

## Pracoholizm – poznawczo-behawioralny model psychoterapii<sup>\*\*</sup>

Zjawisko pracoholizmu zyskuje coraz większe zainteresowanie psychologów, stosownie do wzrastającej skali znaczenia problemu i jego negatywnych konsekwencji. W literaturze psychologicznej brakuje jednak danych empirycznych dotyczących w szczególności mechanizmów regulacyjnych syndromu, które mogłyby dostarczyć wskazówek do tworzenia programów prewencji i leczenia ludzi uzależnionych od pracy. Badania własne nad zjawiskiem pracoholizmu, które realizuję od 2003 roku we współpracy z uczelniami w kraju i za granicą, dostarczyły licznych danych empirycznych, pozwalających na ugruntowanie wiedzy teoretycznej dotyczącej zjawiska pracoholizmu (Wojdyło, 2003, 2007, 2009, 2013a), opracowanie metod diagnozy zjawiska (Wojdyło, 2005; Wojdyło, Buczny, 2010) oraz sformułowanie propozycji oddziaływań praktycznych dotyczących leczenia pracoholizmu (Wojdyło, 2010a). Uzyskane rezultaty empiryczne pozwoliły na sformułowanie serii teoretycznych ustaleń w następujących obszarach:

- 1) osobowościowych wyznaczników pracoholizmu (Wojdyło, 2007, 2010b, 2009),
- 2) rodzinnych uwarunkowań pracoholizmu (Wojdyło, Lewandowska-Walter, 2010; Lewandowska-Walter, Wojdyło, 2011),
- 3) konceptualizacji pracoholizmu jako uzależnienia od pracy – *Work Craving* (Wojdyło, 2013a, 2013b; Wojdyło i in., 2013).

W efekcie zrealizowanych badań opracowano następujące metody pomiaru pracoholizmu: (a) polską adaptację kwestionariusza do pomiaru pracoholizmu *Work Addiction Risk Test* (WART), (Wojdyło, 2005); (b) zrewidowaną wersję kwestionariusza WART-R do pomiaru pracoholizmu (Wojdyło, Buczny, 2010), (c) kwestionariusz do pomiaru uzależnienia od pracy *Working Craving Scale* (WCS) (Wojdyło i in., 2013).

W zakresie propozycji oddziaływań praktycznych dotyczących leczenia pracoholizmu opracowano poznawczo-behawioralny model pracoholizmu (Wojdyło, 2010). W artykule niniejszym omówiono kolejno rezultaty serii dziesięcioletnich badań własnych nad zjawis-

---

\* Dr Kamila Wojdyło, Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański

\*\* Praca przedstawia rezultaty dziesięcioletnich badań własnych. Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer (DEC/2011/01/M/HS6/02567).

kiem pracoholizmu przeprowadzonych w kraju oraz przedstawiono wartość aplikacyjną badań – stworzony model poznawczo-behawioralny leczenia osób uzależnionych od pracy.

### Osobowościowe wyznaczniki pracoholizmu

Badania własne nad osobowościowymi wyznacznikami pracoholizmu przebiegały w dwóch fazach. Pierwsza faza badań dotyczyła motywacyjno-emocjonalnych mechanizmów osobowości osób z problemem pracoholizmu (na tym etapie badań postawiono, między innymi, następujące pytania badawcze: Jaki typ motywacji osiągnięć, jaki rodzaj emocji i jaki poziom autodeterminacji/autonomii wyznaczają obsesję pracy?). Podstawą teoretyczną eksploracji osobowościowych uwarunkowań pracoholizmu w tej fazie badań była teoria motywacji osiągnięć Atkinsona (Atkinson, 1974; Łukaszewski 1973), model celów osiągnięć Elliota i Churcha (1997) oraz koncepcja autodeterminacji Deciego i Ryana (1985). Druga faza badań dotyczyła procesów wolincjonalnych osobowości u osób z problemem pracoholizmu (kontroli działania, umiejętności regulacji emocji). Podstawą teoretyczną w tej fazie eksploracji uwarunkowań pracoholizmu była koncepcja kontroli działania Kuhla (Kuhl, Furmann, 1998).

Sformułowana przeze mnie teza podstawowa, która wyznaczyła sposób mojego teoretycznego myślenia o pracoholizmie i metodykę postępowania w zakresie eksploracji zjawiska, brzmiała: pracoholizm jest zaburzeniem i nie ma zdrowej formy tego zjawiska. Nie ma „dobrego i złego” pracoholizmu. Istnieje jedna forma pracoholizmu – zaburzona, którą należy odróżnić od zdrowej formy wysokiego zaangażowania w pracę – entuzjazmu/pasji pracy. Na tym etapie pracy badawczej przyjąłem definicję pracoholizmu jako obsesyjno-kompulsyjnego zaburzenia, wyjaśniając zjawisko w kategoriach niekontrolowanej potrzeby pracy bez przerwy, samodzielnego narzucania sobie przez jednostkę bardzo wysokich wymagań oraz „niemożności wyłączenia się”. Założyłam, że elementarną kategorią opisową i cechą kryterialną fenomenu pracoholizmu jest psychiczny przymus pracy. Przyjąłem, że wewnętrzny przymus pracy oraz przeciążenie nią stanowią podstawowe atrybuty osobowości pracoholicznej (Wojdyło, 2006). Założyłam również, że zasadniczym problemem dotyczącym pracoholizmu – tak w wymiarze naukowym, jak i praktycznym – są wyznaczniki obsesji pracy. W pierwszej fazie badań nad pracoholizmem chciałam dowiedzieć się, jakie mechanizmy psychologiczne (motywacyjne, emocjonalne) decydują o specyfice przymusu pracy i skłaniają jednostkę do uporczywego działania ponad granicę własnych możliwości.

Pierwszy projekt badawczy dotyczący osobowościowych wyznaczników pracoholizmu (w latach 2003-2005)<sup>1</sup> obejmował szeroko zakrojone badania (przeprowadzone

---

<sup>1</sup> Grant KBN przyznany przez ministra nauki, przewodniczącego Komitetu Badań Naukowych, zrealizowany w ramach projektu badawczego pod kierunkiem prof. dra hab. Wiesława Łukaszewskiego „Pracoholizm. Niektóre wyznaczniki uporczywości działania” (KBN 110/H01).

w schemacie korelacyjnym i eksperymentalnym) z udziałem 627 respondentów – studentów i pracowników – z różnych rejonów Polski, w tym: 98 pracoholików oraz 101 niepracoholików. Selekcję respondentów ze względu na syndrom pracoholizmu przeprowadzono na podstawie wyników kwestionariusza pracoholizmu WART Robinsona i Philipsa w polskiej adaptacji K. Wojdyło. W rezultacie projektu opracowano polską wersję kwestionariusza do pomiaru pracoholizmu WART (*Work Addiction Risk Test*). Narzędzie poddano weryfikacji psychometrycznej oraz adaptacji do badań grupowych (Wojdyło, 2005). Projekt miał na celu zweryfikowanie empiryczne skonstruowanego modelu osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Uzyskane dane empiryczne pozwoliły wyróżnić trzy rodzaje komponentów charakterystycznych dla osobowości osób z problemem pracoholizmu:

- 1) **Motywacyjne składniki:** osoby uzależnione od pracy cechuje wysoka motywacja zewnętrzna (orientacja na dokonania i potrzeba aprobaty społecznej w zakresie cech sprawnościowych) oraz wysoka motywacja do unikania niepowodzenia (orientacja na unikanie) (Wojdyło, 2007, 2010b); mechanizm obsesji pracy, przejawiający się w ponadprzeciętnym wydatkowaniu energii w pracy, powtarzalności działania, stałym zawyżaniu standardów wykonania zadania i niemożności „wylączenia się”, można wyjaśnić w odniesieniu do dwóch rodzajów motywacji związanych z osiągnięciami, funkcjonalnie powiązanych: sił dążeńowych do stanu pożądanego (wykazania własnych kompetencji) i tendencji do unikania stanu niepożądanego (unikanie ujawniania własnej zawodności);
- 2) **Emocjonalne komponenty:** ważną rolę w mechanizmach regulacyjnych osobowości pracoholicznej pełnią negatywne emocje typu lękowego i pobudzenie mobilizujące; obsesję pracy pozwalają przewidywać w najwyższym stopniu (w obrazie zmiennych uwzględnionych w modelu regresji) negatywne emocje lękowe oraz pobudzenie energetyczne (mobilizujące), w związku z czym mechanizm regulacji emocjonalnej wydaje się odgrywać zasadniczą rolę w podtrzymywaniu obsesji pracy;
- 3) **Poznawcze składniki:** pracoholików cechuje ukierunkowanie na wewnętrzne (introjektywne) standardy powinności; znaczącymi czynnikami w kształtowaniu i utrwalaniu się uzależnienia od pracy jest niska autodeterminacja emocjonalna (autodeterminacja w zakresie zachowań związanych z kompetencjami emocjonalnymi: AUTEM), a wysoka – intelektualna (autodeterminacja w zakresie zachowań związanych z kompetencjami intelektualnymi: AUTIN).

Kolejny projekt badawczy, dotyczący eksploracji osobowościowych mechanizmów osobowości, obejmował kontynuację analizy emocjonalnych uwarunkowań syndromu uzależnienia od pracy<sup>2</sup>. W odróżnieniu od badań poprzednich, które dotyczyły motywa-

<sup>2</sup> BW 2007, 7400-5-0452-7 grant UG, „Kompetencje emocjonalne u osób uzależnionych od pracy”.

cyjno-emocjonalnych komponentów pracoholizmu, przedmiotem zainteresowania w tych badaniach były procesy wolincjonalne (kontrola działania) pracoholików. Podstawą teoretyczną badań były założenia koncepcji Kontroli Działania Kuhla (Kuhl i Furhmann, 1998). Zgodnie z koncepcją kontroli działania Kuhla, to nie tyle poziom przeżywanych emocji (pierwotna reakcja emocjonalna), ile zdolność podmiotu do ich regulacji (wtórna reakcja emocjonalna) decydują o efektywnej samoregulacji i sprawności radzenia sobie. Z poprzednich badań własnych wynikało, że pracoholicy przeżywają wysokie emocje negatywne (głównie lęk przed porażką), oraz wysokie pobudzenie mobilizujące. Skoro pracoholicy doświadczają wysokiego nasilenia emocji, to interesujące było sprawdzenie, jakie sprawności wolincjonalne (w tym zdolności do radzenia sobie z emocjami) cechują osoby uzależnione od pracy. Badaniom na tym etapie towarzyszyło zatem pytanie badawcze: Czy pracoholików cechują niskie zdolności do regulacji emocji?

Pracoholicy i niepracoholicy ( $N = 211$ ) byli porównywani pod względem poziomu kontroli działania w sytuacjach niepowodzeń, sytuacjach przyjemnych oraz sytuacjach decyzyjnych (Wojdyło, Lewandowska-Walter, 2009). Badania pokazały, że pracoholików cechują niskie umiejętności regulacji emocji w zakresie: „*oderwania się*” (poznawczego, emocjonalnego i na poziomie zachowania) od doznanego niepowodzenia (pracoholicy mają tendencję do ruminowania własnych porażek/popelnionych błędów, przykrych doświadczeń); niskie umiejętności „*zatopienia się*” w czynności przyjemnej (pracoholikom trudno doświadczać przyjemności w sytuacjach relaksu), jak również deficyt *umiejętności w sytuacjach decyzyjnych* (pracoholicy mają niskie zdolności do mobilizacji i podjęcia zamierzonego, planowanego działania).

Zrealizowane projekty badawcze dotyczące osobowościowych wyznaczników pracoholizmu przyniosły w warstwie merytorycznej rozwój wiedzy naukowej na temat prawidłowości motywacyjnego, emocjonalnego i wolincjonalnego funkcjonowania pracoholików. Schematyczną strukturę uwarunkowań osobowościowych opracowanych na podstawie rezultatów badawczych ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Struktura osobowościowych wyznaczników pracoholizmu  
Opracowanie: K. Wojdyło

<b>Motywacja</b>	Orientacja na dokonania/wykazanie się	Orientacja na unikanie porażki
<b>Emocje</b>	Negatywne emocje typu lękowego	Pobudzenie mobilizujące
<b>Standardy poznawcze</b>	Niska autodeterminacja emocjonalna	Wysoka autodeterminacja intelektualna
<b>Sprawności wolincjonalne</b>	Niskie umiejętności oderwania od niepowodzenia i zatopienia w czynnościach przyjemnych	Niskie umiejętności mobilizacji i podjęcia działań zamierzonych

## Rodzinne uwarunkowania pracoholizmu

W celu rozszerzenia perspektywy osobowościowych wyznaczników pracoholizmu o uwarunkowania rodzinne kolejny etap badań poświęcono eksploracji rodzinnych uwarunkowań pracoholizmu, uwzględniając zmienne dotyczące zarówno rodziny pochodzenia, jak i rodziny prokreacyjnej osób badanych<sup>3</sup>.

Wskazuje się, że obsesyjno-kompulsyjny wzór pracoholicznego zachowania jest związany z zaburzonym funkcjonowaniem rodziny pochodzenia w okresie dzieciństwa i przyczynia się do tworzenia dysfunkcjonalnego systemu rodzinnego w okresie dorosłości (Fassel, 1990; Robinson, 1992; Woititz, 1987). Z dotychczasowej wiedzy wynika, że osoby uzależnione od pracy mają trudności zarówno w relacjach małżeńskich, intymnych, jak i przyjacielskich (Porter, 1996, Robinson, 1998). Rezultaty badań (np. Robinson i Post, 1995) wskazują, że im wyższy jest poziom uzależnienia od pracy, tym niższa skuteczność w rozwiązywaniu problemów, gorsza komunikacja, mniej wyraźnie zdefiniowane role rodzinne, mniejsza liczba emocjonalnych reakcji i słabsze emocjonalne zaangażowanie oraz gorsze ogólne funkcjonowanie w rodzinie aktualnej. Związek z pracoholikiem cechuje brak emocjonalnego przywiązania, troski i dążenia do emocjonalnej bliskości. Małżonkowie i dzieci pracoholików mają poczucie samotności, braku miłości oraz fizycznego i emocjonalnego odrzucenia (Robinson, 1998). W badaniach własnych dotyczących uwarunkowań rodzinnych sprawdzano z jednej strony, czy określone **postawy rodzicielskie** (ze strony ojca oraz matki) mają związek z pracoholizmem, z drugiej strony – czy jakość związków romantycznych, tworzonych w okresie dorosłości – **style przywiązaniowe** (bezpieczny, unikowy, lękowo-ambiwalentny) różnią pracoholików od niepracoholików (Wojdyło, Lewandowska-Walter, 2010; Lewandowska-Walter, Wojdyło, 2011). Sprawdzano, czy pracoholicy różnią się od niepracoholików w zakresie stylów wychowawczych obojga rodziców, matki i ojca. W tym zakresie wykorzystywano metodę retrospektywną – odwołując się do pamięci wczesnych doświadczeń w relacjach z rodzicami u pracoholików i niepracoholików.

Badania pokazały, że:

- 1) W zakresie postaw rodzicielskich matek:** matki osób obsesyjnie zajmujących się pracą istotnie częściej niż matki niepracoholików przejawiają postawę: ochraniającą dziecko, wymagającą wobec niego, cechującą się brakiem konsekwencji. Przejawiają one również tendencję do częstszego prezentowania postawy odrzucającej dziecko (nieakceptacja) w stosunku do matek osób z grupy niepracoholików.
- 2) W zakresie postaw rodzicielskich ojców:** ojcowie pracoholików istotnie częściej w stosunku do ojców osób z grupy niepracoholików prezentują postawy: wymagającą wobec dziecka, cechującą się brakiem konsekwencji, odrzucającą dziecko.

<sup>3</sup> BW 2008, 7400-5-0068-8, grant UG, „Pracoholizm a jakość relacji w rodzinie”

**3) W zakresie stylów przywiązaniowych w rodzinie prokreacji:** osoby obsesyjnie zajmujące się pracą istotnie bardziej niż osoby niepracoholiczne niepokoją się o trwałość związku intymnego, obawiają się jego utraty, a także przejawiają wzmogoną czujność dotyczącą poszukiwania przez partnera alternatywnych relacji (styl lękowo-ambiwalentny). Pracoholicy charakteryzują się również istotnie wyższym niż osoby z grupy niepracoholików poziomem nasilenia unikania jako stylu funkcjonowania w związku. Oznacza to, że trudniej im nawiązywać z partnerem bliskie, otwarte relacje, silniej odczuwają niepokój, gdy osoba, z którą są w związku intymnym, sygnalizuje im potrzebę zbliżenia.

Badania tego etapu dostarczyły wiedzy w zakresie zmiennych rodzinnych, mających znaczenie dla kształtowania się tendencji do uzależnienia od pracy: „klimatu” rozwoju pracoholików *w rodzinie generacyjnej* na podstawie relacji z matką i ojcem oraz stylu funkcjonowania osób uzależnionych od pracy *w rodzinie prokreacji*. Schematyczny model uwarunkowań rodzinnych opracowanych na podstawie rezultatów badawczych ilustruje tabela 2.

Tabela 2. Struktura rodzinnych czynników związanych z pracoholizmem

Opracowanie: K. Wojdyło

	<b>Matka</b> ochranianie, nadmierne wymagania, brak konsekwencji, odrzućanie	<b>Ojciec</b> nadmierne wymagania, brak konsekwencji, odrzućanie
<b>Postawy rodzicielskie</b> (rodzina pochodzenia)		
<b>Style przywiązaniowe</b> (rodzina prokreacyjna)	lękowo-ambiwalentny	unikowy

### **Teoria uzależnienia od pracy: *work craving***

Wyniki przeprowadzonych badań własnych w zakresie wyznaczników osobowościowych pracoholizmu, które wskazywały na wysokie emocje lękowe u pracoholików, wysokie pobudzenie mobilizujące, niskie poczucie wartości, niskie zdolności regulacji emocji negatywnych i aktywowania emocji pozytywnych, stały się inspiracją do przyjęcia przeze mnie założenia, że obsesyjne zapracowanie może być kompensacyjną strategią regulacji emocji. Przyjęłam, że konstrukt obsesji pracy nie pozwala w sposób wyczerpujący wyjaśnić prawidłowości i mechanizmów zjawiska pracoholizmu i tym samym nie wystarcza do zdefiniowania i zoperacjonalizowania pracoholizmu jako uzależnienia.

W rezultacie, w kolejnym etapie badań w moim myśleniu o pracoholizmie zintegrowałam wiedzę dotychczasową o pracoholizmie z założeniami teorii uzależnień, tworząc teorię pożądania pracy (Wojdyło, 2013a). W odróżnieniu od istniejących koncepcji

pracoholizmu (Spence i Robbins, 1992; Schaufeli, Shimazu i Taris, 2009), koncepcja pracoholizmu jako *work craving* stanowi podejście kliniczne do zjawiska pracoholizmu i koresponduje lepiej z mechanizmami regulacyjnymi osobowości określającymi uzależnienie niż dotychczasowe koncepcje.

Przyjęłam, że mechanizmem, który odróżnia osoby uzależnione od osób obsesyjnie zaangażowanych w pracę, jest hedonistyczny mechanizm kompensacji emocji (oczekiwania pozytywnych wzmocnień dla poczucia własnej wartości i ulgi emocjonalnej w wyniku redukcji emocji negatywnych i symptomów „odstawiennych”), w toku obsesyjnego zaangażowania w dążenie do nierealistycznych, perfekcjonistycznych standardów. Założenia dotyczące teorii *work craving* opisano w odrębnym artykule opublikowanym w kwartalniku „Nauka” (Wojdyło, 2013a).

Celem kolejnego projektu badawczego było wykonanie wstępnych badań dotyczących weryfikacji konceptualizacji pracoholizmu jako pożądania pracy (*work craving*) oraz sprawdzenie hipotez dotyczących pracoholizmu jako strategii regulacji emocjonalnej<sup>4</sup>. Przyjęto założenie, że pracoholizm może stanowić kompensacyjną strategię regulacji emocji negatywnych, związaną z niskim poczuciem własnej wartości. Podstawą przyjętych hipotez była teoria procesów wolicjonalnych Kuhla (Kuhl i Fuhrmann, 1998), wyniki badań dotyczące regulacji afektu (np. Baumann, Kaschel i Kuhl, 2007) oraz osobowościowych korelatów pracoholizmu (np. Burke, 2000; Chamberlin i Zhang, 2009). Badania własne zrealizowane w ramach tego projektu pokazały, między innymi, że: (a) pracoholizm jest związany negatywnie z samooceną, a emocje negatywne częściowo pośredniczą w tym związku, (b) wysoka samokontrola predysponuje do pracoholizmu w szczególności u osób z niskimi kompetencjami samoregulacji. Zrealizowany projekt badawczy był pierwszym etapem weryfikacji hipotez dotyczących teorii *work craving* i stanowił podstawę do kontynuacji badań, które realizowane są aktualnie z zastosowaniem serii eksperymentów oraz badań longitudinalnych z udziałem populacji polskiej i niemieckiej w ramach międzynarodowego projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki<sup>5</sup>.

Pierwsze wyniki empiryczne uzyskane w ramach tego projektu, weryfikujące teorię *work craving* przedstawiono w odrębnym artykule (Wojdyło i in., 2013). Opracowaną

---

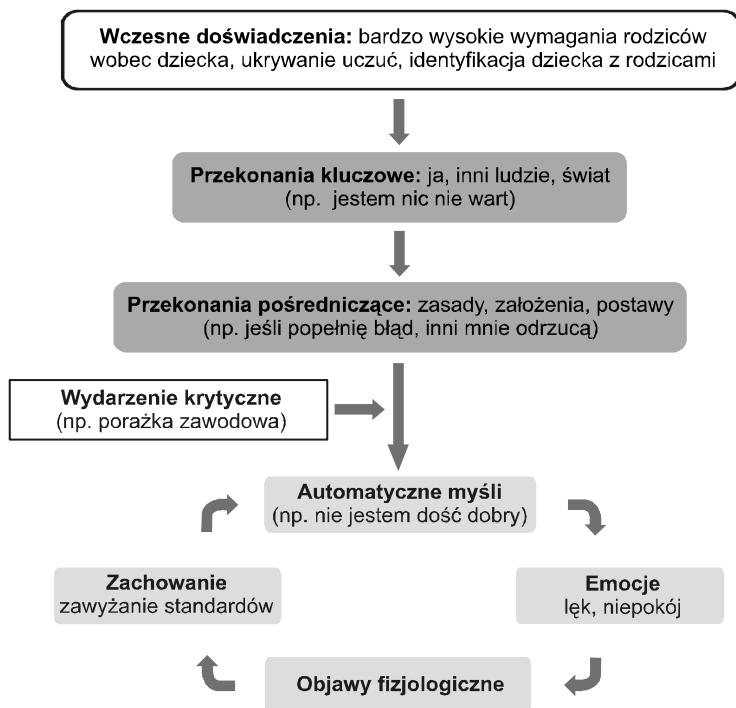
<sup>4</sup> Grant 2011, 538-7415-0702-1, „Work addiction and self-regulation”; Grant for young scientists founded by University of Gdansk and Polish Ministry of Science and Higher Education, Principal investigator: Kamila Wojdyło.

<sup>5</sup> Grant 2011-2014, DEC-2011/01/M/HS6/02567”; „Work craving – personality antecedents and regulatory mechanisms”; International grant founded by Polish National Science Centre and Ministry of Science and Higher Education, in cooperation with Prof. Julius Kuhl (Universität Osnabrück, Germany) and Prof. Nicola Baumann (Universität Trier, Germany), Principal investigator: Kamila Wojdyło).

na podstawie teorii *work craving* metodę pomiaru pracoholizmu rozumianego jako uzależnienie do pracy omówiono w odrębnej pracy (*Work Craving Scale*; Wojdyło, Buczny, w recenzji).

### Poznawczo-behawioralny model psychoterapii pracoholizmu

Wiedzę empiryczną dotyczącą struktury osobowościowych wyznaczników pracoholizmu oraz rodzinnych czynników związanych z pracoholizmem wykorzystałam do sformułowania modelu psychoterapeutycznego leczenia pracoholizmu w nurcie poznawczo-behawioralnym (Wojdyło, 2010a). Na podstawie analizy dotychczasowych danych klinicznych i empirycznych dotyczących pracoholizmu (Wojdyło, 2010a) oraz w oparciu o koncepcję osobowości Ellisa (1999) i model depresji Becka (1967) zaproponowałam model poznawczo-behawioralny pracoholizmu, wraz z wyróżnieniem niektórych czynników podtrzymujących zaburzenie i predysponujących do jego powstania (ryc. 1).



Ryc. 1. Poznawczo-behawioralny model pracoholizmu

Opracowanie: K. Wojdyło

W modelu przyjmuje się, że podstawą tworzenia się kluczowych przekonań prowadzących do rozwoju pracoholizmu są wczesne doświadczenia w interakcji z rodzicami cechujące się, przede wszystkim, wysokimi wymaganiami, brakiem konsekwencji, odrzucaniem (ze strony matki i ojca) oraz ochranianiem (ze strony matki), nierealistycz-



nym perfekcjonizmem, ukrywaniem emocjonalności. Powstające w wyniku wczesnych doświadczeń z okresu dzieciństwa ukryte przekonania (dotyczące Ja, innych i świata) są utrwalonymi strukturami poznawczymi i mogą utrzymywać się przez całe życie.

Na podstawie dotychczasowych badań (np. Burke i Mathiessen, 2004; Chamberlin i Zhang, 2009, Ishiyama i Kitayama, 1994) można przyjąć, że główne dezadaptacyjne schematy poznawcze u pracoholików to przekonania o bezradności, niekompetencji, poczuciu bezwartościowości. Przekonania kluczowe wyznaczają kształtowanie się określonych zasad/postaw – dysfunkcyjnych założeń – wyznaczających strategię, jak żyć, by zapobiec ujawnianiu własnej nieadekwatności przez pracoholika. Reguły postępowania zwane przekonaniem pośredniczącym w przypadku pracoholizmu dotyczyć mogą trzech głównych tematów: a) dążenia do perfekcji, b) dążenia do wykazania się oraz c) dążenia do zdobywania uznania ze strony innych osób. Funkcjonowanie jednostki nadużywającej pracy może przebiegać względnie bezproblemowo do czasu, gdy przez zapracowanie udaje się spełniać zasady zawarte w przekonaniach warunkowych i wzmacniać niskie poczucie własnej wartości. Wystąpienie problemu – uzależnienia od pracy – poprzedzone jest zazwyczaj zaistnieniem wydarzeń krytycznych. Określone wydarzenie życiowe/krytyczne doświadczenie aktywuje dysfunkcyjne kluczowe przekonania i prowadzi do wystąpienia problemu. Założenie, że głównym wyznacznikiem uporczywości pracy jest niskie poczucie własnej wartości, implikuje, że wydarzeniami krytycznymi, sprzyjającymi „załamaniu” i wystąpieniu symptomów uzależnienia od pracy, mogą być wszelkie sytuacje zagrażające podtrzymywaniu pozytywnego obrazu Ja związanego z karierą (np. powtarzające się niepowodzenia w związku z niespełnianiem standardów perfekcji, chroniczne wyczerpanie, wystąpienie symptomów chorobowych). Wydarzenia krytyczne uaktywniają dezadaptacyjne przekonania, które wywołują jawne trudności przejawiające się w postaci wzajemnie powiązanych trudności emocjonalnych, dezadaptacyjnych myśli, reakcji fizjologicznych i dysfunkcyjnych sposobów reagowania.

Zależności między elementami myśli, emocji i zachowań w podejściu poznawczym określa się – ze względu na ich cykliczny, powtarzalny charakter – błędnymi kołami. Podsumowując, ujęcie mechanizmów pracoholizmu w kategoriach poznawczo-behawioralnego modelu ma co najmniej kilka implikacji o charakterze wartości aplikacyjnej:

- a) pozwala lepiej rozumieć wzajemnie zależne treści procesów myślowych, emocjonalnych i zachowań pracoholika i określić mechanizmy wyznaczające i podtrzymujące proces trwania pacjenta w uzależnieniu,
- b) umożliwia analizę problemów/trudności konkretnego pacjenta/klienta w kategoriach elementów poznawczo-behawioralnych, która może być wykorzystywana w procesie psychoedukacji klienta/pacjenta w terapii,
- c) pozwala dobrać najbardziej adekwatne do określonych, występujących u pacjenta problemów, techniki interwencji w zależności od zidentyfikowanych obszarów defi-

cytowych (np. brak określonych adaptacyjnych zachowań w repertuarze zachowań pacjenta, deficyt w zakresie umiejętności nazywania emocji, vs dysfunkcjonalne zasady i przekonania podtrzymujące mechanizmy uzależnienia od pracy).

## Podsumowanie

Kierunki badań własnych nad pracoholizmem, które przeprowadzono w ciągu ostatniego dziesięciolecia (2003-2013) i zaprezentowano w artykule, miały trzy główne cele: (a) zrozumienie osobowościowych wyznaczników pracoholizmu, rodzinnych uwarunkowań zjawiska, mechanizmów regulacyjnych niemożności „wyłączenia się” z pracy, (b) stworzenia spójnej koncepcji pracoholizmu rozumianego w kategoriach uzależnienia od pracy, umożliwiającej jednolite definiowanie zjawiska pracoholizmu na gruncie naukowym, oraz (c) wypracowania, na podstawie naukowych rezultatów badawczych, sugestii aplikacyjnych w zakresie działań praktycznych i form pomocy osobom uzależnionym od pracy (prewencji i terapii).

W rezultacie zrealizowanej serii projektów badawczych osiągnięto założone dotychczasowe cele naukowe, zarówno w warstwie teoretycznej, jak i aplikacyjnej. Uzyskane rezultaty badań pokazały, że pracoholizm jest problemem osobowości o cechach obsesyjno-kompulsyjnych i specyficznych mechanizmach regulacyjnych, charakterystycznych dla uzależnienia: dążeniem do pozyskiwania emocjonalnej ulgi (redukcji emocji negatywnych) i kompensowania poczucia własnej wartości. Osobowościowe cechy pracoholiczne mają swoje źródło w jakości relacji z rodzicami/opiekunami (określonej głównie przez nadmierne wymagania, niekonsekwencję oraz postawę odrzucającą ze strony opiekunów) i są związane z jakością związków w rodzinie prokreacyjnej (określonej przez styl unikowy i lęk).

Cykl zrealizowanych badań doprowadził ostatecznie do sformułowania teorii uzależnienia od pracy z wartością aplikacyjną – opracowania poznawczo-behawioralnego modelu pracoholizmu. Z naukowego punktu widzenia najbardziej znaczącą wartością zrealizowanych etapów badań wydaje się ukonstytuowanie podstaw teoretycznych pracoholizmu jako uzależnienia (teorii *work craving*), które umożliwiają rozwój badań nad pracoholizmem z wykorzystaniem definicji i operacjonalizacji pracoholizmu jako uzależnienia. Z praktyczno-klinicznego punktu widzenia natomiast za znaczący efekt zrealizowanego cyklu projektów badawczych można uznać sformułowanie poznawczo-behawioralnego modelu pracoholizmu, który może służyć jako podstawa działań terapeutycznych psychoterapeutów pracujących w nurcie poznawczo-behawioralnym.

## Literatura cytowana

Atkinson J.W. (1974). *The mainsprings of achievement-oriented activity*. [W:] J.W. Atkinson, J.O. Raynor, *Motivation and achievement* (s. 13-41). Washington: V.H. Winston and Sons.

- Baumann N., Kaschel R., Kuhl J. (2007). *Affect sensitivity and affect regulation in dealing with positive and negative affect*. Journal of Research in Personality, 41, 239-248.
- Beck A.T. (1967). *Depression: Clinical, experimental and theoretical aspects*. New York: Harper & Row.
- Burke R.J. (2000). *Workaholism in organisations: the role of personal beliefs and fears*. Anxiety, Stress and Coping, 13, 53-64.
- Burke R.J., Matthiesen S. (2004). *Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: antecedents and consequences*. Stress and Health, 20, 301-308.
- Chamberlin C.M., Zhang N. (2009). *Workaholism, health and self-acceptance*. Journal of Counseling and Development, 87, 159-169.
- Deci E.L., Ryan R.M. (1985a). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York and London: Plenum Press.
- Ellis A. (1999). *Terapia krótkoterminowa. Lepiej, głębiej, trwalej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Elliot E.S., Church M.A. (1997). *A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation*. Journal of Personality and Social Psychology, 72, 218-232.
- Fassel D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper Collins.
- Ishiyama F.I., Kitayama A. (1994). *Overwork and career-centered self-validation among the Japanese: Psychosocial issues and counseling implications*. International Journal for the Advancement of Counseling, 17, 167-182.
- Kuhl J., Fuhrmann A. (1998). *Decomposing self-regulation and self-control: The volitional components inventory*. [W:] J. Heckhausen C.S. Dweck (Eds.), *Motivation and self-regulation across the life-span* (s. 15-49). Cambridge: Cambridge University Press.
- Lewandowska A., Wojdyło K. (2011). *Spostrzeżenie ex post postaw rodziców przez osoby z tendencją do uzależniania się od pracy*. Studia Psychologiczne, 49, 2, 35-52.
- Łukaszewski W. (1973). *Oceny działania a wykonanie nowych zadań*. Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk: PWN.
- Porter G. (1996). *Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work*. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 70-84.
- Robinson B.E. (1992). *Overdoing it: How to slow down and take care of yourself*. Deerfield Beach FL: Health Communications.
- Robinson B.E., Post P. (1995). *Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning*. The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families, 3, 200-206.
- Robinson B.E. (1998). *The workaholic family: A clinical perspective*. American Journal of Family Therapy, 26, 63-73.
- Schaufeli B.W., Shimazu A., Taris T.W. (2009). *Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan*. Cross-Cultural Research, 43, 320-348. doi:10.1177/1069397109337239
- Spence J.T., Robbins A.S. (1992). *Workaholism: Definition, measurement and preliminary results*. Journal of Personality Assessment, 58, 160-178
- Woititz J. (1987). *Home away from home: The art of self-sabotage*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Wojdyło K. (2003). *Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*, Nowiny Psychologiczne, 3, 33-50.

- Wojdyło K. (2005). *Kwestionariusz Pracoholizmu (WART) – adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych*, Nowiny Psychologiczne, 4, 71-84.
- Wojdyło K. (2006). *Osobowość pracoholiczna – właściwości i mechanizmy regulacyjne w świetle badań własnych*, Nowiny Psychologiczne, 2, 23-36.
- Wojdyło K. (2007). *Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja hipotez w korelacyjnym modelu*, Studia Psychologiczne, 45, 53-67.
- Wojdyło K. (2010a). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Wojdyło K. (2010b). *Funkcjonowanie pracoholików w sytuacji zadaniowej*. Przegląd Psychologiczny, 53, 1,75-98.
- Wojdyło K. (2012). *Mroczne pragnienie*. Charaktery, 3, 60-63.
- Wojdyło K. (2013a). *Work Craving – teoria uzależnienia od pracy*. Nauka, nr 3, Polska Akademia Nauk, Warszawa.
- Wojdyło K. (2013b). *W błędnym kole pragnienia pracy*. Charaktery, 3, 48-51.
- Wojdyło K., Buczny J. (2010). *Kwestionariusz do pomiaru pracoholizmu WART-R. Analiza trafności teoretycznej i rzetelności narzędzia*. Studia Psychologiczne, 1, 67-80.
- Wojdyło K., Lewandowska-Walter A. (2009). *Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy*. Przegląd Psychologiczny, 4, 52, 453-471.
- Wojdyło K., Lewandowska-Walter A. (2010). *Pracoholizm a płeć i style przywiązaniowe*. [W:] A. Chybicka, N. Kosakowska-Berezecka (red.), *Wobiektywie płci. Naukowe i praktyczne inspiracje* (s. 133-149). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Wojdyło K., Baumann N., Buczny J., Owens G., Kuhl J. (2013). *Work Craving: A Conceptualization and its Measurement*. Basic and Applied Social Psychology, 35(6), 547-568.
- Wojdyło K., Buczny J. (w recenzji). *Kwestionariusz Pożądania Pracy (WCS) – prezentacja narzędzia pomiaru uzależnienia od pracy*. Przegląd Psychologiczny.

### **Workaholism – the cognitive-behavioral psychotherapeutic model**

The paper presents the results of ten years research on workaholism in Poland and their practical application in the form of the cognitive-behavioral model of workaholism. Based on the empirical results the following theoretical issues were formulated: (1) conception of personality antecedents of workaholism, (2) family antecedents of workaholism and (3) conceptualization of workaholism as work addiction – Work Craving Theory. The Work Craving Scale (WCS) was designed to measure work addiction. The elaborated cognitive-behavioral model of workaholism appears to provide an optimal choice for counsellors to consider in helping workaholic clients and might be useful for developing interventions and preventions programs.

**Key words:** workaholism, antecedents of work addiction, cognitive-behavioral model of workaholism