

MARTYNA OSTROWSKA

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

mgr ANETA MICHCIK

Kontakt: martyna-ostrowska@o2.pl

Pracoholizm – przyczyny, konsekwencje, przeciwdziałanie

Fot. Stockasec/Bigstockphoto



Współczesny człowiek żyje w pośpiechu. Praca to bardzo ważna sfera, jednakże dla niektórych sukces zawodowy stanowi najważniejszy cel życiowy. Czas wolny, odrywanie się od pracy wywołuje u nich wyrzuty sumienia. Osoby te zaniedbują inne sfery życia, tj. życie rodzinne, odpoczynek, sen. Bardzo często pierwsze sygnały alarmowe są bagatelizowane i pracownik popada w coraz większe uzależnienie od pracy.

Pracoholizm ma wiele negatywnych konsekwencji, nie tylko dla osoby go doświadczającej, ale także dla rodziny i zakładu pracy. Pracoholizm to niebezpieczne zjawisko, gdyż prowadzi do wyczerpania fizycznego i psychicznego.

Słowa kluczowe: pracoholizm, uzależnienie od pracy, pętla OODA

Workaholism – causes, consequences, prevention

People are always in a hurry these days. Work is a very important; however, for some professional success is the utmost goal in life. Leisure time and breaks from work cause remorse. Other spheres of life, e.g., family life, rest and sleep, are neglected. The first causes for alarm are often underestimated and the worker becomes increasingly reliant on work. Workaholism leads to many negative consequences, not only for the person experiencing it, but also for the family and the workplace. Workaholism is a dangerous phenomenon because it leads to physical and mental exhaustion.

Keywords: workaholism, work addiction, OODA loop

*Współczesny człowiek to człowiek pośpiechu;
Człowiek, któremu brakuje czasu,
Który jest więźniem przymusu.*

E. Ionesco

Wstęp

Jesteśmy coraz bardziej zabiegani, brakuje nam czasu dla najbliższych, znajomych, a nawet dla siebie. Cały czas zaglądamy w kalendarz i myślimy o goniących nas terminach. Można jednak mieć wrażenie, że takie życie stało się po prostu modne.

Bez wątplenia współczesny człowiek zapomina, że jego czas to bezcenny skarb, nie zdaje sobie sprawy, jaką stanowi wartość. Powinien jeszcze raz przeanalizować i wyciągnąć wnioski ze słów: „Czas, nasze najbardziej ograniczone dobro, jest w rzeczywistości znacznie cenniejszy niż pieniądze” [1].

Ciekawą koncepcję czasu przedstawił Philip Zimbaro. Jego zdaniem perspektywa postrzegania czasu zależy od osobistego, często nieuświadomionego nastawienia każdego człowieka. Traktuje on postrzeganie czasu jako proces, wyznaczający bieg życia każdego z nas i dzieli je na kategorie czasowe pozwalające na zaprowadzenie w nim spójności i porządku [2].

Wiele osób uważa, że czasy są trudne, stopa bezrobocia ciągle stosunkowo wysoka, a pracę zawodową należy szanować i dawać z siebie wszystko. Oczywiście trudno nie zgodzić się z tymi argumentami, aczkolwiek należy wyznaczyć sobie pewne nieprzekraczalne granice. Naturalnie każdemu zdarza się pracować w godzinach nadliczbowych czy myśleć o pracy w dni wolne. Jeżeli jednak myślenie o pracy w czasie wolnym, a nawet na urlopie jest regułą, nie pozwala na odpoczynek, powinno to stanowić znak ostrzegawczy. W takiej sytuacji warto udać się po pomoc do specjalisty – psychologa, psychoterapeuty lub psychiatry. Warto także spróbować poukładać rytm każdego dnia tak, aby organizm miał czas na regenerację.

Pierwsze sygnały, które powinny nas zaniepokoić, to skupianie uwagi wyłącznie na pracy zawodowej jako najważniejszej sferze życia, brak czasu na jakąkolwiek działalność poza nią oraz postrzeganie sukcesu zawodowego jako jedynego celu wartego osiągnięcia. Także odczuwanie wyrzutów sumienia wywołanych odpoczynkiem to objawy, których nie należy bagatelizować.

Pracoholizm – definicje

Można mieć wrażenie, że określenie „pracoholizm” jest obecnie nadużywane. Warto podkreślić, że nie każdą osobę, która poświęca na pracę zawodową dużo czasu należy nazywać pracoholikiem. Termin ten, chociaż tak ostatnio modny, często jest używany niewłaściwie. Osób zaangażowanych w pracę (tzw. entuzjastów pracy) nie można utożsamiać z pracoholikami. Wprawdzie pracoholicy również są zaangażowani w pracę, lecz w ich zachowaniu widać patologię [3].

Praca zawodowa to ważna sfera w życiu każdego człowieka. Przeciętnie poświęcamy jej ok. 8 godzin dziennie. Statystycznie każdy ok. 1/3 swojego życia spędza w pracy. Oczywiście, najlepiej byłoby, aby praca była naszą pasją, a wtedy można powtórzyć słowa Konfucjusza: „Wybierz pracę, którą kochasz, a nie będziesz musiał pracować nawet przez jeden dzień”. Jednak często ze zdrowego podejścia przechodzimy do niebezpiecznego uzależnienia, którego początkowe objawy bagatelizujemy [4]. Bycie zajęтым, w ciągłym biegu, silnie skoncentrowanym na aktywności zawodowej to pierwsze przejawy pracoholizmu. A co jeszcze bardziej niepokojące, taka postawa cieszy się społecznym uznaniem [5].

Pracoholizm nie jest nowym zjawiskiem. Problematyka ta cieszy się zainteresowaniem od 1971 r., czyli daty opublikowania przez Wayne'a Oatesa pracy „Confessions of a workaholic”. Wzrasta liczba badaczy, którzy zajmują się tym zagadnieniem, powstają międzynarodowe zespoły badawcze analizujące problematykę pracoholizmu. Wśród polskich badaczy można wymienić takie nazwiska, jak: Dudek, Golińska, Paluchowski, Hornowska, Szpitalak, Wojdyło, Wróbel [6].

Oates zaobserwował u siebie uzależnienie od pracy, które jest podobne do uzależnienia od innych używek, tj. alkoholu, papierosów, czy narkotyków. Pracoholik wręcz cierpi w sytuacji braku czy prób ograniczania pracy. To właśnie na podstawie obserwacji patologii związanej z aktywnością zawodową w swoim zachowaniu Oates wprowadził do nauki termin „pracoholizm”; scharakteryzował go oraz przedstawił jego konsekwencje dla psychicznego i fizycznego zdrowia pracowników [7].

Wśród specjalistów nie ma porozumienia co do definiowania uzależnienia od pracy. Niektórzy z nich (np. Machlowitz) uważają je za pozytywną cechę, dobrze postrzeganą przez pracodawców. Jednakże większość badaczy uważa pracoholizm za zjawisko negatywne, powodujące szereg skutków dla zdrowia człowieka.

Rozwiązanie sporów pomiędzy badaczami oraz wprowadzenie jednej definicji pracoholizmu utrudnia fakt, że choć w literaturze przedmiotu określenie to pojawia się od wielu lat, to nadal stanowi niezbadane zjawisko. Niewiele jest zaakceptowanych przez wszystkich badaczy badań na jego temat oraz teorii wyjaśniających jego powstawanie [7].

Pracoholizm można definiować w ujęciu dynamicznym, opisowym i operacyjnym. Definicje dynamiczne zwracają uwagę na konsekwencje zachowania pracoholika, które jest sposobem na unikanie problemów osobistych. Według nich zatracanie się w pracy zawodowej ma doprowadzić do odsunięcia, zapomnienia czy zatuszowania problemów. Definicje opisowe prezentują strukturę i wymiary pracoholizmu. Ponadto zawierają oceny wartościujące, a mianowicie podkreślają irracjonalność owego zjawiska. Z kolei definicje operacyjne prezentują pracoholizm jako syndrom określonych wymiarów, które są podstawą do konstrukcji kwestionariuszy służących do pomiaru pracoholizmu [7].

Najprościej ujmując, „pracoholizm zalicza się do uzależnień behawioralnych. Objawia się on obsesyjną i wewnętrzną potrzebą ciągłego wykonywania pracy kosztem innych obszarów życia (np. zaniedbywanie rodziny i przyjaciół, brak snu i odpoczynku, innych aktywności). Podstawą pracoholizmu jest zaburzenie równowagi między pracą a innymi sferami życia oraz utrata kontroli nad własnym zachowaniem na skutek wewnętrznego przymusu jej wykonywania” [4].

Pracoholików charakteryzuje obsesyjno-kompulsywny typ osobowości, objawiający się wysokim zorientowaniem na dokonania, pracowitością, drobiazgowością, perfekcjonizmem, wysokim poziomem emocji lękowych, niską kontrolą działania. Ponadto u pracoholików można zaobserwować szereg innych cech, takich jak: niska autodeterminacja emocjonalna, niskie zdolności utrzymania więzi społecznych, brak dystansu do samego siebie, nieradzenie sobie z porażkami, poczucie osamotnienia i zagrożenia, silne napięcie, zmęczenie, duży niepokój, niska odporność psychiczna, rozpamiętywanie niepowodzeń z przeszłości [3].

Pracoholizm dotyka wielu osób: właścicieli firm, menedżerów, handlowców, a także pracowników nauki, kultury, rozrywki, mediów. Przede wszystkim są nim zagrożeni pracownicy niemający jasno określonych ram pracy oraz osoby, które muszą koncentrować się na wynikach pracy i terminach [5].

Pracoholizm niejedno ma imię ...

Wspomniany już Oates zaproponował podział pracoholików na kilka grup. Ów podział uwzględnia złożoność zjawiska pracoholizmu. Podkreśla też, że nie zawsze zaangażowanie w pracę powinno być określane jako pracoholizm [7]. Entuzjaści pracy przejawiają „zdrowe” zaan-

gażowanie w pracę – faktycznie są nią obciążeni, ale umieją także „wyłączyć się” i zrelaksować. Mają poczucie sensu pracy, są z niej zadowoleni [3]. W ich zachowaniu nie widać patologii. Pracoholicy natomiast odczuwają sfrustrowanie, zdenerwowanie, osamotnienie i niezrozumienie.

Najprostszym, potocznym wskaźnikiem pracoholizmu jest liczba przepracowanych godzin. Rozpatrując pracoholizm z tego punktu widzenia dochodzimy do wniosku, że wszystkie osoby pracujące dziennie dłużej niż jest to zapisane w Kodeksie pracy należy uznać za pracoholików. Jest to jednak duże i poniekąd fałszywe uproszczenie. Entuzjaści pracy zazwyczaj też pracują dłużej, a jednak nie są pracoholikami. Aktywność zawodowa sprawia im przyjemność i akceptują u siebie taki styl życia, chociaż przez otoczenie często zaliczani są, aczkolwiek niekoniecznie słusznie, do grona pracoholików. Nie zawsze wydłużenie godzin pracy świadczy więc o pracoholizmie [5]. Niemniej jednak, w badaniach naukowych wskazano, że pracoholizm koreluje z nadgodzinami pracy. Według badań CBOS przeprowadzonych w 2012 r. Polacy pracują średnio 46 godzin tygodniowo [6]. Z kolei wyniki badań przeprowadzanych wśród krajów należących do OECD wykazały, że Polska to jeden z krajów, w których zatrudnieni pracują najdłużej, biorąc pod uwagę liczbę godzin na tydzień. Dłużej pracują tylko Węgrzy, Rosjanie i Grecy [5].

Oczywiście pracoholizm ma wiele odmian. Z tego względu w literaturze można spotkać podział pracoholików na kilka grup, takich jak: pracoholicy „do szpiku kości”, pracoholicy osobowościowi, pracoholicy eskapiści, pseudo-pracoholicy. Istotne jest to, że ich zachowanie ma charakter patologiczny – jego cechą charakterystyczną jest ciągłe odczuwanie przymusu zaangażowania w pracę. Osoby te są przeciążone pracą, nie umieją się „wyłączyć”, odprężyć, nieustannie myślą o obowiązkach, nawet w czasie wolnym [3].

W literaturze możemy również znaleźć pojęcie „pracoholik sytuacyjny”. Trzeba się jednak zastanowić, czy na pewno można takie osoby, pracujące czasem intensywniej, uznać za uzależnione od pracy. Oczywiście w niektórych momentach każdemu człowiekowi zdarza się pracować więcej (sytuacja w przedsiębiorstwie, kłopoty finansowe), ale jeżeli nie widać w jego zachowaniu patologii, to nie mamy do czynienia z pracoholizmem [7]. Zgodnie z koncepcją pracoholizmu sytuacyjnego każdego pracowitego człowieka musielibyśmy nazwać pracoholikiem. Jednakże, jeżeli pracoholizm sytuacyjny będziemy rozumieć nieco inaczej, a mianowicie jako pograżanie się w pracę w celu zapomnienia o przykrych wydarzeniach, np. śmierci bliskiej osoby, rozwodzie, to mamy już do czynienia z patologią. Taka osoba poprzez pracę chce zagłuszyć negatywne emocje – smutek, złość, rozgoryczenie, samotność. Wprawdzie zajęcie się czymś pożytecznym może być pomocne w odzyskiwaniu równowagi życiowej, jednak zdaniem autorki osoba taka odczuwa przymus pracy [3].

Przyczyny rozwoju pracoholizmu

Praca stanowi podstawową aktywność w życiu człowieka. Na przestrzeni lat stosunek do niej ulegał znacznej zmianie: począwszy od pogardy w starożytności do docenienia jej wartości współcześnie i pełnienia przez nią istotnej roli w życiu każdego człowieka [8].

Bez wątpienia dokonana w 1989 roku transformacja ustrojowa wymusiła zmiany na rynku pracy. Zmiany polityczno-społeczno-ekonomiczne mogą mieć negatywne konsekwencje dla zdrowia pracowników (także dla wykazujących skłonności do pracoholizmu), jako że dotyczą, w pierwszej kolejności, pojawienia się nowych sposobów wykonywania pracy (np. telepracy), które przyczyniają się do wzrostu poczucia niepewności i stałości zatrudnienia. Po drugie, zmiany te doprowadziły do wzrostu konkurencji, skupienia kierownictwa na obniżaniu kosztów, przy jednoczesnym stawianiu pracownikom coraz większych wymagań, żądaniu zwiększenia wydajności (np. nadgodziny i nienormowany czas pracy), a także do zamykania nierentownych przedsiębiorstw [7]. Wzrost wymiaru czasu poświęcanego pracy związany jest także z ograniczeniem opiekuńczej roli państwa, co zmusza do zwiększenia zaangażowania w aktywność zawodową. Owo zwiększenie czasu przeznaczanego na pracę związane jest także z dążeniem do osiągnięcia wyższych dochodów, poprawy pozycji społecznej i warunków życia. W czasach wysokiej stopy bezrobocia można mieć wrażenie, że zwiększenie zaangażowania zredukują odczuwany lęk związany z byciem, a wynikający z trudności w znalezieniu pracy [3].

Obecnie gospodarka oparta na wiedzy stwarza wyzwania dla organizacji, które muszą sprostać konkurencji. Celem firm jest szybki rozwój. Z tego względu przedsiębiorstwa wyznaczają zatrudnionym ambitne i coraz trudniejsze do osiągnięcia cele, przydzielają pracownikom coraz większą liczbę zadań do realizacji oraz skracają terminy ich wykonania. Przedsiębiorstwa chcą utrzymać efektywność pracowników na jak najwyższym poziomie i przeciążają zatrudnionych pracą [5].

Należy podkreślić, że nie bez znaczenia dla rozwoju pracoholizmu był postęp techniczny oraz rozwój informatyki. Spowodowały one powstanie nowych form zatrudnienia, np. telepracy, leasingu pracowniczego i kontraktowania pracy. Wpływa to na zatarcie się granic pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Doskonałym przykładem jest telepraca, która może być wykonywana praktycznie przez całą dobę, co wpływa negatywnie na regenerowanie sił czy czas poświęcany rodzinie [8]. Sprzymierzeńcem pracoholizmu jest także konsumpcyjny tryb życia, coraz większy materializm, ruchomy czas pracy, zła organizacja pracy. A także: wymagania związane z dyspozycyjnością pracownika, jego elastycznością oraz powstawanie wielkich korporacji ukierunkowanych wyłącznie na osiągnięcie jak największego zysku [3].

Pracoholizm jako proces

Kolejną kwestią sporną wśród badaczy to proces powstawania pracoholizmu. W literaturze opisane są trzy modele przedstawiające powstawanie pracoholizmu. Pierwszy z nich wskazuje, że pracoholizm to jeden z rodzajów uzależnienia. Model ten akcentuje fakt, że to zjawisko na początku przynosi korzyści, natomiast w miarę upływu czasu zaczyna mieć wyłącznie negatywne skutki i prowadzi do przymusu pracy. Kolejny model, czyli teorie uczenia się oraz uczenia się społecznego wskazują, że pracoholizmowi towarzyszy czynnik wzmacniający tę postawę, taki jak np. szybka kariera, rozwój, awans, wzrost wynagrodzenia. Model trzeci podkreśla, że na rozwój pracoholizmu wpływ ma posiadanie określonych cech osobowości. Warto zaznaczyć, że modele te nie konkurują między sobą, a wręcz przeciwnie – wzajemnie uzupełniają się [7].

Pracoholizm objawia się poprzez cztery typy zachowań:

- duże, ponadprzeciętne i stałe inwestowanie energii w pracę
- niestanne podwyższanie poprzeczki, stawianie sobie coraz bardziej ambitnych celów, potrzeba bycia niestannie najlepszym, odnoszenia sukcesów
- niemożność wyłączenia się z myślenia o pracy, nawet w czasie wolnym
- zaprzestanie pracy powoduje zdenerwowanie, rozdrażnienie, bóle głowy, żołądka, natomiast praca i kolejne sukcesy niwelują te objawy [5].

Przebieg procesu uzależnienia od pracy można podzielić na trzy fazy (rys.).

Pracoholizm zaczyna się od fazy wstępnej, która przejawia się niemożnością oderwania się od pracy, niestannym myśleniem o obowiązkach, brakiem czasu, odczuwaniem lęku i innych objawów somatycznych. Nie należy bagatelizować tych objawów, gdyż „pielęgnowane” prowadzą do fazy krytycznej. Na tym etapie osoba uzależniona od pracy nie potrafi „zwolnić tempa”, pogarszają się jej stosunki ze współpracownikami, nasilają się objawy fizyczne i psychiczne. Następnie pracoholik przechodzi do chronicznego uzależnienia – nie potrafi już funkcjonować „normalnie”, jest wycieńczony, odczuwa niestanne zmęczenie, niszczy wszelkie więzi społeczne i odczuwa osamotnienie [4].

Konsekwencje pracoholizmu

Pracoholizm trwający przez dłuższy czas prowadzi do szeregu negatywnych konsekwencji, dotyczących nie tylko funkcjonowania zawodowego, ale także życia prywatnego. Pracoholicy odczuwają silniejszy stres, gdyż pracują o wiele więcej niż pozostali i wymagają od siebie także dużo więcej. Z tych względów są bardziej narażeni na wystąpienie wypalenia zawodowego. Pracoholizm wywołuje także negatywne konsekwencje dla jednostki związane ze sferą funkcjonowania społecznego. Powoduje niewłaściwe relacje w pracy i poza nią, zbyt dużą koncentrację na obowiązkach zawodowych oraz chęć kon-

FAZA WSTĘPNA:

- niestanne myślenie o pracy
- brak czasu na życie osobiste
- pogorszenie relacji z innymi ludźmi, brak zrozumienia, postrzeganie osób przeznaczających czas na relaks jako gorszych
- objawy fizyczne i psychiczne: lęk, bóle głowy, żołądka

FAZA KRYTYCZNA:

- nasilenie objawów psychicznych i fizycznych: zaburzenia snu, koncentracji, pogorszenie samopoczucia
- organizm znajduje się na skraju swojej wytrzymałości, jednak pracoholik nie zwalnia tempa
- agresja, niecierpliwość w stosunku do kolegów z pracy, niechęć i nieumiejętność pracy w grupie.

FAZA CHRONICZNEGO UZALEŻNIENIA:

- wycieńczenie fizyczne i psychiczne
- zaburzenie rytmu dzień – noc
- choroby somatyczne i psychiczne: zawał, depresja, zaburzenia lękowe
- niszczenie więzi społecznych: rozwody, osłabienie więzi rodzinnych, pogorszenie stosunków interpersonalnych.

Rys. Fazy pracoholizmu
Fig. Phases of workaholism

troowania kolegów z pracy, wywierania na nich wpływu. Jednakże osoby mające te problemy często zaprzeczają ich istnieniu i bagatelizują pierwsze objawy pracoholizmu [7].

Warto także podkreślić, że pracoholizm wywiera wpływ nie tylko na jednostkę go doświadczającą, ale także na rodzinę, współpracowników i całe przedsiębiorstwo [6]. Konsekwencje pracoholizmu dla życia rodzinnego to m.in. brak równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym, brak czynnego lub znikomy udział w życiu rodzinnym, sprzeczki i konflikty pomiędzy małżonkami oraz rodzicami a dziećmi, zaniedbywanie pozostałych członków rodziny. Brak zrozumienia, poczucie osamotnienia, żal często prowadzą do rozwodu [8].

Pracoholizm zatrudnionych przynosi także takie negatywne konsekwencje dla organizacji, jak częste popełnianie błędów, rozkojarzenie pracowników, brak zaangażowania, niższa efektywność, niemiła obsługa klientów, konflikty między współpracownikami, opór wobec zmian [9].



Znajdziesz nas w Internecie: www.ciop.pl, e-mail: bpredakcja@ciop.pl

Sposoby pomocy pracocholikom

Bez wątpienia pracocholikom w pokonywaniu uzależnienia od pracy potrzebne jest wsparcie zarówno instytucjonalne, jak i rodzinne. Punktem wyjścia może być pętla OODA opracowana przez Johna Boyda – przydatna wskazówka dla kierowników, która pomoże przeanalizować sytuację, zgromadzić informacje oraz podjąć działania mające na celu pomoc osobom dotkniętym problemem pracocholizmu. Składa się ona z czterech etapów:

- O – obserwacja – zdobycie informacji i zapoznanie się z sytuacją
- O – orientacja – analiza zdobytych informacji
- D – decyzja – opracowanie planu reakcji na sytuację
- A – akcja – podjęcie zaplanowanych działań, wdrożenie przygotowanego planu w życie [5].

Zgodnie z pętlą OODA kierownik może opracować program pomocy dla pracocholików. Najpierw powinien zebrać, poprzez obserwację i rozmowy, informacje o pracownikach, ich obowiązkach, problemach w wywiązywaniu się z nich. Zebrane informacje powinny zostać poddane analizie. Pozwoli to na usystematyzowanie informacji o pracownikach, ich problemach z terminowym wywiązywaniem się z obowiązków oraz potencjalnych przyczynach takiego stanu rzeczy. Takie działania pozwolą na opracowanie skutecznego programu pomocy osobom mającym problemy z czasem [5].

Oczywiście kierownik nie jest specjalistą od rozwiązywania problemów związanych z pracocholizmem. Może on pomóc swoim podwładnym poprzez sprawną organizację pracy, równomierne rozłożenie obowiązków. Sam pracocholik powinien także podjąć terapię indywidualną lub grupową. Jej celem jest zrozumienie przyczyn występowania i rozwoju u niego pracocholizmu oraz podjęcie działań, które umożliwią powrót do zdrowego podejścia do pracy. Terapia ma pozwolić na ustalenie granicy pomiędzy życiem prywatnym i pracą, wykształcić umiejętności delegowania pracy współpracownikom, pomóc w zaakceptowaniu samego siebie oraz zmniejszyć poczucie przymusu pracy [4].

Podsumowanie

Niekoniecznie fakt, że pracocholizm, który należy ocenić negatywnie, cieszy się często społeczną aprobatą. Obecnie praca w życiu człowieka stanowi dużą wartość. Z tego względu w odbiorze społecznym osoba zapracowana, w pełni poświęcająca się pracy jest odbierana jako ambitna, rozsądna i operatywna.

Bez wątpienia pracocholizm jest bardzo niebezpieczny, gdyż niesie wiele negatywnych konsekwencji dla jednostki, jej rodziny, zakładu pracy, prowadzi do wyczerpania fizycznego i psychicznego.

Należy pamiętać, że skupienie się wyłącznie na pracy, której poświęcimy każdą wolną chwilę, niedawanie organizmowi czasu na regenerację sił doprowadzi do sytuacji, w której owa aktywność nie będzie przynosiła zadowolenia i korzyści, ani nam, ani naszemu pracodawcy. Z biegiem czasu zaczną pojawiać się błędy, znużenie, zmęczenie i wyczerpanie. Niezaprzeczalnie w pracę należy się angażować, ale osoba odczuwająca przymus pracy nie będzie efektywnym pracownikiem. Jeżeli zaobserwujemy u siebie pierwsze objawy pracocholizmu, nie bagatelizujmy ich. Najpierw sami spróbujmy wprowadzić równowagę w życiu zawodowym i prywatnym. Jeżeli to się nie uda, szukajmy porady psychologa czy psychoterapeuty: im wcześniej, tym lepiej.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Zimbaro P., Boyd J. *Paradoks czasu*. PWN, Warszawa 2009
- [2] Fołtyń H. *Czas w życiu i pracy*. Wydawnictwo Key Text, Warszawa 2012
- [3] Wojdyła K. *Polscy pracocholicy wobec wyzwań globalizacji* [w:] A. Błachnio (red.), *Globalizacja i jednostka*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2009
- [4] Zdunek A. *Gdy praca staje się problemem*. Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii, Warszawa 2013
- [5] Pluta A. *Kierowanie pracownikami mającymi kłopoty z czasem pracy*. „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2012, 28: 81-94
- [6] Malinowska D. *Pracocholizm. Zjawisko wielowymiarowe*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014
- [7] Dudek B. *Pracocholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę*. „Medycyna Pracy” 2008, 59, 3: 247-254
- [8] Król M. *Telepraca a pracocholizm*. „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2013, 148
- [9] Grabus M., Zasadzka J. *Organizacyjne aspekty pracy ponad miarę*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2010, nr 1