

Stychno Ewa, Kulczycka Kinga. Pracoholizm w kategoriach deprecjacji pracy pielęgniarki. Wybrane aspekty = Workaholism in categories of nurses' work depreciation. Chosen aspects. Journal of Education, Health and Sport. 2016;6(10):11-21. eISSN 2391-8306. DOI <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.159507>  
<http://ojs.ukw.edu.pl/index.php/johs/article/view/3920>

The journal has had 7 points in Ministry of Science and Higher Education parametric evaluation. Part B item 755 (23.12.2015).  
755 Journal of Education, Health and Sport eISSN 2391-8306 7

© The Author (s) 2016;

This article is published with open access at Licensee Open Journal Systems of Kazimierz Wielki University in Bydgoszcz, Poland

Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Noncommercial License which permits any noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited. This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

The authors declare that there is no conflict of interests regarding the publication of this paper.

Received: 02.09.2016. Revised 24.09.2016. Accepted: 07.10.2016.

# **Pracoholizm w kategoriach deprecjacji pracy pielęgniarki.**

## **Wybrane aspekty**

### **Workaholism in categories of nurses' work depreciation.**

#### **Chosen aspects**

**Stychno Ewa, Kulczycka Kinga**

**Katedra i Zakład Zarządzania w Pielęgniarstwie, Wydział Nauk o Zdrowiu UM  
w Lublinie**

**Chair and Department of Management in Nursing Faculty Health Sciences Medical  
University of Lublin**

**Słowa kluczowe: pielęgniarki, pracoholizm, stres, wypalenie zawodowe**

**Keys words: nurses, workaholism, stress, occupational burnout syndrome**

**Streszczenie**

Pracoholizm jest zjawiskiem badanym przede wszystkim przez psychologów, którzy koncentrują się na relacjach pracoholika z bliskimi mu osobami. Ale skutki tego uzależnienia ujawniają się także w funkcjonowaniu pielęgniarki w środowisku pracy. Pielęgniarstwo należy do zawodów, w których ciągły stres jest nieodłącznym aspektem, wynikającym z

natury pracy. Niewłaściwe radzenie sobie ze stresem w sytuacjach trudnych prowadzi do powstania zespołu wypalenia zawodowego. Dlatego zagadnienie to powinno stanowić obszar poszukiwań badawczych także dla kadry zarządzającej kapitałem ludzkim.

#### Cel pracy

Celem niniejszego opracowania jest omówienie pracoholizmu i jego negatywnych skutków (stres i wypalenie zawodowe) w kategoriach deprecjacji pracy pielęgniarki.

Pracoholizm zaburza równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Ograniczeniu ulega zaangażowanie pracownika w życie rodzinne, brakuje czasu na realizację własnych zainteresowań. Sytuacja taka powoduje stres i zjawisko wypalenia zawodowego, a w także negatywne konsekwencje dla jednostki, jak i jej najbliższego otoczenia. Narastające trudności związane z wykonywaną pracą, stała rywalizacja, niepewność zatrudnienia będą potęgowały negatywny aspekt pracoholizmu i osłabiały mechanizmy przystosowawcze.

#### Wnioski

Konieczne jest uświadomienie sobie przez kadrę zarządzającą faktu, iż pracownicy - pracoholicy nie przynoszą organizacji tylu korzyści, co pracownicy posiadający umiejętność panowania nad własnym życiem, pracą i rodziną.

#### Summary

Workaholism is a phenomenon researched mostly by psychologists, whom focalize on the workaholic's relations with his relatives. Nursing is one professions in which stress is irreplaceable and is a result of the nature of the profession itself. Inappropriate dealing with stress leads to developing the burnout syndrome. Yet this addiction has a negative influence on workaholic's actions in his work environment. Therefore this issue should be taken into an area of scientific research also by staff managers of human resources.

#### Aim of study

This study's purpose is to research workaholism and its negative impact in categories of nurses' work depreciation.

Workaholism disrupts the balance between professional work and personal life. The addict's commitment to his family becomes severely limited, he lacks time for personal arrangements and interests.

Such state of affairs causes further stress and burnout, which spreads over the individual's relatives. Increasing difficulties related to performed work, constant state of competition, uncertainty of employment will be intensifying the negative aspect of workaholism and weakening adaptive mechanisms.

## Conclusion

Therefore, it is vital for the management staff to realise that employees-workaholics do not benefit the company as much as employees with the ability to control their own lives, work and family.

## Wprowadzenie

Nowe wyzwania w miejscu pracy zmieniają wymagania pracodawców. Pracownicy współczesnych organizacji muszą sprostać coraz większym oczekiwaniom. Istniejąca rywalizacja pomiędzy firmami, i samymi pracownikami w tej samej organizacji, często inspirowana przez pracodawcę, wymusza stawianie spraw zawodowych na pierwszym miejscu. Ciągłe myślenie o pracy oraz niewłaściwe korzystanie z wolnego czasu może doprowadzić do pracoholizmu.

Pomimo tego, iż w terminie pracoholizm znajduje się słowo „praca” nie odnosi się go wyłącznie do działalności zarobkowej. Liczba godzin pracy nie jest dostatecznym kryterium tego zjawiska [1]. Pracoholizm może być formą ucieczki od osobistych problemów; może dotyczyć zarówno pielęgniarek zajmujących stanowiska kierownicze, jak i pielęgniarek pracujących na odcinku.

Pracoholizm jest zjawiskiem badanym przede wszystkim przez psychologów, którzy koncentrują się na relacjach pracoholika z bliskimi mu osobami. Ale skutki tego uzależnienia ujawniają się w wielu innych aspektach np. funkcjonowaniu pracoholika w środowisku pracy. Patologiczne zaangażowanie w pracę daje możliwość potwierdzania własnej wartości, zyskując przy tym społeczną akceptację, gdy daje dodatkowe korzyści materialne. Inaczej w sytuacji, gdy negatywne aspekty przewyższają pozytywne związane z dużym zaangażowaniem w pracę. Dlatego zagadnienie to powinno stanowić obszar poszukiwań badawczych także dla kadry zarządzającej kapitałem ludzkim.

## Cel pracy

Celem niniejszego opracowania jest omówienie pracoholizmu i jego negatywnych skutków (stres i wypalenie zawodowe) w kategoriach deprecjacji pracy pielęgniarki.

Jako metodę badawczą zastosowano analizę dostępnego piśmiennictwa z ostatnich lat dotyczącą zagadnienia pracoholizmu, jego źródeł i konsekwencji: wypalenia zawodowego i stresu.

## Istota pracoholizmu

Pracoholizm jest zjawiskiem wielowymiarowym, dlatego też trudno jednoznacznie wyjaśnić pojęcie, opisywane i klasyfikowane z różnych punktów widzenia i w odrębnych kategoriach. Może być rozumiany, jako uzależnienie, które często jest aprobowane społecznie i utożsamiane z efektywnym stylem pracy czy pracowitością [2].

Podkreślenia wymaga fakt, iż zdecydowana większość badaczy, wyjaśniając ten termin, zwraca uwagę na negatywny wpływ pracoholizmu na funkcjonowanie jednostki. Polscy badacze np. Kalinowski i wsp. uznają pracoholizmu, za "uzależnienie od pracy, traktowane jako nadmierne, nieuzasadnione okolicznościami, wynikające z wewnętrznego przymusu i wpływające destrukcyjnie na człowieka i/lub otaczających ludzi zaangażowanie w pracę" [3s.5].

Podstawą pracoholizmu jest zaburzenie równowagi pomiędzy czasem poświęconym pracy i czasem dla rodziny. Może mieć swoje źródło w jednostce, która posiada obsesyjno-kompulsywny typ osobowości, nadmierną potrzebę osiągnięć, brak pewności siebie i poczucia akceptacji oraz niską oceną własnej osoby [1].

Wśród czynników umiejscowionych poza jednostką determinanty pracoholizmu mogą tkwić w stosunkach społecznych: brak umiejętności interpersonalnych, postawy wobec pracy wyniesione z domu rodzinnego; oraz być uwarunkowane środowiskiem pracy: oddziaływanie kultury organizacyjnej, rozwój nowoczesnych technologii, niewłaściwe wzorce zachowań [4].

Według Tarisa i wsp. pracoholizm wiąże się z wysokim poziomem stresu zawodowego oraz konfliktem praca-życie, przez co wskutek nadmiernej eksploatacji zasobów psychicznych prowadzić może do wypalenia zawodowego [5]. Następstwem są skutki zdrowotne. Z wielu badań wynika, iż u pracoholików dochodzi do pogorszenia zdrowia fizycznego i psychicznego: pojawiają się kłopoty ze snem, wyczerpanie psychiczne i fizyczne, dolegliwości ze strony układu pokarmowego i krążenia, bóle głowy i alergie [6].

Pewne nawyki dotyczące zachowania pracoholika negatywnie wpływają na atmosferę w miejscu pracy [7]. Negatywne konsekwencje pracoholizmu to niewłaściwe relacje w pracy manifestujące się koniecznością kontroli współpracowników, lekceważeniem relacji interpersonalnych spowodowane wyłączną koncentracją na pracy i wykonywanych zadaniach. Pracoholicy nie potrafią pracować w zespole. Uważają, że praca jest ważniejsza niż właściwe stosunki między współpracownikami. Ma to swoje uzasadnienie w przekonaniu, iż najlepiej potrafią rozwiązać problem, ponieważ dysponują stosownymi kompetencjami [7].

Zachowania, jakie prezentują pracoholicy, w kontaktach społecznych ujemnie wpływają na atmosferę w miejscu pracy. Szczególnie jest to istotne, gdy osoba uzależniana pełni funkcję kierowniczą. Brak całkowitego „oddania się pracy” przełożony traktuje jako

lekceważenie służbowych obowiązków. Jego sztywność myślenia nie pozwala na kreatywne rozwiązanie, przez zespół, określonego problemu. Kierownik pracoholik niechętnie deleguje zadania. Koncentruje się na zupełnie nieistotnych szczegółach. U podwładnych wyzwała niezdrową atmosferę rywalizacji, poczucie braku zaufania i pewności siebie, czym zniechęca do współpracy [7].

Wielu badaczy zwraca uwagę na brak zdolności pracoholika do właściwego uświadomienia sobie priorytetów, co w konsekwencji prowadzi do dysproporcji pomiędzy efektywnością i wydajnością w pracy a czasem poświęconym na wykonanie zadania [2,3,5].

Wymagania związane z pełnieniem roli pracownika uniemożliwiają realizowanie się pracoholika w roli rodzica lub współmałżonka [6]. Zobowiązania rodzinne, podjęte przez osobę uzależnioną od pracy, w zderzeniu z nią są niedotrzymywane. Z badań pracoholików wynika, iż z objawami uzależnienia korelowała: niewłaściwa komunikacja między członkami rodziny, niski stopień zaangażowania pracoholika w życie rodzinne, brak określenia ról poszczególnych domowników [8].

#### Pracoholizm w pracy pielęgniarek i jego skutki

Analiza literatury polskiej wskazuje, iż zainteresowanie badaczy istnieniem i rozpowszechnieniem zjawiska pracoholizmu wśród pielęgniarek jest na początku drogi poznania. Dotychczasowe badania prowadzone były wśród studentów i przedstawicieli różnych grup zawodowych, np. lekarzy, biznesmenów [6,7,8]. Z badań przeprowadzonych przez Suską w grupie pielęgniarek wynika, że 19% spośród osób badanych to pracoholicy [9]. Jednak mało liczna grupa badawcza nie pozwala na dokładne zdiagnozowanie tego zjawiska. Więcej badań przeprowadzonych w tej grupie zawodowej dotyczy skutków pracoholizmu: stresu i wypalenia zawodowego.

Pracoholizm jest związany z odczuwaniem wysokiego poziomu stresu [10]. Występuje na skutek tego, iż wartość pracy pracoholika pozostawia wiele do życzenia. Długość czasu pracy i wysiłek włożony w pracę nie przekłada się na jej jakość. Pracownik intensywnie pracujący, niemający satysfakcji z jej wykonywania odczuwa stres [3]. Związany z miejscem pracy jest stresem zawodowym. Pojęcie to można wyjaśnić, jako „stan psychiczny odczuwany przez pracownika i związane z nim różnorodne zachowania skorelowane z doświadczaniem niezgodności między osobowością a warunkami i wymaganiami środowiska pracy” [11s. 165].

Stres występujący u pielęgniarek może być wynikiem pojawiającego się konfliktu ról np. nadmierne wymagania w stosunku do niskich zarobków, brak wsparcia pielęgniarek ze strony innych, praca pod presją czasu, nadmierne obciążenie pracą. Badania przeprowadzone przez

Rauhala i wsp. w grupie pielęgniarek wykazały istnienie zależności pomiędzy wzrostem obciążenia pracą a zwiększeniem się absencji chorobowej, co nie jest zjawiskiem korzystnym dla organizacji [12]. A stale rosnące obciążanie się pracą zaczyna być czynnikiem ryzyka doprowadzającym do uzależnienia od pracy.

Podobnie w badaniach Tartas i wsp. stopień obciążenia pracą, trudności we współpracy w zespole terapeutycznym, relacje z pacjentem, pogarszanie się stanu zdrowia chorych stanowią duże źródło stresu dla pielęgniarek [13].

Ponieważ wykonywanie zawodu pielęgniarki wiąże się z dużą odpowiedzialnością i ciągłym podejmowaniem decyzji, a przez to i stresem, pielęgniarka narażona jest w sposób przewlekły na czynniki obciążające, co powoduje wyczerpanie intelektualne, emocjonalne i fizyczne i w konsekwencji pogorszenie zdrowia.

Wg Chmiela można wyróżnić cztery rodzaje stresorów występujących w środowisku pracy pielęgniarek, które związane są z: treścią pracy, warunkami pracy i zatrudnienia oraz relacjami społecznymi [14].

Na treść pracy pielęgniarki składa się między innymi przeciążenie pracą i duża odpowiedzialność związana z wykonywanym zawodem. Szczególnie obciążającymi czynnikami w pracy pielęgniarek są uciążliwe warunki pracy – kontakt z wydzielinami i wydaliniami człowieka chorego, bliski kontakt z pacjentem, który stanowi potencjalne źródło zakażenia [14].

Ze strony stresorów związanych z warunkami zatrudnienia w zawodzie pielęgniarki można wymienić: wykonywanie pracy w systemie zmianowym, niewspółmierny poziom zarobków do wymagań zawodu i włożonego indywidualnego wysiłku, niewielkie szanse na awans. Badania przeprowadzone wśród pielęgniarek przez Kobayashi i wsp. wskazują, iż praca nocna jest wysoce stresująca i może negatywnie wpływać na zdolności obronne organizmu [15].

Relacje społeczne w pracy przejawiać się mogą złą współpracą w zespole terapeutycznym i z rodziną pacjenta, jak również niedocenianiem zadań wykonywanych przez pielęgniarki.

Analiza badań przeprowadzonych przez Andruszkiewicz dotyczących oceny zdrowia psychicznego wobec wymagań zawodowych [16] wskazuje, iż badane pielęgniarki funkcjonują zgodnie z typem wypalonym i nadmiernie obciążonym. Typ wypalony cechuje się zmniejszoną odpornością na stres z jednoczesną mniejszą tolerancją do dystansowania się wobec problemów zawodowych i tendencją do rezygnacji z podjętych działań w sytuacjach trudnych. Typ nadmiernie obciążony charakteryzuje wysoki stopień zaangażowania

zawodowego, tendencja do znacznych wydatków energetycznych, poczucie niepewności i niepokoju wynikające z braku poczucia wsparcia społecznego [16].

Stres wpływa ujemnie na funkcjonowanie pracownika w sferze poznawczej, emocjonalnej, zaburza prawidłowe funkcjonowanie układu wegetatywnego, hormonalnego i mięśniowego, powoduje zaburzenia w zachowaniu.

W zakresie skutków poznawczych pojawiają się: obniżenie koncentracji, kreatywności, zwiększenia liczby popełnianych błędów.

W dziedzinie zaburzeń emocjonalnych negatywnymi konsekwencjami stresu będą: wzorzec „agresja-atak” z objawami lęku, wściekłości, pobudzenia, poczucia niespełnianych oczekiwań, lub wzorzec „agresja – strach” z przejawami niezadowolenia, nieźrównoważenia depresji i apatii. Stresogenne działanie różnorodnych czynników zaburza funkcje: serca, żołądka, jelit, trzustki, gruczołów potowych, negatywnie oddziałując na oddychanie, ukrwienie, przemianę materii. Stres patologicznie wpływa na funkcje mięśni manifestując się w postaci: sztywnej mimiki, zgrzytania zębami, tikami, napięciowymi bólami głowy i pleców, niespokojną gestykulacją [17].

Pielęgniarka poddana działaniu stresu zawodowego może reagować różnorodnymi zachowaniami: kontrolowanym (ucieczka przed stresorem), tolerowanym (akceptacja stresorów) lub rezygnacją (tolerowanie stresora) [18].

Pracoholicy żyją w ciągłym napięciu psychicznym w wyniku konfliktu praca – życie pozazawodowe, co może doprowadzić do powstania wypalenia zawodowego [19]. Bańka utrzymuje, iż właśnie pracoholizm, pozostawiony bez interwencji psychoterapeutycznej, prowadzi do jego powstania [20]. Podobnie Schultz i Schultz stwierdzają, iż pracownicy uzależnieni od pracy „wypalają się” gdy wykonują powierzone im zadania [21].

Syndrom wypalenia pracą jest zespołem negatywnych postaw i zachowań mających związek z wykonywaną pracą, wyczerpaniem się zasobów energii ludzkiej doprowadzających do wyczerpania emocjonalnego, fizycznego i umysłowego.

Badania dotyczące wypalenia zawodowego wśród pracowników medycznych wskazują, iż najbardziej narażone na nie są właśnie pielęgniarki [22].

Ryzyko wypalenia zawodowego jest większe u osób pracujących w zawodach służebnych, czyli w pracy z ludźmi i na rzecz ludzi. Jak pisze Sekułowicz”...chodzi o te zawody, w których bliski kontakt interpersonalny, wykorzystujący także procesy zaangażowania i wymiany emocjonalnej, odgrywa istotną rolę. Ta interakcja zawodowa w kontaktach lekarz, pielęgniarka – pacjenci (...); wymaga określonego zaangażowania emocjonalnego, troski w codziennym dniu pracy, co samo w sobie jest obciążające” [23s.61].

Pielęgniarka wykonuje zawód z misją społeczną. Misyjność rozumiana jest jako skierowanie aktywności zawodowej na niesienie pomocy, zaspokajanie podstawowych potrzeb innych, zapewnianie bezpieczeństwa, a także przekazywanie wiedzy i umiejętności, dzięki którym można właściwie funkcjonować w społeczeństwie. Będzie się to wiązać z ponoszeniem odpowiedzialności za życie i los ludzi zależnych od osoby go wykonującej. Misyjne pojmowanie wykonywanej pracy będzie polegało na wysokim zaangażowaniu w jej wykonywanie. Pielęgniarka realizująca misję poświęca swój osobisty czas sprawom organizacji, w której jest zatrudniona [8].

W badaniach nad wypaleniem zawodowym pielęgniarek najwyższe korelacje dotyczyły zależności pomiędzy presją pracy a poczuciem braku czasu lub wystarczającej liczby pracowników, żeby dobrze wykonać pracę, odczuwany brak sukcesu w pracy i odpowiedzialność za cierpienia pacjentów [24].

Wypalenie ma negatywne konsekwencje indywidualne i społeczne. Syndrom wypalenia zawodowego powoduje popełnianie zaniedbań i błędów w życiu zawodowym, a także negatywnie wpływa na życie rodzinne i konflikty z bliskimi.

Symptomami wypalenia będą: niechęć przed pójściem do pracy, poczucie poniesionej porażki, chroniczne zmęczenie, nadmierny dystans do pacjentów, wroga postawa wobec nich. Dodatkowo jeszcze stwierdza się narastające poczucie stresu, spadek zadowolenia i satysfakcji z pracy. I jak dowodzi Retowski objawy te cechują niektóre typy osób uzależnionych od pracy [25].

Konsekwencje wypalenia pielęgniarki ponosi pacjent, kiedy nie zwraca ona uwagi na jego indywidualne cechy i wyznawane przez niego wartości. Wypalenie negatywnie oddziałuje nie tylko na pielęgniarki, ale także na całą organizację, poprzez, jak dowodzą badania: spóźnianie się, absencję, fluktuację, nadużywanie alkoholu [26].

## Podsumowanie

Wymagające środowisko pracy, w którym pracownicy są zmuszani do poświęcenia siebie organizacji, rozwija i umacnia pracoholizm. Niektóre organizacje z pełną świadomością promują i nagradzają zachowania zaburzające równowagę praca-rodzina w kierunku przedkładania wartości pracy nad życie pozazawodowe.

Pracoholizm zaburza balans pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Ograniczeniu ulega zaangażowanie pracownika w życie rodzinne, towarzyskie, brakuje czasu na realizację własnych zainteresowań, niezwiązanych z życiem zawodowym. Sytuacja taka



powoduje stres, zjawisko wypalenia zawodowego, a co za tym idzie określone negatywne konsekwencje dla jednostki, jak i jej najbliższego otoczenia.

Pracoholizm powinien być przedmiotem zainteresowania zarządzania kapitałem ludzkim, w ramach którego powinny być stosowane określone sposoby prewencji przez identyfikację pracowników dotkniętych pracoholizmem, uświadomienie kadrze zarządzającej znaczenia prewencji tego uzależnienia, konieczności wsparcia ze strony współpracowników i odpowiedniego motywowania.

Narastające trudności związane z wykonywaną pracą, stała rywalizacja, niepewność zatrudnienia będą potęgowały negatywny aspekt pracoholizmu i osłabiały mechanizmy przystosowawcze. Dlatego też konieczne jest uświadomienie sobie przez kadrę zarządzającą faktu, iż pracownicy - pracoholicy nie przynoszą organizacji tylu korzyści, co pracownicy posiadający umiejętność panowania nad własnym życiem, pracą i rodziną.

Dopóki pracoholizm nie będzie postrzegany, jako zagrożenie dla życia zawodowego i rodzinnego, dopóty zachowania charakterystyczne dla pracoholika, związane z poświęceniem całego swego czasu i energii pracy, będą wspierane przez pracodawców. I nie ma szans na to by proceder ten, zwłaszcza wśród ludzi młodych dążących do sukcesu, zahamować.

## Bibliografia

1. Wachowiak J. Dysfunkcyjne zachowania pracowników. Warszawa: Difin; 2011.
2. Wojdyło K. Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań. *Nowiny Psychol.* 2003; 3: 33-50.
3. Kalinowski M, Czuma I, Kuć M, Kulik A. *Praca*. Lublin: Wyd. Gaudium; 2005.
4. Bugdol M. *Szkice z teorii organizacji i zarządzania*. Kraków: Wyd. UJ; 2006.
5. Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC. Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Appl Psychol Int Rev.* 2005;54 (1): 37-60.
6. Paluchowski WJ, Hornowska E, Haładziński P, Kaczmarek L. *Czy praca szkodzi?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR; 2014.
7. Szpitalak M. *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Kraków: Wyd. UJ; 2012.
8. Hornowska E, Paluchowski WJ. *Praca – skrywana obsesja*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe; 2007.

9. Suska L. Patologie w zarządzaniu zasobami ludzkimi w szpitalach. Lublin: Uniwersytet Medyczny w Lublinie; 2012.
10. Waszczak S. Pracoholizm jako naruszenie równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. W: Bylok F, Czarnecka A, Słocińska A, (red.) Człowiek - Praca - Organizacja. Wymiary socjologiczne, psychologiczne i zarządcze. Częstochowa: Wyd. Politechniki Częstochowskiej; 2010.s.178-185.
11. Korczyński S. Funkcjonowanie człowieka w organizacji. Opole: Wyd. Uniwersytetu Opolskiego; 2011.
12. Rauhala A, Kivimäki M, Fagerström L. et al. What degree of work overload is likely to cause increased sickness absenteeism among nurses? Evidence from the RAFAELA patient classification system. *J Adv Nurs.* 2007;57: 286-295.
13. Tartas M, Derewicz G, Walkiewicz M, Budziński W. Źródło stresu zawodowego w pracy pielęgniarek zatrudnionych w oddziałach o dużym obciążeniu fizycznym i psychicznym – hospicjum oraz chirurgii ogólnej. *Ann Acad Med Gedan.* 2009;39: 145-153.
14. Chmiel N. red. Psychologia pracy i organizacji. Gdańsk: Gdańskie Tow. Psychologiczne; 2007.
15. Kobayashi F, Furui H, Akamatsu Y. et al. Changes in psychophysiological functions during night shift in nurses – Influence of changing from a full-day to a half-day work shift before night duty. *Int Arch Occup Environ Health.* 1999; 69 (2): 83-90.
16. Andruszkiewicz A. Typy zachowań w pracy i wpływ na zdrowie psychiczne pielęgniarek. *Probl Pielęg.* 2010;18 (2): 91-96.
17. Dudek B. Czynniki psychospołeczne a zdrowie pracowników. *Med Pr.* 2005;56: 379-386.
18. Litzke SM, Schuh H. Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. Gdańsk: Gdański Wyd. Psychologiczne; 2007.
19. Golińska L. Pracoholizm inaczej. Warszawa: Difin; 2014.
20. Bańka A. Psychologia pracy. W: Strelau J, red. Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej. Gdańsk: Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne; 2005.s.281-320.
21. Schultz DP, Schultz SE. Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN; 2002.
22. Kędra E, Sanak K. Stres i wypalenie zawodowe w pracy pielęgniarek. *Piel Zdr Publ.* 2013;3: 119-132.

23. Sekułowicz M. Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przezwyciężenie. Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego; 2002.
24. Pines AM. Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej. W: Sęk H, red. Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN; 2011.s.34-53.
25. Retowski S. Pracoholizm - próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: Wojcieszke B, Plopa M. Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls; 2003. s.313-342.
26. Schaufeli WB. Ocena skuteczności warsztatu radzenia sobie z wypaleniem dla pielęgniarek. W: Sęk H, (red.) Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN; 2011.s.217-230.