne trzem symptomom wypalenia – wyczerpaniu, cynizmowi i poczuciu skuteczności.

4. Pracoholizm i zaangażowanie w pracę a dobrostan psychiczny w pracy

Model wysiłek – regeneracja (*Effort – Recovery model*) jest interesującą propozycją teoretyczną, w ramach której wyjaśnić można zależności pomiędzy pracoholizmem i zaangażowaniem w pracę a dobrostanem psychicznym pracownika [Meijman, Mulder 1998]. Model ten koncentruje się na zdrowotnych konsekwencjach ciężkiej pracy. Zakłada, że wysiłkowi wkładanemu przez pracownika w pracę (*effort*) towarzyszą reakcje na poziomie behawioralnym, fizjologicznym i psychologicznym, które traktowane są jako koszty. Podczas przerw w pracy lub dni wolnych od pracy reakcje te słabną, a system psychobiologiczny wraca do stanu równowagi, a pracownik odzyskuje siły (*recovery*). Jednakże jeśli przerwy w pracy są zbyt krótkie, system psychobiologiczny pracownika może nie zdążyć powrócić do poziomu bazowego, co w konsekwencji może zaktywizować tzw. spiralę kosztów (*downward spiral*), polegającą na tym, że coraz większy wysiłek organizmu jest potrzebny do efektywnego wykonania zadania, reakcje systemu psychobiologicznego są coraz silniejsze i coraz dłuższe przerwy od pracy potrzebne są do regeneracji. Jeśli cykle te powtarzają się przez dłuższy czas, mogą pojawić się problemy zdrowotne, np.: wyczerpanie, problemy ze snem, dolegliwości somatyczne. Skoro, jak wynika z literatury przedmiotu, zarówno osoby uzależnione od pracy, jak i w nią zaangażowane pracują dużo, powstaje pytanie, w jaki sposób praca odbija się na dobrostanie obydwu tych grup.

Wyniki badań na ten temat nie są spójne. Wiele przeprowadzonych badań wskazuje, że pracoholizm ujemnie koreluje ze zdrowiem. Przykładowo w badaniach na grupie norweskich dziennikarzy pracoholizm wiązał się z silnym stresem odczuwanym w pracy, a także wysokim poziomem dolegliwości somatycznych [Burke Richardsen, Mortinussen 2004]. Z kolei badacze holenderscy dowiedli silnej relacji pracoholizmu z wypaleniem [Schaufeli Taris, van Rhenen 2008]. Jeśli chodzi o związek z satysfakcją, znaczna część badań pokazuje jej negatywne zależności z pracoholizmem. I tak wykazano, że pracoholicy odczuwają niższą satysfakcję z pracy, z rodziny, a także ze związków z innymi ludźmi niż „niepracoholicy” [Bakker, Demerouti, Burke 2009]. Poza tym dzieci, których ojcowie są uzależnieni od pracy, cechują się wyższym poziomem depresji i lęku. Inni autorzy donoszą jednak o pozytywnym związku pracoholizmu z satysfakcją z pracy oraz przywiązaniem do organizacji. Wyniki takie uzyskano między innymi w badaniach na grupie tureckich, a także norweskich menedżerów [Burke, Koksal 2002; Burke, Richardsen, Morinussen 2004]. Pozytywne zależności między pracoholizmem i satysfakcją mogły być jednak spowodowane faktem, że w znacznej części tych opracowań pracoholizm badany był w ujęciu Spence i Robbins, w którym jeden z typów pracoholizmu to tzw. pracoholik entuzjastyczny, cechujący się wysokim poziomem satysfakcji z pracy jako podskali pracoholizmu w kwestionariuszu WorkBat.

Jeśli chodzi o związek zaangażowania w pracę ze zdrowiem i dobrostanem psychicznym, część badań pokazuje brak zależności [Hakanen, Schaufeli, Ahola 2008], inne wskazują na zależność dodatnią [Schaufeli, Taris, van Rhenen 2008]. Przykładowo w badaniach Schaufeliego i jego współpracowników na grupie 587 holenderskich menedżerów wykazano, że pracownicy o wysokim poziomie zaangażowania w pracę cechują się niższym poziomem stresu spostrzeganego oraz niższym poziomem depresji. W innych opracowaniach pracownicy zaangażowani w pracę odczuwali wyższą satysfakcję z pracy [Shimazu, Schaufeli 2009] oraz byli bardziej przywiązani do organizacji [Schaufeli, Bakker 2004] niż niezaangażowani w pracę.

Istnieją przynajmniej dwa mechanizmy, dzięki którym zaangażowanie prowadzi do zdrowia i dobrego samopoczucia w pracy. Pierwszy odnosi się do częstszego przeżywania przez pracowników zaangażowanych w pracę emocji pozytywnych, np.: radości, zadowolenia, entuzjazmu, i rzadszego przeżywania emocji negatywnych, np.: frustracji, lęku, smutku, gniewu. Zgodnie z teorią poszerzania i budowania zasobów [Fredrickson 2001] doświadczanie emocji pozytywnych prowadzi do wzrostu zasobów osobistych, stanowiących bufor stresu oraz przyczyniających się do lepszego zdrowia i samopoczucia w pracy. Drugi mechanizm dotyczy dobroczynnego działania wsparcia społecznego. Wiele badań pokazało, że osoby posiadające rozbudowaną sieć kontaktów społecznych cechują się lepszym zdrowiem [Cohen, Wills 1985]. Z licznych opracowań wynika, że osoby zaangażowane w pracę bardziej niż pozostali pracownicy udzielają się także w innych sferach życia społecznego – np.: w rodzinie lub społeczności lokalnej. Doświadczają również wysokiego poziomu wsparcia [Schaufeli, Bakker 2004]. Z kolei pracoholicy – przeciwnie,

rzadko udzielają się w innych sferach niż zawodowa i cechują się niskim wsparciem społecznym [Bakker, Demerouti, Burke 2009]. W niniejszych badaniach oczekuje się, że pracoholizm będzie skutkował niskim poziomem dobrostanu psychicznego w pracy (H1), z kolei wysokie zaangażowanie sprzyjać będzie wysokiemu dobrostanowi w pracy (H3).

5. Konflikt między rodziną i pracą jako mediator

Zarówno pracoholicy, jak i osoby silnie zaangażowane w pracę poświęcają dużo czasu oraz zasobów osobistych na aktywność zawodową. Spodziewać się więc należy, że nadmierna koncentracja na obowiązkach zawodowych utrudnia im funkcjonowanie w sferach pozazawodowych, np. w rodzinie. Konflikt pomiędzy pracą a rodziną jest definiowany jako pewna odmiana konfliktu ról, w którym wymagania roli związane z jedną dziedziną życia utrudniają bądź wykluczają realizację wymagań roli związanych z inną dziedziną życia [Greenhaus, Beutell 1985]. Innymi słowy, sprostanie wymogom ról wiążących się z uczestnictwem w życiu rodzinnym [zawodowym] jest utrudnione przez realizację ról wiążących się z życiem zawodowym [rodzinnym]. Utrudnienia te mogą wynikać z [a] braku czasu (*time – based*), np.: nieobecność na uroczystości rodzinnej z powodu obowiązków w pracy, [b] napięcia emocjonalnego (*strain based*), np.: złość na członków rodziny z powodu stresujących wydarzeń w pracy oraz [c] z wymogu odmiennych sposobów zachowania się w rolach rodzinnych i zawodowych (*behavior based*), np.: potraktowanie członka rodziny jak tzw. trudnego klienta [Grzywacz i in. 2007]. Autorzy rozróżniają konflikt praca – rodzina (*work-family conflict*, WFC) odnoszący się do sytuacji, w których wymagania związane z rolami zawodowymi przekładają się na funkcjonowanie ludzi w domu, oraz konflikt rodzina – praca (*family-work conflict*, FWC), gdzie wymagania związane z rolami rodzinnymi utrudniają pełnienie obowiązków zawodowych. Konstrukty te traktowane są jako odrębne, choć korelacja między nimi jest dosyć silna. Przegląd badań z lat 1980-2002 wykazał, że konflikt praca – rodzina jest silniejszy i bardziej powszechny niż konflikt rodzina – praca [Eby i in. 2005]. Poza tym ma on bardziej szkodliwy wpływ również na zdrowie psychofizyczne pracowników.

Badania pokazują, że konflikty między pracą a rodziną dodatkowo wiążą się z pracoholizmem [Taris, Schaufeli, Verhoeven 2005] i ujemnie z zaangażowaniem w pracę [Halbesleben, Harvey, Bolino 2009]. Ponadto potwierdzono również negatywny związek konfliktu między pracą a rodziną z dobrostanem psychicznym w pracy, mierzonym brakiem satysfakcji z pracy [Netemeyer, Boles, McMurrian 1996], napięciem psychicznym, depresją, lękiem oraz nadużywaniem substancji psychoaktywnych [Frone 2000], gorszym zdrowiem psychicznym i fizycznym [Mikkelsen i Burke 2004], tendencją do porzucenia pracy [Kelloway, Gottlieb, Barham 1999], obniżonymi osiągnięciami w pracy [Witt, Carlson 2006] oraz wypaleniem zawodowym [Bacharach, Bamberger, Conley 1991]. Istnieją też badania wskazujące na funkcję konfliktu praca – rodzina jako mediatora. Peeters i jej współpracownicy

[2005] wykazali że konflikt praca – rodzina pośredniczy w relacji między wymaganiami w pracy a wypaleniem zawodowym. Podobne dane uzyskali polscy badacze [Baka, Derbis 2012]. W jednym z opracowań holenderscy badacze wykazali, że konflikt między pracą i rodziną pośredniczy w relacji pracoholizmu z wypaleniem zawodowym oraz satysfakcją z pracy [Schaufeli i in. 2009]. W niniejszym artykule sformułowano hipotezę, że pracoholizm (H2) oraz zaangażowanie w pracę (H4) będą oddziaływały na dobrostan psychiczny w pracy przez nasilenie konfliktu między pracą i rodziną. Poniżej przedstawiam postawione w oku badań hipotezy:

H1: Pracoholizm prowadzi do niskiego dobrostanu psychicznego w pracy.

H2: Zaangażowanie w pracę prowadzi do wysokiego dobrostanu psychicznego w pracy.

H3: Konflikt między pracą i rodziną pośredniczy w relacji między pracoholizmem i dobrostanem psychicznym w pracy.

H4: Konflikt między pracą i rodziną pośredniczy w relacji między zaangażowaniem w pracę i dobrostanem psychicznym w pracy.

Metoda

Osoby badane

Badania przeprowadzono w okresie styczeń-czerwiec 2012 r. na terenie województwa śląskiego. Badania miały charakter dobrowolny i anonimowy. Osobami badanymi (OB.) byli nauczyciele ($N = 134$) oraz przedstawiciele służb więziennictwa ($N = 133$). W sumie przebadano 267 osób. Wśród OB było 171 kobiet (64%) i 96 mężczyzn (36%). Wiek OB wahał się od 21 do 60 lat ($M = 38,54$; $SD = 8,43$)¹. Ogólny staż pracy wynosił od 1 roku do 40 lat ($M = 14,79$; $SD = 9,19$). Wybór tych właśnie grup zawodowych wynika z następujących przesłanek. Po pierwsze obydwie grupy przedstawiane są w literaturze przedmiotu jako szczególnie narażone na stres zawodowy. Przykładowo z badań wynika, że w Stanach Zjednoczonych i Holandii [Maslach i in. 2001], a także w Finlandii [Hakanen, Schaufeli, Ahola 2008], nauczyciele cechowali się najwyższym poziomem wypalenia spośród wielu analizowanych grup zawodowych. Z kolei stresogenność środowiska pracy przedstawicieli służb więziennictwa podkreśla Piotrowski [2010]. Poza tym obydwie grupy zawodowe są silnie narażone na konflikty ról rodzinnych i zawodowych. U nauczycieli związane jest to z wykonywaniem znacznej części obowiązków zawodowych w domu, u pracowników więziennictwa wynika to ze zmienności czasu pracy oraz konieczności wykonywania jej w porze nocnej.

Pomiar zmiennych

Pracoholizm. Do pomiaru pracoholizmu wykorzystana została polska wersja kwestionariusza Work Addiction Risk Test (WART), w adaptacji Wojdyły [2005]. Kwe-

¹ M – średnia, SD – odchylenie standardowe.

stionariusz składa się z 25 twierdzeń, ocenianych na czteropunktowej skali [od 1 – prawie nigdy do 4 – prawie zawsze]. Mierzy on poznawcze, behawioralne i emocjonalne reakcje na pracę, które składają się na pięć wymiarów pracoholizmu: przeciążenie pracą (*overdoing*), poczucie własnej wartości pozyskiwane z wysokiego zaangażowania w pracę (*self-worth*), kontrola-perfekcjonizm (*control-perfectionism*), zaniedbywanie bliskich związków (*intimacy*) oraz umysłowe zaabsorbowanie/odniesienie do przyszłości (*mental preoccupation/future reference*). W niniejszych badaniach pod uwagę brany będzie zagregowany wskaźnik pracoholizmu, bez rozbicia na podskale. Narzędzie uzyskało zadowalające właściwości psychometryczne (α – Cronbacha = 0,83).

Zaangażowanie w pracę. Wykorzystano kwestionariusz UWES (*Utrecht work engagement* [Schaufeli i in. 2002]). Zawiera on siedemnaście pozycji mierzących trzy wskaźniki zaangażowania: wigor, oddanie się pracy i pochłonięcie przez pracę. Wszystkie pozycje mają siedmiostopniową skalę odpowiedzi [od 0 – nigdy, do 6 – każdego dnia]. Narzędzie to cechuje się dobrymi właściwościami psychometrycznymi. W niniejszym artykule analizowano globalny wskaźnik zaangażowania w pracę [$\alpha = 0,93$].

Konflikt praca – rodzina i rodzina – praca. Do pomiaru tej zmiennej został wykorzystany kwestionariusz *Multidimensional Measure of Work – Family Conflict* [Carlson, Kacmar, Williams 2000]. Składa się on z osiemnastu pozycji, z których po dziewięć odnosi się do podskali konfliktu praca – rodzina i podskali konfliktu rodzina – praca. Dodatkowo każda z podskal zawiera po trzy wymiary konfliktu, dotyczące czasu, napięcia i zachowania. Rzetelność α – Cronbacha wyniosła dla konfliktu praca – rodzina i rodzina – praca odpowiednio 0,78 i 0,88, zaś w prezentowanych w artykule badaniach 0,83 i 0,84.

Stres spostrzegany. Mierzony był kwestionariuszem *Perceived Stress Scale PSS-10* Cohena i współpracowników w polskiej adaptacji Juczyńskiego i Ogińskiej-Bulik [2008]. Narzędzie to bada zjawisko stresu w ujęciu transakcyjnym, podkreślającym rolę subiektywnej oceny doświadczanych wydarzeń. Składa się ono z 10 twierdzeń z pięciostopniową skalą odpowiedzi [od 0 – nigdy do 4 – bardzo często]. Kwestionariusz cechuje się zadowalającymi parametrami statystycznymi [Juczyński, Ogińska-Bulik 2008] w niniejszych badaniach miara rzetelności α – Cronbacha wyniosła 0,81.

Wypalenie zawodowe. Wypalenie zawodowe mierzono szesnastopunktową skalą OLBI (*Oldenburg Burnout inventory* [Demerouti i in. 2001]). Zawiera ona dwie podskale: wyczerpania (*exhaustion*) oraz braku zaangażowania w pracę (*disengagement from work*). Najczęściej stosuje się jednak ogólny wskaźnik wypalenia (tak też uczyniono w niniejszym badaniu). Skala OLBI charakteryzuje się dobrymi parametrami psychometrycznymi [Demerouti i in. 2001]. Współczynnik rzetelności wyniósł w niniejszych badaniach $\alpha = 0,85$.

Satysfakcja z pracy. Mierzona była na podstawie narzędzia opracowanego przez Zalewską [2003]. Skala satysfakcji z pracy mierzy stopień ogólnego zadowolenia

z pracy w aspekcie poznawczym. Składa się na nią pięć twierdzeń, każde mierzone jest na siedmiostopniowej skali (od 1 – całkowicie się nie zgadzam do 7 – całkowicie się zgadzam). W niniejszych badaniach rzetelność narzędzia wyniosła $\alpha = 0,88$.

Wyniki badań

Statystyki opisowe

W tabeli 1 przedstawiona jest macierz współczynników korelacji Pearsona dla uwzględnionych w badaniach zmiennych. Ze względu na fakt, że analiza testem *t*-Studenta nie wykazała istotnych różnic pomiędzy nauczycielami i pracownikami więziennictwa pod względem stresu spostrzeganego, wypalenia zawodowego oraz satysfakcji z pracy, wszystkie analizy przeprowadzone zostały zbiorczo, bez podziału na grupy zawodowe. Z tabeli 1 wynika, że zmienne demograficzne wieku i stażu pracy wiążą się dodatnio z zaangażowaniem w pracę oraz konfliktami praca – rodzina i rodzina – praca. Ponadto pracoholizm dodatnio koreluje z konfliktami praca – rodzina i rodzina – praca oraz ujemnie ze wszystkimi miarami dobrostanu psychicznego w pracy – niskim stresem, niskim wypaleniem zawodowym i wysoką satysfakcją z pracy. Z kolei zaangażowanie w pracę koreluje ujemnie z konfliktami między pracą i rodziną oraz dodatnio z dobrostanem psychicznym. Wszystkie miary wysokiego dobrostanu w pracy wiążą się ze sobą dodatnio. Nie występuje natomiast zależność pomiędzy badanymi zmiennymi wyjaśniającymi – pracoholizmem i zaangażowaniem w pracę.

Weryfikacja hipotez

Do weryfikacji hipotez H1-H4 posłużyłem się procedurą wnioskowania statystycznego opracowaną przez Barona i Kenny'ego [1986]. Upraszczając, w procedurze tej chodzi o wykazanie, że zmienna wyjaśniająca jest predyktorem mediatora (tzw. ścieżka a), mediator jest predyktorem zmiennej wyjaśnianej przy kontroli zmiennej wyjaśniającej (ścieżka b), a zmienna wyjaśniająca jest predyktorem zmiennej wyjaśnianej przy kontroli mediatora (ścieżka c'). Ponadto testuje się bezpośredni związek zmiennej wyjaśniającej i zmiennej wyjaśnianej bez udziału mediatora (ścieżka c). Aby można było mówić o wystąpieniu mediacji, muszą zostać spełnione warunki istotności statystycznej wartości β ścieżek a i b, jak również wartość β ścieżki c powinna być większa niż ścieżki c'. Dodatkowo, choć nie jest to warunek konieczny, efekt mediacji można sprawdzać testem Sobela [<http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>]. Jeśli chodzi o **H1 i H3** analiza danych powinna wykazać, że pracoholizm i zaangażowanie w pracę są predyktorem dobrostanu psychicznego w pracy [ścieżka c]. W przypadku **H2 i H4** pracoholizm i zaangażowanie w pracę powinny być wyznacznikami konfliktów między pracą i rodziną (ścieżka a); konflikty między pracą i rodziną powinny być predyktorem dobrostanu psychicznego, przy kontroli pracoholizmu i zaangażowania w pracę (ścieżka b); zależność między pracoholi-

Tabela 1. Średnie, odchylenia standardowe oraz wartości współczynników korelacji dla badanych zmiennych

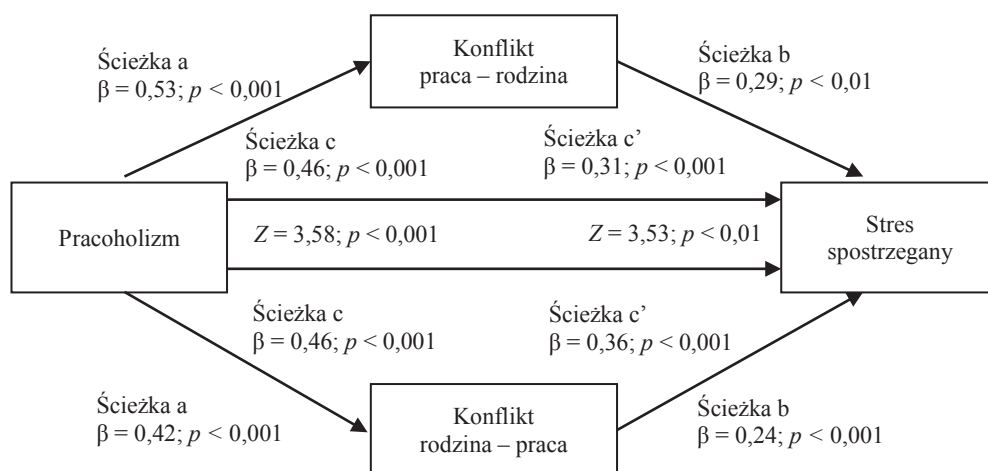
Zmienne	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zmienne socjodemograficzne											
1. Wiek	38,54	8,43	-								
2. Płeć			0,07	-							
3. Staż pracy	14,79	9,19	0,89	-0,02	-						
Zmienne wyjaśniające											
4. Pracoholizm	2,41	0,93	0,11	-0,06	0,04	-					
5. Zaangażowanie w pracy	1,72	1,01	0,13*	-0,2**	0,12*	-0,1	-				
Zmienne pośredniczące											
6. Konflikt praca – rodzina	3,38	1,27	0,31***	-0,05	0,32***	0,53***	-0,06	-			
7. Konflikt rodzina – praca	2,61	1,09	0,15*	-0,03	0,12*	0,42***	-0,19*	0,69***	-		
Zmienne wyjaśniane											
8. Stres spostrzegany	1,69	0,81	0,12	-0,01	0,06	0,46***	-0,3***	0,45***	0,39***	-	
9. Wypalenie zawodowe	2,25	0,84	0,08	0,11	0,04	0,39***	-0,65***	0,54***	0,41***	0,56***	-
10. Satysfakcja z pracy	4,66	1,23	-0,04	0,04	0,04	-0,33***	0,64***	-0,32**	-0,29***	-0,44***	-0,74***

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$; *M* – średnia, *SD* – odchylenie standardowe.

Źródło: opracowanie własne.

zmem i zaangażowaniem w pracę a dobrostanem w pracy (ścieżka c) osłabi się po uwzględnieniu konfliktów między pracą i rodziną (ścieżka c').

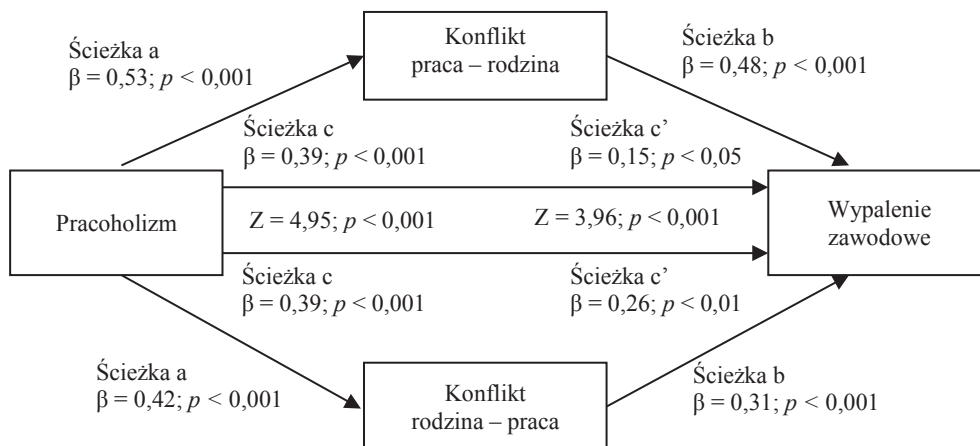
Oczekiwano, że pracoholizm będzie w sposób bezpośredni (H1) oraz pośredni – poprzez nasilenie konfliktów między pracą i rodziną (H2) – wiązał się z niskim dobrostanem psychicznym w pracy. Wyniki badań pokazały, że pracoholizm jest wyznacznikiem wysokiego stresu spostrzeganego (rys. 1, ścieżka c) i wypalenia zawodowego (rys. 2, ścieżka c) oraz niskiej satysfakcji z pracy (rys. 3, ścieżka c). Dane te wskazują na bezpośrednie oddziaływanie pracoholizmu na dobrostan psychiczny w pracy i są zgodne z **H1**. Jeśli chodzi o efekt mediacji, to okazuje się, że pracoholizm jest predyktorem wysokiego poziomu konfliktu praca – rodzina (rys. 1, 2 i 3, ścieżka a), a ten jest predyktorem wysokiego poziomu stresu spostrzeganego (rys. 1, ścieżka b) i wypalenia zawodowego (rys. 2, ścieżka b), ale nie niskiej satysfakcji z pracy (rys. 3, ścieżka b). Pracoholizm jest również predyktorem wysokiego poziomu konfliktu rodzina – praca (rys. 1, 2 i 3, ścieżka a), a ten z kolei jest predyktorem wysoki poziom stresu spostrzeganego (rys. 1, ścieżka b) i wypalenia zawodowego (rys. 2, ścieżka b) oraz niskiej satysfakcji z pracy (rys. 3, ścieżka b). Dane te w dużym stopniu potwierdzają, przewidywany w **H2**, mediacyjny efekt konfliktów między pracą i rodziną w relacji pracoholizm – dobrostan psychiczny.



Rys. 1. Wyniki analizy mediacji dla zależności pracoholizm – stres spostrzeganany

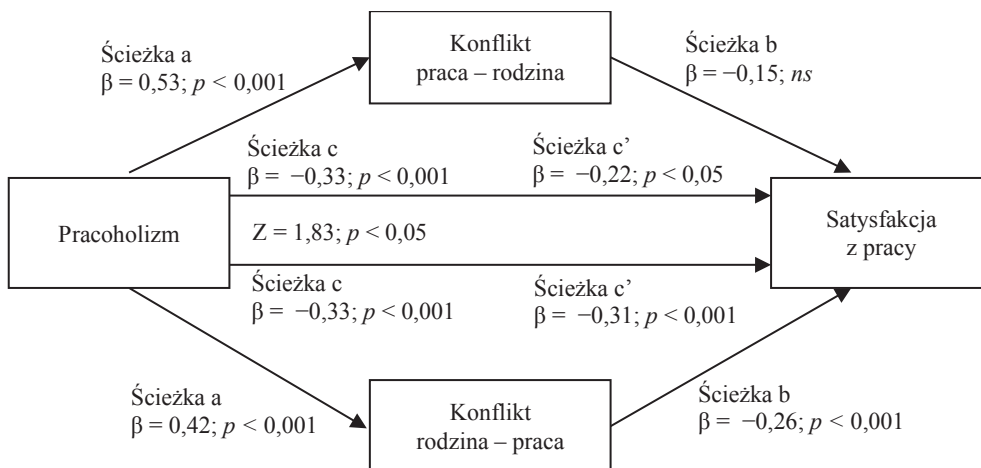
Źródło: opracowanie własne.

Prognozowano także, że zaangażowanie w pracy będzie bezpośrednio (**H3**) i pośrednio, poprzez osłabienie konfliktów praca – rodzina (**H4**), prowadzić do wysokiego dobrostanu psychicznego w pracy. Wyniki badań pokazują, że zaangażowanie w pracę jest predyktorem niskiego stresu spostrzeganego (rys. 4, ścieżka c), niskiego wypalenia zawodowego (rys. 5, ścieżka c) i wysokiej satysfakcji z pracy (rys.



Rys. 2. Wyniki analizy mediacji dla zależności pracoholizm – wypalenie zawodowe

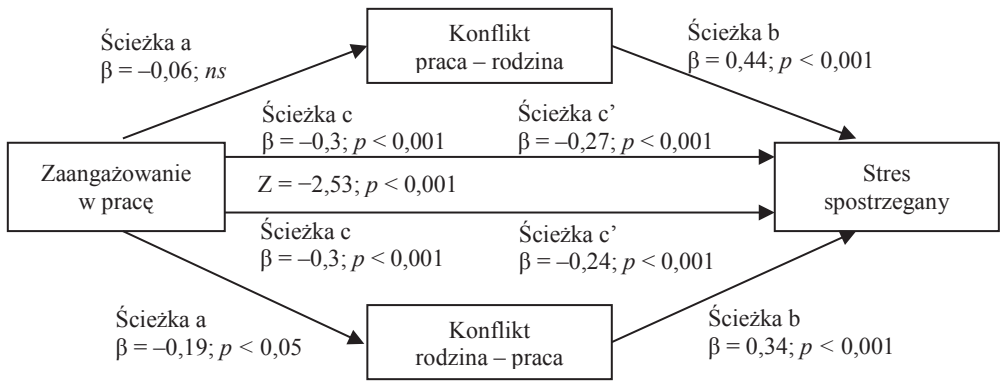
Źródło: opracowanie własne.



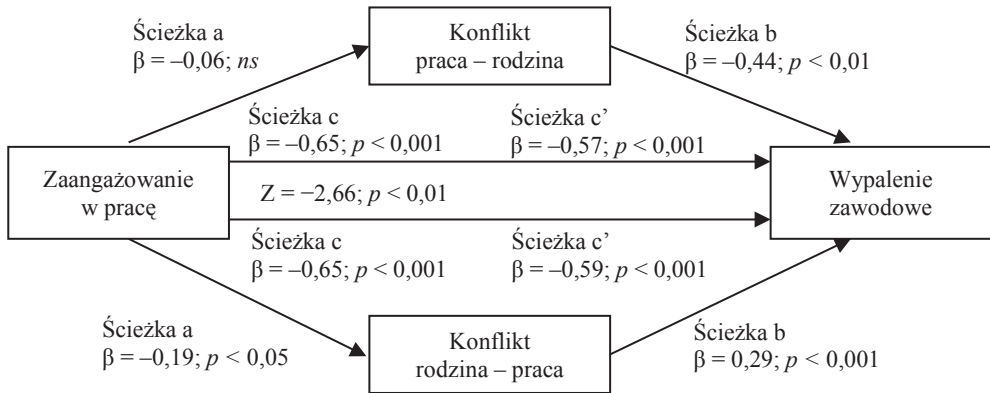
Rys. 3. Wyniki analizy mediacji dla zależności pracoholizm – satysfakcja z pracy

Źródło: opracowanie własne.

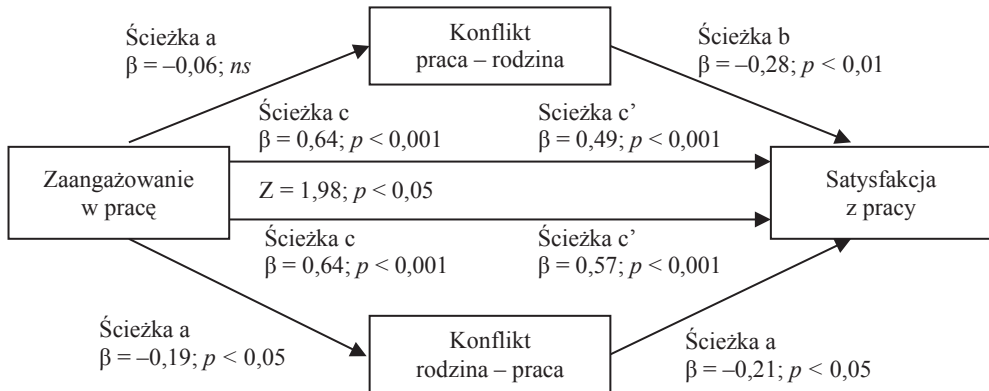
6, ścieżka c), co potwierdza **H3**. Zaangażowanie w pracy jest też wyznacznikiem niskiego poziomu konfliktu rodzina – praca, ale nie konfliktu praca – rodzina (rys. 4, 5 i 6, ścieżka a). Konflikt rodzina – praca stanowi predyktor niskiego poziomu stresu spostrzeganego (rys. 4, ścieżka b) i wypalenia zawodowego (rys. 5, ścieżka b) oraz wysokiego poziomu satysfakcji z pracy (rys. 6, ścieżka b). **H4** można uznać za potwierdzoną częściowo.



Rys. 4. Wyniki analizy mediacji dla zależności zaangażowanie w pracę – stres spostrzegany
Źródło: opracowanie własne.



Rys. 5. Wyniki analizy mediacji dla zależności zaangażowanie w pracę – wypalenie zawodowe
Źródło: opracowanie własne.



Rys. 6. Wyniki analizy mediacji dla zależności zaangażowanie w pracę – satysfakcja z pracy
Źródło: opracowanie własne.

6. Wnioski

Niniejsze badania zmierzały do określenia relacji między pracoholizmem, zaangażowaniem w pracy a dobrostanem psychicznym pracowników. Ich celem było ustalenie, czy pracoholizm i zaangażowanie w podobny czy inny sposób oddziałują na dobrostan psychiczny człowieka, tj. doświadczany stres, wypalenie zawodowe i satysfakcję z pracy. Testowano również pośredniczącą rolę konfliktów praca – rodzina i rodzina – praca w tych relacjach. Dane uzyskane na podstawie przeprowadzonych analiz sugerują, że pracoholizm prowadzi do obniżenia dobrostanu psychicznego człowieka, czyli wzrostu stresu i wypalenia zawodowego oraz spadku satysfakcji z pracy, z kolei zaangażowanie w pracy sprzyja dobrostanowi w pracy. Okazuje się również, że mediatorem relacji między pracoholizmem i zaangażowaniem w pracy a dobrostanem są konflikty między pracą i rodziną. Znak relacji tych konfliktów z pracoholizmem i zaangażowaniem w pracy jest jednak inny. O ile pracoholizm nasila konflikty praca – rodzina i rodzina – praca, o tyle zaangażowanie w pracy osłabia je. Tak więc uzyskane wyniki pokazują zgodnie, że pracoholizm i zaangażowanie w pracę to dwa odrębne zjawiska, względnie od siebie niezależne. Wyniki te wydają się zgodne z danymi uzyskanymi przez Schaufeliego i jego pracowników [2008], a także z sugestiami Wojdyły [2010], że zaangażowanie w pracę nie jest koniecznym warunkiem wystąpienia pracoholizmu. O pracoholizmie nie decyduje ilość inwestowanego w pracę czasu, lecz oparty na przymusie sposób jej wykonania. Nadmiar pracy u pracoholików dobrze opisuje zaproponowany termin „niewymaganej pracy” (*non-required work*) polegającej na zajmowaniu się pracą na poziomie myśli, stałym obmyślaniu lepszych, bardziej efektywnych sposobów wykonywania pracy. Ciągłego myślenia o pracy – mającego prawdopodobnie podłoże lękowe – nie należy mylić z silnym zaangażowaniem w pracę.

Oprócz implikacji poznawczych wskazać można także na płynące z niniejszych badań korzyści dla praktyki kierowania pracownikami. Dotyczą one lepszego zrozumienia mechanizmów oddziaływania oraz następstw zaangażowania w pracy i pracoholizmu. Wiedza ta może wiązać się ze zmniejszeniem ekonomicznych i społecznych skutków pracoholizmu. Korzyści dla samych pracowników odnoszą się z kolei do wzrostu psychicznego dobrostanu w pracy. Należy podkreślić jednak, że przeprowadzone badania prowadzone były w paradygmacie badań poprzecznych, a nie podłużnych. Badane zjawiska cechuje duża dynamika, dlatego bardziej wartościowe wydają się badania podłużne z przynajmniej kilkumiesięczną przerwą w pomiarze. Byłyby one szczególnie wskazane w dalszych eksploracjach.

Literatura

- Bacharach S.B., Bamberger P., Conley S., *Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work*, "Journal of Organizational Behavior" 1991, 12, 39-53.
- Baka Ł., *Konflikt między pracą i rodziną a wypalenie zawodowe. Pośrednicząca rola zasobów osobowych*, „Psychologia Społeczna” 2011, 4, 367-374.
- Baka Ł., Derbis R., *The relationship between job stressors, job burnout and work engagement: the regulating role of work-family conflict and type a behaviour pattern*, "Polish Journal of Applied Psychology" [in press].
- Bakker A.B., Demerouti E., Burke R., *Workaholism and relationship quality. A spillover-crossover perspective*, "Journal of Occupational Health Psychology" 2009, 14, 23-33.
- Baron R.M., Kenny D.A., *The moderator – mediator variable distinction in social psychological research. Conceptual, strategic and statistical considerations*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1986, 51, 1173-1182.
- Bettencourt L.A., Gwinner K.P., Meuter P., *A comparison of attitude, personality and knowledge predictors of service – oriented organizational citizenship behaviors*, "Journal of Applied Psychology" 2001, 86, 29-41.
- Brady B.R., Vodanovich S.J., Rotunda R., *The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction and perception of leisure activities*, "The Psychologist-Manager Journal" 2008, 11, 241-263.
- Burke R.J., Koksall H., *Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study*, "Psychological Reports" 2002, 91, 60-68.
- Burke R.J., Matthiesen S., *Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences*, "Stress and Health" 2004, 20, 301-308.
- Burke R.J., Richardsen A.M., Mortinussen M., *Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes*, "Journal of Organizational Change Management" 2004, 7, 459-470.
- Carlson D.S., Kacmar K.M., Williams L.J., *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*, "Journal of Vocational Behavior" 2000, 56, 249-276.
- Cohen S., Wills T.A., *Stress, social support and the buffering hypothesis*, "Psychological Bulletin" 1985, 98, 310-357.
- Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B., *The job demands-resources model of burnout*, "Journal of Applied Psychology" 2001, 86, 3, 499-512.
- Eby L.T., Casper W.J., Lockwood A., Bordeaux C., Brinley A., *Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature [1980-2002]*, "Journal of Vocational Behavior" 2005, 66, 124-197.
- Fredrickson B.L., *The role of positive emotions in positive psychology*, "American Psychologist" 2001, 56, 218-226.
- Frone M.R., *Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey*, "Journal of Applied Psychology" 2000, 85, 888-895.
- Greenhaus J.H., Beutell N.J., *Sources of conflict between work and family roles*, "Academy of Management Review" 1985, 10, 76-88.
- Grzywacz J.G., Arcury T.A., Marin A., Carillo L., Burke B., Coates M.L., Quandt S.A., *Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos*, "Journal of Applied Psychology" 2007, 92, 1119-1130.
- Hakanen J.J., Schaufeli W.B., Ahola 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.
- Halbesleben J.R.B., Harvey J., Bolino M.C., *Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family*, "Journal of Applied Psychology" 2009, 94, 1452-1465.

- Hornowska E., Paluchowski W.J., *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007.
- Kahn W.A., *To be fully there: Psychological presence at work*, "Human Relations" 1992, 45, 321-349.
- Kanai A., *Economic and Employment Conditions, Karoshi [Work to Death] and the Trend of Studies on Workaholism in Japan*, [in:] R. Burke (ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, UK: Edward Elgar, Cheltenham 2006
- Kanungo R.N., *Measurement of job and work involvement*, "Journal of Applied Psychology" 1982, 67, 3, 341-349.
- Kelloway E.K., Gottlieb B. H., Barham L., *The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation*, "Journal of Occupational Health Psychology" 1999, 4, 337-346.
- Locke E.A., *Motivation, cognition, and action: An analysis of studies of task goals and knowledge*, "Applied Psychology: An International Review" 2000, 49, 408-429.
- Lodhal T.M., Kejner M., *The definition and measurement of job involvement*, "Journal of Applied Psychology" 1965, 49, 24-33.
- Maslach Ch., Leiter M.P., Schaufeli W.B., *Job Burnout*, "Annual Review Psychology" 2001, 52, 397-422.
- Meijman T.F., Mulder G., *Psychological Aspects of Workload*, [in:] P.J. Drenth, H. Thierry, & C.J. de Wolff (eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Psychology Press, Hove, UK 1998.
- Mikkelsen A., Burke R.J., *Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences*, "International Journal of Stress Management" 2004 11, 429-444.
- Netemeyer R.G., Boles J.S., McMurrian R., *Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales*, "Journal of Applied Psychology" 1996, 81, 400-410.
- Oates W., *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*, World, New York 1971.
- Ogińska-Bulik N., Juczyński Z., *Osobowość, stres a zdrowie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008.
- Paluchowski W.J., Hornowska E., *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007.
- Peeters M.C.W., Montgomery A.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B., *Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout*, "International Journal of Stress Management" 2005, 12, 43-61.
- Piotrowski A., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy służby więziennej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
- Schaufeli W.B., Bakker A.B., *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*, "Journal of Organizational Behavior" 2004, 25, 293-315.
- Schaufeli W.B., Bakker A.B., van der Heijden F.M.M., Prins J.T., *Workaholism, burnout and well-being among junior doctors. The mediating role of role conflict*, "Work & Stress" 2009, 23, 155-172.
- Schaufeli W.B., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A.B., *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*, "Journal of Happiness Studies" 2002, 71-92.
- Schaufeli W.B., Taris T.W., van Rhenen W., *Workaholism, burnout and work engagement: Three of kind or three different kinds of employee well-being?*, "Applied Psychology: An International Review" 2008, 57, 173-203.
- Shimazu A., Schaufeli, W.B., *Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees*, "Industrial Health" 2009, 47, 495-502.
- Spence J.T., Robbins A.S., *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*, "Journal of Personality Assessment" 1992, 58, 160-178.
- Taris T.W., Schaufeli W.B., Verhoeven L.C., *Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict*, "Journal of Applied Psychology: An International Review" 2005, 54, 37-60.

- Witt L.A., Carlson D.S., *The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support*, "Journal of Occupational Health Psychology" 2006, 11, 343-357.
- Wojdyło K., *Kwestionariusz pracoholizmu [WART] – wstępna adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych*, „Nowiny Psychologiczne” 2005, 4, 71-84.
- Wojdyło K., *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
- Van Beek I., Taris T.W., Schaufeli W.B., *Workaholic and work engaged employees. Dead ringers or worlds apart?*, "Journal of Occupational Health Psychology" 2011, 16, 468-482.
- Zalewska A., *Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*, „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Psychologica” 2003, 7, 49-61.

WORKAHOLISM AND WORK ENGAGEMENT AS PREDICTORS OF JOB WELL-BEING

Summary: The study was aimed at investigation the relationships between workaholism, work engagement and psychical well-being. It was also intended to test the mediating function of work – family conflicts. Psychical well-being was measured by stress, job burnout and job satisfaction. Participants were teachers and prison workers ($N = 267$). As predicted workaholism and work engagement were correlated with psychical well-being differently. Work – family conflicts mediates effects of workaholism and work engagement on psychical well-being.

Keywords: workaholism, work engagement, job well-being, work – family conflict.