

## **PRACOHOLIZM**

### **1. Praca i jej funkcje**

Dynamiczny rozwój społeczno-ekonomiczny i polityczny, któremu towarzyszy postęp jest źródłem wielu udogodnień i zarazem licznych problemów społecznych. W Polsce – podobnie jak w innych krajach – uwidaczniają się zjawiska, które powodują silne stany uzależnień (Świerczewski, 2009, s. 111). Ludzie uzależniają się od substancji i od czynności. Przedmiotem niniejszej pracy jest uzależnienie od czynności pracy, a więc aktywności, która jest udziałem niemal każdego człowieka.

Praca to celowa działalność człowieka, która polega na przekształcaniu różnego typu dóbr i przystosowaniu ich do zaspokajania potrzeb ludzkich. Dzięki niej są tworzone nowe wartości, przyczyniające się do większego uczestnictwa człowieka w dobru. Praca doprowadza zatem do wzrostu doskonałości osobowej, będącej doskonałością działania, uczestnictwa i bycia, ponieważ osoba realizuje się przez pracę, w niej przejawia się osobowość, przez nią się dopełnia i doskonali (Kalinowski, 2005, s. 9).

Podejście do pracy na przestrzeni wieków ulegało zmianom. W starożytności praca była uważana za zajęcie niezbyt chwalebne. W średniowieczu postrzegano pracę jako źródło środków do życia, była także przejawem doceniania aktywności i roli jednostki, wolnej i inteligentnej. Obecnie praca jest synonimem niezależności ekonomicznej

i integracji społecznej. Wykorzystanie maszyn i nowoczesnych technologii daje pracownikowi więcej wolnego czasu, otwierając przed nim drogę do korzystania z dóbr kultury i do wypoczynku (Guerreschi, 2005, s. 119-120). Praca umożliwia samorealizację własnej osoby, staje się nieodłączną częścią jej tożsamości. Jednostka ma skłonność do określania samej siebie na podstawie tego, kim jest. W efekcie czuje presję, by coś zrobić – dzięki robieniu czegoś bowiem zapewnia sobie akceptację i nabiera poczucia własnej wartości (tamże, s. 121).

W literaturze przedmiotu wyróżniane są trzy funkcje pracy:

- 1) funkcja podmiotowa;
- 2) funkcja przedmiotowa;
- 3) funkcja tworzenia więzi społecznych.

Funkcja podmiotowa pracy odnosi się do skutków, jakie mają miejsce w sferze podmiotu sprawczego – osoby pracującej. Naturę człowieka określa aktywność, a jej brak, zwłaszcza długotrwały brak, prowadzi do negatywnych skutków w sferze rozwoju psychicznego i społecznego (Kalinowski, 2005, s. 10). Człowiek podejmuje działania by zaspokoić potrzeby podstawowe (bytowe) i wyższego rzędu (potrzeba samorealizacji i inne). W procesie pracy jednostka ludzka rozwija swoje umiejętności oraz poczucie odpowiedzialności. Praca kształtuje postawy, niekiedy (praca fizyczna) rozwija sprawność fizyczną. Poprzez twórczą aktywność dokonują się zmiany w sferze poznawczej, emocjonalnej, decyzyjnej i behawioralnej. Różnorodność powierzanych zadań pracownikom sprzyja rozwojowi jego zainteresowań i samorealizacji. Często zdarza się, że wykonywanie pracy jest ukierunkowaną aktywnością terapeutyczną, stosowaną w przypadku dysfunkcji osobowości. Wymagania stawiane w związku z koniecznością wykonywania czynności zawodowych mobilizują do wysiłku i wykorzystywania potencjału osoby, a tym samym do terapeutycznego wykorzystania pracy (tamże, s. 23).

Niekiedy praca pełni także rolę resocjalizacyjną, gdy podejmuje ją osoba, której celem jest ponowne przystosowanie się do samodzielnego i zgodnego z obowiązującymi zasadami funkcjonowania w społeczeństwie. Ponadto praca wykonywana w zespole umożliwia budowanie umiejętności interpersonalnych.

Przedmiotowa funkcja pracy jest związana ze skutkami, jakie z niej wynikają w świecie zewnętrznym. Do skutków tych zaliczane są: przystosowanie środowiska naturalnego do zmieniających się indywidualnych i społecznych potrzeb człowieka, tworzenie cywilizacji i dóbr kultury, pomnażanie dochodu przekładającego się na podwyższania standardu życia.

Funkcja tworzenia więzi społecznych odnosi się do tworzenia wspólnot, które są oparte zazwyczaj na: podziale pracy, rywalizacji, wzajemnej sympatii, współpracy w dążeniu do wspólnego celu, wspólnych zainteresowaniach.

Wszystkie funkcje pracy występują nierozłącznie i są zależne od siebie.

## **2. Definicja pracoholizmu i podejścia do zjawiska pracoholizmu**

Szybkie tempo życia, rosnące wymagania pracodawców i ciągła presja niepewności zatrudnienia sprawia, że podstawowe funkcje pracy ulegają wypaczeniom. Wypełnianie obowiązków zawodowych przybiera często postać uzależnienia określanego mianem pracoholizmu, wywołującego dyskomfort, niezadowolenie, jak również rujnującego życie (Łuczak, 2009, s. 151). W międzynarodowej literaturze przedmiotu mianem pracoholizmu określa się „zaburzenia obsesyjno-kompulsywne, przejawiające się przymuszaniem samego siebie do pracy, niemożnością

regulowania własnych nawyków związanych z pracą i nadmiernym zaangażowaniem w nią, aż do zaniedbania innych głównych czynności życiowych (tamże, s. 151). Autorem definicji „pracoholizmu”, która powstała w 1971 roku jest Oates, a brzmi następująco: „Pracoholik to osoba, której potrzeba pracy jest tak wielka, że zaspokajanie jej wywołuje znaczne dolegliwości i wywiera negatywny wpływ na stan zdrowia, osobiste szczęście, relacje międzyosobowe i społeczne”. Pracoholik na ogół, poprzez całkowite oddanie się pracy, stara się „dużo robić” i przez to czuć się „dużo wartym” – pozbyć się w ten sposób niepokoju, pustki i polepszyć samoocenę (Guerreschi, 2005, s. 122).

Punkty widzenia na zjawisko pracoholizmu są różnorodne. Według Machlowitz pracoholicy mają wspólne charakterystyczne cechy tj.: energia, rywalizacja, mają niestabilne, chwiejne poczucie własnego Ja, co sprawia, że łatwo tracą pewność co do swojej wartości, przedkładają pracę nad lenistwo, aktywność nad odpoczynek, przez większość swojego czasu są aktywni, granice między pracą i przyjemnością są u nich rozmyte, tak więc praca dość łatwo i szybko bywa traktowana jako przyjemność. Machlowitz uważa, że pracoholizm to cecha pozytywna, gdyż praca daje radość pracoholikowi. Kohn (psychiatra) upatruje w pracoholizmie strategię radzenia sobie ze stresem. Symptomami są różne problemy emocjonalne: zaburzenia lękowe i depresyjne nasilane przez cechy obsesyjno-kompulsywne. Podstawowa dolegliwość to chroniczna depresja o średnim natężeniu. Pracoholizm zatem w takim ujęciu jest dezadaptacyjną formą radzenia sobie z depresją. Wielu autorów twierdzi, że pracoholizm jest sposobem ucieczki od trudów i problemów także w życiu prywatnym (Golińska, 2008, s. 12-13). Klat i Kleiner twierdzą, że praca jest dla pracoholika pożądaną formą zabezpieczenia przed lękiem związanym z porażką. Podobnie ocenia to Killinger, która zwraca także uwagę na iluzję kontroli, jaką daje pracoholizm. Praca stwarza możliwość

kontrolowania tego, kiedy, jak długo i w jaki sposób człowiek się nią zajmuje, jednakże ta kontrola możliwa jest w okresie początkowym, natomiast gdy pracoholizm się nasila, człowiek traci kontrolę i zaczyna dominować przymus pracy (tamże, s. 13). Najpopularniejszym punktem widzenia jest uznanie pracoholizmu za formę psychicznego uzależnienia, o dynamicznym, nasilającym się przebiegu.

Seybold i Salamone uważają, że pracoholizm może być:

- niekontrolowanym uzależnieniem;
- indywidualnym pragnieniem ucieczki od osobistych problemów związanych ze środowiskiem poza pracą;
- ekstremalnym zapotrzebowaniem na kontrolowanie swego życia;
- efektem wysoce kompulsywnej osobowości;
- powtarzaniem modelowanych przez rodziców i utrwalonych zachowań;
- niekorzystną nieprawidłowością w obrazie siebie (tamże, s. 14).

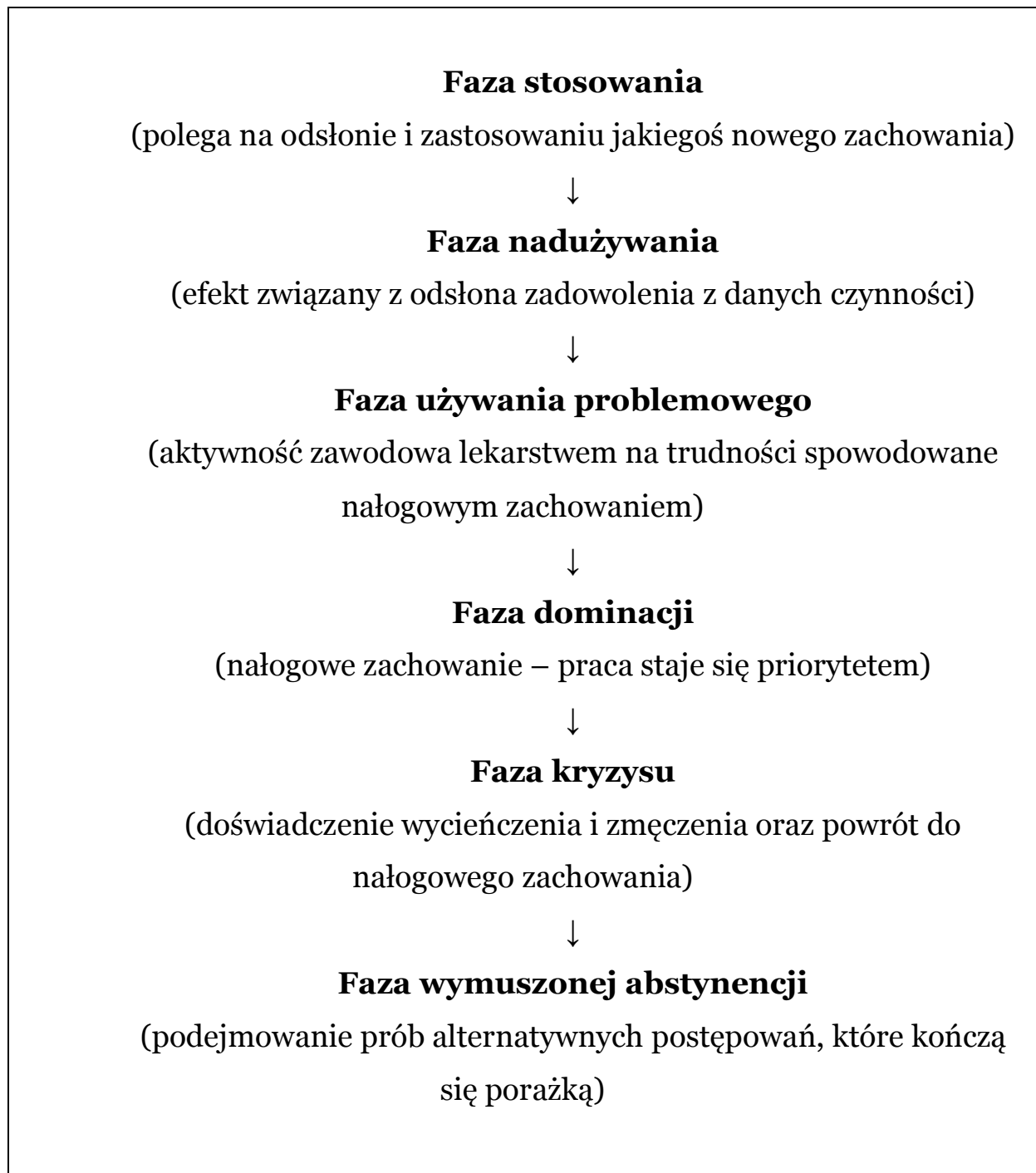
### **3. Fazy i przyczyny pracoholizmu**

Pracoholizm jest efektem długofalowego cyklu, w którym można zauważyć przemianę w myśleniu i postępowaniu oraz funkcjonowaniu uzależnionego.

Przyczyny pracoholizmu tkwią w społecznych i osobowościowych źródłach. Osobowościowe przyczyny pracoholizmu determinują takie czynniki jak: kluczowe wydarzenia z dzieciństwa – śmierć rodzica, rywalizacja między rodzeństwem. Oblicze obsesyjno - kompulsywne lub narcystyczne pracoholizmu to zaburzenia poznawcze, ucieczka od problemów osobistych (np. rozwód) oraz praca jako źródło ekstremalnego stresu (Kozak, 2009, s. 114).

Istnieje 6 faz pracoholizmu.

Rys. 1. Fazy pracoholizmu



Nie ma na tym rysunku jednak dalszych faz leczenia pracoholika, gdyż nie ma zdrowego pracoholika, gdyż zawsze może wrócić do nałogu (Kozak, 2009, s. 111).

Spoleczne uwarunkowania mają swoje korzenie w życiu rodzinnym (dom pochodzenia). Pracoholicy zazwyczaj pochodzą z rodzin dysfunkcyjnych, w których panują niewłaściwe wzorce zachowań i interakcji, prowadzące do powstania problemów natury psychicznej. W wielu wypadkach funkcjonowanie takiej rodziny jest zakłócone jakimś nałogiem. Może to być uzależnienie od substancji (alkohol, narkotyki, jedzenie) bądź obsesja na punkcie związków, seksu, perfekcjonizmu czy porządku. Dzieci mogą reagować odrzuceniem tych wzorców bądź, co zdarza się częściej, również stają się nałogowcami. Dzieci nałogowców, które zostają pracoholikami, często nie zdają sobie sprawy, że praca jest ich narkotykiem. Co więcej, gdy dorosną, są dumne z tego, że uwolniły się od nałogu, w którego cieniu dorastały. Szerzące się w ich rodzinach zaprzeczanie i brak uczciwości nie pozwalają im zauważyć, że praca stała się ich wewnętrznym neurotycznym przymusem, koniecznością służącą unikaniu negatywnych emocji (Killinger, 2007, s. 23).

Do rozwoju pracoholizmu przyczyniała się także zmiana wartości społecznych w drugiej połowie XX wieku. Wartością stał się konsumpcyjny tryb życia i materializm. Rozwój i ekspansja technologii oraz przemysłu sprawiły, że praca stała się areną rywalizacji, na której rozkwitł pracoholizm (tamże, s. 29).

#### **4. Objawy pracoholizmu**

Granica między pracoholizmem a normą jest bardzo subtelna. W uzależnienie może popaść zarówno osoba, która pracuje długo lub krótko, osoba wykonująca pracę lżejszą i cięższą. Gdy osoba wykonuje z pasją swoją pracę, nie oznacza to jeszcze, że jest pracoholikiem. Jest nim wtedy, gdy nie potrafi zachować w życiu równowagi, nie panuje nad rozkładem swoich zajęć, nie ma czasu dla rodziny, na odpoczynek i

zainteresowania. Pracoholizm dotyka ludzi dorosłych w każdym wieku i w każdym zawodzie. Najbardziej narażeni na pracoholizm są ludzie na kierowniczych stanowiskach, właściciele własnych firm, ludzie zajmujący eksponowane stanowiska w rozmaitych dziedzinach życia, a także ci, którzy nie potrafią oddzielić własnej pracy od reszty życia. Pracoholizm grozi zarówno mężczyznom, jak i kobietom, chociaż obecnie częściej chorują mężczyźni niż kobiety (Jachnis, 2008, s. 202). Osoba uzależniona nadaje zbyt duże znaczenie pracy w życiu. Z badań wynika, że praca zawodowa jest ceniona wartością, zajmuje wysoką pozycję w hierarchii wartości ludzi, na równi z życiem rodzinnym i sprawami materialnymi. Pracoholizm jest często wiązany z dążeniem do sukcesów i kariery zawodowej, silną ambicją oraz wysokim poziomem motywacji osiągnięć. Uzależnienie od pracy jest powszechnie traktowane jako „znak współczesnych czasów”, stanowi pewną normę zachowań związanych z pracą, dobrze wpisujących się w kulturowo wyznaczone i legitymizowane cele dążenia do sukcesu oraz samorealizacji. Przyjmuje się, że pracoholicy stanowią około 5% populacji, co znaczyłoby, że co 20 człowiek jest uzależniony od pracy. Jednak, jak donoszą badania, uzależnienie od pracy zbiera ogromne żniwo – nagłą śmierć z przepracowania, określaną często jako „śmierć przy biurku” (tamże, s. 202). W samej Japonii znanej z silnego zaangażowania pracowników (70 godzin tygodniowo) obejmuje ona aż 10 000 osób rocznie. W Polsce pracoholizm jest zjawiskiem powszechnym i wynika z obaw o utratę pracy. Według statystyk przeciętny Polak pracuje najdłużej w Europie: 41,6 godzin tygodniowo, natomiast Hiszpanie: 35,9; Irlandczycy: 37,9; Włosi: 39,3 godzin tygodniowo.

Zaangażowanie osoby w pracę a pracoholizm przedstawia poniższa tabela (Kozak, 2009, s. 110).



Tabela 1. Zaangażowanie osoby w pracę a pracoholizm

<b>osoba zaangażowana w pracę</b>	<b>pracoholik</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- postrzega swoją pracę jako postawę wobec posady, jaką zajmuje;</li> <li>- traktuje pracę jako wynik zadowolenia z obecnego miejsca pracy;</li> <li>- zaangażowanie w pracę jest zdeterminowane sytuacyjnie;</li> <li>- odczuwa zmęczenie powodowane przez pracę;</li> <li>- motywacja jest wewnętrzną potrzebą oraz wkładem w pracę zespołu;</li> <li>- kiedy popełnia błąd, wyciąga z niego wnioski;</li> <li>- jest osobą towarzyską, posiada wielu przyjaciół;</li> <li>- określa granice swojej pracy, stara się nadać porządek swojemu życiu;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- postrzega swoją pracę jako wzór zachowania;</li> <li>- praca jako uzależnienie, tendencja do kompulsji (przymusu);</li> <li>- zaangażowanie w pracę ujawnia się we wszystkich miejscach pracy;</li> <li>- ekscytacja pracą dodaje energii, nie odczuwa zmęczenia pracą;</li> <li>- motywowany lękiem przed utratą pracy i statusu;</li> <li>- nie akceptuje błędów, ukrywa je, gdy popełni;</li> <li>- nie ma przyjaciół, nie darzy nikogo zaufaniem;</li> <li>- pozwala pracy zawładnąć wszystkimi obszarami swojego życia;</li> </ul>

Osoba uzależniona wciąż dąży do perfekcjonizmu, ma potrzebę rywalizacji, dlatego stale zawyża wymagania, podejmuje coraz to nowe wyzwania i cele, nowe obowiązki, jest krytyczna w stosunku do innych i w stosunku do siebie również oczekuje krytycyzmu. Z tych powodów brak jest stałego kryterium oceny osiągnięć, co prowadzi do ciągłego niezadowolenia i coraz większego obciążenia się pracą. Przymus pracy odnosi się do sposobu wykonywania czynności, polegającym na niekontrolowanej, kompulsywnej potrzebie nieustannej pracy. Przejawia się w niemożności kontrolowania swojego zachowania, związanego z pracą, braku możliwości przerwania pracy lub myślenia o pracy z własnej woli, tzw. wyłączenie się (tamże, s. 203). Osoba jest niezadowolona z pracy i z życia. Uzależnienie od pracy to pewien stan świadomości, pracoholicy nawet gdy nie pracują myślą o pracy. Pracoholizm jest

związany z neurotycznym typem osobowości; neurotyków określają następujące cechy: wysoki poziom lęku, chwiejna samoocena, poszukiwanie zewnętrznych wymiarów sukcesu, potwierdzających poczucie własnej wartości oraz posiadanie wielu mechanizmów obronnych. Najczęściej przeżywane lęki to lęk przed porażką oraz lęk przed odkryciem, że jest się pracoholikiem. Uzależnienie od pracy może pełnić pewne ważne dla neurotyków funkcje, stanowić mechanizm obronny powodujący redukcję lęku oraz służący potwierdzeniu poczucia własnej wartości i samooceny. Mechanizmy obronne są silne, wgląd w siebie nie istnieje, przez co niepokój jest słaby (tamże, s. 204). Występujące u pracoholików niskie poczucie wartości i niska samoocena będąca rezultatem negatywnych wzorców wychowawczych oraz brakiem stymulacji do maksymalnych osiągnięć, prowadzą do braku samoakceptacji i potrzeby poszukiwania samoakceptacji u innych. Porażki i niepowodzenia pogłębiają ten stan. Poczucie winy budzi w nich strach i pesymizm, a te z kolei jeszcze większe poczucie winy. Występująca u pracoholików niska samoakceptacja powoduje słabe radzenie sobie ze stresem i pokonywaniem trudności. Pracoholicy nie zmieniają strategii działania (ciągłe zaangażowanie w pracę), mimo że przynosi ona często porażki i niepowodzenia i powoduje duże przeciążenie psychofizyczne. Lęk natomiast obniża próg odporności na stres, przyczynia się do powstania reakcji patologicznych, powoduje szybszą destrukcję działania i wypieranie w podświadomość wewnętrznych powodów niepowodzeń na rzecz przyczyn tkwiących na zewnątrz. Niska samoocena i brak poczucia własnej wartości przyczyniają się do rekompensowania jej przez nieskuteczne i usilne dążenie do sukcesów i uzyskania aprobaty innych. Pracoholicy charakteryzują się wysokim poziomem narcyzmu. Jako osoby narcystyczne mają wyidealizowany obraz siebie, uważają się za wyjątkowe i lepsze od

innych. Mimo to niepokoją się os swoją pomyślność i zamykają się w sobie, gdy muszą się z kimś zmierzyć lub ktoś kwestionuje ich działanie (tamże, s. 204). Bycie najlepszym i wygrywanie łagodzi wrogość i bezradność, a dominowanie nad innymi osłabia wrażliwość i strach. Pracoholik nie zadowala się „bylejakością”, wymaga bardzo dużo od siebie i od innych. Jednocześnie są to osoby pilne i niepewne siebie, nieśmiałe, niedowartościowane, obawiające się otoczenia, za wszelką cenę dążą do uzyskania sukcesu i prestiżu społecznego. Praca staje się dla nich najważniejszą wartością w życiu, na dalszy plan schodzi rodzina i zainteresowania. Nie potrafią odpoczywać i rzadko korzystają z urlopów. Nawet w czasie wolnym są zaabsorbowani własną pracą i ciągle o niej myślą oraz mają wyrzuty sumienia, że nie są w pracy i nie pracują. Można stwierdzić, że osoby uzależnione od pracy nigdy nie odpoczywają i żyją w ciągłym napięciu. często rozładowują stres i napięcia w używkach. Uzależnienie od pracy jest jednym z najgroźniejszych nałogów, ponieważ cieszy się wielkim poszanowaniem społecznym. Pracoholicy bardzo często doświadczają bezsenności i kłopotów natury seksualnej. Obserwuje się u nich pewien syndrom reakcji na brak pracy, tzw. nerwice niedzielne, objawiające się bólami głowy i innymi niedyspozycjami (tamże, s. 205-206).

## **5. Skutki pracoholizmu**

Uzależnieniu ulega również rodzina pracoholika, która utrzymuje system uzależnienia jako zamknięty. Dzieje się tak wtedy, gdy osoba współuzależniona za wszelką cenę dąży do zachowania harmonii w rodzinie. Mówi więc same miłe rzeczy – to, co jej zdaniem druga osoba chce usłyszeć. Nie mówi, jak się czuje, ani nie robi tego, co chce. Jej

nieuczciwość polega na unikaniu prawdy, na kłamstwie poprzez przemilczenie (Killinger 2007, s. 28).

Dzieci wychowywane w rodzinie pracoholika często muszą stosować się do pewnych zasad, oto kilka przykładów:

- o problemach nie powinno się rozmawiać – uniemożliwia to dostrzeżenie innych punktów widzenia, ponadto tworzy iluzję, że życie rodzinne jest harmonijne; dzieci świadome (lub nie) swojego gniewu na rodzica boją się, że go stracą, dlatego wypierają negatywne myśli i uczucia i stosują ten mechanizm by ignorować nieprzyjemne wydarzenia;
- nie należy pokazywać po sobie uczuć – u rodziców okaleczonych przez uzależnienie często występuje spłylenie uczuciowe i przygnębienie, nie uświadamia sobie swoich błędów; nagromadzone uczucia powodują niespodziewany wybuch, za który obarcza winą innych;
- między członkami rodziny nie ma komunikacji bezpośredniej; zazwyczaj jakaś osoba pełni funkcję posłańca między dwiema pozostałymi – ten wzorzec komunikacji nie rozwiązuje problemów, przeciwnie – rodzi nowe;
- dzieci otrzymują komunikat, że powinny być silne, dobre dla innych, grzeczne i doskonałe – w efekcie każdą porażkę dziecko traktuje jako wielki dramat z którym łączy się utrata miłości rodziców i spadek samooceny;
- rodzice oczekują od dzieci, że będą źródłem ich dumy – w rodzinach dysfunkcyjnych wyniki i osoba są nie rozdzielne tzn. dziecko jest dobre z powodu pracy jaką wykonało; prawidłowe podejście powinno brzmieć: dziecko jest wyjątkową osobą, której czasem się udaje, a czasem nie;

- „nie bądź egoistą”, często napominają rodzice – zdrowy egoizm oznacza dbanie o siebie; w rodzinach dysfunkcyjnych dzieci i współmałżonkowie uczą się opiekować innymi, ale często zapominają o własnym zadowoleniu i zdrowiu, a nawet o tym, kim są;
- dzieci słyszą „postępuj tak, jak ci mówię, a nie tak, jak ja robię” – postępowanie rodziców i ich słowa nie są spójne, powoduje to zamęt w umyśle dziecka; dzieci dorastają w przekonaniu, że ważniejsze jest bycie grzecznym niż uczciwym;
- dzieci uczą się, że zabawa i rozbrykanie to nie jest nic dobrego – dzieci nie potrafią czerpać przyjemności z rozrywki, gdyż staje się ona elementem wywołującym poczucie winy;
- „nie kołysz łodzią” (nie rozrabiaj) – to rodzinne motto – udawanie, że rodzina nie ma problemów sprawia, że dzieci dorastając boją się porażki i podejmowania ryzyka (tamże, s. 24-27).

Osoba uzależniona od pracy jest przeświadczona, że zaspokoi potrzeby i zapewni szczęście swojej rodzinie odnosząc sukcesy. Jest to ułuda, gdyż pracoholik zmierzając w ten sposób do autodestrukcji niszczy jednocześnie życie swojej rodziny. Rodziny osób uzależnionych od pracy stopniowo niszczy gniew i rozżalenie, poczucie opuszczenia i utraty współmałżonka czy rodzica. Członkowie rodziny pracoholika zdają sobie sprawę, że nie są już najważniejsi w życiu ukochanej osoby. Pracoholicy są tak zajęci, że nie uczestniczą w różnych fazach rozwoju swoich dzieci, przez co odbierają je jako kogoś obcego. Dzieci zaś cierpią z powodu odrzucenia, co czyni je bardziej podatnymi na zaburzenia psychiczne i różne formy uzależnień (Guerreschi, 2005, s. 140).

W wyniku uzależnienia osoba odczuwa wiele nieprzyjemnych skutków tj.: przeciążenie psychofizyczne będące przyczyną niskiej jakości i niskiej wydajności pracy; załamania, którym towarzyszą okresowe ataki zmęczenia i osłabienie; zmęczenie przybierające formę fizycznego i

emocjonalnego wyczerpania albo nadaktywności; wyczerpanie przybierające formę neurastenii u introwertyków; wypalenie zawodowe będące skrajnym stadium pracoholizmu; zaburzenia osobowości, problemy z wyrażaniem uczuć; nieodpowiedzialne i bezwzględne zachowania wobec innych prowadzące do konfliktów (Jachnis, 2008, s. 208). Konsekwencją jest również alienacja, dodatkowe nałogi, choroby i nawet śmierć.

Pracoholizm stanowi poważne zagrożenie dla rodziny i trwania małżeństwa. Pracoholicy mają problemy z utrzymaniem związków, w których funkcjonują. Pomimo dużej odpowiedzialności w pracy ich odpowiedzialność w życiu osobistym zanika – tracą zdolność kochania i wchodzenia w intymne związki (tamże, s. 208-209). Współmałżonkowie pracoholików są w bardzo trudnej sytuacji, ponieważ pracoholizm mający pozytywne konotacje w ocenie społecznej, pomniejsza niejako ich prawo do bycia niezadowolonym. Partnerzy niekiedy mają wątpliwości czy ich uwagi w stosunku do uzależnionego współmałżonka są słuszne. Małżonkowie i dzieci pracoholików skarżą się na samotność, izolację, brak miłości i emocjonalne oraz fizyczne opuszczenie. Nawet, gdy pracoholik jest obecny fizycznie, to brak z nim emocjonalnego kontaktu. Żony czują się obciążone odpowiedzialnością za wychowanie dzieci. Ich skargi traktowane są przez pracoholika jako niesprawiedliwa krytyka. Pewne cechy, które są centralne dla syndromu pracoholizmu, tj. kompulsywność pracy i kontrola, prowadzą nieuchronnie do takich zmian w relacjach, które zaburzają komunikację i wpływają negatywnie na poczucie własnej wartości. To zaś z kolei wpływa na pogorszenie małżeńskiej spójności i bliskości, czego konsekwencją jest wątpliwość we własną atrakcyjność fizyczną oraz utrwalenie negatywnych emocji wobec partnera (Kozak, 2009, s. 126).

Współzależnione dzieci doświadczają tzw. syndromu „rodzicielstwa”. Zachowanie to przejawia się przedwczesnym braniem na siebie odpowiedzialności, obowiązków oraz opieki, która jest dzieciom należna ze strony rodziców, lecz odczuwają jej bezwzględny brak. „Pociechy” przejmują stanowisko rodzica i same stają się rodzicem dla taty czy mamy. Lekceważą własne potrzeby, rezygnują z własnego życia, by zadbać o potrzeby emocjonalne rodzeństwa i najbliższej rodziny. Kierowane są oczekiwaniami i pragnieniami innych, by zyskać ich uznanie i akceptację. Pracoholik uzależnia potomka od osiągnięć i warunkowej akceptacji. Brak emocjonalnego ciepła, nastrój kontroli oraz brak przywiązania sprawiają, że u dziecka pojawiają się skłonność do pracoholizmu (tamże, s. 126).

## **6. Leczenie pracoholików**

Metodami pozwalającymi zdiagnozować uzależnienie są: Wart – Bat (pierwsza skala), Skala WART Robinsona, Skala Zaabsorbowania Pracą (SZAP) Golińskiej i Pasika, pracoholizm jako tendencja behawioralna – Skala do pomiaru Mudracka i Naughtona.

Zazwyczaj pracoholicy boją się przyznać do uzależnienia, albo traktują je jako schorzenie niewymagające pójścia do specjalisty. Pogłębiają w ten sposób nałóg z dnia na dzień. Pracoholizm można pokonać, tylko uzależniony musi go poznać i zrozumieć mechanizmy jego powstawania (tamże, s. 128).

By powrócić do zdrowia pracoholik musi sobie uświadomić trzy rodzaje rozdarcia jakich doznaje: między byciem a działaniem, odczuwaniem a myśleniem, miłością a gniewem. Kolejnym warunkiem powrotu do zdrowia jest odbudowanie związku miłosnego. Odbywać się to może za pośrednictwem szczerości, uczciwości i przebaczeniu.

Następnym krokiem jest zyskanie kontroli nad złym nastrojem. Dzięki temu następuje odbudowa relacji w rodzinie, małżeństwie i między współpracownikami. Niezbędne są zmiany w stylu życia żeby zapobiec nawrotowi pracoholizmu, np.: zaprzestanie pracy w weekendy i święta, nie przynoszenie pracy z biura do domu, zaprzestanie pośpiechu, wsłuchiwanie się w swoje potrzeby, znalezienie czasu na ruch na świeżym powietrzu, zabawę i odpoczynek oraz czerpanie przyjemności z tych czynności. W pracy natomiast należy wprowadzić następujące zmiany: wycofanie się ze współzawodnictwa, zredukowanie obowiązków, zrezygnowanie z władzy nad ludźmi, nie pozostawanie po godzinach w biurze, ustalenie odpowiedniego rytmu pracy, mądre wykorzystywanie czasu, koncentracja na ważniejszych zadaniach, zlecenie zadań innym. Dużym wsparciem może okazać się kierownictwo firmy, które będzie informować o czynionych postępach. Dobrze jest mieć w zespole pracownika, którego poprosi się o alarmowanie i interwencje, gdy zacznie się wracać do starych metod pracy. Niekiedy w walce z nałogiem pomaga zmiana pracy lub praca w niepełnym wymiarze godzin lub zamiana stanowiska na mniej angażujące i stresujące (Jachnis, 2008, s. 209-210).

Walka z nałogiem nie należy do łatwych, wymaga dużych starań pracownika, pracodawcy i rodziny. Wsparcie można uzyskać również u specjalisty w tej dziedzinie.

## **Bibliografia**

Golińska L., (2008). *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*, Warszawa: Wydawnictwo Difin.

Guerreschi C., (2005). *Nowe uzależnienia*, Kraków: Wydawnictwo Salwator.

Jachnis A., (2008). *Psychologia organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Difin.



- Kalinowski M. (2005). *Praca*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Killinger B., (2007). *Pracoholicy – szkoła przetrwania*, Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Kozak S., (2009). *Patologie w środowisku pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Łuczak E. (red.), (2009). *Nowe oblicza uzależnień*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Świerczewski J., Kaszubowski R. (2009). Uzależnienia od czynności i ich społeczne implikacje. W: E. Łuczak (red.), *Nowe oblicza uzależnień*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.