

**Magdalena Filipiak  
Joanna Rapcewicz**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

## **Pracoholizm jako jedna z patologii współczesnych organizacji**

***Streszczenie.** Powyższa praca koncentruje się na pracoholizmie jako jednej z patologii, która występuje w organizacjach. Zjawisko to nie tylko deprecjonuje jakość funkcjonowania firmy, ale również staje się problemem społecznym. Zgodnie z powyższą pracą, osoba uzależniona cierpi na wiele dolegliwości, włącznie z niemożnością radzenia sobie z różnymi dziedzinami życia, jak choćby emocje, związki, stres czy życie osobiste. Niniejsza praca ukazuje teorię A. Antonovsky'ego stwierdzającą związek pomiędzy wewnętrznymi i zewnętrznymi czynnikami decydującymi o zdrowiu lub chorobie. Artykuł pokazuje ogromny wpływ społeczeństwa, warunków pracy oraz cech osobowych na ciężką drogę powrotu do zdrowia. Jeszcze jedną kwestię, którą zawarto, stanowi rola przepisów prawa, wykorzystywanych w prewencji zdrowia pracowników, jednak wydaje się, że owe przepisy nie mają zastosowania w walce z pracoholizmem.*

### **1. Wprowadzenie**

W ostatnim czasie pojawiają się w mediach sygnały o tym, że pracoholizm staje się jednym z zagrożeń dla współczesnego człowieka. Szkodzi osobie, która się z nim zmagają, wpływając negatywnie na jej relacje z otoczeniem. Uzależnienie od pracy wydaje się czymś godnym pochwały. Zdarza się, że nie jest ukrywane przez osoby, które są nim dotknięte. Pracownik i jego otoczenie dostrzegają wysoko cenioną wartość w pełnym poświęceniu się pracy. Doskonale ilustrują to wyniki badania przeprowadzonego przez CBOS w 2006 r.<sup>1</sup>, z którego wynika, że aż 89% Polaków raczej lub zdecydowanie się zgadza, iż „pracowitość jest

---

<sup>1</sup> „Znaczenie pracy w życiu Polaków. Komunikat z badań” [on-line], CBOS, Warszawa, grudzień 2006, s. 4-7, dostępne na stronie: [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K\\_187\\_06.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_187_06.PDF), dostęp: 24 września 2009 r.

koniecznym warunkiem sukcesów w życiu”, a aż 92% badanych uważa, że „praca nadaje sens życiu”. Praca zawodowa została wskazana jako druga wśród wartości istotnych w życiu. Agnieszka Frąszczak wskazuje,<sup>2</sup> że zdaniem Tofflera kapitalizm utrzymuje się w pewnej mierze dzięki działaniom pracoholików, którzy przyczyniają się do jego podtrzymania i dalszego rozwoju.

Marginalizowanie problemu pracoholizmu wynika nie tylko z istnienia opisanych wyżej norm i reguł społecznych, ale też z niezdolności przewidywania skutków tego zaburzenia dla zdrowia fizycznego i psychicznego jednostki, kondycji i funkcjonowania firm oraz dobrostanu całego społeczeństwa.

## 2. Różnorodność objawów zaburzenia

Pracoholizm według B.E. Robinsona<sup>3</sup> jest zaburzeniem o charakterze obsesyjno-kompulsywnym, manifestującym się przez:

- stawianie sobie bardzo wysokich wymagań,
- niezdolność do regulowania i kontroli swoich zachowań związanych z pracą,
- pochłonięcie przez pracę, wpływające na wyłączenie wszystkich innych aktywności życiowych.

Należy tu wspomnieć o licznych dolegliwościach natury fizjologicznej i behawioralnej (tab. 1).

Tabela 1. Symptomy uzależnienia od pracy

Symptomy uzależnienia od pracy	
fizjologiczne	behawioralne
Bóle głowy	Problemy ze snem
Zmęczenie	Nieumiejętność zrelaksowania się
Alergie	Hiperaktywność
Niestrawność	Niecierpliwosć
Bóle i wrzody żołądka	Zdenerwowanie
Bóle w klatce piersiowej	Problemy z koncentracją uwagi
Spłycenie oddechu	Problemy z zapamiętywaniem
Tiki nerwowe	Szybkie nudzenie się realizowanym zadaniem
Zawroty głowy	Zmienne nastroje

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Frąszczak, *Pracoholizm*, w: *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia*, red. M. Strykowska, Wyd. Fundacji Humaniora, Poznań 2002.

<sup>2</sup> A. Frąszczak, *Pracoholizm*, w: *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia*, red. M. Strykowska, Wyd. Fundacji Humaniora, Poznań 2002, s. 212.

<sup>3</sup> Tamże, s. 214.

Symptomy występujące w przypadku pracoholizmu to także:

- silna potrzeba kontroli występująca u osób uzależnionych; brak poczucia bezpieczeństwa; podejmowanie prac samodzielnych, które dają im poczucie kontroli realizacji zadania,
- życie w nieustannym pośpiechu, wykonywanie kilku zadań na raz,
- dążenie do perfekcji; stosowanie nieludzkiej miary ocen wobec siebie i innych, która nie uwzględnia miejsca na popełnianie błędów,
- rozluźnienie lub zupełny rozpad związków z bliskimi, którego przyczyną jest całkowite poświęcenie pracy,
- skłonność do irytacji i niecierpliwości, prowadząca do podejmowania impulsywnych i nieprzemyślanych decyzji, które często skutkują popełnieniem błędów,
- powtarzające się okresy niezwykle intensywnej pracy; w ekstremalnych przypadkach praca bez wytchnienia przez kilka dni, bez snu i dbania o swoją higienę osobistą,
- zanedbywanie stanu swojego zdrowia; brak dbałości o odpowiednie pożywienie, ćwiczenia fizyczne, nadużywanie nikotyny i kofeiny, a także ignorowanie symptomów fizycznych: podwyższonego ciśnienia, bólu w klatce piersiowej, bóle głowy i żołądka,
- ocenianie siebie i budowanie poczucia własnej wartości jedynie na podstawie osiągnięć zawodowych,
- poczucie winy, które towarzyszy chwilom odpoczynku.

Nie wszystkie z wymienionych wyżej symptomów muszą wystąpić równocześnie – w zależności od przypadku można zaobserwować różnorodne ich konfiguracje.

Powszechne wyobrażenie osoby uzależnionej od pracy to obraz kogoś, kto nieustannie siedzi przy biurku i wykonuje swoją pracę, nie zwraca przy tym uwagi na to, co go otacza. Należy podkreślić, że pracoholizm obejmuje różne style funkcjonowania osób uzależnionych od pracy, co poszerza krąg ludzi, którzy mogą być dotknięci tym zaburzeniem. Wśród wyróżnionych przez literaturę tematu<sup>4</sup> typów pracoholików wymienia się:

1) pracoholika nieustępliwego (*relentless workaholic*) – jest najbliższy stereotypowemu wyobrażeniu tego uzależnienia, charakteryzuje się kompulsywną pracą od rana do wieczora, we wszystkie dni tygodnia, święta i wakacje. Osoba taka pracuje nieustannie bez wytchnienia, narzuca sobie wysokie tempo pracy;

2) pracoholika bulimicznego (*bulimic workaholic*) – nie pracuje przez dłuższy okres i odwleka wykonanie zadania jak tylko jest to możliwe, by później pracować intensywnie pod presją czasu. Obawia się, że nie wykona zadania perfekcyjnie;

<sup>4</sup> Tamże, s. 215-217.

3) pracoholika z deficytem uwagi (*attention-defict workaholic*) – ten typ osób uzależnionych od pracy rozpoczyna wiele projektów, których jednak nie może doprowadzić do realizacji. Ma wiele pomysłów, jest innowacyjny i kreatywny, jednakże na żadnym zadaniu nie potrafi się dostatecznie skupić, nie poświęca dostatecznie wiele uwagi na szczegóły i informacje dostarczane z otoczenia, co w efekcie może nieść katastrofalne skutki dla całego przedsiębiorstwa;

4) pracoholika rozkoszującego się pracą (*savoring workaholic*) – należące do tej kategorii osoby uzależnione od pracy pracują powoli, metodycznie i uważnie. Często nie potrafią określić, kiedy zadanie jest już całkowicie zrealizowane, a kiedy wymaga poprawek. Widząc koniec realizowanego projektu nieświadomie odwołują moment, w którym zamyka się realizacja zadania, dokładając do niego dodatkowe etapy;

5) pracoholika opiekuńczego (*careholic workaholic*) – specyfika tej kategorii pracoholików polega na tym, że nie są to pracownicy siedzący za biurkiem czy przed komputerem, ale ci, którzy leczą i opiekują się osobami chorymi, niepełnosprawnymi, pokrzywdzonymi przez los, swoim działaniem chcą naprawić świat. Tego typu pracoholicy to przede wszystkim duchowni, lekarze, psychologowie i pedagodzy, nauczyciele oraz pracownicy socjalni. Pomagając innym, czują się potrzebni, a zainteresowanie ze strony osób, którym pomagają, sprawia, że czują się szczęśliwi.

### 3. Podłoże zaburzenia

Kluczowa dla zrozumienia patologicznego mechanizmu omawianego zaburzenia jest analiza funkcjonowania poznawczego osoby cierpiącej na pracoholizm. Zgodnie z koncepcjami poznawczo-behawioralnymi, opisanymi przez L. Cierpiałkowską<sup>5</sup>, doświadczane przez jednostkę emocje zarówno negatywne, jak i pozytywne wywodzą się z jego przekonań, czyli z tego, w jaki sposób dana osoba spostrzega, ocenia i interpretuje zdarzenia z jej życia. Człowiek przychodzi na świat z potencjalną zdolnością do myślenia zarówno rozsądnego i racjonalnego, jak też szablonowego i irracjonalnego. Jest wyposażony w predyspozycje do działań samozachowawczych, które wyrażają się w rozwoju, realizacji swojego potencjału oraz kochania siebie i innych. Ma jednocześnie skłonność do zachowań autodestrukcyjnych, czyli takich, które sprzyjają unikaniu sytuacji umożliwiających aktualizację potencjału rozwojowego, tworzenia i kierowania się przesadami, obwiniania siebie i innych. Wymienionych działań i przekonań uczy się od innych znaczących ludzi w dzieciństwie, ale też tworzy je sam w obliczu spotykających go wydarzeń w późniejszym okresie życia. Ludzie tworzą w ten sposób autodestrukcyjne aksjomaty, takie jak: „muszę”, „powinienem” czy „należy”.

<sup>5</sup> L. Cierpiałkowska, *Psychopatologia*, seria „Wykłady z Psychologii”, t. 15, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 82-85.

Wśród przyczyn wpływających na rozwój pracoholizmu należy szczególnie wskazać dysfunkcjonalne działanie rodziny: zbyt sztywne zasady, surowe reguły i nieadekwatne wymagania, presja w osiąganiu zawsze najlepszych rezultatów, wygórowane ambicje, a także brak norm, zasad i granic, brak jasności wobec stawianych wymagań, niekonsekwencja działania, brak zabezpieczania podstawowych potrzeb dziecka, w tym brak stałości i harmonii. W młodym człowieku może wytworzyć się niższe poczucie wartości oraz przekonanie o własnej niekompetencji.

J. Mellibruda wyróżnia następujące twierdzenia, które ułatwiają rozwinięcie się uzależnienia: powinienem się stale doskonalić; powinienem być zdolny do kontrolowania nie tylko siebie, ale różnych sytuacji, ludzi i rzeczy, które mogą być dla mnie ważne; powinienem zawsze dostawać to, czego chcę; moje życie powinno przebiegać bez nadmiernego wysiłku.

Ponadto klinicyści amerykańscy wyróżniają jeszcze irracjonalne przekonania typu: „jeśli nie jestem zawsze najlepszy, to znaczy, że jestem najgorszy”, „jeśli nie potrafię być wszystkim dla wszystkich – jestem nikim” (myślenie białoczarne), wyolbrzymianie niepowodzeń na rzecz ignorowania sukcesów (myślenie teleskopowe), „nie mogę nic zrobić, by zmienić styl i tempo pracy” (myślenie bezradne). Pracoholików charakteryzuje rozmycie granic, nie potrafią mówić „nie”.

#### **4. Model salutogenetyczny według Aarona Antonovsky'ego i jego zastosowanie w przypadku pracoholików**

Nie ma jednej koncepcji wyjaśniającej mechanizm powstawania uzależnienia od pracy, liczne hipotezy dopatrują się genezy tego zjawiska w preferencjach do doświadczeń określonego rodzaju czy w różnych typach układów nerwowych. Wobec złożoności problemu i braku jednoznacznego rozstrzygnięcia dotyczącego modelu rozwoju pracoholizmu, autorki pragną skoncentrować się na zasobach jednostki i sprzyjających warunkach zewnętrznych zapobiegających ujawnieniu się tego zaburzenia, odnosząc się do koncepcji Aarona Antonovsky'ego<sup>6</sup>. Postawił on pytania o przyczyny utrzymania zdrowia mimo niesprzyjających warunków i działania wielu stresorów, a także o fenomen rychłego powrotu do zdrowia osób, u których zaburzenie wystąpiło. Choć zadawane już w latach siedemdziesiątych, nie tracą na swej aktualności w kontekście naszych rozważań nad problemem uzależnienia od pracy. Istnieją bowiem jednostki, u których pomimo wystąpienia czynników ryzyka nie ujawniają się symptomy choroby. A. Antonovsky ujął swoje spostrzeżenia w stworzonym przez siebie modelu salutogenetycznym.

<sup>6</sup> H. Sęk, *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*, seria „Wykłady z Psychologii”, t. 5, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2007, s. 56.

Teoria wyraźnie wskazuje<sup>7</sup> na istniejącą interakcję pomiędzy zasobami jednostki a stresorami oraz na konieczność dynamicznego równoważenia zewnętrznych wymagań sytuacji z możliwościami. W kontekście modelu salutogenetycznego spróbujmy teraz przyjrzeć się przyczynom podtrzymania dobrostanu psychicznego w sytuacji, gdy występują czynniki sprzyjające powstawaniu dezadaptacyjnych zachowań związanych z pracą.

Teoria podkreśla cztery czynniki, które przesądzają o stanie zdrowia: uogólnione zasoby odpornościowe, stresory, poczucie koherencji oraz zachowania (styl życia).

Przez pojęcie „uogólnione zasoby odpornościowe” rozumiemy wszelkie cechy jednostki i jej otoczenia społeczno-kulturowego, umożliwiające efektywne radzenie sobie z sytuacją stresową. Trzeba spojrzeć szeroko na sprawę i wziąć pod uwagę genetyczne cechy jednostki, a także psychiczne – osobowość, inteligencję, wiedzę, rozmaite kompetencje. Pracownik utrzymujący zdrowie czerpie też z dóbr kultury, sztuki, filozofii czy religii, może liczyć na wsparcie społeczne.

Do stresorów możemy zaliczyć wszelkie czynniki wprowadzające napięcia, zaburzające stan spokoju. Są to różnego rodzaju czynniki fizyczne, hormonalne, sytuacyjne. Zaistniałe zaburzenie może pełnić funkcję motywacyjną, gdy dyskomfort wyzwoi w jednostce siłę do przywrócenia harmonii.

Poczucie koherencji natomiast „jest ogólnym nastawieniem, wyrażającym trwale i dynamiczne przekonanie o przewidywalności i racjonalności świata i własnego położenia życiowego”<sup>8</sup>. W walce o zdrowie psychiczne danego pracownika pomocą może być przekonanie o sensie jego życia, o sensowności angażowania się w życie zawodowe i podejmowania prób rozwiązywania problemów, poczucie sensowności zachodzących zdarzeń i przekonanie o dysponowaniu wystarczającymi możliwościami, za pomocą których jednostka jest w stanie skutecznie sprostać powstałej niedogodności. Autor modelu salutogenezy poprzez styl życia<sup>9</sup> rozumie tworzenie przez jednostkę okoliczności do poszerzania zasobów oraz rozwoju poczucia koherencji.

Wypadkowa działania omówionych elementów ma decydować o dobrostanie jednostki. Szczególnego znaczenia nabiera w sytuacji zagrożenia. Jednostka może szukać możliwości własnych w umiejętnościach, przekonaniach o sobie i świecie, a także w otoczeniu bliższym, jak i rozumianym szerzej, ponadto w światopoglądzie, wrodzonych cechach, doświadczeniu. W tym kontekście pracoholika możemy traktować jako osobę, u której w pewnym momencie życia sposoby radzenia sobie z przeciwnościami przestają wystarczać, u której deficyty dominują nad zasobami.

<sup>7</sup> B. Lindström, M. Eriksson, *Salutogenesis*, „Journal of Epidemiology and Community Health” 2005, No. 6, s. 440-442.

<sup>8</sup> H. Sęk, dz. cyt., s. 62.

<sup>9</sup> Tamże, s. 66.

Terapia osób uzależnionych od pracy przebiega różnorodnie, jest dostosowana do samego chorego, do stylu pracy danego psychologa oraz aktualnie dostępnych możliwości skutecznego działania. Model salutogenetyczny ukazuje potrzebę tworzenia odpowiednich warunków, które umożliwiają wprowadzanie trwałych zmian. Oznacza to, że nabyte zasoby w pracy terapeutycznej muszą później mieć szansę zaistnienia w realnym życiu. Nie chodzi zatem tylko o zmiany zachodzące w samej jednostce, ale też w jej otoczeniu, ponieważ zarówno chory, jak i środowisko w jakim on żyje, mogą stanowić źródło zasobów i stresorów.

## 5. Społeczny kontekst powrotu do zdrowia

Wychodzenie z uzależnienia może stanowić powolny proces rozciągnięty w czasie, gdyż często wiele pracy wymaga zmiana dezadaptacyjnych zachowań, postaw i myśli, zakorzenionych głęboko w człowieku. Ważne okazuje się pozyskiwanie wszelkich możliwych zasobów i ich rozwój w kierunku zapewniającym zdrowie. Pomoc najbliższych, otoczenia, zmiana dotychczasowego stylu życia, a także wola i chęć wyzdrowienia samego uzależnionego mogą okazać się bardzo pomocne, jeśli nie kluczowe.

Należy pamiętać, że funkcjonowanie organizacji zatrudniającej pracowników może generować u nich takie zachowania, które sprzyjają uzależnieniu się od pracy. T. Ng, K. Sorensen i D. Feldman<sup>10</sup> twierdzą, że ujawnieniu się pracoholizmu sprzyja męska kultura występująca w organizacji, której towarzyszy rywalizacja, natomiast kobieca kultura organizacji sprzyja dbaniu o nawiązywanie relacji interpersonalnych. Bardzo dużą rolę odgrywają cele, jakie przyświecają danej organizacji. Im bardziej są one rozmyte i niejasne dla pracowników, tym większe jest prawdopodobieństwo wystąpienia pracoholizmu wśród jej kadry. W przedsiębiorstwach zagrożonych wystąpieniem uzależnienia od pracy nie respektuje się wyznaczonych granic i nie szanuje prywatności pracowników. M. Strykowska wskazuje<sup>11</sup>, że pracownik żyjący w poczuciu braku bezpieczeństwa o swoje stanowisko pracy jest bardziej podatny na naciski ze strony pracodawcy i intensyfikuje swoje wysiłki, by utrzymać się w pracy. Uzależnieniu od pracy sprzyja także wprowadzenie nagród za zyski oraz zachowania menedżerów – pracoholików stanowiących wzór (model) dla swoich podwładnych i współpracowników.

<sup>10</sup> T. Ng, K. Sorensen, D. Feldman, *Dimensions, antecedens, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension*, „Journal of Organizational Behavior” 2007, No. 1, s. 130-132.

<sup>11</sup> M. Strykowska, *Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji*, w: *Współczesne organizacje...*, dz. cyt., s. 21.

Jak wspomniano na początku pracy, zdaniem Tofflera to pracoholicy podtrzymują i zapewniają rozwój kapitalizmu. Czy zatem należy sądzić, że stanowią oni niezbędny filar współczesnych, dynamicznych organizacji? W dalekosiężnej perspektywie osoby uzależnione od pracy przynoszą więcej szkód niż pożytku, narażają organizacje na ogromne straty finansowe, a okres ich absencji w pracy znacznie przekracza przewidziany czas urlopu. Jak pokazują badania prowadzone pod kierownictwem T. Taris<sup>12</sup>, nie czas spędzony w pracy, a niezdolność do oderwania się od niej stanowi przyczynę złego stanu zdrowia. Uzyskane dane to argument przemawiający za tym, by elementem wewnętrznej polityki organizacji stało się edukowanie pracowników w takich obszarach wiedzy, jak efektywne radzenie sobie ze stresem, w tym nauka metod relaksacji czy wprowadzenie zasady *life-work balance* i działanie na rzecz równoważenia pomiędzy pracą a życiem prywatnym pracownika. Coraz częściej zdarza się, że ludzie rezygnują z urlopów na rzecz pracy, ponieważ nie potrafią zagospodarować sobie czasu wolnego. Mihaly Csikszentmihalyi<sup>13</sup> twierdzi, że łatwiej jest się cieszyć pracą niż czasem wolnym, gdyż praca posiada cele i wyznacza wyzwania, którymi kierują określone zasady. Czas wolny wymaga natomiast znacznego wysiłku, aby mógł być odczuwany jako satysfakcjonujący. Wydaje się wobec tego, że opłaca się pracodawcom zaproponować swoim pracownikom zorganizowane wycieczki czy inne formy prawdziwego wypoczynku podczas urlopu.

Warto w tym miejscu przyjrzeć się przepisom prawa pracy, których główną funkcją jest ochrona praw pracowników wobec dominującej pod względem ekonomicznym i organizacyjnym pozycji pracodawcy. Wśród gwarancji wynikających wprost z przepisów kodeksu pracy można wymienić przede wszystkim art. 11<sup>1</sup> k.p.<sup>14</sup>, stojący na straży dóbr osobistych pracownika, czyli takich wartości, jak między innymi: jego zdrowia, wolności i prywatności. Kolejnym przepisem jest art. 14 k.p. dotyczący prawa pracownika do wypoczynku, którego konkretyzacja podlega regulacji kodeksowej. Zgodnie z art. 94 k.p., zakres obowiązków po stronie pracodawcy obejmuje między innymi „wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego” (art.14 pkt 10 k.p.). Należy pamiętać, że żaden kodeks prawa nie zagwarantuje etycznego postępowania pracodawcy. Obecnie, po wprowadzeniu licznych nowelizacji chroniących zdrowie pracowników, także psychiczne (np. zakaz dyskryminowania, przeciwdziałanie mobbingowi), trudno znaleźć podstawę prawną, która chroniłaby pracowników przed czynnikami sprzyjającymi rozwojowi uzależnienia od pracy. Dlatego psychoedukacja w tym zakresie jest szczególnie istotna.

<sup>12</sup> T. Taris, S. Geurts, W. Schaufeli, R. Blonk, S. Lagerveld, *All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers*, „Work & Stress” 2008, No. 2, s. 153-165.

<sup>13</sup> L. Wiczorek, *Daj sobie prawo do odpoczynku*, „Rzeczpospolita”, 16 lutego 2007 r., s. A15.

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 96, poz. 959).



## 6. Podsumowanie

Można stwierdzić, że pracoholizm jest zjawiskiem złożonym, na jego wystąpienie mają wpływ czynniki wewnętrzne oraz środowisko pracy. O ile te pierwsze są trudne do skorygowania i wymagają wyrażenia chęci ich modyfikacji przez pacjenta, o tyle na drugie mają wpływ pracodawcy i menedżerowie firm. W tym miejscu należy podkreślić sposób funkcjonowania organizacji jako czynnik decydujący o ujawnieniu się w niej zachowań mających znamiona pracoholizmu. Warte zauważenia jest też kontrolowanie sposobu pracy pracowników, nie tylko pod względem osiągniętych wyników oraz podejmowanych działań, ale zachowań jej towarzyszących, a także ogólny klimat panujący w firmie. W razie zauważenia niepokojących objawów należy przeanalizować panujące warunki i starać się je w miarę możliwości zmieniać.

## Literatura

- Cierpiałkowska L., *Psychopatologia*, seria „Wykłady z Psychologii”, t. 15, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Frańczak A., *Pracoholizm*, w: *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia*, red. M. Strykowska, Wyd. Fundacji Humaniora, Poznań 2002.
- Lindström B., Eriksson M., *Salutogenesis*, „Journal of Epidemiology and Community Health” 2005, No. 6.
- Ng T., Sorensen K., Feldman D., *Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension*, „Journal of Organizational Behavior” 2007, No. 1.
- Sęk H., *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*, seria „Wykłady z Psychologii”, t. 5, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2007.
- Strykowska M., *Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji*, w: *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia*, red. M. Strykowska, Wyd. Fundacji Humaniora, Poznań 2002.
- Taris T., Geurts S., Schaufeli W., Blonk R., Lagerveld S., *All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers*, „Work & Stress” 2008, No. 2.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 96, poz. 959).
- Wieczorek L., *Daj sobie prawo do odpoczynku*, „Rzeczpospolita”, 16 lutego 2007 r.
- „Znaczenie pracy w życiu Polaków. Komunikat z badań” [on-line], CBOS, Warszawa, grudzień 2006, s. 4-7, dostępne na stronie: [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K\\_187\\_06.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_187_06.PDF), dostęp: 24 września 2009 r.