

## Marta Lizis-Młodożeniec

Psycholog, certyfikowana psychoterapeutka poznawczo-behawioralna (PTTPB). Prowadzi terapię indywidualną, par i rodzin w gabinecie „Aleja Wyzwolenia” w Warszawie oraz współpracuje z Akademickim Centrum Psychoterapii SWPS. Prowadzi warsztaty i szkolenia z dialogu motywującego oraz terapii poznawczo-behawioralnej

# Konsekwencje pracoholizmu z perspektywy modelu poznawczo-behawioralnego

**Polskie badania z ostatniej dekady wskazują, że psychologiczna przyczyna pracoholizmu może być powiązana ze stylem wychowania w rodzinie pochodzenia, który kształtuje „osobowość pracoholiczną”.**

Mechanizmy charakterystyczne dla osobowości pracoholicznej w dorosłym życiu przejawiają się w postaci pracoholizmu, trudnościami w relacjach z ludźmi i kłopotami w tworzeniu satysfakcjonujących więzi w rodzinie założonej przez pracoholika.

W artykule zaprezentuję ważne na skalę światową wyniki pracy polskich naukowców, m.in. dr Kamili Wojdyło, która w 2010 roku przedstawiła poznawczo-behawioralny model pracoholizmu (*Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Wydawnictwo Difin). Jest to cenne dla psychoterapeutów źródło ujęcia problemu, który coraz częściej spotykamy w trakcie praktyki klinicznej.

## Opis przypadku

Pan Paweł (lat 43) zgłosił się do psychoterapeuty, ponieważ otrzymał takie zalecenie od lekarza internisty. Mężczyzna przeszedł wszystkie niezbędne badania w celu wykrycia przyczyny pojawiającej się u niego co kilka tygodni kilkudniowej 39-stopniowej gorączki. Badania nie wykazały niczego niepokojącego pod względem somatycznym, więc internista postanowił sprawdzić, czy na stan zdrowia pana Pawła nie wpływają „kwestie psychologiczne”.

Pacjent stwierdził, że od niemal roku miewa kłopoty ze wstawaniem rano do pracy. Ostatnio nic go już nie cieszy, wszystko stało się obowiązkiem. Zostaje najdłużej ze wszystkich w pracy, a w weekendy zagląda do komputera, obawiając się, czy na pewno jego klienci nie napisali jakiejś reklamacji. Jego szef pracuje ponad 10 godzin dziennie i pewnie krzywo by patrzył, gdyby pan

Paweł wyszedł wcześniej od niego. Wobec tego każdego dnia czeka, aż ten wyjdzie i wtedy wymyka się z pracy, biorąc ze sobą laptopa, żeby „w razie czego” sprawdzić pocztę, gdyby „coś” się działo. Jest przekonany, że gdyby nie pracował w weekend, na pewno by „zawalił” jakąś sprawę.

Pan Paweł zaczął wydłużać czas pracy, odkąd zmienił się jego szef. Poprzedni kierownik, „łagodniejszy i bardziej towarzyski” został oddelegowany do innego zespołu. Obecny jest obcokrajowcem i pan Paweł „ma kłopot, żeby go do końca zrozumieć”. Generalnie ma pojęcie, o czym mówi, ale nie zna czasem jakichś wyrażeń, których szef używa. Odczuwa permanentne napięcie, że kierownik będzie niezadowolony z jego działań i zostanie zwolniony. Pacjent uważa, że powinien lepiej i szybciej pracować, żeby się wykazać, choć jego szef nie wyraża niezadowolenia.

Pan Paweł nie założył rodziny. Nigdy nie miał śmiałości podejść do kobiety, która mu się podoba. Jego rodzice nie okazywali uczuć i nie rozmawiali o nich. Często porównywali go do jego starszej o trzy lata siostry. Ona zawsze była „mądrzejsza i silniejsza”, nigdy nie płakała – a on był nazywany „mazgajem” – i miała lepsze oceny, choć na odrabianie lekcji przeznaczała mniej czasu niż on. To z siostrą tata wychodził na ryby, a chłopak zostawał z mamą w domu, „bo jeszcze by się utopił”.

## Kształtowanie „osobowości pracoholicznej”

W historii pana Pawła odnaleźć można charakterystyczne (jak wynika z badań Wojdyło



i Lewandowskiej-Walter, 2010) dla kształtowania osobowości pracoholicznej postawy rodziców. Matki starają się nadmiernie ochraniać dzieci (nie chodził z tatą na ryby, bo jeszcze by się utopił, „mazgaj”), a jednocześnie są wymagające (porównywanie ze starszą siostrą). Ojcowie również są wymagający i odrzucający (według niego siostra wystarczająco sobie radziła, żeby móc spędzać czas z ojcem, a pan Paweł nie).

Pan Paweł w swojej opowieści mówi językiem działań i dolegliwości somatycznych. Rzadko pojawia się informacja o jego uczuciach. Ukrywanie uczuć w rodzinie pochodzenia wykształca w dziecku poczucie, że trzeba zasłużyć na akceptację rodziców perfekcyjnym wykonywaniem obowiązków i rywalizacją – trzeba być od kogoś „lepszym”. Nie może również ujawnić, że jest mu ciężko spełnić te wymagania.

Pan Paweł może mieć trudności z uświadamianiem sobie własnych uczuć i nazywaniem własnych potrzeb. Nie reguluje swoich stanów emocjonalnych poprzez wyrażanie uczuć. Robi to poprzez obsesyjne zapracowanie<sup>1</sup>.

Badania wskazują, że pracoholicy mają wyższą „autodeterminację w zakresie zachowań związanych ze sprawnościami intelektualnymi niż emocjonalnymi” i „mają wysoką potrzebę aprobaty społecznej w zakresie cech sprawnościowych, a niską w zakresie cech moralnych”, a także „mają silną orientację na dokonania” (Wojdyło, 2006, s. 33). Zjawiska te są spójne z przejawianymi przez rodziców sposobami budowania relacji z dzieckiem – nadmierne wymagania, odrzucanie, brak konsekwencji w stawianiu granic (Wojdyło, 2013b).

„Źródłem perfekcjonistycznej postawy są głównie kompetencje rodzicielskie ojca, kształtującego takie cechy, jak wytrwałość i dyscyplina wewnętrzna” (Lewandowska-Walter, Wojdyło, 2011, s. 48). Pan Paweł otrzymał w tym względzie nadmierny trening.

### Przekonania kluczowe i pośredniczące

W konsekwencji wczesnych doświadczeń u pana Pawła wykształciły się specyficzne przekonania na swój temat, na temat innych ludzi i tego, jaki jest otaczający świat. Na podstawie jego historii można postawić kilka hipotez, które psychoterapeuta miałby weryfikować w trakcie procesu terapii.

Hipotezy dotyczące przekonań na swój temat: *Jestem kiepski. Jestem słaby. Jestem gorszy.*

(źródło: porównywanie do starszej siostry, odrzucanie przez ojca; spędzanie czasu z córką, nadmierne ochranianie przez matkę)

Przekonanie na temat innych (hipoteza):

*Ludzie są wymagający i krytyczni.*

(źródło: nadmierne wymagania rodziców, porównywanie do starszej siostry)

Przekonanie na temat świata (hipoteza):

*Świat jest nieprzewidywalny.*

(źródło: warunkowa akceptacja, brak konsekwencji)

Aby przeciwdziałać negatywnemu myśleniu na swój temat, odrzuceniu przez innych i zwiększyć poczucie własnego bezpieczeństwa, pan Paweł ma reguły, którymi stara się kierować w swoim życiu:

*Muszę być zawsze lepszy od innych.*

*Muszę się zawsze wykazać.*

*Nie mogę nigdy pokazywać ludziom, co czuję.*

*Ludzie nie mogą zobaczyć, że się boję.*

*Jeżeli dobrze popracuję, to będę się czuł bezpiecznie (że wszystko mam pod kontrolą).*

*Jeśli popełnię błąd, to ludzie mnie odrzucą.*

*Muszę mieć wszystko pod kontrolą.*

Powyższe hipotezy, dotyczące przekonań pośredniczących (czyli zasad, którymi pan Paweł ma się kierować), są sztywne i irracjonalne, ponieważ ich wypełnienie w każdej sytuacji jest niemożliwe. Wobec tego pan Paweł, kiedy przystępuje do wykonywania obowiązków zawodowych, odczuwa silny lęk.

Tendencję do lękowego nastawienia do wykonywania zadań osób uzależnionych od pracy potwierdziły badania (Wojdyło, 2006). Ryzyko, że nie wypełnią zasad pozornie chroniących ich przed negatywnym myśleniem o sobie i reakcją ludzi jest duże, stąd odczuwany w takich sytuacjach wysoki poziom lęku. Najczęściej również są skłonni brać na siebie trudniejsze, a nie łatwiejsze zadania. Jest to zgodne z poszukiwaniem akceptacji ludzi poprzez wykazywanie się – *jeśli poradzę sobie z czymś trudnym, będę lepszy od innych i nie odrzucą mnie, a jeśli mi się nie uda, będzie to mniejsza porażka, ponieważ wiadomo, że było trudno*. Utrudnianie ma zatem minimalizować odczucie porażki (Wojdyło, 2006).

Pracoholik stara się za wszelką cenę przeciwdziałać wszelkim negatywnym scenariuszom także z tego powodu, że ma dużą trudność z poradzeniem sobie z nieprzyjemnymi emocjami. Badania pokazują, że porażka jest długo przeżywana poprzez wielokrotne ruminacje. „Wy-

kazują niższe niż niepracoholicy zdolności do dystansowania się od nieprzyjemnych doświadczeń” (Wojdyło, Lewandowska-Walter, Jurek, 2012, s. 323). Trudno również pozostawać osobom uzależnionym od pracy w sytuacjach, kiedy mogą odczuwać przyjemne emocje. Może to być spójne z obrazem świata, który na przykładzie pana Pawła „jest nieprzewidywalny”. Przeżywanie emocji pozytywnych może być utożsamiane z brakiem kontroli, a bycie w stanie gotowości (w napięciu) jako bardziej bezpieczne („nic mnie nie zaskoczy”), a w konsekwencji uzależnienia od adrenaliny, która jest wyzwalana w sytuacjach stresowych (Wojdyło, 2006).

## Aktywowanie mechanizmów

Mechanizmy osobowości pracoholichnej zostają aktywowane, kiedy osoba przeżyje „wydarzenie krytyczne”, czyli np. porażkę zawodową. W przypadku pana Pawła jest to moment, w którym jego szef został oddelegowany do innego działu, a jego kierownikiem został obcokrajowiec. Klient jest niepewny swoich umiejętności językowych, nie wie, jakie standardy ma spełniać, aby szef był zadowolony (postawa świadcząca o silnym poszukiwaniu aprobaty społecznej). Zaczyna w automatyczny sposób reagować zgodnie ze swoim schematem przekonań.

Myśli, które przychodzą mu do głowy w pracy to: „on jest wymagający”, zakłada zgodnie ze swoim dziecięcym doświadczeniem – „on jest surowszy od poprzedniego”, „jestem kiepski”, „na pewno ktoś złoży reklamację”, „powinienem się wykazać”. Te interpretacje sytuacji wiążą się z przeżywaniem niepokoju, napięcia i lęku. Emocje te są najprawdopodobniej tak silne, że wywołują co kilka tygodni reakcję fizjologiczną w postaci wysokiej gorączki. Chcąc się „wykazać” i dobrze wykonać zadania, obserwuje swojego szefa i stara się zgadnąć, jakie może mieć oczekiwania – np. „chce, abym dłużej zostawał w pracy i więcej pracował”. Z kolei, chcąc uniknąć niepowodzeń, pracuje dłużej niż szef, sprawdza e-maile w weekendy. Stara się być perfekcyjny w rozumieniu tego, co szef mówi, ponieważ „wtedy miałby większą szansę nie popełnić błędu”. Nie przyznaje się do tego, że chciałby się upewnić, czy dobrze zrozumiał polecenie kierownika. To by było przyznaniem się do słabości i znaczyłoby, że jest kiepski.

„Wysokie nasilenie orientacji na dokonania i orientacji na unikanie niepowodzeń u praco-

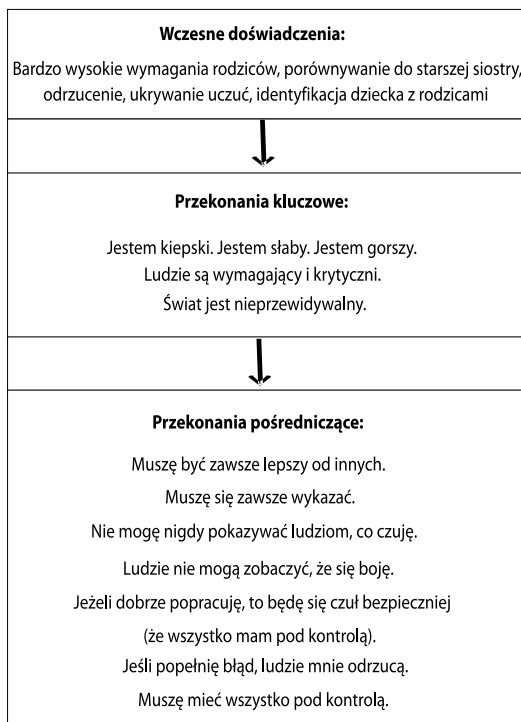
holików implikuje, że w procesie samooceny i formułowania celów związanych z osiągnięciami kierują się oni przede wszystkim standardami interpersonalnymi, normatywnymi, którymi są dokonania innych” (Wojdyło, 2006, s. 28).

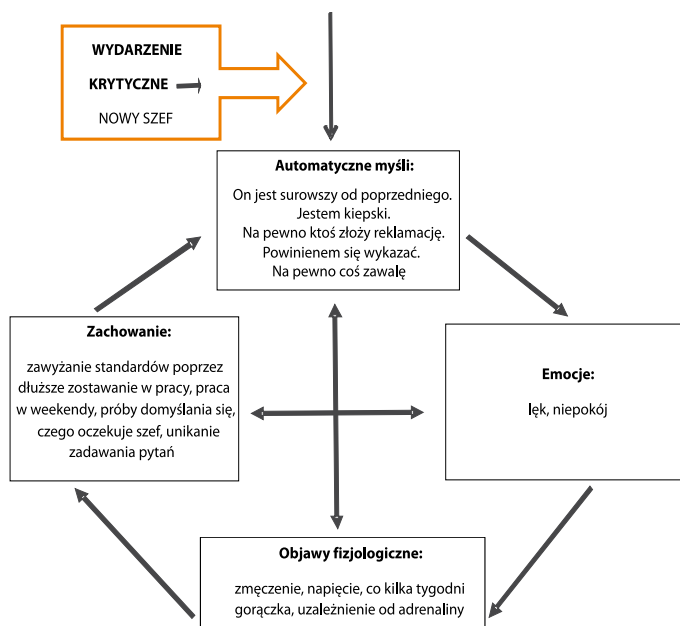
Pan Paweł nie bierze pod uwagę swoich możliwości indywidualnych w wyznaczaniu sobie celów w pracy, tylko próbuje odgadnąć oczekiwania „innych” (szefa) i być może porównuje się ze współpracownikami (do sprawdzenia w trakcie spotkań terapeutycznych).

Działając według schematu, mającego swoje korzenie we wczesnych doświadczeniach z dzieciństwa, pan Paweł funkcjonuje w błędnym kole potwierdzania negatywnych przekonań na swój temat, co dobrze ilustruje poznawczo-behawioralny model pracoholizmu.

## Poznawczo-behawioralny model pracoholizmu

Opierając się na wynikach własnych badań, w 2010 roku dr Kamila Wojdyło zaproponowała model rozumienia mechanizmów pracoholizmu w podejściu poznawczo-behawioralnym. Przybliżę go na podstawie opisu przypadku pana Pawła.





Model zaproponowany przez dr Kamili Wojdyło (2013b, s. 130).

## Konsekwencje pracoholizmu

Z reguły pracoholicy zgłaszają się do terapeutów z powodu niewyjaśnionych objawów somatycznych, wypalenia zawodowego, depresji, napadów paniki bądź w sytuacji zagrożenia – rozpadem rodziny. Przychodzą zatem, kiedy zauważają negatywne konsekwencje, ale niekoniecznie wiążą je z uzależnieniem.

Konsekwencje zdrowotne pracoholizmu to: kłopoty kardiologiczne, gastryczne, bóle głowy, problemy ze snem, stany depresyjne i lękowe, przypadki śmierci z przepracowania (Wojdyło, 2010).

Pracoholizm wpływa również na małżonków i dzieci. Zazwyczaj członkowie rodziny próbują zachęcić pracoholika do spędzania większej ilości czasu razem, ale z powodu m.in. kłopotów z koncentrowaniem się na miłych aktywnościach oraz przeżywanego napięcia i przymusu kontrolowania sytuacji w pracy, to się nie udaje.

Osoby uzależnione od pracy unikają sytuacji bliskości, ale jednocześnie niepokoją się o trwałość związku, wykazując nieufność do partnera. Obecność dwóch stylów przywiązania: unikowego i lękowo-ambiwalentnego potwierdziły badania Wojdyło i Lewandowskiej-Walter (Wojdyło, 2013b).

## Podsumowanie

W artykule przedstawiłam najnowszy model pracoholizmu w podejściu poznawczo-behawioralnym autorstwa dr Kamili Wojdyło z Uniwersytetu Gdańskiego. W ujęciu tym w jasny sposób uwidoczniono psychologiczne przyczyny i mechanizmy kształtowania się osobowości pracoholicznej. Pokazano rolę wczesnych doświadczeń w powstawaniu charakterystycznych przekonań kluczowych i pośredniczących. Konsekwencją uaktywnienia tego schematu jest tkwienie w błędnym kole uzależniania się od pracy i adrenaliny.

Model ten powstał w wyniku intensywnej pracy badawczej na temat pracoholizmu i może być cennym dla psychoterapeutów źródłem szukania sposobu pracy z osobą uzależnioną.

Autorka dziękuje dr Kamili Wojdyło za konsultację naukową.

<sup>1</sup> Teoria work craving Kamili Wojdyło została opisana przeze mnie w numerze 2/2014 „Świata Problemów”.

## Bibliografia

- Lewandowska-Walter A., Wojdyło K. (2011), *Spostrzeżenie ex post postaw rodziców przez osoby z tendencją do uzależniania się od pracy*, „Studia Psychologiczne”, 49, 2, 35-52.
- Wojdyło K. (2013a), *Work craving – teoria uzależnienia od pracy*, „Nauka”, 3, Wydawnictwo: Polska Akademia Nauk.
- Wojdyło K. (2013b), *Pracoholizm – poznawczo-behawioralny model psychoterapii*, „Nauka”, 4, 123-134.
- Wojdyło K., Lewandowska-Walter A., Jurek P. (2012), *Workaholism and emotional competences* (w:) M. Lipowski, Z. Nieckarz (red.), *Empirical aspects of the psychology of management*, Gdynia: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im E. Kwiatkowskiego.
- Wojdyło K. (2010), *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Wojdyło K. (2006), *Osobowość pracoholiczna – właściwości i mechanizmy regulacyjne w świetle badań własnych*, „Nowiny Psychologiczne”, 23-36.