

Mity na temat uzależnienia od pracy

Słowo pracoholizm weszło na stałe do naszego słownika. Czy jednak nie używamy go na wyrost? Czy istnieje uzależnienie od pracy i kiedy możemy o nim mówić?

Na podstawie artykułu Griffithsa, Demetrovicsa i Atroszko opublikowanego w 2018 roku w czasopiśmie *Journal of Behavioral Addictions* podjęto dyskusję nad tym, czy uzależnienie od pracy: (1) jest nowym uzależnieniem, (2) jest funkcją liczby godzin spędzanych na pracy, (3) jest przejściowym wzorem zachowania związanym z czynnikami środowiska, (4) powstaje wyłącznie jako konsekwencja indywidualnych predyspozycji osobowościowych, (5) wiąże się ze skutkami wyłącznie w sferze psychofizycznej, (6) jest patologizowaniem normalnego zachowania. Każdy z tych mitów został opatrzony komentarzem z wykorzystaniem wyników badań polskich i zagranicznych z tego obszaru.

Mit 1: Uzależnienie od pracy jest nowym uzależnieniem

Pierwsze kliniczne opisy zachowań przypominających uzależnienie od pracy pojawiły się już na początku XX wieku (Ferenchi, 1919). Posługiwano się wówczas terminem „nervica niedzielna”, aby opisać trudności przeżywane na skutek braku wykonywania pracy. Funkcjonował również termin „szał pracy” dla opisu obsesji pracy. W 1969 roku, kiedy to 29-letni pracownik jednej z największych japońskich gazet zmarł nagle po wylewie krwi do mózgu, powstał termin „karōshi”. Opisuje on śmierć w wyniku przepracowania i stresu, w okresie pełnej aktywności człowieka (Malinowska, 2017). Proces ten zachodzi bez najmniejszych objawów, które mogłyby wzbudzić niepokój, a nawet uratować ofiarę przed niebezpieczeństwem z nim związanym.

W tym czasie na początku lat 70. XX wieku termin pracoholizm wprowadzono do nauki za sprawą Wayne’a Oatesa. Wspomniany autor w książce „Wyznanie pracoholika” (ang. *Confession of a workaholic*), będącej zapisem jego osobistych doświadczeń, popularyzuje użycie analogii alkoholizm-pracoholizm. Łączy je kompulsywny przymus i negatywne skutki uzależnienia wkraczające w obszar zdrowia fizycznego, psychologicznego, społecznego. Choć od czasu powstania tej definicji w rozumieniu zjawi-

ska nastąpiły istotne zmiany, jest ona wciąż aktualna i, oczywiście, niewyczerpująca. Współczesne klasyfikacje uzależnienia od pracy odwołują się do kryteriów diagnostycznych stosowanych w uzależnieniach behawioralnych, np. komponentowy model uzależnień Griffithsa (2005), model Hagedorna (2009) albo też opracowanych specyficznie dla uzależnienia od pracy (Woronowicz, 2009).

Mit 2: Uzależnienie od pracy jest funkcją liczby godzin spędzanych na pracy

Istotnie początkowo przyjmowano, że tygodniowy czas pracy przekraczający 50 godzin jest umowną granicą wystąpienia uzależnienia od pracy (Mosier, 1983). Niektóre bardziej współczesne badania pokazują współwystępowanie uzależnienia od pracy i dużej liczby godzin pracy (Snir i Harpaz, 2004). Co jest dość oczywiste, jednakże nie może być uznane za rozstrzygające w diagnozie. Praca dominuje bowiem nie tylko w zachowaniu osoby uzależnionej, co widać w czasie poświęcanym przez nią na pracę. Jest ona tak ważną czynnością, że dominuje również w jej myśleniu i uczuciach.

Co więcej, istotna jest motywacja osoby, która skłania do długiej i często wyczerpującej pracy. W poradniku dla terapeutów uzależnień i innych osób zajmujących się pracą pt. „Czy praca może szkodzić?” (Malinowska, 2017) prezentuję przypadki dwóch osób, które pracują po 10-11 godzin dziennie. Odróżnia je sztywność zachowania, silny, niemożliwy do opanowania przymus, który charakteryzuje tylko jedną z nich. Osobą, która nie jest uzależniona od pracy, kieruje świadomy wybór. Pracuje ona ze względu na własne potrzeby i cele. Moje ujęcie koncentruje się na typie motywacji uruchamiającej i kierującej działaniami (Malinowska, 2014a, 2014b, 2014c, 2017). Natomiast Griffiths (2011) włącza również dwa inne aspekty. Pierwszym z nich jest kontekst życiowy, np. posiadanie rodziny, dzieci. Drugi to dezadaptacyjność zachowania, którą dobrze ujmują słowa wspomnianego autora: „zdrowe zachowanie dodaje coś do życia, a uzależnienie coś z niego zabiera” (Griffiths, 2005, s. 98).



Zdjęcie pobrane z Fotostock.com

Mit 3: Uzależnienie od pracy jest przejściowym wzorem zachowania związanym z czynnikami sytuacyjnymi

Istnieją różne doniesienia kliniczne, które pokazują, że uzależnienie od pracy jest stałym i stabilnym w czasie sposobem funkcjonowania. Podobnie, w badaniach longitudinalnych, w których pomiar odbywa się na przestrzeni czasu, a nie jednokrotnie, wykazano stałość tego uzależnienia w przeciągu 7 lat (Hakanen, Peeters, 2015). Rozpatrywanie wyłącznie czynników sytuacyjnych jako warunkujących istnienie uzależnienia od pracy jest mylne i niewłaściwe. Osoba może w pewnym czasie pracować więcej i ciężiej z uwagi na swoją sytuację materialną czy rodzinną, a nawet zawodową, bo w danym czasie ma do zrealizowania złożony projekt albo zastępuje nieobecnego współpracownika.

ISTOTNE JEST ZNALEZIENIE ODPOWIEDZI NA PYTANIE: PO CO KTOŚ TYLE PRACUJE? JAKA JEST JEGO PRAWDZIWA MOTYWACJA? U PODSTAW ZACHOWANIA UZALEŻNIONYCH OD PRACY LEŻY SILNY, NIEMOŻLIWY DO OSPANOWANIA PRZYMUS, KTÓREGO UZALEŻNIONY NIE JEST W STANIE OGRANICZYĆ ANI KONTROLOWAĆ.

Oprócz elementów obsesyjno-kompulsyjnych, Kamila Wojdyło i współautorzy *Skali Pożądania Pracy* (Wojdyło, Bauman, Buczny, Owens, Kuhl, 2013; Wojdyło, 2013) w diagnozie uzależnienia od pracy proponują uwzględnianie mechanizmów hedonistycznych. Odnoszą się one do doświadczania emocjonalnych związanych z pracą. W diagnozie uzależnienia od pracy istotne jest to, czemu służą emocje doświadczane w pracy. Po pierwsze, dzięki pracy osoba od niej uzależniona może przeżywać przyjemne emocje, jak np. ekscytacja, zadowolenie służące podtrzymywaniu po-

czucia własnej wartości. Po drugie, inną funkcją pracy może być doświadczanie ulgi w wyniku redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawienia. Zdaniem Mellibrudy (1997; Mellibruda, Sobolewska, 2006), osoba uzależniona traktuje pracę jako sposób na rozładowanie napięć psychicznych i ucieczkę od problemów. Nie korzysta ona z innych umiejętności i zasobów, które umożliwiają radzenie sobie ze stresem. To praca zajmuje nadrzędne miejsce w walce ze stresem. W konsekwencji wzrasta też częstotliwość stosowania mechanizmów obronnych, które przesłaniają osobie uzależnionej prawdziwe motywy jej działania. Dlatego tak trudno uzależnionemu dostrzec swój problem i zainicjować zmiany.

Mit 4: Uzależnienie od pracy powstaje wyłącznie jako konsekwencja indywidualnych predyspozycji osobowościowych

Niewątpliwie do powstania pracoholizmu predysponują cechy osobowości o podłożu biologicznym. Cechy te są dziedziczone i ujawniane pod koniec okresu dojrzewania jako stały wzorec funkcjonowania obecny przez całe życie. Wśród nich, na podstawie wielu badań (zob. Malinowska, 2014a), wymienić można: sumienność, perfekcjonizm, neurotyzm, obsesyjność, kompulsywność. Obok wymienionej perspektywy wskazującej na znaczenie cech osobowości, istnieją również inne (zob. McMillan i O'Driscoll, 2008). Takich perspektyw i podejść można wyróżnić łącznie aż siedem (zob. Malinowska, 2017). W perspektywie podmiotowej uwaga jest skierowana na funkcję uzależnienia. Twierdzi się, że osoba ucieka w pracę od trudnych emocji wywołanych kryzysowym doświadczeniem. W perspektywie uzależnienia źródłem zachowania jest zaburzenie równowagi między dwoma układami neuroprzekaźnikowymi, układem nagrody i kary. Z uwagi na malejącą u osoby uzależnionej

rolę układu kary, a wzrastającą rolę układu nagrody coraz intensywniejsze wykonywanie pracy zapewni natychmiastową gratyfikację w postaci przyjemnych doświadczeń. Na związek uzależnienia od pracy z nadmiernymi wymaganiami ze strony rodziców i miłością warunkową prowadzącą do obniżonego poczucia własnej wartości wskazuje perspektywa systemowej terapii rodzin. Z kolei w podejściu behawioralnym znaczenie dla powstania i rozwoju uzależnienia od pracy mają zarówno wzmocnienia, jak i naśladowanie cenionych osób, np. przepracowujących się rodziców czy przełożonych. Podejście poznawcze koncentruje się na dysfunkcjonalnych przekonaniach o konieczności wykonywania ciężkiej pracy, bowiem ona stanowi o wartości człowieka. A podejście środowiskowe źródło uzależnienia łączy z kulturą organizacji oraz niejawnym „wymuszaniem” na pracownikach długich godzin pracy i ciągłej dyspozycyjności.

W pracy z konkretną osobą nad jej uzależnieniem warto mieć na uwadze wszystkie perspektywy, gdyż nie stwierdzono, by za rozwinięcie się uzależnienia od pracy odpowiadała jedna główna przyczyna. Czynniki opisywane w każdej z tych perspektyw mogą się wzajemnie uzupełniać i wzmacniać. Na przykład niektóre cechy osobowości predysponują osobę do uzależnienia, jeśli w rodzinie, w której się wychowywała były wzmacniane zachowania polegające na kompulsywnej i obsesyjnej pracy, a w dorosłym życiu trafia ona do firmy, gdzie panuje kultura długiego czasu pracy. Wówczas jej cechy osobowości i wyuczzone zachowania idealnie będą się wpisywały w organizacyjne wymagania.

Mit 5: Uzależnienie od pracy wiąże się ze skutkami wyłącznie w sferze psychofizycznej

Niewątpliwie skutki uzależnienia od pracy są silnie widoczne w sferze zdrowia fizycznego i psychicznego oraz obejmują m.in. ryzyko choroby sercowo-naczyniowej, depresję, chroniczny stres, obniżoną satysfakcję z życia (zob. Griffiths, Demetrovics, Atroszko, 2018). Niemniej konsekwencje uzależnienia od pracy są zdecydowanie bardziej rozległe i dotyczą innych obszarów, takich jak: życie rodzinne, społeczne czy zawodowe. Warto przywołać tutaj pojęcie *seven-eleven husbands*, które wprowadzili japońscy badacze kultury Ishiyama i Kitayama (1994) określające dość powszechne zjawisko w Japonii i Stanach Zjednoczonych. Pojęcie to opisuje mężczyznę – męża i ojca rodziny – który pracuje od godziny 7 rano do 11 w nocy i w związku z tym, że cały swój czas poświęca pracy, nie ma go dla żony i dzieci. Taka osoba wycofuje się z życia rodzinnego, a nawet jeśli przebywa z członkami rodziny, jest emocjonalnie niedostępna i oddzielona od ich spraw. Osoby uzależnione deklaruje także większe zakłócenia w relacjach społecznych i związkach intymnych. W porównaniu do osób nieuzależnionych od pracy ta grupa ma większe trudności z utrzymaniem stałości związku i charakteryzuje ją ogólnie gorsze funkcjonowanie w rodzinie (Robinson, Post, 1995).

Co więcej, skutki te dotyczą również rodziny. Robinson, Carroll i Flowers (2001) w swoich badaniach skupili się na żonach osób uzależnionych, które były bardziej niezadowolone ze związku i obdarzały swoich partnerów mniej pozytywnymi emocjami w porównaniu do żon, których mężów nie był uzależniony od pracy. Niewątpliwie życie z osobą uzależnioną może przyczyniać się do tego, że partnerka czy partner czują się ignorowani, odrzucani i zaniedbywani. Golińska (2008) wskazuje na występujące u osób uzależnionych problemy z wyrażaniem emocji, empatii i z ogólnie relacjami interpersonalnymi, co może stanowić dużą trudność dla osoby pozostającej w bliskim związku. Również w obszarze zawodowym mogą pojawiać się różne kłopotliwe dla otoczenia skutki uzależnienia od pracy, np. zawyżone standardy wykonania pracy, brak chęci i nieumiejętność delegowania zadań (Malinowska, 2017).

Mit 6: Uzależnienie od pracy jest patologizowaniem normalnego zachowania

Społeczny odbiór uzależnienia od pracy na tle innych uzależnień jest wyjątkowy. Wykonywanie pracy nawet w nadmiarze uchodzi za pozytywne czy wręcz godne pochwały zachowanie w przeciwieństwie do uzależnienia od alkoholu, narkotyków czy hazardu. W organizacjach poprzez premie i awanse wspierane jest poświęcanie się i skupianie się na ich celach kosztem życia prywatnego. Społeczna presja, aby leczyć pracoholików, jest tym samym mniejsza w porównaniu z innymi uzależnieniami. Ponadto współcześnie, w warunkach niestabilnej gospodarki i globalnych wyzwań, pracodawcy mogą poszukiwać osób o skłonnościach pracoholicznych, aby pracownikom płacić tyle samo za dłuższy niż standardowy czas pracy (Malinowska, Trzebińska, Tokarz i Kirkcaldy, 2013). Istnieje także obawa, czy uznanie uzależnienia od pracy za chorobę nie spowoduje, że niektóre osoby będą traktować to jako wymówkę i zrezygnują całkowicie z pracy, co znajdzie odbicie w gospodarce (Griffiths, Demetrovics, Atroszko, 2018).

Choć praca jest aktywnością, dzięki której człowiek może się rozwijać i zaspokajać swoje potrzeby materialne, to jednak ciągłe zaabsorbowanie nią, wkładanie w nią zbyt dużego wysiłku i energii może mieć negatywny wpływ na różne obszary jego funkcjonowania. Konieczne w tym przypadku jest rozgraniczenie różnych form nadmiernej pracy i właściwa diagnostyka, której podstawą są opracowane modele i kryteria diagnostyczne (zob. Malinowska, 2017).

Bibliografia do artykułu znajduje się na stronie internetowej pisma.

Dr Diana Malinowska

Pracownia Psychologii Emocji i Motywacji
Instytut Psychologii Uniwersytet Jagielloński