

Отримано: 2 червня 2020 р.

Прорецензовано: 8 червня 2020 р.

Прийнято до друку: 8 червня 2020 р.

e-mail: uliana.nikitchuk@oa.edu.ua

olena.kostryba@oa.edu.ua

valentyna.pavlovska@oa.edu.ua

DOI: 10.25264/2415-7384-2020-11-197-202

Нікітчук У. І., Костриба О. В., Павловська В. В. Вимірювання трудоголізму студентів: досвід розроблення опитувальника. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»* : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, червень 2020. № 11. С. 197–202.

УДК: 159.9.07

**Нікітчук Уляна Ігорівна,**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри громадського здоров'я  
Національного університету «Острозька академія»

**Костриба Олена Вікторівна,**

студентка III курсу спеціальності «Психологія»  
Національного університету «Острозька академія»

**Павловська Валентина Володимирівна,**

студентка III курсу спеціальності «Психологія»  
Національного університету «Острозька академія»

**ВИМІРЮВАННЯ ТРУДОГОЛІЗМУ СТУДЕНТІВ:  
ДОСВІД РОЗРОБЛЕННЯ ОПИТУВАЛЬНИКА**

У статті запропоновано результати дослідження психометричних властивостей розробленого українською мовою Опитувальника трудоголізму студентів ( $N = 191$ ). Вивчено внутрішню узгодженість, конкурентну валідність, дискримінативність, внутрішню структуру; обґрунтовано конструктну валідність опитувальника. Результати свідчать про хорошу внутрішню узгодженість методики ( $\alpha = 0.88$ ), значущу високу кореляцію опитувальника із Голландською шкалою трудової залежності ( $r = 0.55, 0.59$  для різних шкал,  $P < 0.01$ ), відмінну дискримінативність ( $\delta = 0.99$ ). На основі факторного аналізу запропоновано шестифакторну структуру трудоголізму студентів. Обговорено обмеження та перспективи дослідження.

**Ключові слова:** трудоголізм, Опитувальник трудоголізму студентів, Голландська шкала трудової залежності, особистісний опитувальник, психометричні властивості опитувальника.

**Uliana I. Nikitchuk,**

PhD in Psychology, Associate Professor of Public Health Department, National University of Ostroh Academy,

**Olena V. Kostryba,**

Third-year student of Psychology, National University of Ostroh Academy

**Valentyna V. Pavlovska,**

Third-year student of Psychology, National University of Ostroh Academy

**STUDENT WORKAHOLISM MEASUREMENT:  
AN EXPERIENCE OF THE QUESTIONNAIRE DEVELOPMENT**

The article proposes the results of a study of psychometric properties of The Student Workaholism Questionnaire developed in Ukrainian and studied on student sample ( $N = 191$ ). A review of current studies regarding the structure and measurement of workaholism is proposed. The internal consistency, concurrent validity, discriminatory power, internal structure are studied, the constructive validity of the questionnaire is substantiated. The results indicate good internal consistency of the questionnaire (Cronbach's  $\alpha = 0.88$ ), significant-high correlation of the questionnaire with the Dutch Work Addiction Scale (Pearson's  $r = 0.55, 0.59$  for different scales,  $P < 0.01$ ), excellent discriminatory power of scores (Ferguson's  $\delta = 0.99$ ). Based on the exploratory factor analysis, the six-factor structure of students' workaholism is proposed. It includes (1) the pressure of the need to perform tasks (2) obsession with work; (3) health neglect; (4) self-exploitation; (5) intrinsic learning motivation; (6) perfectionism. This structure appears to be novel, thus, requires future confirmatory studies across different samples. Limitations and prospects of the research are discussed.

**Key words:** workaholism, Students' Workaholism Inventory, The Dutch Work Addiction Scale, personality inventory, psychometric properties of an inventory.

**Постановка проблеми.** Любов до праці як одна із найбільш соціально схвалюваних характеристик особистості часто-густо переростає в залежність від неї, що супроводжується цілою низкою проблем. На це вказує низка досліджень у царині психології та менеджменту останніх десятиріч, що обґрунтовують проблему трудоголізму як одну з найбільш актуальних викликів сучасності, адже успішність розвитку і особистості, і підприємства, і економіки загалом залежать від її вирішення [2].

Існують дослідження, у яких висвітлено як позитивні впливи трудоголізму на особистість та підприємство, так і негативні. До позитивних належить ефективність роботи, можливість винайдення нової бізнес-стратегії та зменшення кількості звільнень за власним бажанням. До негативних – погіршення психічного та фізичного здоров'я, деградація особистості, скупість соціальних відносин поза роботою, стійкий перфекціонізм, невміння працювати в команді, затратність часу й економічні втрати, відсутність кар'єрного росту, поява працівників «у вільному плаванні» (ті, хто не приносить користі організації) [2]. Соціальні наслідки трудоголізму вельми небезпечні як для суспільства загалом, так і для окремої людини. Тому 1983 року в Нью-Йорку фінансист і шкільний вчитель заснували перше у світі Товариство анонімних трудоголіків. Зараз Товариство діє в США, Канаді, Австралії, Франції, Великій Британії, Німеччині, Австрії та Швейцарії. Його мета – поширити інформацію про проблему [11].

Ц. П. Короленко вважає найголовнішим чинником, що призводить до трудоголізму в людей будь-якого віку, утечу від невдач, самотності та проблем в особистому житті [7]. Інтерес закордонних науковців до теми на сьогодні має своїм результатом виокремлення поняття трудоголізму як надмірності людини у праці, що набуває характеру залежності та витісняє всі інші інтереси та потреби, заповнюючи собою життя особистості [4], виокремлення компонентів структури трудоголізму, створення опитувальників для їх діагностики. Український дослідник А. Мудрик, який 2017 р. теоретично описав вивченість явища у висновках до своєї статті зазначає, що перспективним на сьогодні напрямком досліджень в Україні є вдосконалення теоретичних конструктів вивчення професійних адикцій особистості, зокрема трудоголізму, та розроблення інструментарію для його діагностики [11].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Термін «трудоголізм» на початку 70-х років ХХ ст. запропонував У. Оутс; у його роботах знаходимо перші вказівки на схожість між трудоголізмом та іншими (речовинними) залежностями [4]. Автор наводить такі ознаки трудоголізму: працівник із гордістю розповідає про те, як він багато трудиться; презирливо відгукується про інших людей, які працюють менше і гірше, ніж він; не здатний відповісти відмовою на прохання виконати додаткову роботу і схильний до суперництва [13].

Одними з перших академічну дефініцію трудоголізму запропонували Дж. Спенс і А. Робін, які визначили трудоголіка як людину, що вимушено та надмірно втягнута в роботу, водночас робота не приносить їй задоволення. Науковці розглядали шість особистісних чинників (невротизм, екстраверсія, відкритість до нового досвіду, добросовісність, доброзичливість) та загальну самоефективність. Основні знахідки щодо цього: 1) у трудоголіка високий ступінь занурення в роботу; 2) добровільність залучення до роботи для трудоголіка низька (тобто залученість вимушена), він і радий би її покинути, але не може через залежність; 3) задоволення від роботи в трудоголіка низьке. Загальна самоефективність досліджуваних була позитивно пов'язана із зазначеними трьома компонентами. Також було виявлено, що екстраверсія респондентів пов'язана зі ступенем занурення в роботу та з отриманням задоволення на роботі. Невротизм корелював із добровільністю залучення до роботи [10,15].

А. Єгоров дає інше визначення трудоголізму, указуючи на його захисний заміщувальний характер: трудоголізм – це втеча від реальності через зміну свого психічного стану, у цьому випадку за допомогою фіксації на роботі [3]. Автор указує на потребу чітко розмежовувати трудоголізм із нормальною здоровою потребою людини в праці, тобто працелюбством. Межа між здоровою працею (працелюбством) та трудоголізмом, як патологією, проходить там, де робота перетворюється із засобу в ціль, а це зі свого боку означає, що сама трудова діяльність перестає сприйматися як можливість отримання матеріальних благ і стає єдиною ціллю життя людини [4].

Важливе напрацювання в царині трудоголізму зробив В. ван Ренен. Дослідження проведено на вибірці з 587 респондентів та було покликане з'ясувати, чи можна трудоголізм, вигорання та робочу діяльність об'єднати в одне поняття. Багаторазовий регресійний аналіз засвідчив, що ці три конструкти зберегли унікальну закономірність зв'язків зі змінними з п'яти кластерів, що представляють: 1) тривалий робочий час; 2) робочі характеристики; 3) результати роботи; 4) якість соціальних стосунків; 5) сприйняття здоров'я. У результаті аналіз переконливо засвідчив, що трудоголізм, вигорання та робоча діяльність – це три різні поняття, що мають різні показники [21].

Г. Портер виокремлює у своїх роботах такі властиві для адикта характеристики трудоголіка: ригідне мислення, відхід від дійсності, прогресивну залученість і відсутність критики. Н. Пезешкіан одним із видів утеч людини від реальності називає втечу в роботу [9]. Окрім порушень психічних процесів у трудоголіків, які виявив у своїх працях Г. Портер, такі вчені, як Х. Лінлі, В. Макміллан та М. П. О'Дрісколл згадують також про порушення соціальної адаптації та погіршення стану здоров'я. Цікаво, що трудоголіки сприймають свій залежний стан як норму [18].

Варті уваги також дослідження, які засвідчили, що трудоголізм одного з членів сім'ї впливає на інших. Зокрема, у результаті вивчення 207 студентів, які є дітьми батьків-алкоголіків, трудоголіків та іншого населення, встановлено досить високу ймовірність того, що діти приймуть на себе батьківську роль. Також студенти приписували подібні характеристики «груп залежності» своїм батькам-алкоголікам та

трудоголікам, що дало привід розглядати трудоголізм як один із видів залежності [6, 9]. Т. Чемберлін із колегою дослідили 347 студентів та виявили зв'язок між прийняттям трудоголізму батьків та власним, а діти, які говорили про великий вплив батьківського трудоголізму, повідомляли про низький рівень самоприйняття та скаржилися на стан здоров'я. Учені інтерпретували ці ознаки як подібні до ознак дітей алкоголіків, описані в літературі [14].

3-поміж найвідоміших опитувальників трудоголізму є: Голландська шкала трудової залежності (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS) [19], яку розробили В. Шауфелі з колегами на основі визначення трудоголізму через надмірність у роботі (гіпертрофованість) і зацикленість на роботі (неконтрольований перфекціонізм). Також варто виділити Ухтерську шкалу залучення в роботу В. Шауфелі та А. Беккера, яка має на меті визначити показники залученості в роботу [5]. Норвезькі дослідники розробили методику для вимірювання трудоголізму – Бергенську шкалу трудової залежності (BWAS). Вона відрізняється від інших тим, що розроблена в межах загального підходу до адикції, відповідно до якого всі етапи залежностей (як хімічні, так і нехімічні) містять сім основних компонентів: відчуття, зміна настрою, толерантність, поява неприємних відчуттів, конфлікт, рецидив, проблема [8]. Бачимо, що темі вимірювання трудоголізму закордонні дослідники надають неабиякого значення.

2010 року М. Саланова та М. Лібано застосували Голландську шкалу трудової залежності (DUWAS) для підтвердження трудоголізму і його змінних як негативного конструкту. Дослідження проведено на вибірці обсягом 2714 працівників із Нідерландів (2164 респонденти) й Іспанії (550 респондентів). Результати підтвердили очікувану двофакторну структуру трудоголізму: надмірність у роботі та зацикленість на роботі. Також було помічено обернену кореляцію між трудоголізмом та психосоціальним благополуччям (щастя та здоров'я), які обґрунтовано як індикатори негативного характеру трудоголізму [21].

Л. Карамушка, О. Бондарчук, Т. Грубі нещодавно запропонували детальний огляд доступних в Україні опитувальників для діагностики трудоголізму, що містить повний текст опитувальників українською мовою. Щоправда, відомостей про дослідження їх психометричних властивостей немає і в процесі ознайомлення можна зрозуміти, що апробація цих опитувальників – у перспективі. Отже, на сьогодні проблему браку якісного інструментарію для дослідження різних аспектів трудоголізму різних вікових груп не можна вважати вирішеною, апробованих опитувальників недостатньо, що обумовлює актуальність наукових досліджень у цьому напрямку.

**Мета і завдання дослідження.** Попри те, що в дослідженнях останніх років наведено досить чітко концептуалізовану структуру перфекціонізму, у контексті створення діагностичного інструментарію українською мовою для вимірювання трудоголізму студентів усе ж постають деякі не з'ясовані поки що питання: 1) про існування особливостей у структурі трудоголізму студентів; 2) про ефективність опитувальників для діагностики трудоголізму для студентів. Щоб відповісти ці питання, ми розробили й апробували Опитувальник трудоголізму студентів. Мета цієї статті – висвітлити результати дослідження його психометричних властивостей і перспектив застосування для студентів.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження психометричних властивостей опитувальника трудоголізму для студентів тривало впродовж 2019–2020 рр. у два етапи: 1) пілотне вивчення ефективності запитань для формування оптимального набору пунктів опитувальника; 2) вивчення внутрішньої узгодженості, конкурентної валідності, дискримінативності опитувальника. Пілотне дослідження відбувалося в листопаді 2019 року ( $N = 43$ , 70% (30) – жінки,  $M_{\text{вік}} = 24.8$ ). Воно мало своїм результатом відібрати до остаточної версії опитувальника 41 завдання, що їх за розподілом відповідей і кореляцією із загальним показником ( $r > 0.7$ ) [12], а також змістово було визначено як здатні забезпечити в подальшому належні значення внутрішньої узгодженості, дискримінативності та валідності.

Вибірку вивчення психометричних властивостей опитувальника становили студенти Національного університету «Острозька академія» ( $N = 191$ , 79% (151) – жінки,  $M_{\text{вік}} = 19.17$ ,  $SD = 1.4$ , віковий діапазон: 17–23 роки), залучені до дослідження через запрошення, надіслане на корпоративну поштову скриньку; участь в апробації опитувальника була добровільною, анонімною та безоплатною.

Для вивчення внутрішньої узгодженості опитувальника було обчислено показник альфа Кронбаха ( $\alpha$ ) та кореляції пунктів із загальним показником. Для встановлення конструктивної валідності ми послуговувалися логікою дослідження С. Дауін [16] й аналізували зміст опитувальника, процес збору відповідей, внутрішню структуру, зв'язок з іншими змінними. Також було розраховано дискримінативність опитувальника на основі коефіцієнту дельта Фергюсона ( $\delta$ ). Для вивчення конкурентної валідності опитувальника застосовано Голландську шкалу трудової залежності В. Шауфелі TAPPIC [5]; високу якість оригінальної методики переконливо засвідчують автори [20], оскільки відомостей щодо психометричних властивостей перекладеного українською мовою опитувальника відповідні джерела не надають, його внутрішню узгодженість теж було розраховано.

Статистичний аналіз здійснено за допомогою IBM SPSS Statistics 21.

Для вимірювання за допомогою розробленого Опитувальника трудоголізму студентів застосовано модифіковану шкалу Лайкерта (7 градацій), тож досліджуваному запропоновано оцінити міру своєї зго-

ди/незгоди з пунктами тверджень. У цій статті не бачимо за доцільне надто детально подавати результати пілотного дослідження ефективності пунктів опитувальника. Утім, один момент таки зауважимо: серед відсіяних через однотипні крайні позитивні відповіді досліджуваних завдань опинилося декілька, що стосувалися прийняття і бажаності відпочинку, розслаблення та розваг (попри те, що кореляція цих пунктів із загальним показником була належною). Студенти, на відміну від дорослої вибірки, менше схильні вважати відпочинок марнуванням часу.

Описові статистики розподілу результатів досліджуваних із застосованих методик під час вивчення психометричних властивостей розробленого опитувальника подано в Табл. 1.

Таблиця 1.

**Описові статистики для застосованих опитувальників трудоголізму студентів та Голландської шкали трудової залежності В. Шауфелі**

	Описові статистики			
	Mean	SD	Min	Max
Опитувальник трудоголізму студентів	126.4	30.6	52	198
Голландська шкала трудової залежності				
Шкала надмірності в роботі	12.5	2.7	7	20
Шкала зацикленості на роботі	11.9	3.3	5	20

Примітки: кількість спостережень N = 191

Розраховану на основі коефіцієнта альфа внутрішню узгодженість Опитувальника трудоголізму студентів та застосованої українською мовою версії Голландської шкали трудової залежності подано в Табл. 2. Значення коефіцієнта для розробленого опитувальника становить 0.88, що вказує на хорошу внутрішню узгодженість [20]. Щодо опитувальника для визначення конкурентної валідності, то його внутрішня узгодженість дещо нижча (0.78), але все ж відповідає рівню «досить добра» [там же]; проте йдеться про несуперечність пунктів опитувальника, взятого загалом, узгодженість окремих шкал значно нижча (0.57 і 0.71), для шкали «надмірність у роботі» вона неприйнятна, для шкали «зацикленість на роботі» має граничне допустиме значення для того, аби кваліфікувати її як досить узгоджену. Наразі недостатньо інформації для висновків щодо причин не надто високої надійності «конкурентної» методики, однак можемо сформулювати декілька попередніх припущень: 1) український переклад потребує вдосконалення; 2) довжина опитувальника (10 пунктів) негативно впливає на внутрішню узгодженість; 3) існує специфіка компонентів трудоголізму у студентів. Усі вони можуть бути перевірені в спеціально організованих дослідженнях.

Таблиця 2.

**Внутрішня узгодженість розробленого Опитувальника трудоголізму студентів та Голландської шкали трудової залежності**

	$\alpha$	Кількість пунктів	N
Опитувальник трудоголізму студентів	0.88	41	191
Голландська шкала трудової залежності (усі пункти)	0.78	10	191
Шкала надмірності в роботі	0.57	5	191
Шкала зацикленості на роботі	0.71	5	191

Опитувальник трудоголізму студентів **змістово** базується на результатах аналізу праць, присвячених вивченню та вимірюванню трудоголізму та поданих в огляді досліджень вище, і містить: високий про-яв занурення у роботу [22], негативне ставлення до відпочинку (відпочинок – це байдикування), страх вільного часу [23, с. 41], відсутність потреби в міжособистісних відносинах і конфліктність у трудовому колективі (колеги, друзі, сім'я заважають, викликають роздратування), сприйняття праці як способу заповнення часу та життя [24, с. 36], невміння перемикатися з роботи на позаробочі моменти, характерний стиль роботи (бажання працювати одному, фіксація на дрібницях, страх перед завершенням роботи, інтерес не до результату, а до процесу), низька ефективність праці [23, с. 41]. Зважаючи на те, що для особистісних опитувальників не прийнято застосовувати експертне оцінювання змісту [1], уважаємо, що аргументації попередніми дослідженнями й аналізу кореляції з «конкурентною» методикою цілком достатньо для висновків щодо змістової відповідності конструкту.

Щодо процесу збору відповідей досліджуваних як можливого джерела похибки вимірювання і загрози валідності пропонованих висновків, маємо підстави очікувати мінімального рівня помилок, адже тестування було комп'ютеризоване за допомогою додатка Google Forms, налаштованого так, що анкети з відсутніми даними не оброблено, отже, їх відсоток дорівнює нулю. За допомогою додатка процес генерування матриці даних і кодування відповідей також був цілковито автоматизованим. Отже, оцінюємо

ймовірність помилок під час збирання й опрацювання відомостей респондентів як таку низьку, що нею можна знехтувати.

Внутрішню структуру Опитувальника трудоголізму студентів було оцінено за допомогою пошукового факторного аналізу, адже ми не брали за основу якусь із наявних моделей трудоголізму в чистому вигляді. Міра адекватності вибірки Кайзера – Маєра – Олкіна становить 0.77, що вказує на доцільність пошуку спільних факторів; згідно з критерієм Кателя оптимальна кількість факторів цього опитувальника – 6; це підтверджено й обертанням методом Варимакс із нормалізацією Кайзера. Проаналізувавши виокремлені компоненти й узагальнивши зміст їхніх пунктів, можемо визначити такі фактори, як: 1) тиск потреби працювати (виконувати завдання); 2) одержимість роботою; 3) нехтування здоров'ям; 4) самоексплуатація; 5) внутрішня мотивація до навчання; 6) перфекціонізм. Пропонована 6-факторна структура пояснює 43.48% дисперсії.

Конкурентну валідність розробленого опитувальника встановлювали на основі кореляційного аналізу (добуток моментів Пірсона). Результати подано в Таблиці 3. Констатуємо велику ( $0.5 < 0.55 < 0.7$ ;  $0.5 < 0.59 < 0.7$ ) силу зв'язку між результатами досліджуваних за розробленим опитувальником та обома шкалами Голландської шкали трудової залежності й високу статистичну значущість (імовірність похибки менше 0.01) цієї кореляції. Зважаючи на належний обсяг вибірки, можемо з високою вірогідністю припускати, що така кореляція існує сукупно.

Таблиця 3.

**Кореляція між Опитувальником трудоголізму студентів та Голландською шкалою трудової залежності**

	Голландська шкала трудової залежності	
	Шкала надмірності в роботі	Шкала зацикленості на роботі
Опитувальник трудоголізму студентів	0.55**	0.59**

Примітка: \*\*  $P < 0.01$

Такі значення зв'язку між змінними створюють підстави для висновків про конкурентну валідність розробленого опитувальника, а також про його самобутність, адже сила зв'язку не надто велика, щоб підозрити, що методики дублюють одна одну.

Обчислюючи дискримінативність опитувальника, ми послуговувалися рекомендаціями П. Феррандо [17] і розраховували коефіцієнт  $\delta$  Фергюсона. Значення коефіцієнту становило 0.99, що вказує на відмінний розподіл результатів досліджуваних між мінімальним і максимальним значенням [12]. Це ще один важливий аргумент на користь ефективності розробки.

Вище ми зазначили про брак досліджень ефективності опитувальників трудоголізму, укладених українською мовою, у зв'язку з чим порівняти отримані під час цього дослідження результати з іншими й обговорити їх у цьому контексті приймаємо за неможливе або за обмеження цього дослідження. Безумовно, уважаємо за доцільне в подальшій перспективі здійснити такий аналіз.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, під час проведеного дослідження зібрано достатньо доказів, щоб констатувати, що розроблений Опитувальник трудоголізму студентів можна вважати надійним, дискримінативним і валідним інструментом вимірювання надмірної працьовитості студентів. Валідність конструкту обґрунтована. Запропонована шестифакторна структура студентського трудоголізму є знахідкою, що потребує більш детального вивчення, адже може вказувати на специфічну структуру трудоголізму залежно від виду діяльності, віку та ін., тому вважаємо це дослідження хорошим фундаментом для нових наукових розвідок у цьому напрямку.

#### Література:

1. Бурлачук Л. Ф. Психодіагностика : Учебник для вузов. *Серія «Учебник нового века»*. СПб. : Питер, 2006. 351 с.
2. Васильєва Н.А. Трудоголизм: диагностика, последствия, способы и предупреждения. *Вестник молодых ученых СГУВ*: Самара, 2017. 35 С. 34–40.
3. Егоров А. Работоголизм (трудоголизм). Руководство по аддиктологии / ред. проф. В. Д. Менделевича. СПб. : Речь, 2007. С. 501.
4. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб. : Питер, 2011. 224 с.
5. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець-Подільський : Медобори, 2006 – 2018. 64 с.
6. Кэрролл Дж., Робинсон Б. Е. Депрессия и парентификация среди взрослых в связи с трудоголизмом родителей и алкоголизмом. Семейный журнал: консультирование и терапия для пар и семей, 2000; 8 : С. 360–367.

7. Короленко Ц. П., Донских Т. А. Семь путей к катастрофе (деструктивное поведение в современном мире). Новосибирск, 1990.
8. Ловаков А. В. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия. *Организационная психология*, 2012. 4. С. 28–42.
9. Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения: Учеб. пособ. М., 2001.
10. Морозов С. М. Засоби контролю діагностичних якостей психологічних тестів. Київ., 1994.
11. Мудрик А. Б. Трудоголізм як професійна адикція особистості. Психологічні перспективи. 2017, 29.
12. Нікітчук У. І. Психологічне тестування : навчально-методичний посібник. Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2015. 120 с.
13. УНІАН <http://health.unian.net/ukr/detail/206481>
14. Чемберлин С. М., Чжан Н. Трудоголизм, здоровье и самопринятие. Журнал консультирования и развития, 2009; 87 : 159–169.
15. Burke R. J., Matthiesen S. B., Pallesen S. (2006). *Personality correlates of workaholism*. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233. URL: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.017>
16. Dowling, S. M. (2003). Validity: on meaningful interpretation of assessment data. *Medical Education*, 37, 830–837.
17. Ferrando, P. J. (2012). Assessing the discriminating power of item and test scores in the linear factor-analysis model. *Psycologica*, 33, 111–134. URL : <https://www.uv.es/psicologica/articulos1.12/6FERRANDO.pdf>
18. McMillan, L.H.W. and O'Driscoll, M.P. (2004), Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17. 5, 509-519. URL: <https://doi.org/10.1108/09534810410554515>
19. Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), 401-406.
20. Rojahn, J., Rowe, E. W., Sharber, A. C., Hastings, R., Matson, J. L., Didden, R., Kroes, D. B. H. & Dumont, E. L. M. (2012). The Behavior Problems Inventory-Short Form for individuals with intellectual disabilities: Part II: reliability and validity. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56(5), 546-565.
21. B. Schaufeli W., W. Taris T., Van Rhenen W. (2008). *Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?* 57, 173-203.
22. Spence J., Robbins A. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*. 58. 160–178.
23. Wachowiak I. (2011). *Dysfunkcjonalne zachowanie pracowników*, Warszawa: Difin., 20–48.
24. Wojdyło K. (2014). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Difin., 144.