

Magdalena Jankowska

Wpływ nadmiernego zaangażowania w pracę na rodzinę

Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa nr 3, 130-137

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Magdalena JANKOWSKA

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

WPŁYW NADMIERNEGO ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ NA RODZINĘ

Wprowadzenie w terminologię

Problemy ekonomiczne, z jakimi boryka się obecnie cała Europa¹ przekładają się również na poszczególne kraje, społeczeństwa, a w największym zawężeniu na rodzinę. Wobec wielu czynników, które bezpośrednio wpłynęły na zmiany w pojmowaniu pojęcia „praca”, uległo ono na przestrzeni dziejów zasadniczym zmianom.

Kazimierz Czarnecki uważa, że „zawodowa praca człowieka dorosłego jest zespołem wyuczonych czynności, stale powtarzanych, stanowiących podstawę utrzymania siebie i rodziny oraz przynosząca produkt społecznie użyteczny”.² „Współcześnie praca wiąże się z wysiłkiem fizycznym i umysłowym zmierzającym do osiągnięcia celu, którym może być powstanie przedmiotu materialnego, usługi lub dzieła artystycznego. Jest środkiem, dzięki któremu człowiek może zdobyć niezależność ekonomiczną i zintegrować się ze społeczeństwem”.³

Rozwój europejskich społeczeństw konsumpcyjnych rozpoczął się po II Wojnie Światowej. Wówczas pojawił się rynek masowy i nastąpił gwałtowny wzrost siły nabywczej klasy robotniczej. Rewolucja dotycząca konsumpcji nastąpiła wraz ze wzrostem masowej produkcji i kultury. W ten sposób dobra konsumpcyjne zaczęły być dostępne dla przeciętnych obywateli. W Europie rozwojowi społeczeństwa konsumpcyjnego sprzyjały zmiany w strukturze społecznej w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych ubiegłego stulecia. Ich skutkiem było zmniejszenie różnic klasowych, pluralizm stylów życia oraz daleko idące zmiany we wzorach konsumpcji.⁴

W Polsce, która wkroczyła w latach 90. XX wieku na drogę burzliwego kapitalistycznego rozwoju, coraz częściej spotyka się osoby, dla których sukces i szybka kariera zawodowa oraz związana z nimi wysoka gratyfikacja finansowa stały się głównym celem życiowym. Znaczący zagadnienia pracoholizmu przedstawiają prognozy dotyczące osób z tej kategorii, a mianowicie jest to grupa osób zagrożonych pracoholizmem. Wzrost liczebności tego rodzaju jednostek wpłynie na podniesienie znaczenia tego zjawiska w Polsce.⁵ Wymienić należy zmiany w procesie pracy spowodowane urynkowieniem naszej gospodarki.

Po pierwsze przyjęły one formę nowych sposobów pracy, tj. pracy na „akord”, telepracy, pracy tymczasowej, pracy w niepełnym wymiarze godzin, pracy na umowę zlecenie. Spowodowało to wzrost poczucia niepewności pracy.

¹ W. Smoczyński, *Czy uda się zażegnać kryzys w Europie?*, www.polityka.pl (pobrano 27.10.2011 r.)

² K. Czarnecki, *Psychologia zawodowej pracy człowieka*. Sosnowiec 2006, s. 40

³ A. Sirdak, *Cykl – Zaburzenia psychiczne. Zespół wypalenia zawodowego*. Psychospołeczne uwarunkowania. Zapobieganie, <http://www.antidotum.wodzislaw.pl/Nr21/ZE%20SWIATA%20NAU%20KI.5.htm> (pobrano 15.02.2012 r.)

⁴ H. Siegrist, *Konsum, Kultur und Gesellschaft im modernen Europa* (w:) H. Siegrist, H. Kaelble, J. Kock (Hrsg), *Europäische Konsumgeschichte*, Verlag Campus, Frankfurt/M. 1998, s. 29-31, za: F. Byłok, *Konsumpcja w Polsce i jej przemiany w okresie transformacji*. Częstochowa 2005, s. 63-64

⁵ A. Frąszczak, *Pracoholizm* (w:) Strykowska M. (red.) *Współczesne organizacje, wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań 2002 s. 211-234

Po drugie gospodarka rynkowa spowodowała zwiększenie rywalizacji między firmami w zakresie obniżania kosztów wytwórczych, podnoszenia ich jakości oraz wydajności pracowników. W związku ze wzmożoną konkurencją zaczęto wprowadzać modernizacje przedsiębiorstw, automatyzację procesów produkcji oraz przy braku powodzenia zamykać nierentowne zakłady. Doprowadziło to do dalszego pogłębienia niepewności zatrudnienia.

Po trzecie konieczność większego zaangażowania się pracowników w wykonywanie powierzonych zadań.⁶ Pracodawcy gratyfikują tych pracowników, którzy swoim zaangażowaniem przyczyniają się do realizacji przyjętego przez firmę profilu działania. Przyczyny wzrostu zaangażowania w pracę wynikają ze wzrostu wartości pracy powodowanego utrzymywaniem się wysokiej stopy bezrobocia w Polsce.⁷

Pracownik stanął przed dylematem, który można uznać za początek refleksji jednostki nad swoim zaangażowaniem w pracę zawodową: „Żeby żyć na dobrym poziomie, trzeba mieć odpowiednio wysoką pensję. Żeby mieć odpowiednio wysoką pensję, nie można mieć własnego życia”.⁸ Dlatego też członkowie społeczeństwa konsumpcyjnego narzucają sobie zawrotne tempo życia. Pracują coraz więcej w celu zgromadzenia większych dóbr materialnych. „Jednostka ma skłonność do określania samej siebie na podstawie tego, co robi, a nie na podstawie tego, kim jest”,⁹ czyli przyczynia się do samorealizacji. Natomiast poczucie zagrożenia utratą pracy powoduje dezorientację oraz dezorganizację życia. „Funkcje pracy ulegają wypaczeniom. Wypełnianie obowiązków zawodowych przybiera często postać uzależnienia określanego mianem pracoholizmu”.¹⁰

W kontekst społeczno-kulturowy wpisuje się pracoholizm – work addiction. W międzynarodowej literaturze przedmiotu pojęcie to określane jest jako zaburzenie obsesyjno-kompulsyjne. Przejawia się ono w postaci wewnętrznego przymusu pracy przy braku regulowania własnych nawyków związanych z pracą, aż do zaniedbywania innych głównych czynności życiowych.¹¹ Zgodnie z powyższym pracoholizm nie oznacza zdrowej pracy, lecz uzależnienie wywołujące dyskomfort, wzrost obniżenia własnej wartości oraz rujnujące życie jednostki. Pracoholizm nie jest realizacją poglądu o wysokiej wartości pracy, ale próbą kompensacji przekonania o własnej małej wartości bądź też ucieczką przed problemami, a intensywne prace bez poczucia satysfakcji skutkuje stresem i obniżeniem możliwości jednostki.¹²

Zjawisko specyficznego, opartego na uzależnieniu stosunku do pracy znane było już na początku XX wieku. Syndrom reakcji na brak pracy w postaci

⁶ B. Dudek, *Stres związany z pracą: teoretyczne i metodologiczne postawy badań zależności między zdrowiem a stresem zawodowym*, (w:) Górnik-Durose M., Kożusznik B. (red.) *Perspektywy psychologii pracy*. Katowice 2007, s. 223-246

⁷ A. Frańczak, *Pracoholizm* (w:) Strykowska M. (red.) *Współczesne organizacje, wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań 2002 s. 211-234

⁸ C. Guerreschi, *Nowe uzależnienia*. Kraków 2005, s. 121

⁹ Cyt. C. Guerreschi, *Nowe uzależnienia*. Kraków 2005, s. 121

¹⁰ Cyt. E. Łuczak, *Pracoholizm – droga do sukcesu czy zniewolenia?* (w:) *Nowe oblicza uzależnień* (red.) Łuczak E. Olsztyn 2009, s. 151

¹¹ B.E. Robinson, *The Work Addiction Risk test: Development of a tentative measure of workaholism*, *Perceptual and Motor Skills*, 1999 nr 88, s. 199-210

¹² J. Wachowiak, *Dysfunkcjonalne zachowania pracowników*. Warszawa 2011, s. 21-25

powtarzającego się bólu głowy czy torsji, określane jako „nerwice niedzielne”, opisał w 1919 roku węgierski neurolog i psychoanalityk Sandor Ferenczi.¹³ Natomiast termin pracoholizm wprowadzony został do nauki w 1971 roku przez Wayne’a Oatesa, profesora psychologii religii, w powieści o sobie *Confessions of a Workaholic: the Facts About Work Addiction*.¹⁴ Rozpoznał on u siebie uzależnienie od pracy, podobne w swej postaci do uzależnienia od alkoholu. Oates jest również twórcą definicji pojęcia pracoholik „to osoba, której potrzeba pracy jest tak wielka, że zaspokajanie jej wywołuje znaczne dolegliwości i wywiera negatywny wpływ na stan zdrowia, osobiste szczęście, relacje międzyosobowe i społeczne.”¹⁵ Viktor E. Frankl opisuje osoby chore na „chorobę dyrektorską”. Ten psychiatra i psychoterapeuta Austriacki wskazał na konieczność posiadania kolejnych dóbr materialnych (np. jednostka posiadająca samolot zwykły dąży do posiadania samolotu odrzutowego), dzięki którym osoba chora pracowała z ogromnym wysiłkiem ponad swoje możliwości fizyczne i psychiczne.

Pracoholizm dotyczy osób w różnym wieku i każdym zawodzie, a scenariuszy wchodzenia w nałóg jest tyle, ilu dotkniętych nim ludzi.¹⁶

Konsekwencje nadmiernego zaangażowania w pracę

W badaniach empirycznych wskazano na negatywne skutki pracoholizmu, przejawiające się w różnych dziedzinach: funkcjonowanie zawodowe, funkcjonowanie rodzinne, relacje interpersonalne w pracy i poza nią, zdrowie fizyczne i psychiczne.¹⁷

Pracoholizm powoduje daleko idące konsekwencje. Długofalowe szkody wyrządzone przez nałóg są bardzo poważne, a uzależnienie od pracy jest jednym z najgroźniejszych nałogów z powodu szacunku do pracy. Daje fałszywe poczucie wartości, władzy i kontroli nad własnym postępowaniem, aż do chwili, gdy praca zaczyna decydować o losach rodziny.¹⁸ Konsekwencje pracoholizmu można ująć w kilku zasadniczych grupach: rodzinne, społeczne, zdrowotne i moralne.¹⁹

Analizę zależności między pracoholizmem, a zdrowiem przeprowadzili McMillan i O’Driscoll.²⁰ Porównali oni dwie grupy: pracoholików i niepracoholików różnice w zdrowiu obu grup były nieznaczne. Według tych autorów pracoholizm może być mniej szkodliwy dla zdrowia niż się początkowo wydawało. Burke, Richardsen i Mortinussen wykazali w swoich badaniach, że związek między pracoholizmem, a samopoczuciem badanych zależy od analizowanego wymiaru pracoholizmu. Zadowolenie z pracy wpływało pozytywnie na stan psychiczny badanych natomiast poczucie przymusu pracy negatywnie.²¹

¹³ K. Wojdyło, *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa 2010, s. 13

¹⁴ B. Kilinger, *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Poznań 2007, s. 18-19

¹⁵ W. Oates, *Confession of a workaholic: The facts about work addiction*. New York 1971, cyt. za C. Guerreschi, *Nowe uzależnienia*. Kraków 2005, s. 122

¹⁶ V.E. Frankl, *Psychoterapia dla każdego*. Warszawa 1978, s. 115-117

¹⁷ B. Dudek, *Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę*, „Medycyna Pracy” 2008 nr 3. Łódź 2008, s. 247-254

¹⁸ B. Kilinger, *Pracoholicy...*, op. cit., s. 22

¹⁹ D. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa 2002, za Łuczak E., *Nowe oblicza uzależnień*. Olsztyn 2009, s. 156

²⁰ L.H. McMillan, M.P. O’Driscoll, *Workaholism and health. Implication for organizations*, “Change Manage” 2004 nr 5 s. 509-519

²¹ B. Dudek, *Pracoholizm...*, op. cit., s. 253

Czasami jednak zaangażowanie w pracę może nawet doprowadzić do śmierci. Pierwszy przypadek nagłej śmierci odnotowano w 1969 roku w Japonii i nadano mu nazwę *karoshi*. Karoshi nie jest terminem medycznym, lecz socjometrycznym²² i odnosi się do przypadków zgonów w wyniku zaburzeń krążeniowo-sercowych u osób przeciążonych pracą i narażonych na silny stres.²³

Dotyczy głównie tzw. „ludzi sukcesu” pracujących ponad 60 godzin tygodniowo i w niewielkim stopniu wykorzystujących urlopy.²⁴ W kulturze japońskiej śmierć z przepracowania kojarzona jest z sukcesem, jest to wyróżnienie dla rodziny, a posiadanie w rodzinie kogoś, kto w ten sposób rozstał się z życiem jest powodem do dumy.²⁵

Wpływ nadmiernego zaangażowania w pracę na rodzinę

Zbytne zaabsorbowanie pracą prowadzi do powstania konfliktów w relacjach rodzinnych oraz do rozluźnienia spójności małżeńskiej.²⁶ W rodzinach pracoholików nie tylko brakuje równowagi w kwestii odpowiedzialności obojga rodziców za wychowanie dzieci. Obowiązuje w nich inna dynamika prowadząca do dysfunkcyjnego rodzicielstwa. Skrzywiony wzorzec: pracoholik na peryferiach rodziny, a współmałżonek w samym jej centrum najbliższej dzieci – stwarza problemy emocjonalne i komunikacyjne, które później bardzo trudno pokonać, ponieważ pracoholizm skłania do rywalizacji i zazdrości. Powoduje to zazdrość o bliskie kontakty współmałżonka w dziećmi. Rodzic i dziecko mogą zawierać tajne sojusze i wspólnie podrywać autorytet rodzica zajmującego centralne miejsce. W taki sposób dochodzi do walki o władzę, która może spowodować rozpad rodziny.²⁷

Według Barbary Killinger rodziny pracoholików są rodzinami dysfunkcyjnymi, które nieświadomie stosują pewne uciążliwe zasady, a pracoholicy zazwyczaj pochodzą z rodzin dysfunkcyjnych, dlatego też musieli stosować się do większości zasad.

Po pierwsze, potomstwo uczone jest, że o problemach nie powinno się rozmawiać dzięki czemu tworzona jest iluzja harmonijnego życia rodzinnego.

Po drugie, „nie należy pokazywać po sobie uczuć”.²⁸ Komunikacja w tej sytuacji jest zachwiana. Brakuje prawidłowych modeli ról społecznych. Uzależniony rodzic nie jest świadomy popełnianych błędów i dopuszcza do nagromadzenia się negatywnych uczuć i wybuchu emocjonalnego. Takie postępowanie umacnia zasadę ukrywania uczuć.

Po trzecie, proces komunikowania się przebiega za pośrednictwem osoby trzeciej np. „idź powiedz ojcu” W rodzinach dysfunkcyjnych powstają trójki, które podsycają tajemniczość i brak zaufania, zamykając w ten sposób system rodzinny. Nikt nie jest zainteresowany odkryciem prawdy i poznaniem otaczającej rzeczywistości.

²² T. Haratani, *Encyklopedia Zdrowia i Higieny Pracy*, ILO 2001, www.okiem.pl (pobrano 10.05.2012 r.)

²³ M. Bruczkowski, *Bezsensowność w Tokio*. Warszawa 2004, s. 380

²⁴ K. Gargol, „Gazeta Wyborcza” 2009, www.gazeta.pl (pobrano 12.05.2012r.)

²⁵ B. Woronowicz, za http://www.akmed.waw.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=120:pracoholizm&catid=43:behawioralne&Itemid=118 (pobrano 10.05.2012 r.)

²⁶ B. Dudek, *Pracoholizm...*, op. cit., s. 253

²⁷ B. Killinger, *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Poznań 2007 s. 162-164

²⁸ Ibidem, s. 24

Po czwarte, dziecko wdrażane jest w miłość warunkową poprzez komunikat, że powinny być silne, dobre dla innych, wręcz doskonałe. W takich rodzinach ideałem jest perfekcjonizm i nic nie jest wystarczająco dobre, od dziecka oczekuje się samych sukcesów. Dlatego dla osób wychowanych w taki sposób porażka zawsze oznacza spadek samooceny i utratę miłości.

Po piąte, dziecko dla rodziców jest źródłem ich dumy. Powodem takiego stanu rzeczy mogą być niezaspokojone ambicje rodzica, a dziecko jest postrzegane przez pryzmat swoich osiągnięć.

Po szóste, zwracaj uwagę na potrzeby innych, czyli nie bądź egoistą. Zdrowy egoizm oznacza dbanie o siebie. W rodzinach dysfunkcyjnych dzieci, współmałżonkowie uczą się dbać o innych opiekować nimi zaniedbując swoje potrzeby. W późniejszym życiu już jako pracownicy nie mają nic przeciwko nadgodzinom, nie robią przerw w pracy, i poświęcają się dla innych.

Po siódme, dzieci uczone są zakłamania poprzez błędne wzorce „Postępuj tak, jak ci mówię, a nie tak jak ja robię”.²⁹ Wynika z tego, że dziecko zostaje błędnie zamodelowane, a wyrozumiałość, wrażliwość, współczucie nie są normą.

Po ósme, zabawa to strata czasu. Dziecko uczy się najpierw wykonywać swoje obowiązki, aby zasłużyć na zabawę. Zabawa stanowi esencję kreatywności i rozwoju emocjonalnego. Poprzez tę formę aktywności dziecko zdobywa nowe znajomości i wchodzi w nowe relacje interpersonalne np. przyjaźń. W rodzinach dysfunkcyjnych zabawa jest zakazana w opozycji do działań związanych z jakąś pracą, które pomagają złagodzić brak pewności siebie, poczucie winy. W dorosłości takie osoby dobrze się bawią tylko podczas pracy.

Po dziewiąte, nie narażaj się na porażki, nie rozrabiaj. W rodzinach dysfunkcyjnych rodzice nie mogą dopuścić do autoanalizy czy też konfrontacji z powodu zagrożenia dezaprobatą. Dzieci dorastają w bojaźni przed porażką i podejmowaniem ryzyka. Natomiast członkowie zdrowych rodzin potykają się i upadają, a potem podnoszą się i idą dalej, ucząc się na swoich błędach.

Cechą charakterystyczną dla osób nadmiernie zaangażowanych w pracę jest utrata kontaktu z bliskimi, zwłaszcza z członkami rodziny. Więzy emocjonalne zostają spłycone, przykładem jest fragment opisu historii Pawła: „Z żoną prawie już nie rozmawiał. Miał w stosunku do niej poczucie winy, co powodowało, że starał się jej unikać. Widział, że cierpi, ale był odrętwiały. Synowie przestali na niego liczyć, on ich prawie nie zauważał. ... Ojciec stawał się dla nich osobą, osobą o której się rozmawia niż tą, z którą chce się być”.³⁰ Rodziny pracoholików wyniszczą rozżalenie, poczucie straty i odrzucenia.³¹

Perspektywy prawidłowego funkcjonowania rodziny

W chwili kiedy miłość i energia została poświęcona w imię pracy, więź między współmałżonkami osłabła i ustąpiła miejsca kontroli i walce o władzę. Więzy emocjonalna łącząca z dziećmi staje się silniejsza od tej między współmałżonkami grozi to zniszczeniem małżeństwa.

Pracoholik musi uświadomić sobie trzy wewnętrzne rozdarcia: między byciem a działaniem, odczuwaniem a myśleniem, miłością a gniewem. Pracoholicy

²⁹ Ibidem, s. 26

³⁰ Cyt. L. Mieścicka, *Pracoholizm*. Warszawa 2006, s. 19

³¹ E. Łuczak, *Nowe oblicza uzależnień*. Olsztyn 2009, s. 157

to największe wyzwanie dla Barbary Killinger, „ponieważ choć są bystrzy i elokwentni, muszą się jeszcze nauczyć, że prawdziwą mądrością jest pokora”.³²

Wyjść z pracoholicznej opresji mogą tylko te rodziny, w których pracoholik ma na tyle dużą zdolność odczuwania, by docenić współmałżonka i okazać wdzięczność za podtrzymywanie więzi rodzinnych. Bierze czynny udział w wydarzeniach rodzinnych, wspiera współmałżonka słownie, szczególnie przy dzieciach. Dbą o dyscyplinę, współpracuje ze współmałżonkiem przypominając, że drugiemu rodzicowi należy się miłość i szacunek. Osoby te pozostają w związku partnerskim, dzięki pielęgnowaniu wzajemnego szacunku i zaufania, mimo ogromnej roli pracy w życiu rodziny.³³

Streszczenie

W Polsce, która wkroczyła w latach 90. XX wieku na drogę burzliwego kapitalistycznego rozwoju, coraz częściej spotyka się osoby, dla których sukces i szybka kariera zawodowa oraz związana z nimi wysoka gratyfikacja finansowa stały się głównym celem życiowym. Znaczący zagadnienia pracoholizmu przedstawiają prognozy dotyczące osób z tej kategorii, a mianowicie jest to grupa osób zagrożonych pracoholizmem. Wzrost liczebności tego rodzaju jednostek wpłynie na podniesienie znaczenia tego zjawiska w Polsce. Należy zwrócić uwagę na zmiany w procesie pracy spowodowane urynkowaniem naszej gospodarki. Dlatego też coraz częstsze są konflikty praca – rodzina, w którym wymagania, poświęcony czas i napięcie wynikające z pełnienia roli zawodowej wpływa na pełnienie roli związanej z obowiązkami domowymi. U pracoholików można spodziewać się większego nasilenia konfliktu rodzina – praca, aż do opcji rezygnacji z pełnienia roli w rodzinie na rzecz większego poświęcenia się pracy i związanym z nią obowiązkom. Wyjść z pracoholicznej opresji mogą tylko te rodziny, w których pracoholik ma na tyle dużą zdolność odczuwania, by docenić współmałżonka i okazać wdzięczność za podtrzymywanie więzi rodzinnych. Pracoholik musi uświadomić sobie trzy wewnętrzne rozdarcia: między byciem a działaniem, odczuwaniem a myśleniem, miłością a gniewem. Dodatkowo zlikwidowanie uzależnienia od pracy wymaga zmiany w schemacie zawodowego funkcjonowania.

Summary

In Poland, which entered in the 90s of the 20th century to the turbulent development of the capitalist, increasingly meet people, for which success and fast career and the associated high financial gratification have become the main purpose of life. The insiders represent people with forecasts Workaholism issues this category, namely, is a group of people at risk of workaholism. Increase in the number of units of this kind will affect the elevation of the importance of this phenomenon in Poland. Include changes in work processes caused by the introduction of the our economy. Therefore, increasing conflicts are work-family, in which the requirements, your time and the tension resulting from the professional role affects the exercise of the responsibilities associated with the role. In workaholics can expect greater severity of work-family conflict, until the option to

³² B. Killinger, *Pracoholizm...*, op. cit., s. 188

³³ Ibidem, s. 164-187

resign from the role in the family for greater dedication to work and her responsibilities. The characteristic for people excessively involved in the job is a loss of contact with loved ones, especially with family members. Emotional bonds are smoothed. Workaholic must realize three internal tear: between being and action perception and thinking, love and anger.

Bibliografia

1. Bruczkowski M., *Bezsenność w Tokio*. Warszawa 2004
2. Bylok F., *Konsumpcja w Polsce i jej przemiany w okresie transformacji*. Częstochowa 2005
3. Czarnecki K., *Psychologia zawodowej pracy człowieka*. Sosnowiec 2006
4. Dudek B., *Stres związany z pracą: teoretyczne i metodologiczne postawy badań zależności między zdrowiem a stresem zawodowym*, (w:) Górnik-Durose M., Kożusznik B. (red.) *Perspektywy psychologii pracy*. Katowice 2007
5. Dudek B., *Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę*, „Medycyna Pracy” 2008 nr 3. Łódź 2008
6. Frankl V.E., *Psychoterapia dla każdego*. Warszawa 1978
7. Frąszczak A., *Pracoholizm* (w:) Strykowska M. (red.) *Współczesne organizacje, wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań 2002
8. Gargol K., „Gazeta Wyborcza” 2009 www.gazeta.pl (pobrano 12.05.2012 r.)
9. Górnik-Durose M., Kożusznik B. (red.) *Perspektywy psychologii pracy*. Katowice 2007
10. Guerreschi C., *Nowe uzależnienia*. Kraków 2005
11. Haratani T., *Encyklopedia Zdrowia i Higieny Pracy*, ILO 2001
12. Kilinger B., *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Poznań 2007
13. Łuczak E., *Pracoholizm – droga do sukcesu czy zniewolenia?* (w:) *Nowe oblicza uzależnień* (red.) Łuczak E. Olsztyn 2009
14. McMillan L.H. ., O’Driscoll M.P., *Workaholism and health. Implication for organizations*, *Change Manage* 2004 nr 5
15. Mieścicka L., *Pracoholizm*. Warszawa 2006
16. Oates W., *Confession of a workaholic: The facts about work addiction*, New York 1971
17. Robinson B.E., *Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships psychological outcomes, and research considerations.*, “Contemporary Family Therapy” 2001 nr 23
18. Robinson B.E., *The Work Addiction Risk test: Development of a tentative measure of workaholism*, *Perceptual and Motor Skills*, 1999 nr 88
19. Smoczyński W., *Czy uda się zażegnać kryzys w Europie?*, www.polityka.pl (pobrano 27.10.2011 r.)
20. Schultz D., Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa 2002

21. Siegrist H., *Konsum, Kultur und Gesellschaft im modernen Europa* (w:) H. Siegrist, H. Kaelble, J. Kock (Hrsg), *Europäische Konsumgeschichte*, Verlag Campus. Frankfurt/M. 1998
22. Sirdak A., *Cykl – Zaburzenia psychiczne. Zespół wypalenia zawodowego. Psychospołeczne uwarunkowania. Zapobieganie*, <http://www.antidotum.wodzislaw.pl> (pobrano 15.02.2012 r.)
23. Strykowska M. (red.) *Współczesne organizacje, wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań 2002
24. Wachowiak J., *Dysfunkcjonalne zachowania pracowników*. Warszawa 2011
25. Wojdyło K., *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa 2010
26. Woronowicz B., za <http://www.akmed.waw.pl> (pobrano 10.05.2012 r.)
27. www.okiem.pl (pobrano 10.05.2012 r.)