



WYBRANE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA PRACOHOLIKA W PERSPEKTYWIE ORGANIZACYJNEJ

Ewelina Chrapek

Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania

Streszczenie: Daleko posunięte zaangażowanie w pracę cieszy się obecnie wyraźnym uznaniem społecznym. Łączone bywa z wysokim statusem socjoekonomicznym oraz pożądaną wartością dla organizacji. Jednak w sytuacji kiedy zaangażowanie przybiera na sile, zaczyna mieć charakter przymusu i całkowicie pochłania uwagę – może oznaczać rozwijający się problem uzależnienia od pracy. Obraz konsekwencji, które cechują funkcjonowanie pracoholika, wydaje się niejednoznaczny i skomplikowany. W artykule przedstawiono możliwe skutki pracoholizmu dla obszaru organizacyjnego. Zwrócono uwagę na występujące u pracoholików kłopoty w relacjach interpersonalnych, trudności w procesie podejmowania decyzji, zwłaszcza w nowych warunkach, oraz większe ryzyko występowania zaburzeń zdrowia fizycznego i psychicznego. Podkreślono ważny związek pracoholizmu ze stresem zawodowym. Działanie stresu znacząco rozszerza zakres potencjalnych trudności, które mogą pojawić się w miejscu pracy.

Słowa kluczowe: praca, pracoholizm, uzależnienie, stres zawodowy, organizacja

Wprowadzenie

Dynamiczne zmiany społeczno-gospodarcze ostatnich lat przyniosły nowe możliwości, wyzwania, ale także problemy w środowisku pracy. Gwałtownie wzrosła niepewność zatrudnienia, nasiliła się konkurencja w zakresie: kosztów produkcji, jakości wytwarzanych dóbr oraz wydajności zatrudnianych osób. Zwiększyło się zaangażowanie pracowników w wykonywaną pracę, co może mieć związek z perspektywą ograniczenia w ten sposób ryzyka utraty zatrudnienia, możliwością zyskania uznania ze strony pracodawcy, jak też sprzyja przypisywaniu pracy wysokiej pozycji w hierarchii na tle innych wartości. Długi czas utrzymywania się w Polsce wysokich wskaźników bezrobocia jeszcze bardziej przyczynił się do tego, że praca stała się zasobem niezwykle pożądanym i cenionym¹. Ponadto rywalizacja na rynku pracy spowodowała względem pracowników zawyżenie oczekiwań – dotyczących posiadanych kompetencji, zaangażowania w aktywność zawodową oraz ich dyspozycyjności. Nadmiarowe zapracowanie stało się zatem standardem, a nawet ideałem, zajmując zasadnicze miejsce w życiu człowieka. Praca zaczęła

¹ B. Dudek, *Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę*, „Medycyna Pracy” 2008, nr 59(3).

zabierać coraz więcej czasu przeznaczonego na odpoczynek oraz pełnienie innych ról społecznych, takich jak: rola ojca, męża, przyjaciela. Dowodzi tego chociażby coraz większy wzrost liczby osób, które pracują ponad 60 godzin tygodniowo².

Wymienione uwarunkowania stwarzają sprzyjające okoliczności dla rozwoju różnorodnych trudności wynikających ze zbytniego zaangażowania w pracę. Taką trudnością może być uzależnienie od aktywności zawodowej, czyli pracoholizm – zjawisko coraz częściej opisywane i badane, także na gruncie polskim. Warto jednak podkreślić, że nie w każdym przypadku osób pracujących intensywnie i długo można mówić o problemie uzależnienia od pracy. Jednostki, które zdolne są do przerywania pracy w dowolnym momencie oraz do angażowania się w takim samym stopniu w aktywności pozazawodowe, w literaturze opisywane są jako „entuzjaści pracy”³. W porównaniu z pracoholizmem entuzjazm pracy związany jest z wysokim poziomem emocji pozytywnych, zafascynowaniem pracą oraz zainteresowaniem rozwojem osobistym⁴.

Określenie „pracoholik” stwarza najczęściej powody do dumy i podziwu, co wyraźnie łączy się z obserwowalnymi efektami pracy, pozycją społeczną, statusem ekonomicznym, postrzeganym poziomem życia⁵. Podobne znaczenie kreować może ujęcie organizacyjne, w którym pracoholik jawić się może jako pracownik atrakcyjny, pożądaný, ceniony w miejscu pracy. Tymczasem zagadnienie funkcjonowania pracoholika i jego konsekwencji wydaje się problemem bardziej złożonym, wymagającym uwzględnienia w analizie wielu różnych perspektyw.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie wybranych właściwości pracoholizmu, mających znaczenie dla szeroko rozumianej działalności organizacji, z uwzględnieniem pośrednich konsekwencji uzależnienia od pracy pozostających w związku ze stresem zawodowym.

Charakterystyka pracoholizmu

Mimo iż w literaturze brak jest jednolitego stanowiska dotyczącego istoty nadmiernego zaangażowania w pracę, to jednak najczęściej pracoholizm traktowany jest jako uzależnienie, tj. taki zespół objawów, w którego obrazie wyszczególnić można charakterystyczne psychologiczne mechanizmy regulacji emocji⁶. Pracoholizm jest uzależnieniem czynnościowym, którego podstawą – w porównaniu z uzależnieniami od substancji psychoaktywnych – jest zależność psychologiczna. Niektórzy autorzy zwracają jednak uwagę na możliwość pojawienia się konsekwencji fizjologicznych u pracoholików, które mogą mieć związek z uwalnianą w warunkach stresu (dotyczącego pracy) adrenaliną⁷. Przyjmując taki punkt widzenia, zau-

² L. Golińska, *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*, Difin, Warszawa 2008, s. 10.

³ Spence i Robins, cyt. za: M. Wróbel, *Relacje między pracoholizmem, afektem i zdrowiem psychicznym*, „Studia z Psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim” 2003, t. 17, red. O. Gorbaniuk, B. Kostrubies-Wojtachnio, D. Musiał, M. Wiechetek, A. Błachnio, A. Przepiórka, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013.

⁴ K. Wojdyło, *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Difin, Warszawa 2010, s. 29-30.

⁵ L. Golińska, *Pracoholizm. Uzależnienie ...*, op. cit., s. 12.

⁶ Ibidem, s. 14, 31.

⁷ Ibidem, s. 14; K. Wojdyło, *Pracoholizm. Perspektywa ...*, op. cit., s. 18-19.

ważymy, że pracoholizm w swojej charakterystyce przypomina uzależnienie chemiczne, takie jak: alkoholizm czy narkomania. Przyrównując zatem uzależnienie od pracy z kryteriami diagnostycznymi opracowanymi dla zespołu uzależnienia od substancji psychoaktywnych (np. alkoholu), można wyróżnić następujące objawy:

- oparta na wewnętrznym przymusie utrata kontroli nad zachowaniem związanym z angażowaniem się w aktywność zawodową;
- zwiększająca się tolerancja oznaczająca podejmowanie coraz bardziej intensywnych wysiłków w obszarze pracy celem uzyskania pożądanego efektu;
- niepokój, napięcie, niedyspozycja odczuwane w sytuacjach niezajmowania się pracą;
- silne skoncentrowanie się na obszarze aktywności zawodowej z ograniczeniem dbałości o inne sfery funkcjonowania, takie jak rodzina czy zdrowie;
- podtrzymywanie nadmiernego zaangażowania w pracę, pomimo pojawiających się sygnałów świadczących o problemach zdrowotnych czy trudnościach w relacjach⁸.

Uzależnienie od pracy jest procesem, w przebiegu którego wyszczególnić można trzy fazy: wstępną, krytyczną oraz chroniczną. W pierwszej fazie pracoholik poświęca coraz więcej czasu pracy, jednocześnie przeżywając z tego powodu poczucie winy. Z drugiej strony – wyrzuty sumienia pojawiają się, kiedy spędza czas na innej aktywności, niezwiązanej ze sferą zawodową. Ponadto towarzyszyć mu mogą objawy wyczerpania psychicznego oraz objawy somatyczne, takie jak: migreny, bóle żołądka, zaburzenia sercowo-kръżeniowe. Faza krytyczna cechuje się zwiększeniem nasilenia objawów uzależnienia, w tym przymusu pracy oraz utraty kontroli. Może to doprowadzić do poważnych konsekwencji dla zdrowia fizycznego, psychicznego i funkcjonowania społecznego. W ostatniej fazie pracoholik całkowicie podporządkowuje swoje życie aktywności związanej z pracą. Dochodzi do deprywacji snu (3-5 godzin dziennie) i innych potrzeb, w konsekwencji faza ta może doprowadzić do śmierci⁹.

Warto zaznaczyć, że pracoholizm w porównaniu z innymi uzależnieniami rozwija się w sposób podstępny, co powoduje, że długo pozostaje niezauważony. Przyczyną jest wspomniana wcześniej powszechna aprobata, jaką cieszy się zaangażowanie w pracę, dzięki której otoczenie komunikuje, bardziej aniżeli obawę o zdrowie pracoholika, swoje zrozumienie i podziw dla tego, co on robi. Ponadto w przypadku pracoholizmu działający mechanizm iluzji i zaprzeczeń jest wyjątkowo skomplikowany. Wzmacnia go bowiem postawa otoczenia oraz takie czynniki jak problemy finansowe, traktowane jako powód do dalszej intensywniej pracy¹⁰.

Pracoholik w organizacji

Zdawać by się mogło, iż potencjał pracoholika stanowi ważny zasób dla organizacji. Całkowita gotowość do poświęcania się pracy, dyspozycyjność, a także pełen perfekcjonizm w realizacji zadań stwarza obraz idealnego pracownika w firmie.

⁸ K. Wojdyło, *Pracoholizm. Perspektywa ...*, op. cit., s. 20-23.

⁹ Ibidem, s. 35-37.

¹⁰ L. Mieścicka, *Pracoholizm*, Instytut Psychologii Zdrowia - Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 2002, s. 34-35.

Istnieją jednak dowody, które podważają jednoznacznie korzystny efekt pracoholizmu dla organizacji¹¹. W literaturze wyszczególnia się kilka czynników mogących mieć wpływ na stwierdzone niejednoznaczności w zakresie użyteczności pracoholików. Są to m.in.:

- tendencja do generowania konfliktów interpersonalnych, których konsekwencje przekładają się na jakość wykonywanej pracy; nieporozumienia mogą być wynikiem: nasilonej skłonności do sprawowania kontroli, nawet kiedy nie wymaga tego stanowisko pracy, zawyżonych oczekiwań w stosunku do siebie i innych, skupienia wyłącznie na zadaniach z dążeniem do wykonywania ich samodzielnie¹²;
- trudności z podejmowaniem decyzji oraz z funkcjonowaniem w sytuacjach nowych, w warunkach chaosu; pracoholik dezorganizuje się, kiedy traci kontrolę nad przebiegiem zdarzeń, co w konsekwencji zaburza racjonalną ocenę sytuacji i negatywnie wpływa na proces kierowania firmą¹³;
- ryzyko problemów zdrowia fizycznego i psychicznego u pracoholików; wiele badań wskazuje na związek z takimi chorobami jak: choroby serca, bóle w klatce piersiowej, wrzody, ale także bezsenność, niepokój, objawy depresji i inne¹⁴, co może bezpośrednio wpływać na funkcjonowanie pracoholika w pracy.

Zdaniem Barbary Killinger w świecie biznesu całkiem niedawno uświadomiono sobie długofalowe konsekwencje uzależnienia od pracy oraz nieefektywność pracoholików w perspektywie czasu. Jak podkreśla autorka, owocem tych zmian jest większa koncentracja w procesie rekrutacyjnym na takich cechach pracownika jak: wewnętrzna harmonia, zdrowy styl życia, hierarchia wartości, doświadczenie życiowe oraz zawodowe. Zmiany widoczne są także w podejściu do polityki personalnej. Organizacje w większym stopniu interesują się stworzeniem warunków pracy tak, by sprzyjały one samopoczuciu pracowników i wpływały na ich dobrostan psychiczny i fizyczny¹⁵.

Nie ma jednak spójności co do znaczenia pracoholizmu dla funkcjonowania organizacji. Podobnie jak w przypadku rozumienia samego zjawiska, tak też w zakresie jego konsekwencji – istnieje kilka punktów widzenia. Niektórzy autorzy podkreślają bowiem, iż skutki działania pracoholika w przedsiębiorstwie zależą od tego, jaka jest specyfika pracoholizmu w konkretnym przypadku. Jak podkreśla Naughton – pracoholicy, którzy cechują się wysokim wskaźnikiem w wymiarze zaangażowania w karierę oraz niskim w zakresie skłonności obsesyjno-kompulsywnych, będą bardziej efektywnie wywiązywać się z obowiązków w pracy oraz czerpać z niej większą satysfakcję aniżeli osoby osiągające inne układy poziomów w wymienionych wskaźnikach. Przy czym w szczególności wysoki po-

¹¹ L. Golińska, *Pracoholizm. Uzależnienie ...*, op. cit., s. 115.

¹² Ibidem, s. 115-116.

¹³ Ibidem, s. 115; B. Killinger, *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2007, s. 31.

¹⁴ M. Bartczak, N. Ogińska-Bulik, *Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers*, "International Journal of Occupational Safety Ergonomics" 2012, Vol. 18, No. 1.

¹⁵ B. Killinger, *Pracoholicy. Szkoła ...*, op. cit., s. 31-32.

ziom kompulsji i związana z tym sztywność schematów zachowania może negatywnie wpływać na jakość wykonywanej przez pracoholika pracy oraz jego kooperację z innymi¹⁶.

Związek pracoholizmu ze stresem zawodowym

Pracoholizm rozumiany jako istotna trudność w funkcjonowaniu, której specyfika ujmowana bywa przeważnie w kategoriach uzależnienia, może stanowić podłoże rozwoju innego typu problemów, które mają znaczenie dla życia organizacji i które łączą się z odczuwanym napięciem związanym z pracą. Pracoholicy doświadczają wyższego poziomu stresu zawodowego¹⁷. Jest to rodzaj stresu, który ma związek z relacjami ze współpracownikami, specyfiką pracy lub kontaktami z klientami, którego nasilenie przekracza możliwości adaptacyjne jednostki¹⁸. Możliwe, że poziom napięcia odczuwanego przez pracoholika intensyfikuje się pod wpływem zaangażowania w trudny i obciążający charakter pracy oraz podejmowania zbyt dużej ilości zadań. Ponadto tendencje kompulsywne i skłonność do perfekcjonizmu powodują, że osiągnięcie wyznaczonych sobie wysokich standardów staje się kłopotliwe. Tym samym wzrasta doświadczenie stresu zawodowego oraz spada satysfakcja związana z pracą. W badaniach Burke'go potwierdzono związek między stresem zawodowym oraz przymusem pracy, jak też między stresem zawodowym i nadmiernym zaangażowaniem czasowym w pracę¹⁹. Ponadto autor wykazał, że poziom stresu zawodowego jest wyższy u kobiet oraz ma związek ze wsparciem w zakresie pogodzenia pełnionych ról w pracy i w rodzinie. Istnieje również zależność między indywidualnymi przekonaniami i lękami pracowników a odczuwanym stresem zawodowym. Im silniejsze przekonania dotyczące konieczności rywalizowania, braku ufności w zasady moralne oraz zależności od oceny społecznej i wyższy poziom lęku, tym bardziej intensywnie przeżywany jest stres zawodowy.

W literaturze wymienia się różne konsekwencje stresu w pracy. Mogą mieć one bardzo istotne znaczenie zarówno dla funkcjonowania indywidualnego pracoholika, jak też dla obszaru działalności całej organizacji. Są to m.in.: zaburzenie motywacji do pracy, niedokładność w realizacji zadań, zaburzenie komunikacji, ograniczenie kontaktów między współpracownikami, nieporozumienia, nadmierna skłonność do krytyki oraz zachowań mobbingowych, zwiększone ryzyko wypadków w miejscu pracy²⁰. W efekcie obniżyć się może jakość wykonywanej pracy oraz kondycja finansowa przedsiębiorstwa.

¹⁶ Naughton, cyt. za: L. Golińska, *Pracoholizm. Uzależnienie ...*, op. cit., s. 115-116.

¹⁷ L. Golińska, *Pracoholizm. Uzależnienie ...*, op. cit., s. 121.

¹⁸ Fengler, cyt. za: M.M. Kulik, *Cierpienie, które przerasta. Czyli o wypaleniu zawodowym lekarzy pracujących z ludźmi przewlekle chorymi*, „Studia z Psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim” 2008, t. 15, red. P. Francuz, W. Otrębski, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008.

¹⁹ L. Golińska, *Pracoholizm. Uzależnienie ...*, op. cit., s. 121.

²⁰ M. Waszkowska, A. Potocka, P. Wojtaszczyk, *Miejsce pracy na miarę oczekiwań: poradnik dla pracowników socjalnych*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2010, s. 31-32.

Warto także wspomnieć, że chronicznie doświadczany stres zawodowy może w następstwie doprowadzić do rozwinięcia się syndromu wypalenia zawodowego²¹. Jak podaje Maslach jest to zespół objawów, takich jak: wyczerpanie emocjonalne, przemęczenia, skłonność do traktowania osób podległych w pracy obojętnie, przedmiotowo, z pogardą oraz tendencja do negatywnej ewaluacji własnej pracy, posiadanych kompetencji i osiągnięć osobistych²². Ze względu na wysoki poziom stresu przeżywanego przez pracoholików istnieje podejrzenie, że stanowią oni grupę bardziej zagrożoną wypaleniem, aniżeli inni pracownicy. Co więcej pracoholizm w swej charakterystyce przypominać może zespół wypalenia zawodowego. Bowiem u osób wypalonych, tak jak u pracoholików, pojawiają się objawy wyczerpania psychofizycznego, niezadowolenie z pracy, przeciążenie, wysoki poziom stresu pracy. Jednak, w odróżnieniu od osób wypalonych, w przypadku pracoholików wyczerpanie nie prowadzi do zmniejszenia zaangażowania w pracę, ale do wzrostu poświęcania swojego czasu i sił na aktywność zawodową²³.

Podsumowanie

Praca stanowi źródło zaspokajania podstawowych potrzeb człowieka. Jest wartością cenną, której posiadanie wpływa na poczucie dobrostanu oraz na status socjoekonomiczny. Aktywność zawodowa, nawet jeśli ma charakter nadmiarowy, cieszy się społecznym poszanowaniem – może wzbudzać podziw, bądź niekiedy zazdrość otoczenia. Podobne znaczenie może mieć potencjał pracoholika w środowisku organizacji, jednoznacznie kojarząc się z produktywnością i zyskiem. Ta ogólna pozytywna ocena może jednak maskować problemy, które bezpośrednio bądź pośrednio wynikają z funkcjonowania pracoholika. Mimo iż nie ma spójności co do jednoznacznie niekorzystnych konsekwencji uzależnienia od pracy, to jednak część autorów podkreśla, że pracoholizm może wpływać negatywnie na relacje interpersonalne między pracownikami, proces podejmowania decyzji, a także występowanie stresu zawodowego i wszelkich jego konsekwencji.

Charakter wspomnianych wyżej problemów i ich związek z zaangażowaniem w pracę są niewątpliwie trudne do zidentyfikowania i zmiany. Wydaje się jednak, iż przedsiębiorstwa powoli zdają sobie sprawę z długofalowych skutków pracoholizmu dla kontekstu organizacyjnego. Stopniowo zwiększa się potrzeba profilaktyki w tym zakresie, m.in. poprzez zapewnienie pracownikom warunków niezbędnych do utrzymania równowagi praca–rodzina. Wciąż aktualnym problemem pozostaje natomiast właściwa i wczesna diagnoza pracoholizmu, zarówno na płaszczyźnie funkcjonowania indywidualnego, jak i organizacyjnego. Wskazaniem byłoby zatem podjęcie działań w zakresie pogłębiania świadomości dotyczącej skutków pracoholizmu poprzez takie inicjatywy jak programy społeczne czy psychoedukacja przedsiębiorców.

²¹ N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy i jego konsekwencje w grupie pracowników sektora usług społecznych – rola inteligencji emocjonalnej*, „Przegląd Psychologiczny” 2008, t. 51, nr 1.

²² Maslach, cyt. za: M. Anczewska, P. Świtaj, J. Roszczyńska, *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii” 2005, nr 14(2).

²³ K. Wojdyło, *Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*, „Nowiny Psychologiczne” 2003, nr 3.

Literatura

1. Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii” 2005, nr 14(2).
2. Bartczak M., Ogińska-Bulik N., *Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers*, “International Journal of Occupational Safety Ergonomics” 2012, Vol. 18, No. 1.
3. Dudek B., *Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę*, „Medycyna Pracy” 2008, nr 59(3).
4. Golińska L., *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*, Difin, Warszawa 2008.
5. Killinger B., *Pracoholizm. Szkoła przetrwania*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2007.
6. Kozak S., *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Difin, Warszawa 2009.
7. Kulik M.M., *Cierpienie, które przerasta. Czyli o wypaleniu zawodowym lekarzy pracujących z ludźmi przewlekle chorymi*, „Studia z Psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim” 2008, t. 15, red. P. Francuz, W. Otrębski, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008.
8. Mieścicka L., *Pracoholizm*, Instytut Psychologii Zdrowia - Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 2002.
9. Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy i jego konsekwencje w grupie pracowników sektora usług społecznych – rola inteligencji emocjonalnej*, „Przegląd Psychologiczny” 2008, t. 51, nr 1.
10. Paluchowski W.J., Hornowska E., Haładziński P., Kaczmarek L., *Czy praca szkodzi?*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2014.
11. Waszkowska M., Potocka A., Wojtaszczyk P., *Miejsce pracy na miarę oczekiwań: poradnik dla pracowników socjalnych*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2010.
12. Wojdyło K., *Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*, „Nowiny Psychologiczne” 2003, nr 3.
13. Wojdyło K., *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Difin, Warszawa 2010.
14. Wróbel M., *Relacje między pracoholizmem, afektem i zdrowiem psychicznym*, „Studia z Psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim” 2003, t. 17, red. O. Gorbaniuk, B. Kostrubies-Wojtachnio, D. Musiał, M. Wiechetek, A. Błachnio, A. Przepiórka, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013.

SELECTED ASPECTS OF A WORKAHOLIC FUNCTIONING FROM THE ORGANIZATIONAL POINT OF VIEW

Abstract: Nowadays, excess commitment to work enjoys a clear social recognition. It is combined with high socioeconomic status as well as the desired value for organization. However, if commitment gets stronger and it begins to have a character of compulsion and it completely absorbs attention, it can mean growing problem of addiction to work. The picture of consequences which characterize a workaholic functioning seems to be ambiguous and complicated. In the article, the possible effects of workaholism for organizational area were presented. The attention was drawn to the problems which occur among workaholics such as interpersonal relationship problems, difficulties in decision-making, especially in new conditions, and higher risk of physical and mental health disturbances. Important relationship of workaholism with occupational stress was emphasized. Stress considerably expands the range of potential difficulties which can appear in a workplace.

Keywords: work, workaholism, addiction, occupational stress, organization