

impulsy typu „burt” o czasie narastania 5 ns i czasie trwania impulsu 50 ns, zgodnie z wymaganiami normy IEC 801-4 punkt 6.2. Amplituda impulsów wynosi 500 V lub 1000 V o polaryzacji dodatniej lub ujemnej. Impulsy te powtarzane są z częstotliwością 5 kHz w seriach o czasie trwania 15 ms. Czas powtarzania serii impulsów wynosi 300 ms. Wyjście generatora jest typu BNC o rezystancji 50  $\Omega$ .

• **Wysokonapięciowy zasilacz DC** zasilany jest z sieci 220 V 50 Hz. Zasilacz ten zbudowany jest na przetwornicy typu H o częstotliwości 20 kHz. Napięcie po przetwornicy jest prostowane i filtrowane. Na wyjściu zasilacza uzyskuje się napięcie 500 V lub 1000 V. Zasilacz jest zabezpieczony przed uszkodzeniem na skutek przetężenia, zwarcia lub przepięcia. Wyposażony jest w ciekłokrystaliczny wyświetlacz LCD informujący o bieżących wartościach napięcia i prądu zasilacza, a w razie uszkodzenia – wyświetlany jest komunikat o przyczynie awarii. Zasilacz może być sterowany ręcznie z pły-



Rys. 5. Generator impulsów symulujących wyładowania atmosferyczne przeznaczony do pracy samodzielnej lub sterowany z komputera przez złącze RS232C

ty czołowej lub automatycznie z komputera poprzez interfejs RS232C.

Obecnie w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy buduje się stanowiska do badania wpływu parametrów środowiska (ciśnienie, temperatura, wilgotność i szybkość ruchu powietrza) na wskazania aparatów do pomiaru chemicznych zanieczyszczeń powietrza. Możliwość prowadzenia pełnego zakresu badań aparatów wymaganego projektem normy europej-

skiej umożliwi objęcie tych aparatów nadzorem metrologicznym. Formalnoprawne objęcie aparatów nadzorem metrologicznym przez GUM oraz praktyczna możliwość prowadzenia badań uwierzytelniających ich wskazania przez akredytowane laboratoria, pozwolą na dopuszczenie ich przez Ministra Zdrowia do stosowania przy ocenie warunków pracy zgodnie z normą dotyczącą strategii poboru prób i sposobu obliczania wyników. Stworzy to formalnoprawne warunki powszechnego stosowania przez zakłady pracy pomiarów zanieczyszczeń powietrza substancjami chemicznymi z wykorzystaniem automatycznych analizatorów. Badania takie charakteryzują się stosunkowo niskim kosztem pomiaru jednostkowego, co przyczyni się do wykonywania większej liczby pomiarów niż obecnie, a więc do lepszego poznania zagrożeń występujących w środowisku pracy. Lepsze rozpoznanie zagrożeń w znacznym stopniu może się przyczynić do podejmowania działań zmierzających do ich likwidacji.

mgr DOROTA ŻOŁNIERCZYK  
Centralny Instytut Ochrony Pracy

## Dlaczego indywidualne, a nie organizacyjne strategie radzenia sobie ze stresem w pracy?

**K**ażda organizacja, której zależy na zapewnieniu swoim pracownikom jak najlepszej fizycznej i psychospołecznej kondycji powinna posiadać procedury służące zachowywaniu zdrowia i bezpieczeństwa pracy, a wśród nich także procedury służące radzeniu sobie ze stresem zawodowym. Poziom odczuwania stresu wśród pracowników powinien być systematycznie monitorowany, a działania mające na celu przeciwdziałanie temu stresowi powinny uwzględniać zarówno cele organizacji, jak i potrzeby pracowników.

Zarówno z punktu widzenia zdrowia i samopoczucia pracowników, jak i efektywności organizacji, która jest w dużej mierze od nich uzależniona, wskazane byłoby takie zarządzanie stresem w pra-

cy, aby miało ono charakter prewencyjny. Powinno zatem polegać na zapobieganiu pojawienia się stresorów, czyli czynników wywołujących stres, a nie na radzeniu sobie z już zaistniałym stresem, bądź łagodzeniu jego negatywnych skutków. Taki rodzaj działań jest nazywany prewencją pierwszego stopnia (Quick i in., 1997). Jej przykładem są działania organizacyjne, których celem jest eliminacja potencjalnych stresorów zawodowych.

Działania te polegają na: restrukturyzacji środowiska pracy oraz samego zadania zawodowego, ustanawianiu elastycznego czasu pracy, zapewnianiu partycypacji pracowników w zarządzaniu organizacją, dbałości o jasne definiowanie ról i wymagań zawodowych, dostarczaniu informacji zwrotnych i innych dzia-

łaniach zależnie od specyfiki organizacji.

Powszechnie wskazuje się jednak na trudności natury finansowej, logistycznej, a także „świadomościowej” związane z wprowadzaniem znaczących zmian organizacyjnych, które służyłyby zapobieganiu stresowi zawodowemu na tym poziomie (Ivancevich i in., 1990). Dlatego właśnie, prostszym, mniej kosztownym, a także – jak pokazują wyniki badań – bardziej skutecznym działaniem na rzecz poprawy zdrowia i dobrostanu pracowników niż zmiany na poziomie organizacji jest promowanie indywidualnych strategii radzenia sobie ze stresem. Ich celem powinno być przede wszystkim uczenie pracowników rozpoznawania obszarów potencjalnego i realnego stresu w ich pracy i poza nią, a także rozpoznawania skutków tego

stresu na poziomie zachowania, samopoczucia i zdrowia. Wiedza ta jest warunkiem wyboru takich technik przeciwdziałania i zwalczania stresu, które najlepiej „trafiają” w rozpoznany przez siebie rodzaj odczuwanego stresu.

Indywidualne strategie radzenia sobie ze stresem pozwalają zatem pracownikowi w większym stopniu niż analogiczne strategie organizacyjne być podmiotem w walce ze stresem, a także najważniejszym arbitrem w sprawie oceny dotyczącej tego, co jest a co nie jest dla nich stresem i jakie są najlepsze sposoby radzenia sobie z nim. Często bowiem te same warunki pracy mogą być różnie oceniane przez pracowników w zależności od posiadanych przez nich cech osobowościowo-temperamentalnych. Na przykład, dla osoby o wysokiej potrzebie kontroli duża odpowiedzialność i samodzielność jest pożądana, a nawet niezbędna dla zachowania dobrego samopoczucia, a dla kogoś o niskiej potrzebie kontroli – wręcz przeciwnie. Podobnie, dla osoby niskoreaktywnej praca, w której liczy się tempo i duża ilość kontaktów jest żywiołem, podczas gdy dla osoby wysokoreaktywnej ta sama praca może być prawdziwą udręką.

Przyjmuje się, że indywidualne strategie radzenia sobie ze stresem w pracy polegają na działaniach, których celem może być:

- I. Modyfikacja własnej „optyki” stresu, czyli sposobu spostrzegania potencjalnych źródeł stresu
- II. Restrukturyzacja własnego środowiska pracy (czasu, ilości, sposobu pracy, stosunków społecznych w pracy)
- III. Zmiana własnego stylu życia w kierunku zwiększania odporności na stres
- IV. Przeciwdziałanie wystąpieniu negatywnych skutków zaistniałego już stresu przez relaksację, wentylację emocji, biofeedback, medytację i inne.
- V. Łagodzenie negatywnych efektów stresu przez udział w psychoterapii indywidualnej, a także w programach zorientowanych na specyficzny problem, np. uzależnienia od alkoholu, narkotyków czy środków uspokajających.

Strategie zaliczone do punktów I, II i III stanowią tzw. prewencję pierwszego

stopnia i skierowane są na zapobieganie wystąpieniu stresu. Strategie objęte punktami II i III mają na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu, który już wystąpił, bądź ich łagodzeniu lub „leczeniu” i stanowią prewencję drugiego i trzeciego stopnia.

Jakkolwiek jest to powszechnie przyjęty podział wymienionych strategii, to jednak jest on w dużym stopniu podziałem arbitralnym. W praktyce okazuje się bowiem, że wiele technik z poziomu I. znajduje zastosowanie w poziomie II., a techniki z dwóch pierwszych poziomów doskonale nadają się do stosowania w typowym „leczeniu” skutków stresu. W artykule omówione zostaną wybrane techniki uznawane za strategie przeciwdziałania stresowi zawodowemu pierwszego stopnia.

### Modyfikacja sposobu spostrzegania stresorów zawodowych

Chociaż powszechnie wymienia się modyfikację sposobu spostrzegania stresorów w pracy jako skuteczną strategię zarządzania stresem, to jednak rzadko zwraca się uwagę na to, że wymaga ona od stosującego ją pracownika dokonania pewnej transformacji osobowości. Niezbędnym elementem skutecznej modyfikacji sposobu spostrzegania stresorów zawodowych jest rozpoznanie u siebie takich cech własnej osobowości, które mogą nasilać odczuwanie stresu. Następnie, rozpoznane cechy należy poddać próbie takiej transformacji, aby jej efektem było nadanie neutralnego znaczenia, bądź złagodzenie zagrażającego znaczenia bodźca lub sytuacji, uznawanych dotychczas za źródło stresu.

Przykładem cech osobowości, które nasilają stres jest np. niskie poczucie własnej wartości, podwyższona wrogość, wyuczona bezradność, perfekcjonizm, lekowość itp. Najczęściej, sama identyfikacja sprzyjających stresowi cech osobowości wymaga pomocy psychologa, często bowiem są to treści nieakceptowane, niedostępne na poziomie świadomości. Następnie, proces zmiany wymaga określenia alternatywnych wzorów zachowań, które byłyby pożądane z punktu widzenia pracownika oraz ćwiczenia nowych zachowań w celu ich utrwalenia.

### Technika poznawczej restrukturyzacji

Jedną z technik, które pozwalają identyfikować i kwestionować wiele irracjonalnych przekonań związanych ze sprzyjającymi stresowi cechami osobowości jest technika poznawczej restrukturyzacji (Ellis, 1995). Przykładami przekonań, które są najczęściej poddawane poznawczej restrukturyzacji jest przekonanie o tym, że świat jest czarny albo biały, że wszyscy ludzie powinni nas lubić, że nie wolno nam popełnić błędu, że niewiele od nas na tym świecie zależy, że nie mamy prawa powiedzieć „nie” (Reinhold, 1998). Stanowią one niezależne od warunków pracy potencjalne źródło stresu dla wyznających je pracowników, bywają bowiem podłożem nadmiernego perfekcjonizmu, nieprawidłowego stylu komunikacji w pracy, złej jakości kontaktów społecznych z przełożonymi lub współpracownikami i innych problemów w pracy zawodowej itp.

### Technika świadomego kontrolowania własnych myśli

Innym przykładem strategii służącej modyfikacji sposobu spostrzegania stresu jest technika świadomego kontrolowania własnych myśli, a szczególnie procesu oceniania i wartościowania siebie samego oraz otaczającego świata (*self-monitoring*).

### Konstruktywna rozmowa ze sobą

Metodą podobną jest konstruktywna rozmowa ze sobą (*constructive self-talk*) zawierająca element kontroli własnych, dysfunkcyjnych reakcji oraz autoper-swazji skłaniającej do bardziej racjonalnych zachowań. Obydwie metody, jakkolwiek zupełnie oczywiste, są bardzo trudne do zastosowania dla osób o małej skłonności do refleksji i otwartości na odmienne niż swoje własne stereotypy myślenia. Uczenie się tych metod odbywa się przy udziale innej osoby, której zadaniem jest konstruktywne kwestionowanie takich stereotypów i automatyzmów myślenia, a także zachowania.

## Trening asertywności

Alternatywne zachowania będące wraz z skuteczną modyfikacją sposobu spostrzegania stresu ćwiczy się za pomocą takich technik, jak trening asertywności. Jego celem jest nauczenie osoby zachowań służących zaspokajaniu jej potrzeb, jednakże bez naruszania praw innych osób. Warunkiem skutecznej asertywności jest unikanie zarówno nadmiernej pasywności, jak i agresywności w kontaktach z innymi ludźmi.

## Odgrywanie ról

Innym przykładem techniki ćwiczenia nowych zachowań jest odgrywanie ról. Polega ono na trenowaniu trudnych, wywołujących lęk zachowań, pożądanych z punktu widzenia interesów i potrzeb pracownika w bezpiecznej i podtrzymującej atmosferze.

Obydwie techniki: trening asertywności i odgrywanie ról są szczególnie użyteczne w sytuacjach, które są związane z negocjowaniem warunków pracy z przełożonymi, trudnymi rozmowami z klientami itp.

Wszystkie wymienione techniki znajdują zastosowanie w procedurze **modyfikacji Wzoru A**, uznawanej za jedną z podstawowych strategii przeciwdziałania stresowi w pracy. Wzorem A nazywa się taką osobowościową charakterystykę człowieka, którą cechuje silne dążenie do osiągnięć, wysoki poziom rywalizacyjności i wrogości, a także pośpiech i niecierpliwość. Wzór A ujawnia się szczególnie wyraźnie w pracy zawodowej i może stanowić ryzyko chorób, głównie choroby wieńcowej. Istnieje wiele badań, w których dowiedziono, że możliwa jest skuteczna modyfikacja Wzoru A zarówno u osób zdrowych, jak i tych, którzy są dotknięci chorobą wieńcową. Efektem tej modyfikacji jest wzrost satysfakcji z pracy, zmniejszenie napięcia psychicznego, a nawet zmniejszenie symptomów zdrowotnych, łącznie z poprawą wskaźników kardiologicznych u pacjentów charakteryzujących się Wzorem A, którzy przeszli zawał serca (Friedman i in., 1986).

Istnieją także techniki szczególnie użyteczne w sytuacjach działania czynników stresujących, na które nie mamy wpływu. W przypadku kontaktu z uciążliwym klientem, szefem czy cierpiącym lub umierającym pacjentem, jedyną skuteczną stra-

tegią radzenia sobie z tym stresem może się okazać **selektywne ignorowanie** lub **izolacja**.

Selektywne ignorowanie polega na niedostrzeganiu negatywnych aspektów sytuacji stresującej, bądź dostrzeganiu jedynie aspektów pozytywnych. Izolacja zwana także psychologicznym wycofaniem się polega na emocjonalnym odcięciu się od źródła stresu.

Powszechność stosowania tych technik jest dowodem na to, że nie ma lepszych i gorszych strategii przeciwdziałania stresowi zawodowemu. Skuteczne techniki nie muszą być zawsze racjonalne, skoncentrowane na problemie, zamiast na emocjach i zmierzać do aktywnego przeciwdziałania źródłom stresu.

## Restrukturyzacja środowiska pracy

Spośród strategii polegających na restrukturyzacji własnego środowiska pracy najczęściej wymieniane jest **właściwe planowanie pracy połączone z optymalizacją czasu pracy**, tzw. *planing and time management* (Lakein A., 1973).

Celem planowania pracy jest unikanie chronicznego pośpiechu, zmęczenia, ustawicznego niedotrzymywania terminów, zaniechania wypoczynku, bycia zdominowanym przez wymagania i szczególności. Metoda ta polega na stworzeniu listy celów do wykonania, którym następnie przypisuje się odpowiednie wagi. Laiken proponuje, aby cele oznaczać symbolami A B C od najważniejszych do mniej ważnych i dalej klasyfikować je w obrębie tych klas, jako np. A-1, A-2, A-3 itd. Klasyfikacja celów służy rozpoznaniu i określeniu priorytetów swojej pracy, których często nie jesteśmy świadomi z powodu dużej ilości pilnych zadań do wykonania. Ustalenie priorytetów zawodowych ułatwia przeznaczenie odpowiedniej ilości czasu na zadania określonej wagi. Twórcy tej metody podkreślają, że ważne jest, aby na realizację najważniejszych celów przeznaczyć swój „najlepszy” czas, tzn. taki, który jest zgodny z naszym rytmem psychofizjologicznym (rannym bądź wieczornym) i aby był to czas nie przerywany telefonami, spotkaniami z interesantami itp.

Trudność w ustaleniu priorytetów może wskazywać na niejasność ról zawodowych, podziału kompetencji i obowiązków w organizacji lub nieprawidłowy styl komunikacji, a tym samym ujawniać potencjalne źródła stresu dla pracowników. Okazuje się, że zastosowanie metody pla-

nowania pracy i *time management* może się przyczynić do znacznego spadku napięcia i stresu, a także wzrostu satysfakcji z pracy (Macan, 1994).

Planowanie i *time management* pozwalają w dużej mierze unikać stresu związanego z wykonywaniem intensywnej pracy pod warunkiem, że wymagań jest tyle, że dają się hierarchizować. Zdarza się jednak, że ilość zadań zawodowych przekracza obiektywne możliwości ich wykonania, co samo w sobie bywa jednym z najbardziej dokuczliwych stresorów zawodowych. Istnieją dowody na to, że zbyt duża ilość pracy może wywoływać pewne niekorzystne reakcje układu neuroendokrynnego i kardiologicznego, które mogą prowadzić do znacznego pogorszenia się stanu naszego zdrowia (Frankenhauser M, 1991).

**Unikanie przeciążenia pracą** powinno być zatem jedną z koniecznych strategii zarządzania stresem w pracy związanej z restrukturyzacją środowiska pracy, które wiąże się z przeciążeniem. Unikanie przeciążenia polega w praktyce na negocjowaniu z przełożonymi swoich obciążeń, ustalaniu realistycznych terminów wykonania zadań, re negocjowaniu zakresu obowiązków, delegowaniu części obowiązków na podwładnych itp.

Jeżeli nie jest możliwe uniknięcie przeciążenia pracą, zaleca się rozważanie ewentualności wycofania się z sytuacji przeciążenia, dokonując zmiany stanowiska, a nawet miejsca pracy. Często jednak okazuje się, że trudność w unikaniu przeciążenia wynika bardziej z naszych osobowościowych ograniczeń takich jakimi jest nieumiejętność stawiania innym granic, perfekcjonizm, nadmierna potrzeba kontroli czy brak zaufania do podwładnych, aniżeli warunków pracy. Pomocne okazują się w takich przypadkach techniki wspomniane wcześniej: trening asertywności, restrukturyzacja poznawcza, odgrywanie ról, itp.

Przy okazji przeciążenia pracą powszechnie akcentuje się problem pracujących kobiet dodatkowo obciążonych obowiązkami rodzinnymi. Szczególnie tym kobietom zaleca się realistyczną ocenę własnych możliwości psychofizycznych w relacji z wymaganiami wykonywanej przez nie pracy zawodowej. Jak pokazują badania poczucie przeciążenia pracą jest bowiem większe u kobiet niż u mężczyzn i ponadto wzrasta wraz z liczbą posiadanych przez nie dzieci (Lundberg i in., 1994).



Mówiąc o indywidualnych strategiach przeciwdziałania stresowi, nie sposób pominąć poszukiwania **wsparcia społecznego** w pracy, a także poza pracą. Udowodniono, że przyczynia się ono do lepszego samopoczucia, łagodzi negatywne skutki stresu, w tym także stresu zawodowego. Dobroczynne skutki wsparcia społecznego dotyczą zarówno wsparcia pochodzącego od rodziny, jak i od przełożonych i kolegów z pracy. Wyniki jednych badań wskazują na to, że ważniejsze jest wsparcie od rodziny, wyniki innych na to, że wyżej ocenia się wsparcie pochodzące od współpracowników. Wsparcie społeczne w pracy może mieć charakter realnej pomocy polegającej na dostarczeniu niezbędnych wskazówek i informacji potrzebnych do wykonania zadania, bądź na pomocy w ich wykonaniu. Wsparcie może także dotyczyć emocji oraz poczucia własnej wartości i polegać na pocieszaniu, podnoszeniu na duchu, wyrażaniu sympatii i lojalności, a nawet na życzliwym wysłuchaniu. Podkreśla się, że chronimy się przed stresem nie tylko poprzez sięganie po wsparcie społeczne, ale także dzięki udzielaniu tego wsparcia innym.

### Zwiększanie odporności na stres

Przeciwdziałanie stresowi zawodowemu, podobnie jak przeciwdziałanie stresowi w ogóle zależy w dużej mierze od kondycji psychofizycznej człowieka, który musi sobie z tym stresem poradzić. Wyniki badań świadczą o tym, że **prawidłowe odżywianie**, a także **sprawność fizyczna** zwiększają odporność na stres przez obniżenie fizjologicznej reaktywności w sytuacji stresowej.

Już ośmiotygodniowe uprawianie aerobiku może zwiększyć aktywność parasympatycznego układu nerwowego oraz obniżyć reaktywność centralnego układu nerwowego. Uważa się, że intensywne ćwiczenia fizyczne mogą wpływać także znacząco na poprawę nastroju, towarzyszy im bowiem wydzielanie hormonów zwanych endorfinami o działaniu zbliżonym do działania morfiny. Wśród różnych ćwiczeń fizycznych stosowanych w ramach programów redukcji stresu stosowane są często ćwiczenia pochodzące lub wzorowane na jodze (Ornish, 1990). Ćwiczenia te powodują znaczne rozciąganie mięśni i ścięgien, usprawniają oddech i krążenie krwi, a także koordynację ruchów. Wynikiem tych procesów jest wytworzenie nowych stereotypów

dynamicznych, które warunkują oszczędniejszą gospodarkę zasobami energii oraz szybszą i pełniejszą regenerację ustroju (Grochmal, 1986).

Na świecie miliony dolarów wydawane są na realizację programów służących poprawie zdrowia pracowników przez umożliwienie im intensywnych i różnorodnych ćwiczeń fizycznych. Przykładami są takie korporacje, jak: Kimberly-Clark, Xerox, Exxon, Tenneco i wiele innych.

Powtarzający się stres jest związany z podwyższonym poziomem cholesterolu, który z kolei stanowi czynnik ryzyka choroby wieńcowej oraz innych chorób. Badanie Ornisha (1990) dowiodło, że zwalczanie stresu pomaga obniżyć poziom cholesterolu, a nawet odwrócić proces zatykania się naczyń wieńcowych. Jednak, w programie redukcji stresu stosowanym przez Ornisha, oprócz ćwiczeń fizycznych i medytacji stosowano także wobec badanych **diety**, w której tłuszcze stanowiły jedynie 10%, węglowodany – 70-75%, proteiny – 15-20% oraz tylko 5 mg cholesterolu dziennie. W innych badaniach potwierdzono, że wysokowęglowodanowe, niskoproteinowe pożywienie wiąże się z nastrojem odprężenia i relaksu, podczas gdy niskowęglowodanowe a wysokoproteinowe pożywienie – z podwyższonym napięciem i niepokojem.

Do innych strategii przeciwdziałania stresowi, które polegają na prowadzeniu takiego stylu życia, które zwiększa indywidualną odporność na stres, zalicza się **zachowywanie właściwej równowagi między życiem zawodowym a pozazawodowym**, w tym dbałość o **relaks i czas wolny**.

O negatywnych konsekwencjach pracowania wspomniano wcześniej. Jedynie umiejętność znalezienia czasu na preferowany odpoczynek, hobby, aktywność domową, kontakty z bliskimi, z przyrodą, zwierzętami, czy aktywność religijną jest prawdziwą gwarancją skutecznego przeciwdziałania stresowi zawodowemu.

Znaczenie odpoczynku dla zdrowia i wydajności pracowników docenia już wiele firm na świecie. Niektóre organizują swoim pracownikom tzw. *sabbaticals*, czyli okresy przerw w pracy, których celem jest odpoczynek i psychofizjologiczna odnowa pracowników, ale także rozwój osobisty i samodoskonalenie. Najczęstszym rodzajem *sabbaticals* fundowanym przez firmy jest takie, które ma charakter edukacyjny, bądź społeczno-rekre-

acyjny. Niektóre z nich, jak np. w firmie Tandem Computers, *sabbaticals* przysługują pracownikom już po 4 latach pracy i trwają ok. 6 tygodni, które można spędzić np. na wspinaczkę w górach Nepalu na koszt firmy.

### PIŚMIENNICTWO

- [1] Benett P., Wallace L., Carroll D. & Smith N.: *Treating Type A behaviors and mild hypertension in middle-aged men*. Journal of Psychosomatic Research, 35, 209-223, 1991
- [2] Cooper G., Detre T., Weiss, S.M., Bristow J.D., Carleton R., Dustan H. P. Elliot R. S., Feinleib M., Jesse M. J., Klocke F.J., Schwartz G. E., Shields J. L. & Stallonws R. A.: *Coronary prone behaviour and coronary heart disease: A critical review*. Circulation, 63, 1199-1215, 1981
- [3] Ellis A.: *Terapia krótkoterminowa*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1998
- [4] Frankenhaeuser M.: *The psychophysiology of workload, stress, and health. Comparison between the sexes*. Annals of Behavioral Medicine, 4, 432-445, 1991
- [5] Friedman M., Thorensen C. E., Gill J. J., Ulmer D., Powell L., Price V., Brown, Thompson L., Rabin D., Breal W. S., Bourg E., Levy R. & Dixon T.: *Alteration of type A behavior and its effects on cardiac recurrences in postmyocardial infarction Is patients. Summary results of the Recurrent Coronary Prevention Project*. American Heart Journal, 112(2), 653-665, 1986
- [6] Grochmal St.: *Teoria i metodyka ćwiczeń relaksowo-koncentrujących*. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1986
- [7] Ivancevich J. M., Matteson M. T., Freedman S. M. & Philips J. S.: *Worksite Stress Management Interventions*. American Psychologist, 45(2), 252-261, 1990
- [8] Lakein A.: *How to get control of your time and your life*. New York: Wyden 1973
- [9] Lundberg U., Mardberg B., Frankenhaeuser M.: *The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children*. Scandinavian Journal of Psychology, 35, 315-37, 1994
- [10] Macan T. H.: *Time management: Test of a process model*. Journal of Applied Psychology, 79, 381-391, 1994
- [11] Ornish D.: *'Dr. Ornish's program for reversing heart disease*. New York: Ivy Books, 1990
- [12] Quick J. C., Quick J. D., Nelson D. L. & Hurrell J. J.: *Preventive Stress Management in Organisations*. American Psychological Association, DC Washington, 1997
- [13] Reinhold B. B.: *Toksyczna praca*. Rebis, Poznań 1998
- [14] Sarafino E. P.: *Health Psychology*. Biopsychosocial Interactions, John Wiley & Sons, Inc. 1993