

LUCYNA GOLIŃSKA

Zakład Psychologii Osobowości i Różnic Indywidualnych  
Instytut Psychologii UŁ

## SKALA DO BADANIA ZAABSORBOWANIA PRACĄ (SZAP)

### WPROWADZENIE

Oprócz tradycyjnie rozróżnianych uzależnień od substancji chemicznych (alkoholu, narkotyków, leków, nikotyny), którym towarzyszy zmieniony mechanizm fizjologiczny charakteryzujący się silnym zapotrzebowaniem (głód) na pewne substancje, coraz częściej mówi się o uzależnieniu psychicznym przejawiającym się w zapotrzebowaniu na ekstremalność w częstotliwości lub intensywności pewnych normalnych zachowań, np.: objadanie się, hazard, wielogodzinne używanie komputera do gier lub „bycia na czacie”. Coraz wyraźniej akcentuje się też rolę uzależnień jako patologicznego lub przynajmniej szkodliwego sposobu radzenia sobie z emocjami. Dotyczy to zarówno łagodzenia bólu przeżywania przykrych emocji, jak też dostarczania sobie źródeł emocji pozytywnych.

Czasami zamiast określenia „uzależnienia” używa się terminu „nałogowe zachowania” (Dodziuk, Kapler, 1999). Na obszernej liście nałogowych zachowań wymieniana jest także praca. Nadmierne zaangażowanie w nią, równoznaczne z przeznaczaniem na pracę większości swojego czasu, określane jest pejoratywnie jako pracoholizm. Diagnozowanie pracoholizmu przebiega na podstawie niejasnych, subiektywnych kryteriów, i najczęściej jest to kamuflowana forma krytyki sposobu życia osoby tak etykietowanej. Pracoholizm, jak dotychczas, pozostawał poza sferą badań empirycznych, aczkolwiek jawił się coraz wyraźniej w praktyce psychoterapeutycznej jako przedmiot problemu pacjentów, którzy użalali się na trudności w przeżywaniu i zagospodarowywaniu czasu poza pracą, bądź członków ich rodzin.

Praca wydaje się szczególnie niebezpieczną formą „uzależnienia”, ponieważ, w przeciwieństwie do innych nałogowych zachowań (np. hazardu, objadania się), ma wysoką rangę społeczną – traktowana jest jako wartość. Jej szczególna nobilitacja nastąpiła w efekcie zaistniałych w Polsce zmian polityczno-ekonomicznych; praca zyskała nowy wymiar jako źródło możliwości finansowych, prestiżowych, wywierania wpływu, nabrała także dodatkowej wartości dla osób, które ją utraciły lub które odczuwają takie zagrożenie. Bilans zysków, jakie można dzięki niej osiągnąć, i strat, jakie można ponieść w efekcie jej utraty, sprawił, że w świadomości większości społeczeństwa zyskała nową wysoką rangę.

Wskaźnikiem zaangażowania w pracę są nie tylko skuteczność i uzyskiwane efekty, ale także dyspozycyjność i poświęcany jej czas. Zaangażowanie jest wysoko notowane w odbiorze pracodawców, jak również jest przekładalne na wyraźne zyski osoby pracującej. Należą do nich ekwiwalent finansowy, kariera zawodowa, a także poczucie profesjonalizmu, kompetencji i skuteczności, umacniające lub weryfikujące poczucie własnej wartości. W świadomości społecznej praca jest także nieodłącznym atrybutem dorosłości i pełnego odpowiedzialnego funkcjonowania.

Podstawowym celem moich badań było sprawdzenie, na ile jest uprawnione traktowanie silnego zaabsorbowania pracą, równoznacznego z dużą liczbą godzin poświęcanych na nią, jako pracoholizmu, czyli zachowania nałogowego.

#### METODA

Struktura uzależnień chemicznych znalazła precyzyjny opis (Leonard, Blane, 2003; Mellibruda, 1997; Dodziuk, Kapler, 1999), który uległ uogólnieniu i służy jako kryterium diagnozowania różnorodnych uzależnień. Podstawowe wymiary uzależnienia to:

- 1) przymus używania równoznaczny z niezwykle intensywnym zapotrzebowaniem na podejmowanie danej aktywności;
- 2) podwyższenie poziomu tolerancji na dane zachowanie równoznaczne z zapotrzebowaniem na większe dawki substancji lub większą częstotliwość, intensywność, czas trwania danej aktywności;
- 3) niepowodzenia w podejmowanych próbach zaprzestania danej aktywności;
- 4) symptomy „odstawienne” równoznaczne z doznawaniem cierpienia fizycznego lub (i) psychicznego w przypadku niemożności używania danej substancji lub zachowań;
- 5) sztywny schemat zachowań, czyli upodobnienie przebiegu podejmowanej aktywności;

6) przekonania wspierające dane zachowania ułatwiające ich racjonalizację;

7) ponoszone koszty zdrowotne (pogorszenie stanu zdrowia), psychologiczne (np. niekorzystna zmiana w relacjach z bliskimi, przeżywanie poczucia winy lub wstydu), a także materialne.

W celu sprawdzenia, na ile zaabsorbowanie pracą można traktować jako uzależnienie zastosowano następującą procedurę postępowania.

W pierwszym etapie została przygotowana wstępna wersja kwestionariusza do badania zaabsorbowania pracą. Wersja ta zawierała ogółem 50 stwierdzeń dotyczących każdego z wyżej wymienionych wymiarów uzależnienia.

(1) przymus używania [numery stwierdzeń odpowiadają kolejności, w jakiej były wymieniane w pierwotnej wersji kwestionariusza]

1. Zawsze podczas weekendu muszę mieć w domu jakąś pracę związaną z moją aktywnością zawodową, ponieważ zapewnia mi to komfort psychiczny

3. Kiedy nie mogę zasnąć zabieram się do pracy którą zabrałem do domu

10. Gdy zacznę już pracować trudno mi zrobić choćby krótką przerwę

12. Kiedy jestem w dołku psychicznym najskuteczniejszym lekiem jest całkowite pogrążenie się w pracy

18. Są sytuacje, które zawsze powodują u mnie nieodpartą chęć pogrążenia się w pracy

25. Cieszy mnie gdy ktoś znajomy dzwoni do mnie do pracy, bo mogę wtedy przerwać wykonywane zajęcia

32. Często mam ochotę wpaść wieczorem do pracy

38. Nic nie jest w stanie powstrzymać mnie od zaczętej pracy

41. Kiedy mam jakieś kłopoty osobiste lub rodzinne zatapiam się w pracy

44. Gdy praca tego wymaga odłożę wszystko, by ją wykonać

(2) sztywny schemat

19. Nawet gdyby mi proponowano zmianę warunków na inne, to wolę swój sprawdzony sposób pracy

28. Chętnie wprowadzam zmiany w rytmie i sposobie swojej pracy

35. Mam swoje przyzwyczajenia w pracy i nawet, jeśli innym mogą się one wydawać irracjonalne, to nie mam ochoty z nich zrezygnować

(3) system przekonań

4. Uważam, że praca czyni człowieka bardziej wartościowym

14. Myślę, że spędzenie większej ilości czasu bez pracy wprowadziłoby negatywne zamieszanie w moje życie

21. Potrafię pracować bardzo długo, wytrwale i to mi służy

27. Gdyby doba była dłuższa, na pewno miałbym więcej czasu, by spotykać się ze znajomymi

34. Według mnie intensywna praca dobrze robi, zbyt długi odpoczynek męczy i szkodzi

40. Uważam, że pracowitość jest jedną z najważniejszych cech człowieka

45. Rozmowa ze znajomymi przy kawie czy herbacie o rzeczach mało istotnych jest dla mnie marnowaniem czasu

48. Pracuję tak dużo, ponieważ zmusza mnie do tego życie

- (4) niepowodzenia w odstawieniu
5. Wiele razy próbowałem zmienić intensywność pracy, ale nie udawało mi się
13. Jeżeli tylko zechcę, zacznę od następnego miesiąca kontrolować ilość czasu poświęconego pracy zawodowej
20. Mimo że podejmowałem próby unormowania mojego czasu pracy, nigdy mi się to nie udało
26. Chociaż wiele razy umawiałem się z domownikami, że wrócę z pracy o określonej godzinie, nie udało mi się oderwać od wykonywanych zajęć odpowiednio wcześniej
33. Złe samopoczucie lub choroba nie są wystarczającym powodem dla przerwania pracy
46. Prawie zawsze udaje mi się wyjść z pracy o zaplanowanej wcześniej godzinie
- (5) wzrost tolerancji
2. Moja gotowość do pracy i wydajność zawodowa stale wzrastają
6. Zdarza mi się stracić w pracy poczucie czasu i wtedy wracam bardzo późno
11. Mimo że pracuję coraz więcej, nie czuję się zmęczony pracą
15. Często zdarza mi się pracować do krańcowego wyczerpania
22. Myślę, że w ciągu ostatnich 2–3 lat spędzam w pracy coraz więcej czasu
29. Oprócz czasu spędzonego w pracy coraz częściej zajmuję się nią także w domu
36. Praca pochłania coraz więcej mojej uwagi
39. Zawsze jestem gotowy do pójścia do pracy, jeśli sytuacja będzie tego wymagała
42. Od roku, dwóch zwiększyła się ilość pracy, którą mogę wykonać bez robienia przerwy
47. Coraz częściej zdarzają się dni, kiedy prawie nie opuszczam mojego miejsca pracy
- (6) koszty
7. Czasami myślę, że moje zaangażowanie w pracę źle wpływa na moje kontakty z najbliższymi
8. Tylko gdy intensywnie pracuję, czuję się człowiekiem w pełni wartościowym
16. Coraz więcej czasu poświęcam na pracę kosztem innych spraw
23. Od pewnego czasu zdarzają mi się różne kłopoty ze zdrowiem, których dotąd nie miałem
30. Prawie każdego dnia znajduję trochę czasu dla moich bliskich
37. Czasami czuję się winny wobec mojej rodziny z powodu zaniedbywania innych spraw poza pracą
43. Czasami myślę o sobie, że jestem jakiś dziwny
49. Moja praca wpłynęła na ograniczenie kontaktów z bliskimi mi osobami
- (7) objawy „odstawienne”
9. Nie wyobrażam sobie zrezygnowania z wyjazdu na urlop bez poważnej przyczyny, np. choroby bliskiej osoby
17. Czuję się bardzo rozdrażniony, jeśli coś przeszkadza mi pójść do pracy
24. W czasie świąt i dni wolnych od pracy czuję jakiś niepokój
31. Często zdarza mi się, że urlop nie dający możliwości zajęcia się pracą strasznie mi się dłuży
50. Drobne przeziębienie jest dobrym pretekstem, by nie iść do pracy

### STRUKTURA CZYNNIKOWA SZAP

Za pomocą pierwotnej wersji kwestionariusza przebadano grupę 343 osób w wieku od 24 do 60 lat, zróżnicowanych pod względem charakteru wykonywanej pracy i wykształcenia. Osoby badane były także pytane o przeciętną

liczbę godzin w tygodniu poświęconych na pracę, jak również odpowiadały na pytanie o to, czy pracują w soboty bądź (i) w niedziele oraz od jak dawna pracują w tym rytmie. Odpowiedzi na wyżej wymienione pytania wymagały wyboru właściwej możliwości spośród wymienionych.

Kolejny krok polegał na zastosowaniu analizy czynnikowej, której rezultatem było wyodrębnienie 14 czynników. Przyjęto kryterium, że wartość ładunkowa stwierdzenia nie może być niższa niż 0,4.

Czynnik 1 – stwierdzenia opisujące głównie wzrost tolerancji i koszty interpersonalne: 7, 16, 22, 36, 37, 42, 48, 49.

Czynnik 2 – stwierdzenia dotyczące przymusu pracy, objawów „odstawienych”, sztywnego schematu pracy oraz wspierających przekonań: 10, 15, 18, 21, 24, 33, 34, 35, 38, 45.

Czynnik 3 – przekonania wspierające zaangażowanie w pracę. Czynniki ten tworzą stwierdzenia: 4, 14, 39, 40, 44.

Czynnik 4 – trudności w limitowaniu i kontroli zachowań związanych z pracą: 3, 6, 26, 32.

Czynnik 5 – dość niejednorodny treściowo, reprezentuje racjonalne obrony: 20, 26, 43.

Czynnik 6 – wzrost tolerancji: 2, 11.

Czynnik 7 – rola pracy w radzeniu sobie z emocjami: 8, 12, 28, 41.

Czynnik 8 – zastępcze funkcje pracy: 1, 3, 29.

Pozostałe czynniki zawierają pojedyncze stwierdzenia, a mianowicie: czynnik 9 – stwierdzenia 19, 23; czynnik 10 – stwierdzenie 50; czynnik 11 – stwierdzenia 30, 46; czynnik 12 – stwierdzenie 13; czynnik 13 – stwierdzenie 9 oraz czynnik 14 – stwierdzenia 4, 25.

Ponieważ analiza czynnikowa wskazuje na układ w postaci „ostrego usypiska”, stąd zdecydowano o wykluczeniu stwierdzeń, które zawarte są w czynnikach 9–14. Podstawą do takiej decyzji było też to, że czynniki te skupiały pojedyncze stwierdzenia.

W rezultacie wykluczono stwierdzenia: 5, 9, 13, 17, 19, 23, 25, 30, 31, 33, 45, 46, 50 oraz jedno (45) ze względu na duży rozrzut rezultatów otrzymanych przy podwójnym badaniu.

Poprawiona wersja kwestionariusza zawiera więc 38 stwierdzeń. Ostateczna wersja SZAP jest załączona w aneksie.

Analiza czynnikowa nie potwierdziła w pełni występowania i odrębności wszystkich ośmiu wymiarów uzależnienia. Słabo zaznaczone są objawy „odstawienne” oraz niepowodzenia w utrzymaniu kontroli, natomiast bardzo wyraźnie zaznacza się wzrost tolerancji na pracę i system przekonań podtrzymujących wysokie zaabsorbowanie.

Tabela 1

Wykaz stwierdzeń z uwzględnieniem ich przynależności do wyodrębnionych czynników i mocy ładunkowej

Nr itemu	Czynniki													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	0,24958	0,34150						0,59912						
2		0,31416		0,46225	0,73554	0,27558	0,22907				0,29259	0,31654		-0,4338
3	0,12220		0,47385				0,49364							
4				0,28481	0,35972		0,27558							
5	0,22122			0,63067	0,27302	0,25624	0,25624	0,28397					0,80708	
6	0,26792			0,22759	-0,2535	0,55426	0,24223			-0,1130		0,24980		
7	0,51579		-0,1532			0,31036	0,47985		0,22053					
8	0,12905	0,29929				0,59986								
9		0,50736		0,24979								0,10660		
10	0,17961	0,36729				0,55426					-0,2172			
11		0,31926										0,79539		
12	0,18652		0,24771											
13														
14			0,49803											
15	0,47576	0,47566												
16	0,69441	0,22894		0,23851			0,17132			0,28231				-0,1723
17	0,21829	0,29372	0,33931											
18	0,20848	0,39932	0,19583				0,35149							
19	-0,11107	0,29554	0,26294		0,34981				0,48200					
20	0,15953		0,20192	0,37974	0,41908				0,21119			-0,3139		-0,1627



Tabela 2

## Rezultaty analizy czynnikowej

Czynnik	Wartość własna	Procent wariacji	Skumulowany procent wariacji
1	12,380	24,8	24,8
2	2,862	5,7	35,5
3	2,094	4,2	34,7
4	1,712	3,4	38,1
5	1,639	3,3	41,4
6	1,582	3,2	44,5
7	1,368	2,7	47,3
8	1,347	2,7	50,0
9	1,262	2,5	52,5
10	1,184	2,4	54,9
11	1,123	2,2	57,1
12	1,105	2,2	59,3
13	1,081	2,2	61,5
14	1,046	2,1	63,6

Stołość skali

Po upływie trzech miesięcy dokonano powtórnego pomiaru wstępną wersją skali na populacji 88 osób spośród przebadanych pierwotnie. Przy ustalaniu stołości wyników posłużono się współczynnikiem korelacji badającym zgodność rezultatów dla każdej osoby badanej, który dla wszystkich badanych – poza czterema osobami – okazał się istotny na poziomie  $p < 0,001$  i średnio wynosił 0,53. Ustalono także współczynnik korelacji dla każdego itemu, porównując obie odpowiedzi dla wszystkich osób badanych dwukrotnie. Również ta analiza potwierdziła wysoką stołość odpowiedzi. Tylko w przypadku dwóch stwierdzeń, a mianowicie 45 i 46 współczynnik korelacji okazał się nieistotny i wynosił odpowiednio  $R = 0,1151$  oraz  $R = 0,1567$ .

Trafność skali

Badanie trafności zewnętrznej SZAP nastęczało spore kłopoty ze względu na brak narzędzi do badania zaabsorbowania pracą. W dostępnym mi materiale obiektywnym wskaźnikiem była informacja udzielona przez osobę badaną, a dotycząca jednej z dziewięciu możliwości określających liczbę godzin poświęconych pracy w ciągu tygodnia. Pytanie brzmiało:

Ile czasu poświęca Pan (Pani) tygodniowo średnio na pracę zawodową? Jeśli część pracy wykonuje Pan (Pani) dodatkowo w domu to proszę wliczyć także ten czas.



- a) mniej niż 40 godz. (mniej niż 8 godz. dziennie przy pięciodniowym tygodniu pracy),  
 b) 41–45 godz.,  
 c) 46–50 godz. (ok. 8 godz. dziennie przez sześć dni w tygodniu),  
 d) 51–55 godz.,  
 e) 56–60 godz. (do 10 godz. dziennie przez sześć dni w tygodniu),  
 f) 61–65 godz. (ok. 10–11 godz. dziennie przez sześć dni w tygodniu),  
 g) 66–70 godz. (ok. 11–12 godz. dziennie przez sześć dni w tygodniu),  
 h) 71–75 godz. (ok. 12 godz. dziennie przez sześć dni w tygodniu),  
 i) 76 i więcej godzin.

Wyodrębniono trzy grupy zróżnicowane ze względu na czas poświęcany pracy, a mianowicie: mniej niż 50 godz. (typowe zaabsorbowanie pracą), 51–65 godz. (zwiększone zaabsorbowanie pracą) oraz więcej niż 66 godz. (wysokie zaabsorbowanie pracą), i porównano rezultaty uzyskane przez nich w SZAP. Liczebność wymienionych grup wynosiła odpowiednio: 51, 51 oraz 38. Poniższą analizę przeprowadzono na wynikach uzyskanych od 140 osób: 72 kobiet i 68 mężczyzn.

Tabela 3

Wyniki uzyskane przez osoby badane w skali zaabsorbowania pracą a czas poświęcany przez nich na pracę tygodniowo – badanie trafności skali

	50 lub mniej godz.	51–65 godz.	66 godz. i więcej	razem
Kobiety	89,67	111,63	134,58	108,53
Mężczyźni	91,30	113,67	144,33	114,59
Razem	90,73	112,71	112,71	111,47

$F = 54,342$ ;  $p < 0,000$ .

Rezultaty Anova wskazują na istotne różnice między grupami o typowym, zwiększonym i wysokim zaabsorbowaniu pracą, natomiast nie stwierdzono zróżnicowania wyników w zależności od płci.

Osoby różniące się liczbą godzin poświęcanych pracy uzyskały też znacząco odmienne wyniki w Skali Zaabsorbowania Pracą. Zatem rezultaty uzyskane w skali SZAP wskazują na zaabsorbowanie pracą.

### Normy stenowe

Normy stenowe zostały ustalone w oparciu o wyniki 249 osób przebadanych ostateczną wersją SZAP. Badani byli w wieku 22–63 lat, z czego wykształcenie wyższe posiadało 51,8%, średnie – 42,6%, podstawowe i zawodowe – 5,6%.

Tabela 4

Informacje o grupie przebadanej 38-itemową wersją SZAP do wyznaczenia norm

Płeć	<i>N</i>	Średnia	Odchylenie standardowe	Błąd standardowej średniej
Kobiety	157	85,08	19,091	1,524
Mężczyźni	92	86,65	17,231	1,796

Różnice w wynikach kobiet i mężczyzn okazały się nieistotne, stąd podobieństwo norm stenowych wyznaczonych osobno dla obu płci. Steny były wyznaczane wskaźnikiem skumulowanego procentu.

Tabela 5

Normy stenowe dla wyników uzyskanych w Skali Zaabsorbowania Pracą (SZAP)

Wyniki kobiet (suma pkt)	Steny	Wyniki mężczyzn (suma pkt)
<49	1	<50
50–56	2	53–60
57–65	3	61–69
66–75	4	70–77
76–84	5	78–86
85–94	6	87–95
95–105	7	96–104
106–113	8	105–113
114–123	9	114–123
124 <	10	124 <

## PODSUMOWANIE

Prezentowana skala służy do badania zaabsorbowania pracą. Wstępne badania nasuwają przypuszczenie, że istnieją dwie kategorie osób z wysokim zaabsorbowaniem pracą; jedni z nich odnajdują w niej potwierdzenie swoich predyspozycji osobowościowych, a także być może zapotrzebowań na stymulację, zaś inni czynią to wbrew swoim predyspozycjom. Można też oczekiwać, iż ponoszone przez nich koszty zdrowotne i interpersonalne będą odmienne. Wysokie zaabsorbowanie pracą może sprzyjać zwiększonej częstotliwości doświadczania w pracy emocji pozytywnych związanych z własną skutecznością, ale też może prowadzić do doświadczania negatywnych emocji w relacjach z rodziną. Dalsze badania trwają.

**BIBLIOGRAFIA**

- Derbis R., Bańka A. (1998), *Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność*, Wydawnictwo Naukowe SPA, Poznań
- Dodziuk A., Kapler L. (1999), *Natógowe zachowania*, Instytut Psychologii Zdrowia, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa
- Fletcher B. (1982), *Work, Stress, Disease and Life Expectancy*, Wiley, Chichester
- Leonard K., Blane H. (2003), *Picie i alkoholizm w świetle teorii psychologicznych*, Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Warszawa
- Mellibruda J. (1997), *Psycho-bio-społeczna koncepcja uzależnienia od alkoholu*, „Alkoholizm i Narkomania” 28, 3, 277–306
- Robinson B. (1986), *Hidden Legacies of Adult Children-Work Addiction*, Sage Publication, Thousand Oaks, (CA)
- Zalewska A. (2003), *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”, Warszawa

LUCYNA GOLIŃSKA

**SCALE OF COMMITMENT TO WORK**

High commitment to work is treated as a cue of addiction. Workoholism means that in spite of physical and psychological costs there is compulsion to work, failures in attempts to make changes, increase to overload. Work becomes the most successful way of control and regulation of emotions.

The article presents the construction of the commitment to work, its psychometric properties as well as proposition of using SCW.

**Key words:** commitment to work, control of emotions, workoholism.

## ANEKS

**Skala Zaabsorbowania Pracą (SZAP)****L. Golińska, M. Pasik**

Poniżej znajduje się kilkadziesiąt stwierdzeń dotyczących różnych zachowań związanych z pracą zawodową. Proszę ustosunkować się do nich, zakreślając jedną z czterech możliwych odpowiedzi, gdzie:

- 1 oznacza – zupełnie mnie to nie dotyczy,
- 2 – raczej mnie to nie dotyczy,
- 3 – raczej to mnie dotyczy,
- 4 – w pełni to mnie charakteryzuje.

Nie ma tu złych i dobrych odpowiedzi, są to bowiem stwierdzenia opisujące Pana (Pani) funkcjonowanie i odczucia.

- |   |         |
|---|---------|
| 1. Zawsze podczas weekendu muszę mieć w domu jakąś pracę związaną z moją aktywnością zawodową, ponieważ zapewnia mi to komfort psychiczny | 1 2 3 4 |
| 2.* Ostatnio moja gotowość do pracy i wydajność zawodowa uległa pogorszeniu   | 1 2 3 4 |
| 3. Kiedy nie mogę zasnąć, zabieram się do pracy, którą zabrałem(a)m do domu lub rozważam sprawy związane z moją pracą                     | 1 2 3 4 |
| 4. Uważam, że praca czyni człowieka bardziej wartościowym   | 1 2 3 4 |
| 5. Zdarza mi się stracić w pracy poczucie czasu i wtedy wracam bardzo późno   | 1 2 3 4 |
| 6. Czasami myślę, że moje zaangażowanie w pracę źle wpływa na moje kontakty z najbliższymi  | 1 2 3 4 |
| 7. Tylko gdy intensywnie pracuję czuję się człowiekiem w pełni wartościowym   | 1 2 3 4 |
| 8.* Prawie w każdej chwili jestem w stanie przerwać pracę, by zrobić małą przerwę   | 1 2 3 4 |
| 9. Mimo że pracuję coraz więcej, nie czuję się zmęczony(a) pracą  | 1 2 3 4 |
| 10. Kiedy jestem w dołku psychicznym najskuteczniejszym lekarstwem jest całkowite pogrążenie się w pracy                                  | 1 2 3 4 |
| 11.* Myślę, że spędzenie większej ilości czasu bez pracy, byłoby dla mnie bardzo korzystne  | 1 2 3 4 |
| 12. Często zdarza mi się pracować do krańcowego wyczerpania   | 1 2 3 4 |
| 13.* Prawie nigdy nie przedkładam pracy nad inne sprawy   | 1 2 3 4 |
| 14. Są sytuacje, które zawsze powodują u mnie chęć pogrążenia się w pracy   | 1 2 3 4 |
| 15. Mimo że podejmowałem(a)m próby unormowania mojego czasu pracy, nigdy mi się to nie udało  | 1 2 3 4 |
| 16. Potrafię pracować bardzo długo i wytrwale, i to mi służy  | 1 2 3 4 |

17. Myślę, że w ciągu ostatnich 2–3 lat spędzam w pracy coraz więcej czasu	1 2 3 4
18.* W czasie świąt i dni wolnych od pracy nawet o niej nie myślę	1 2 3 4
19. Chociaż wiele razy umawiałem się z domownikami, że wrócę z pracy o określonej godzinie nie udało mi się oderwać od zajęć odpowiednio wcześniej	1 2 3 4
20. Gdyby doba była dłuższa, na pewno miałbym więcej czasu, by spotykać się ze znajomymi	1 2 3 4
21.* Chętnie wprowadzam zmiany w rytmie i sposobie swojej pracy	1 2 3 4
22. Oprócz czasu spędzonego w pracy coraz częściej zajmuję się nią także w domu	1 2 3 4
23. Często zdarza mi się, że urlop nie dający możliwości zajęcia się pracą, strasznie mi się dłuży	1 2 3 4
24. Często mam ochotę wpaść wieczorem do pracy	1 2 3 4
25. Według mnie ciężka praca dobrze robi, zbyt długi odpoczynek męczy i szkodzi	1 2 3 4
26. Mam swoje przyzwyczajenia w pracy i nawet jeśli innym mogą się one wydawać irracjonalne, to nie mam ochoty z nich zrezygnować	1 2 3 4
27. Praca pochłania coraz więcej mojej uwagi	1 2 3 4
28. Czasami czuję się winny(a) wobec mojej rodziny z powodu zaniedbywania innych spraw poza pracą	1 2 3 4
29. Nic nie jest w stanie powstrzymać mnie od zaczętej pracy	1 2 3 4
30. Zawsze jestem gotowy(a) do pójścia do pracy, jeśli sytuacja będzie tego wymagała	1 2 3 4
31. Uważam, że pracowitość jest jedną z najważniejszych cech człowieka	1 2 3 4
32. Kiedy mam jakieś kłopoty osobiste lub rodzinne zatapiam się w pracy	1 2 3 4
33. Ostatnio zwiększyła się ilość pracy, którą mogę wykonać bez robienia przerwy	1 2 3 4
34. Czasami myślę o sobie, że jestem jaki(a)ś dziwny(a)	1 2 3 4
35. Gdy praca tego wymaga odłożę wszystko, by ją wykonać	1 2 3 4
36. Coraz częściej zdarzają się dni, kiedy prawie nie opuszczam miejsca pracy	1 2 3 4
37. Pracuję tak dużo, ponieważ zmusza mnie do tego życie	1 2 3 4
38.* Moja praca w żaden sposób nie ogranicza kontaktów z bliskimi mi osobami	1 2 3 4

Odpowiedzi na pytania zaznaczone \* (tj.: 2, 8, 11, 13, 18, 21, 38) są punktowane odwrotnie.