

PRZEDMOWA	9
ROZDZIAŁ 1	
NADMIERNE OBCIĄŻANIE SIĘ PRACĄ	16
Praca i jej miejsce w życiu	16
Psychopatologia pracy	19
Obciążenie pracą	19
Uzależnienie od pracy	24
Specyfika pracoholizmu jako uzależnienia behawioralnego	30
Pracoholizm – czynniki podmiotowe i kontekstowe	31
Podstawowe negatywne skutki pracoholizmu	36
Skutki podmiotowe	37
Konflikt praca–rodzina	37
Skutki organizacyjne	39
Teoretyczne wyjaśnienia pracoholizmu	40
ROZDZIAŁ 2	
OMÓWIENIE PRAC NAD OSTATECZNĄ WERSJĄ KWESTIONARIUSZA OBJAWOWEGO NADMIERNEGO OBCIĄŻANIA SIĘ PRACĄ (KONOP)	42
Różne miary pracoholizmu	42
<i>Kwestionariusz do pomiaru uzależnienia od pracy (WART)</i>	42
<i>Skale do badania pracoholizmu Spence i Robbins (WorkBAT)</i>	44
<i>Skrócona skala do badania pracoholizmu (WorkBAT-R)</i>	45
Podskala kwestionariusza <i>Schedule for Nonadaptive Personality (SNAP-Work)</i>	45
<i>Skale do badania skłonności do zachowań pracoholicznych (SWBT)</i>	46
<i>Kwestionariusz Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)</i>	47
<i>Kwestionariusz Workaholism Analysis Questionnaire (WAQ)</i>	47
<i>Kwestionariusz Bergen Work Addiction Scale (BWAS)</i>	48
<i>Skala zaabsorbowania pracą (SZAP)</i>	49
<i>Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu (WKOP)</i>	49
Podsumowanie	50
Metodologiczne konsekwencje	51
Założenia własnego kwestionariusza	52
Historia puli pytań	53
Prace nad ostateczną wersją kwestionariusza	55
Próba badawcza	55
Ilościowa charakterystyka pozycji	57
Analiza kryterium	59
Problemy trafności	66
Analiza treści skal	68
Podsumowanie	71

ANALIZA KORELATÓW SKAL KWESTIONARIUSZA OBJAWOWEGO NADMIERNEGO OBciążANIA SIĘ PRACĄ (KONOP)

Wykorzystane w badaniach skale i kwestionariusze	73
<i>Wielowymiarowy kwestionariusz samooceny (MSEI)</i>	75
<i>Technika pomiaru poczucia kontroli w sytuacji pracy (Skala I-E w pracy)</i>	76
<i>Kwestionariusz temperamentu EAS – wersja dla dorosłych (EAS-D)</i>	76
<i>Formalna charakterystyka zachowania – Kwestionariusz temperamentu (FCZ-KT)</i>	78
<i>Kwestionariusz temperamentu i charakteru (TCI) Claude'a R. Cloningera</i>	79
<i>Kwestionariusz nadziei na sukces (KNS)</i>	81
<i>Kwestionariusz do mierzenia motywacji osiągnięć</i>	82
<i>Narzędzie do badania wzorców przywiązania (RQ)</i>	83
Skala <i>Utrata kontroli nad pracą (UKP)</i> i jej korelaty	83
Związek pomiędzy utratą kontroli nad pracą a poczuciem umiejscowienia kontroli	85
Związek pomiędzy utratą kontroli nad pracą a spostrzeganą samokontrolą, integracją tożsamości i innymi składnikami samooceny	86
Związek pomiędzy utratą kontroli nad pracą a stażem pracy	88
Związek pomiędzy utratą kontroli nad pracą a poczuciem misyjności wykonywanego zawodu	89
Związek pomiędzy utratą kontroli nad pracą a cechami temperamentu	93
Podsumowanie	95
Skala <i>Perfekcjonistyczny styl pracy (PSP)</i> i jej korelaty	96
Związek pomiędzy perfekcjonistycznym stylem pracy a spostrzeganą samokontrolą i innymi składnikami samooceny	98
Związek pomiędzy perfekcjonistycznym stylem pracy a poczuciem umiejscowienia kontroli	100
Związek pomiędzy perfekcjonistycznym stylem pracy a motywacją osiągnięć	101
Związek pomiędzy perfekcjonistycznym stylem pracy a nadzieją na sukces	102
Związek pomiędzy perfekcjonistycznym stylem pracy a cechami temperamentu	102
Podsumowanie	104
Skala <i>Ogólne poglądy na pracę (OPP)</i> i jej korelaty	104
Związek pomiędzy przypisywaniem pracy szczególnej roli a oceną własnych kompetencji oraz relacji intymnych	106
Zależność pomiędzy stylem przywiązania a poglądami na pracę	107
Związek pomiędzy przypisywaniem dużej roli pracy a towarzyskością oraz posiadaniem nadziei na sukces	108
Definiowanie wartości człowieka przez pracę a skłonność do wchodzenia w relacje intymne	109
Związek pomiędzy poglądami na pracę a poczuciem misyjności wykonywanego zawodu	110
Związek pomiędzy cechami temperamentu i charakteru a poglądami na pracę	111
Podsumowanie	111

Skala <i>Spostrzegana opresyjność organizacji</i> (SOO) i jej korelaty	112
Związek pomiędzy postrzeganiem organizacji jako opresyjnej a poczuciem umiejscowienia kontroli oraz tendencją do reagowania pobudzeniem emocjonalnym	114
Stanowisko pracy a spostrzeganie opresyjności organizacji	117
Związek postrzegania organizacji jako opresyjnej z tendencją do obronnego wzmacniania samooceny	118
Związek pomiędzy spostrzeganiem opresyjności organizacji a towarzyskością .	119
Podsumowanie	120
ZAKOŃCZENIE	121
ZAŁĄCZNIK	
<i>KWESTIONARIUSZ OBJAWOWY NADMIERNEGO OBCIĄŻANIA SIĘ PRACĄ (KONOP)</i>	123
Kwestionariusz objawowy nadmiernego obciążania się pracą	131
CYTOWANA LITERATURA	134