

UZALEŻNIENIE OD PRACY

TEORIA – DIAGNOZA – PSYCHOTERAPIA

KAMILA WOJDYŁO

**UZALEŻNIENIE
OD PRACY**

TEORIA – DIAGNOZA – PSYCHOTERAPIA

LUBLIN 2016

Recenzja naukowa:
prof. dr hab. Lidia Cierpiąłkowska
dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak

Redakcja językowa
Aneta Pietrzak-Dudek

Projekt okładki
Paweł Augustynowicz

Skład i łamanie
Wydawnictwo „MOPOL” s.c.
Mikołaj Małarczyk, Anna Wyka-Małarczyk
Zemborzyce Wojciechowskie 100a, 20-515 Lublin

Zadanie jest współfinansowane ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

© Minister Zdrowia, Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii
Wydanie I. Lublin 2016

Egzemplarz bezpłatny

Wskazówki dla bibliotekarzy:
1/ Psychologia kliniczna 2/ Psychologia uzależnień 3/ Psychoterapia

ISBN 978-83-940389-6-0

Wydawca
Stowarzyszenie Natanaelum
Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii
ul. al. Gen. Wł. Sikorskiego 1/101
20-814 Lublin
tel. +48 602 284 553
email: sekretariat@natanaelum.pl
www.natanaelum.pl

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	5
OD AUTORKI	9
WPROWADZENIE	13
ROZDZIAŁ 1. UZALEŻNIENIE OD PRACY I PASJA PRACY – JAK JE ROZPOZNAĆ I ODRÓŻNIĆ	17
1.1. Niejednoznaczności w sposobie definiowania pracoholizmu	17
1.2. Pasja pracy, obsesja/ kompulsja pracy, czy uzależnienie? – Jak odróżnić zdrowy i destrukcyjny styl pracy	21
Podsumowanie	24
ROZDZIAŁ 2. ROZWÓJ MODELU TEORETYCZNEGO UZALEŻNIENIA OD PRACY (WORK CRAVING)	25
2.1. Pracoholizm jako obsesja/ kompulsja	25
2.1.1. Motywacyjne i emocjonalne mechanizmy	26
2.1.2. Związek z kompetencjami samoregulacji emocji.	32
2.1.3. Związek z jakością postaw rodzicielskich	34
2.1.4. Dwukategorialna struktura czynników osobowościowych związanych z obsesją/ kompulsją pracy	35
2.2. Pracoholizm jako uzależnienie (<i>work craving</i>)	36
2.2.1. Model teoretyczny <i>work craving</i>	36
2.2.3. Badania weryfikujące model teoretyczny <i>work craving</i> i metodę pomiaru zjawiska	41
2.3. Model trybów samoregulacji uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>) i pasji pracy	43
Podsumowanie	54

ROZDZIAŁ 3. ZROZUMIEĆ UZALEŻNIENIE OD PRACY	57
3.1. Pożądane i niepożądane konsekwencje w procesie uzależnienia od pracy	57
3.2. Model stymulacji uzależnienia od pracy: stymulatory aktywności i konsekwencji	60
3.2.1. Indywidualna struktura epizodu uzależnienia od pracy	60
3.2.2. Poziom oczekiwania w strukturze epizodu uzależnienia od pracy	63
3.2.3. Stymulatory uzależnienia od pracy na poziomie aktywności	64
3.2.4. Stymulatory uzależnienia od pracy na poziomie konsekwencji	65
3.3. Model dynamiki trybów samoregulacji uzależnienia od pracy: niedobór samoregulacji i nadmiar samokontroli	67
Podsumowanie	69
ROZDZIAŁ 4. MODELE PSYCHOTERAPII UZALEŻNIENIA OD PRACY	71
4.1. Model poznawczo-behawioralny uzależnienia od pracy	71
4.1.1. Komponenty poznawczo-behawioralnego modelu uzależnienia od pracy	71
4.1.2. Typowe dla uzależnienia od pracy przekonania kluczowe, pośredniczące i zniekształcające poznawcze	75
4.1.3. Przykłady błędnych kół w uzależnieniu od pracy z perspektywy modelu CBT	79
4.1.4. Psychoedukacja z wykorzystaniem modelu poznawczo-behawioralnego uzależnienia od pracy	82
4.2. Model uzależnienia od pracy oparty na schematach i trybach	85
4.2.1. Schematy typowe dla uzależnienia od pracy	87
4.2.2. Style radzenia sobie typowe dla uzależnienia od pracy	99
4.2.3. Tryby schematów typowe dla uzależnienia od pracy	103
4.2.4. Predyspozycje do rozwoju schematów typowych dla uzależnienia od pracy	107
4.2.5. Przykłady błędnych kół z perspektywy modelu schematów uzależnienia od pracy	112
Podsumowanie	118
ROZDZIAŁ 5. PSYCHOTERAPIA UZALEŻNIENIA OD PRACY	121
5.1. Podejście integracyjne w leczeniu uzależnienia od pracy: metody pracy z emocjami, oparte na modelu poznawczo-behawioralnym oraz terapii schematów i trybów	121

5.2. Cele taktyczne i strategiczne psychoterapii uzależnienia od pracy	123
5.3. Protokół terapii uzależnienia od pracy	124
5.4. Diagnoza i konceptualizacja uzależnienia od pracy.	125
5.4.1. Wywiad i zebranie informacji diagnostycznych	125
5.4.2. Eksploracja stymulatorów aktywności typowych dla uzależnienia do pracy.	129
5.4.3. Diagnoza uzależnienia od pracy i rozpoznanie zaburzeń towarzyszących (oś I i oś II)	134
5.4.4. Opracowanie listy problemów i dolegliwości	134
5.4.5. Sformułowanie konceptualizacji	137
5.4.6. Wykorzystanie konceptualizacji do opracowania celów terapii . .	141
5.5. Etapy psychoterapii i metody pracy terapeutycznej z osobami uzależnionymi od pracy	142
5.5.1. Trudności i przeszkody w pracy terapeutycznej z osobą uzależnioną od pracy	142
5.5.2. Etapy i metody psychoterapii uzależnienia od pracy	143
Podsumowanie	173
ROZDZIAŁ 6. POMIAR UZALEŻNIENIA OD PRACY, OBSESJI/ KOMPULSJI PRACY I POWIĄZANYCH ZMIENNYCH	175
6.1. Kwestionariusz Uzależnienia od Pracy (Work Craving Scale)	175
6.2. Kwestionariusz WART	177
Kwestionariusz WART	177
Kwestionariusz WART- R	177
6.3. Skala Rozbieżności Ja – SkRAP	177
Pomiar ważności kompetencji	178
Pomiar wysokości Ja aktualnego	178
Pomiar wysokości Ja powinnościowego	178
Pomiar rozbieżności Ja	179
Czteroczynnikowa struktura skali SkRAP	179
Możliwość wykorzystania SkRAP w diagnozie psychologicznej	180
6.4. Kwestionariusz Celów Związanych z Osiągnięciami (KCO)	180
Możliwość wykorzystania KCO w praktyce psychologicznej	181

ZAŁĄCZNIKI	183
Załącznik 1. Kwestionariusz WART	183
Załącznik 2. Kwestionariusz WART-R	186
Załącznik 3. Skala Rozbieżności JA - SkRAP	189
Załącznik 4. Kwestionariusz SCO-P (wersja dla pracowników)	192
Załącznik 5. Kwestionariusz SCO-S (wersja dla studentów)	194
MATERIAŁY DODATKOWE	197
SPIS TABEL	209
SPIS RYCIN	211
LITERATURA CYTOWANA	215
POPULARYZACJA WYNIKÓW BADAŃ - LINKI	223

OD AUTORKI

Zajmuję się zjawiskiem uzależnienia od pracy zarówno naukowo, jak i w pracy psychoterapeutycznej i od dawna planowałam napisanie książki, która integrowałaby wiedzę naukową o problemie z perspektywą jego leczenia. Cel ten był związany z dwóchakiego rodzaju trudnościami: w istniejących koncepcjach pracoholizmu brakowało konceptualizacji zjawiska jako uzależnienia, a jednocześnie danych, które mogłyby wskazywać na użyteczność określonego modelu psychoterapii w leczeniu.

Z przeglądu literatury przedmiotu wynika, że podstawowym problemem dotyczącym pracoholizmu w ujęciu naukowym jest szereg rozbieżności w sposobach jego definiowania (m.in. Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008; Spence i Robbins, 1992; Van Beek, Taris i Schaufeli, 2011). Niektórzy autorzy błędnie utożsamiają pracoholizm ze zdrowym zjawiskiem pasji pracy (np. Van Beek, Taris i Schaufeli, 2011). Inni badacze (np. Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008), wprawdzie nazywają pracoholizm uzależnieniem, ale definiują to zjawisko w kategoriach objawów obsesyjno-kompulsyjnych lub w kategoriach czasu poświęcanego na pracę. Taki stan rzeczy skutkuje problemami natury teoretyczno-interpretacyjnej, metodologicznej oraz aplikacyjnej. Rozbieżność między stosowaną terminologią a sposobem operacyjonalizacji pracoholizmu pogłębia deficyty wiedzy na temat rzeczywistego uzależnienia od pracy. Brakuje także wiedzy o mechanizmach tego uzależnienia, co uniemożliwia tworzenie skutecznych programów prewencji i leczenia osób uzależnionych od pracy.

W związku z tym, w mojej dotychczasowej pracy naukowej nad uzależnieniem od pracy, postawiłem sobie trzy cele: (1) cel teoretyczny: uporządkowanie terminologii dotyczącej pracoholizmu i stworzenie modelu wyjaśniającego komponenty i patomechanizm uzależnienia od pracy ze wskazaniem na te aspekty funkcjonowania jednostki, które umożliwiają odróżnienie uzależnienia od pracy od innych stanów, np. tych związanych z pasją pracy oraz wyjaśnienie kontrowersji w badaniach nad pracoholizmem; (2) cel metodologiczny: opraco-

wanie narzędzi do pomiaru uzależnienia od pracy; (3) cel aplikacyjny: wdrożenie wyników badań własnych do praktyki terapeutycznej w formie propozycji metod leczenia uzależnienia od pracy.

W niniejszej książce prezentuję rezultaty kilkunastoletniej pracy naukowej nad zjawiskiem pracoholizmu w formie modelu uzależnienia od pracy (Work Craving Theory, Wojdyło, 2013b) oraz metody pomiaru uzależnienia od pracy (Work Craving Scale). Omawiam założenia modelu uzależnienia od pracy (*work craving*¹), ilustrując zakres, w jakim rozszerza on dotychczasowe rozumienie pracoholizmu oraz wskazuję na to, co nowego model ten wnosi w stosunku do wiedzy zastanęcej w psychologii klinicznej.

Model teoretyczny *work craving* był podstawą opracowania przeze mnie propozycji dwóch modeli psychoterapii uzależnienia od pracy: (1) poznawczo-behawioralnego (CBT) i (2) opartego na koncepcji schematów i trybów (ST). Ze względu na specyfikę i złożoność problematyki uzależnienia od pracy, w niniejszej książce proponuję integracyjne podejście do leczenia problemu, łączące trzy perspektywy: pracy ukierunkowanej na emocje, elementów poznawczo-behawioralnych oraz schematów i trybów.

Treści zawarte w książce stanowią efekt zintegrowania wyników pracy naukowej i własnej praktyki psychoterapeutycznej w pracy z pacjentami z problemem uzależnienia od pracy. Z moich doświadczeń wynika, że znakomita większość pacjentów uzależnionych od pracy, ze względu na specyfikę mechanizmów osobowościowych i chroniczność wzorców zachowań związanych z zapracowywaniem się, nie kwalifikuje się od razu do terapii poznawczo-behawioralnej i nie jest w stanie w pełni skorzystać z tej formy pomocy. Co więcej, sama terapia CBT może często podtrzymywać dysfunkcyjne schematy i nieadaptacyjne strategie charakterystyczne dla uzależnienia od pracy. W przypadku pacjentów uzależnionych od pracy priorytetowe jest zatem nabycie doświadczeń i umiejętności związanych z identyfikowaniem, tolerowaniem emocji, uważnością oraz zrozumieniem własnych schematów i trybów podtrzymujących nieadaptacyjne strategie działań. Wykształcenie tego rodzaju kompetencji może – w dalszej kolejności – umożliwiać współpracę pacjenta w zakresie poznawczych i behawioralnych metod w psychoterapii.

Książka przeznaczona jest dla osób, które pracują lub będą pracować z osobami z problemem uzależnienia od pracy, zarówno z tymi, które przejawiają jednoznaczne objawy, jak i bardziej złożone współwystępujące zaburzenia.

¹ W języku polskim pojęcie *work craving* nie ma odpowiednika odzwierciedlającego istotę (patomechanizm) zjawiska w związku z czym zdecydowałam się na używanie anglojęzycznej terminologii.

Mam nadzieję, że doświadczenia klinicystów, którzy będą pracować w oparciu o modele psychoterapii zaproponowane w książce, będą inspiracją do wzajemnej wymiany doświadczeń służących rozwojowi form pomocy osobom i rodzinom cierpiącym z powodu problemu uzależnienia od pracy.

Jestem wdzięczna Osobom i Instytucjom, które wspierały pracę nad niniejszą publikacją. Dziękuję Stowarzyszeniu Natanaleum za współpracę w jej wydaniu, a w szczególności dr Weronice Augustynowicz za zaangażowanie w projekt związany z powstaniem tej książki. Krajowemu Biuru do Spraw Przeciwdziałania Narkomanii oraz Ministerstwu Zdrowia dziękuję za wsparcie publikacji i tym samym uznanie znaczenia problemu uzależnienia do pracy oraz potrzeby sformułowania propozycji jego leczenia. Szczególne podziękowania kieruję do Profesor Teresy Chirkowskiej-Smolak i Profesor Lidii Cierpiąkowskiej, których cenne uwagi zawarte w recencjach sprowokowały mnie do ponownego rozważenia niektórych zagadnień. Wyrazy uznania i wdzięczności za niezwykłe oddanie pracy nad składem tej książki i znaczącą pomoc w przygotowaniu jej do druku składam Panu Mikołajowi Małarczykowi. Współpraca z Nim była dla mnie ogólną przyjemnością. Dziękuję również moim Koleżankom i Kolegom z Instytutu Psychologii PAN, których przemyślenia na temat zjawiska pracoholizmu inspirowały mnie do refleksji.

WPROWADZENIE

Pracoholizm można uznać za zaburzenie. Istnieje jedna jego forma i należy ją odróżniać od zdrowego wysokiego zaangażowania w pracę, czyli pasji pracy. Powyższe stanowisko prezentuję od początku moich zainteresowań istotą pracoholizmu. Wyznaczyło ono sposób mojego myślenia oraz metodę eksploracji zjawiska i ostatecznie doprowadziło do opracowania modelu teoretycznego uzależnienia od pracy (*work craving*), które jest przedmiotem niniejszej książki.

W 2013 roku wprowadziłam do literatury pojęcie *work craving*, w celu określenia komponentów uzależnienia od pracy i wyjaśnienia uzależnieniowych mechanizmów zjawiska (Wojdyło, 2013b). Rozwój modelu uzależnienia od pracy (*work craving*), przebiegał w trzech fazach kilkunastoletniego cyklu badawczego, które odzwierciedlają ewolucję moich poglądów na pracoholizm.

W pierwszej fazie, utożsamiałam (podobnie jak inni badacze, np. Robinson, 1998) uzależnienie od pracy z obsesją/ kompulsją pracy, rozumianą jako obserwacyjne myśli o pracy i kompulsywne zachowania z nią związane. Definiując pracoholizm w tych kategoriach, zidentyfikowałam mechanizmy osobowościowe (motywacyjne, emocjonalne i regulacyjne) obsesji/ kompulsji pracy oraz korelaty dotyczące postaw rodzicielskich.

W drugiej fazie, na podstawie wyników badań własnych nad mechanizmami osobowościowymi pracoholizmu oraz opracowanego modelu teoretycznego *work craving*, zmieniłam rozumienie pojęcia pracoholizmu. Przyjęłam, że uzależnienie od pracy nie jest tożsame z obsesją/ kompulsją pracy, ponieważ poza mechanizmem obsesyjno-kompulsyjnym obejmuje również inne mechanizmy charakterystyczne dla uzależnienia (hedonistyczne i poznawcze). Za pomocą stworzonego narzędzia badawczego Work Craving Scale, w badaniach międzynarodowych zweryfikowano komponenty i patomechanizm uzależnienia od pracy (Wojdyło, Baumann, Buczny, Owens i Kuhl, 2013).

W trzeciej fazie opracowałam model trybów samoregulacji uzależnienia od pracy (*work craving*). Badania dowiodły, że tryby samoregulacji i samokontroli

pozwalały wyjaśniać mechanizmy uzależnienia od pracy, jak również wskazać różnice pomiędzy uzależnieniem od pracy a pasją pracy.

Na podstawie dotychczasowych wyników badań własnych nad pracoholizmem ostatecznie sformuowałam implikacje praktyczne modelu teoretycznego *work craving* w formie dwóch modeli psychoterapeutycznych, które po raz pierwszy prezentuję w niniejszej książce.

W rozdziale pierwszym odpowiadam na pytanie: jak rozpoznać czy wysokie zaangażowanie w pracę to pasja pracy, obsesja/ kompulsja, czy uzależnienie od pracy? Wyjaśniam te pojęcia i omawiam różnice między zdrowymi i destrukcyjnymi stylami pracy. Wykazuję również, że obsesja/ kompulsja pracy nie jest tożsama z uzależnieniem od pracy i samodzielnie go nie określa. Obsesyjno-kompulsywne objawy są bowiem niewystarczające do rozpoznania uzależnieniowych mechanizmów zjawiska (np. Robinson, 1998; Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008; Spence i Robbins, 1992). W rezultacie, dotychczasowe koncepcje pracoholizmu okazują się być niewystarczające do trafnego rozpoznania uzależnienia od pracy, zarówno na gruncie naukowym, jak i w praktyce klinicznej. W związku z tym oparte na dotychczasowych koncepcjach narzędzia nie pozwalają na odpowiedni pomiar uzależnienia od pracy.

Celem rozdziału drugiego jest przedstawienie nowego modelu teoretycznego pracoholizmu – *work craving* (Wojdyło, 2013b), która definiuje pracoholizm jako uzależnienie i wyjaśnia jego patomechanizmy – funkcję obsesji/ kompulsji pracy i dążenia do spełniania nierealistycznych standardów w celu osiągania tymczasowej nadkompensacji² niskiego poczucia wartości oraz unikania/ redukcji emocji negatywnych. W tej części książki zwięzle omawiam wyniki badań weryfikujące model teoretyczny uzależnienia od pracy (*work craving*) (Wojdylo i in., 2013) oraz przedstawiam najnowsze ustalenia dokumentujące różnice między zdrowym wysokim zaangażowaniem w pracę (pasją pracy) a uzależnieniem od pracy (Wojdylo, Baumann, Fischbach i Engeser, 2014; Wojdylo, Baumann i Kuhl, w druku; Wojdylo, Karlsson i Baumann, 2016).

W kontekście negatywnych konsekwencji zdrowotnych i interpersonalnych towarzyszących pracoholizmowi (np. udar mózgu, utrata kontaktu i więzi z rodziną), trudno zrozumieć, dlaczego osoba uzależniona nie zmienia trybu życia i, pomimo wyczerpania, uporczywie realizuje destrukcyjny styl pracy. W celu wyjaśnienia tej kwestii, w rozdziale trzecim przedstawiam opracowane dwa modele, ilustrujące mechanizmy podtrzymujące *work craving* i niemożność „wyłączenia

² Używam pojęcia „nadkompensacja” dla określenia procesu nadmiernej kompensacji (patomechanizmu) charakterystycznego dla uzależnienia od pracy i w celu odróżnienia od procesu kompensacji (mechanizmu obronnego).

się” z pracy: model stymulatorów *work craving* i model dynamiki trybów samoregulacji *work craving*. Na podstawie wyników badań własnych (Wojdylo i in., 2014; Wojdylo, Karlsson i Baumann, 2016), wybranych teorii motywacji (Heckhausen i Rheinberg, 1980; Rheinberg, 1989) oraz teorii samoregulacji (Kuhl, 2001) staram się uzasadnić, że uzależnieniowy charakter aktywności pracoholickiej może być wyjaśniony w kontekście specyfiki stymulatorów i dynamiki trybów samoregulacji.

W oparciu o model stymulatorów *work craving* specyfikę uzależnienia od pracy przedstawiłem w kontekście dwóch rodzajów stymulatorów: pożądanych i niepożądanych oraz dwóch poziomów stymulacji: stymulatorów związanych z wynikiem działania – poziomu konsekwencji (*purpose-related incentives*) oraz z samą aktywnością działania – poziomu aktywności (*activity-related incentives*). Natomiast na podstawie modelu dynamiki trybów samoregulacji *work craving* (deficytów samoregulacji i nadmiaru samokontroli) opisuję błędne koło mechanizmów uzależnienia od pracy i podtrzymywania zjawiska.

W rozdziale czwartym przedstawiam dwa opracowane modele psychoterapii uzależnienia od pracy: poznawczo-behawioralny (CBT) oraz oparty na schematach i trybach. Wskazuję na odmienne ich znaczenie i możliwości w konceptualizacji i leczeniu zjawiska. Z perspektywy modelu CBT charakteryzuję poznawcze i behawioralne mechanizmy określające specyfikę aktywności uzależnienia do pracy oraz ilustruję je przykładami z praktyki klinicznej. Model psychoterapii pracoholizmu oparty na schematach i trybach (w uzupełnieniu do podejścia CBT) w moim przekonaniu jest konieczny dla lepszego zrozumienia złożoności problemu uzależnienia od pracy i skutecznego leczenia wielopłaszczyznowości i chroniczności jego objawów. Z perspektywy tego modelu, proponuję rozumienie pracoholizmu jako zaburzonego, chronicznego poznawczo-afektywno-behawioralnego wzorca, który u osób uzależnionych od pracy podtrzymywany jest przez określoną dominującą konfigurację schematów oraz stylów radzenia sobie, głównie w formie nadmiernej kompensacji i unikania.

W rozdziale piątym proponuję protokół terapii pracoholizmu uwzględniający integrację elementów pracy z emocjami, CBT oraz terapii schematów i trybów. Wskazuję, że wiodącym elementem w leczeniu uzależnienia od pracy powinno być działanie ukierunkowane na kształtowanie uważności, regulację emocji i modyfikację dysfunkcyjnych schematów poznawczych i trybów z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, uzależnienie od pracy jest problemem związanym z dysfunkcją regulacji emocji. Po drugie, zjawisko nie ma natury sytuacyjnej i w większości przypadków dotyczy utrwalonych, chronicznych wzorców życiowych lub schematów. Po trzecie, nierzadko współwystępuje ono

K. Wojdyło: Uzależnienie od pracy. Teoria – diagnoza – psychoterapia

z zaburzeniami osobowości (np. narcystycznej lub borderline), w przypadku których terapia schematów i trybów jest według badań najskuteczniejszym modelem leczenia (Young, Klosko i Weishaar, 2013). Prezentuję wybrane materiały do diagnozy uzależnienia od pracy (i odróżniania od zdrowego wysokiego zaangażowania w pracę) oraz konceptualizacji zjawiska i postępowania terapeutycznego w jego leczeniu.

W rozdziale szóstym omawiam kwestionariusz do pomiaru uzależnienia od pracy oraz inne narzędzia dotyczące zmiennych związanych z uzależnieniem od pracy (obsesji/ kompulsji pracy, powinności Ja, typów motywacji osiągnięć). Narzędzia mogą być pomocne w diagnozie uzależnienia od pracy, mechanizmów/ prawidłowości z nim związanych oraz odróżnianiu zjawiska od zdrowego wysokiego zaangażowania w pracę.

ROZDZIAŁ 1

UZALEŻNIENIE OD PRACY I PASJA PRACY - JAK JE ROZPOZNAĆ I ODRÓŻNIĆ³

W niniejszym rozdziale przedstawiam trzy najczęściej spotykane w literaturze przedmiotu sposoby konceptualizacji pracoholizmu: (1) w kategoriach liczby godzin pracy, (2) w kategoriach integracyjnego ujęcia elementów patologii (obsesji/ kompulsji) i zdrowia (satysfakcji z pracy) oraz (3) w kategoriach patologii – objawów obsesji/ kompulsji pracy. Wymienione koncepcje odnoszą się do kryteriów niespecyficznych dla stanu uzależnienia, dlatego nie uwzględniają rzeczywistej natury pracoholizmu.

Argumentuję, że wskaźniki związane z wysokim zaangażowaniem w pracę, jak liczba godzin i zadowolenie z pracy, nie są kryteriami właściwymi dla diagnozy uzależnienia od pracy, a tym samym nie powinny być uwzględniane w jego pomiarze. Z kolei kryterium obsesji/ kompulsji pracy jest niewystarczające do identyfikowania uzależnienia od pracy.

1.1. Niejednoznaczności w sposobie definiowania pracoholizmu

Pierwszą definicję pracoholizmu sformułowano w latach 70. ubiegłego wieku (*Workaholism – addiction to work, the compulsive and uncontrollable need to work incessantly*, Oates, 1971). Mimo że odnosiła się ona do mechanizmu uzależnieniowego, nie została podtrzymana w pojawiających się w kolejnych latach sposobach konceptualizacji pracoholizmu ani w metodologii badań. Analiza literatury przedmiotu prowadzi do wniosku, że podstawowym problemem związanym z badaniami nad pracoholizmem są liczne rozbieżności w sposobie jego opisu/ identyfikowania oraz błędne utożsamianie go ze zjawiskiem pozytywnym – pasji pracy. Wielu autorów wskazuje na brak jednolitej, powszechnie akceptowanej definicji pracoholizmu (np. McMillan i O'Driscoll, 2006; Schaufeli, Taris i Bakker, 2006).

³ Projekt został finansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki (DEC/2011/01/M/HS6/02567).

W literaturze przedmiotu można wyróżnić co najmniej trzy sposoby koncepcjalizacji pracoholizmu, w których pominięto jego uzależnieniowe mechanizmy:

(1) Konceptualizacje oparte na błędny kryterium liczby godzin pracy.

W pierwszych publikacjach o pracoholizmie niektórzy autorzy (Machlowitz, 1981; Schultz i Schultz, 2002) prezentowali poglądy – obecnie obalone, że pracoholizm oprócz formy niezdrowej może mieć też zdrową (określoną przez dobry stan zdrowia, posiadanie urozmaiconej i samodzielnej pracy, wysokie dopasowanie własnych umiejętności do wymagań miejsca pracy, Machlowitz, 1981). Definicja „zdrowego pracoholizmu”, zaproponowana m.in. przez Machlowitz, wzbudziła poważne wątpliwości z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, samo pojęcie „zdrowy pracoholik” jest wewnętrznie sprzeczne (paradoks terminologiczny), implikuje bowiem istnienie zdrowego uzależnienia. Termin „pracoholizm” wskazuje na patologiczną formę zachowań i powinien być stosowany do określenia wyłącznie takich form. Po drugie, definicja ta powstała na podstawie badań, które mogły dotyczyć zdrowego zaangażowania w pracę a nie pracoholizmu. Do udziału w badaniach uczestników klasyfikowano bowiem na podstawie kryterium ilościowego – liczby godzin pracy (Machlowitz, 1981; por. też: Snir i Zohar, 2008), co implikuje, że mogło być mierzone zjawisko zdrowego wysokiego zaangażowania w pracę.

Wyniki badań dowodzą, że uzależnieni od pracy i osoby zdrowo zaangażowane w pracę (pasjonaci pracy) nie różnią się od siebie pod względem liczby przepracowanych godzin (Burke i Matthiesen, 2004). Badania niemieckiego naukowca Stefana Poppelreutera pokazały nawet, że część osób uzależnionych od pracy charakteryzuje krótszy od przeciętnego czas pracy (Poppelreuter, 1997, s. 220). Niektóre osoby z symptomami pracoholizmu deklarowały, że poświęcają na tę aktywność średnio sześć i pół godziny dziennie. A zatem czas poświęcanego pracy nie jest właściwym kryterium definiowania omawianego zjawiska.

(2) Konceptualizacje oparte na błędny kryterium komponentów patologicznych i zdrowia. Istnieją konceptualizacje pracoholizmu, które zaprzeczają jego patologicznej naturze, ponieważ włączają do definicji kryterium dla niego niespecyficzne – odczuwanie pozytywnych emocji, czyli satysfakcję z pracy (Ng, Sorensen i Feldman, 2007; Spence i Robbins, 1992). Na przykład Spence i Robbins (1992) wyróżniają trzy specyficzne atrybuty „entuzjastycznego pracoholizmu”: wysoki poziom zaangażowania w pracę (poświęcanie się produktywnym projektom, preferowanie konstruktywnego wykorzystania czasu), wewnętrzny przymus pracowania oraz poczucie satysfakcji z pracy. Postulowanie istnienia „entuzjastycznego pracoholizmu” można odnaleźć również w kilku innych artykułach (Staszczyk i Tokarz, 2015; Van Beek, Taris i Schaufeli, 2011; zob. polemika:

Rozdział 1. Uzależnienie od pracy i pasja pracy – jak je rozpoznać i odróżnić

Wojdyło, 2015a; 2015b). Wobec wyłonionej w badaniach grupy osób, u których występowały zarówno wewnętrzny przymus pracy, jak i poczucie satysfakcji z jej wykonywania, (Spence i Robbins, 1992) nietrafnie użyto określenia „pracoholicy”, przypisując uzależnieniu od pracy atrybut dla niego niespecyficzny – satysfakcję z pracy. Należy zauważyć, że zaobserwowane podczas badań korelowanie wymienionych zmiennych (np. przymusu pracowania i satysfakcji z pracy) nie jest równoznaczne z pracoholizmem i nie uprawnia do wyciągania wniosków dotyczących tego zjawiska. Atrybuty, takie jak odczuwanie satysfakcji z pracy lub – jak w badaniach Staszczyk i Tokarz (2015) – poczucie nierównowagi między życiem zawodowym a prywatnym, są bowiem charakterystyczne również dla pasjonatów pracy.

Wyniki badań wskazały, że istnieją różne formy wysokiego poziomu zaangażowania w pracę, dowiodły również empirycznego zróżnicowania form zdrowego wysokiego poziomu zaangażowania w pracę (pasji) oraz zapracowania (pracoholizmu; np. Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008; Wojdylo i in., 2013; Wojdylo i in., 2014). Satysfakcję z pracy uznano za immanentny atrybut pasji pracy i wykluczono z konceptualizacji pracoholizmu (McMillan, O'Driscoll, Marsh i Brady, 2001; Mudrack, 2006; Porter, 2001; Schaufeli, Taris i Bakker, 2006). Duża liczba godzin pracy, pozytywny stan umysłu związany z pracą, możliwa nierównowaga między życiem zawodowym a prywatnym – jako że stanowią atrybuty charakteryzujące przede wszystkim zjawisko zdrowego wysokiego zaangażowania w pracę – nie są objawami koniecznymi do zdiagnozowania uzależnienia od pracy, a tym samym nie są zasadne w jego pomiarze. Warto dodać, że łączenie komponentów zdrowia i patologii w definiowaniu zaburzenia (np. „entuzjastyczny pracoholizm”) jest sprzeczne z normami i zasadami klasyfikacji zjawisk obowiązującymi w nauce.

(3) Konceptualizacje odnoszące się wyłącznie do kryteriów obsesyjno-kompulsyjnych. Do tej grupy należą koncepcje między innymi Robinsona (1998) oraz Schaufeliego i współpracowników (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden i Prins, 2009; Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008). Robinson (1998) definiuje pracoholizm jako zaburzenie obsesyjno-kompulsyjne, charakteryzujące się narzucaniem sobie bardzo wysokich wymagań, niezdolnością do regulowania przyzwyczajeń w miejscu pracy oraz nadmiarem pracy związanym z rezygnacją z większości innego rodzaju aktywności życiowych. Z kolei Schaufeli i współpracownicy (Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008) definiują pracoholizm za pomocą dwóch kryteriów: tendencji do zbyt intensywnej pracy (komponent behawioralny) oraz stanu obsesyjnego pochłonięcia czynnościami pracy (komponent poznawczy). Oba kryteria przejawiają się w kompulsyjnym stylu pracy.

Zgodnie z nowym modelem teoretycznym uzależnienia od pracy (*work craving*) komponenty obsesyjno-kompulsywne są niewystarczające do rozpoznania uzależnienia od pracy, gdyż pomijają hedonistyczne i poznawcze komponenty wchodzące w skład uzależnienia (por. R. 2). Zatem zjawisko obsesji/ kompulsji pracy nie określa uzależnieniowych mechanizmów pracoholizmu (Wojdyło, 2013b).

Podsumowując, na podstawie analizy istniejących konceptualizacji pracoholizmu, za główny problem dotyczący definiowania tego zjawiska – w wymiarze zarówno naukowym, jak i praktycznym – uznaję nadużywanie terminu „pracoholizm” do opisywania symptomów lub zjawisk, które nie są *sensu stricto* z nim związane. Implikacje modelu *work craving* i wnioski z własnych badań wykorzystałam do rewizji istniejących poglądów na temat pracoholizmu. Przedstawiłam je w formie polemiki w dwóch artykułach: „Pracoholizm – istota konstruktu i trafność nomenklatury jako aktualne problemy w badaniach nad zjawiskiem” (Wojdyło, 2015a) oraz „‘Workaholism’ does not always mean workaholism...? – About the controversial nomenclature in the research on work addiction” (Wojdyło, 2015b). Poniżej streszczam kilka wybranych tez, które szerzej omówię w wyżej wymienionych artykułach.

(1) Pracoholizm ma jedną, patologiczną formę i powinien być odróżniany od intensywnego zaangażowania w pracę (np. pasji pracy). Pracoholizm oraz zdrowe formy intensywnego zaangażowania w pracę należy konsekwentnie traktować jako zjawiska odmienne na trzech poziomach: nomenklatury, koncepcji i pomiaru.

(2) Pojęcie „pracoholizm” jest często błędnie (nad)używane wobec zjawisk lub wymiarów niezwiązanych z uzależnieniem od pracy (np. „entuzjastyczny pracoholizm”). Termin „pozytywny/ zdrowy pracoholizm” (*functional/enthusiastic workaholism*) wzbudza tak silny sprzeciw, jaki wzbudzałby termin „pozytywny/ zdrowy alkoholizm”, gdyż implikuje paradoksalną formę zdrowego zaburzenia.

(3) Definicja/ konceptualizacja zaburzenia, z natury rzeczy, powinna zawierać kryteria definiujące patologię, a nie połączenie kryteriów zdrowia i patologii (np. satysfakcji z pracy i przyniku pracowania w pojęciu „entuzjastyczny pracoholizm”). W przypadku braku spójnej konceptualizacji zjawiska jako podstawy badań, dysponujemy jedynie odrębnie, mierzonymi zmiennymi, które wyłącznie jako odrębne czynniki, lecz nie jako konstrukt, mogą być definiowane i interpretowane.

(4) Rozwój badań nad rzeczywistym uzależnieniem od pracy wymaga stosowania trafnej i spójnej nomenklatury oraz adekwatnej konceptualizacji i metody pomiaru zjawiska.

Rozdział 1. Uzależnienie od pracy i pasja pracy – jak je rozpoznać i odróżnić

(5) Błędne interpretacje niektórych rezultatów badawczych dotyczących rzekomego „pracoholizmu” mogą wynikać z nietrafnej nomenklatury.

(6) Spójność i empiryczna poprawność definicji przyjętej w badaniach determinuje zasadność prowadzenia badań nad uzależnieniem od pracy (podobnie jak w każdej innej dziedzinie).

1.2. Pasja pracy, obsesja/kompulsja pracy, czy uzależnienie? – Jak odróżnić zdrowy i destrukcyjny styl pracy

Pracoholizm nie pojawił się, jak sugeruje to wiedza potoczna, w konsekwencji współczesnych zmian na rynku pracy, wzrastających wymagań osiągnięć, czy obaw przed utratą miejsca pracy. W badaniach (Wojdylo i in., 2013) wykazano, że duża liczba godzin pracy czy też obsesyjno-kompulsyjny styl pracy charakterystyczny dla osób nadmiernie zaangażowanych w pracę, nie przesądzają jeszcze o uzależnieniu od pracy. Nie każda dużo pracująca osoba jest pracoholikiem. Można wyróżnić co najmniej cztery różne formy wysokiego zaangażowania w pracę: (1) pasję pracy, (2) zapracowywanie się sytuacyjne, (3) obsesję/kompulsję pracy, oraz (4) uzależnienie od pracy. Wyłącznie ostatnią formę można uznać za rzeczywiste uzależnienie od pracy/ pracoholizm (Tabela 1).

TABELA 1. Odmiennosć zjawisk i terminologii związanych z wysokim zaangażowaniem w pracę. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Wysokie zaangażowanie w pracę	Pasja pracy (<i>work enthusiasm</i>)
	Zapracowywanie się sytuacyjne (<i>situational overworking</i>)
Obsesyjno-kompulsyjny styl pracy	Obsesja/ kompulsja pracy (<i>work obsession/ compulsion</i>)
Pracoholizm	Uzależnienie do pracy (<i>work craving</i>)

Pasja pracy (*work enthusiasm*) jest zdrową formą wysokiego zaangażowania w pracę i cechuje ludzi, którzy intensywnie i dużo pracują. Definiowana jest jako pozytywny stan umysłu związany z wykonywanymi czynnościami pracy – wigorem (energią, koncentracją, wysiłkiem, wytrwałością w obliczu niedogodności), poświęcaniem się pracy (traktowaniem jej jako inspiracji i wyzwania z towarzyszącym poczuciem zapału) oraz zaabsorbowaniem pracą (Schaufeli, Taris i Bakker, 2006).

Dla pasjonatów pracy (w przeciwnieństwie do osób uzależnionych) charakterystyczne jest obciążenie (lecz nie przeciążenie). Obciążenie pracą (np. obciążenie czasowe, tj. liczba przepracowanych godzin, czy przytłoczenie dodatkowymi zadaniami do wykonania) jest zjawiskiem patogennym, co oznacza, że jedynie w pewnych okolicznościach może wywoływać u jednostki stany patologiczne. Zatem obciążenie pracą może – ale nie musi – prowadzić do patologicznych zachowań z nią związanych. Pasjonaci są często obciążeni pracą (liczbą godzin pracy czy dodatkowymi zadaniami do wykonania), ale – co najważniejsze – mają umiejętność „wyłączenia się” z pracy, gdy tego chcą (pod wpływem własnej woli). Atrybutem pasji pracy jest jej używanie, proces związany z konstruktywną, prorozwojową funkcją (w przeciwnieństwie do nadużywania pracy).

Wspólnym elementem dla pasji pracy i pracoholizmu jest wysoki poziom zajętości pracą. Natomiast obydwa zjawiska różnią się pod względem procesów emocjonalnych i motywacyjnych. Pasjonaci doświadczają poczucia sensu pracy, zdolni są do rozwoju perspektywy życia, która integruje aktywność pracy z innymi obszarami funkcjonowania. W przeciwnieństwie do osób uzależnionych od pracy, zaangażowanie w pracę u pasjonatów związane jest z doświadczanym zadolaniem i brakiem przymusu pracowania (Spence i Robbins, 1992). Pasjonatów cechują pozytywne emocje i wysoki poziom kompetencji samoregulacji emocji (redukowania emocji negatywnych i wzbudzania pozytywnych). Silne zaangażowanie w pracę i „przyjemność pracy” u pasjonatów związane jest z obecnością pozytywnych wyników (poczuciem satysfakcji z pracy). Z punktu widzenia motywacji charakteryzuje ich motywacja wewnętrzna (w przeciwnieństwie do pracoholików, którzy są motywowani przez wewnętrzny przymus). Pasjonaci postrzegają siebie jako zdolnych do radzenia sobie z wyzwaniami w pracy (Taris, Schaufeli i Shimazu, 2010).

Zapracowywanie się sytuacyjne – jest formą wysokiego zaangażowania w pracę, niezwiązaną z określonymi obsesyjno-kompulsyjnymi mechanizmami, lecz przejściową postacią zapracowania warunkowaną wystąpieniem krytycznych, wysoko stresujących wydarzeń (np. śmierci współmałżonka, separacji, rozwodu, niekorzystnej sytuacji materialnej). W wypadku zapracowania sytuacyjnego (zwanego pseudopracoholizmem), presja pracy warunkowana jest zewnętrznie i trwa tak długo, jak długo jednostka podlega oddziaływaniu trudnych wydarzeń.

Obsesja/ kompulsja pracy – jest rodzajem patologii zachowań, która przejawia się w obsesyjnym myśleniu o pracy i kompulsyjnym zajmowaniu się nią na poziomie zachowania. Jest związana z wewnętrznym przymusem pracowania, niezdolnością do regulowania nawyków pracy i zaniedbywaniem innych aktyw-

Rozdział 1. Uzależnienie od pracy i pasja pracy – jak je rozpoznać i odróżnić

ności życiowych ze szkodą dla zdrowia fizycznego, psychicznego i społecznego (Hornowska i Paluchowski, 2007; Killinger, 1991; Naughton, 1987; Oates, 1971; Poppelreuter, 1997; Robinson, 1998; Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008).

Osoby obsesyjnie zaangażowane w pracę, w przeciwnieństwie do pasjonatów, są przeciążone czynnościami pracy. Nie decyduje o tym liczba godzin, lecz określony – oparty na przymusie – styl pracy, który może przejawiać się w formie: (1) bezustannego zapracowania, (2) naprzemiennych faz przymusu pracowania i jej unikania, (3) stałej potrzeby zmiany aktywności w związku z deficytem koncentracji uwagi, oraz (4) nadmiernego skupiania się na detalicznych szczegółach pracy, rozkoszowaniu się pracą, czy (5) pomocy innym (zob. Wojdyło, 2003). W przeciwnieństwie do uzależnienia od pracy, przymus pracowania nie jest jeszcze związany z mechanizmami właściwymi dla pracoholizmu, tj. nadkompensowaniem niskiego poczucia własnej wartości, i uporczywym dążeniem do unikania/redukacji emocji negatywnych, czy stawiania sobie nierealistycznych standardów pracy.

Narzędziami, służącymi do pomiaru obsesji/ kompulsji pracy są, między innymi kwestionariusz Work Addiction Risk Test, WART (Robinson, 1998; w polskiej adaptacji Wojdyło (2005b) i zrewidowana jego wersja – WART-R (Wojdyło i Buczny, 2010), Workaholism Battery (Spence i Robbins, 1992); oraz Dutch Workaholism Scale (Schaufeli, Shimazu i Taris, 2009). Należy wskazać, że narzędzia te mierzą wyłącznie obsesyjno-kompulsyjny aspekt pracoholizmu, nie służą do pomiaru uzależnienia od pracy w rozumieniu zgodnym z modelem teoretycznym *work craving* (Wojdylo i in., 2013; zob. R. 6).

Uzależnienie od pracy – zgodnie z najnowszym ujęciem tego zagadnienia – modelem teoretycznym *work craving* (Wojdyło, 2013b), przejawia się w obsesyjno-kompulsyjnym dążeniu do nierealistycznych, perfekcjonistycznych standardów w celu nadmiernego kompensowania niskiego poczucia własnej wartości oraz unikania/redukowania emocji negatywnych i objawów odstawiennych. Jednym z najważniejszych kryteriów odróżniających osoby uzależnione od zdrowych jest brak umiejętności wyłączenia się z pracy (szczególnie w sferze myśli i wyobrażeń oraz podczas aktywności rekreacyjnych) oraz chroniczne wykorzystywanie zapracowywania się do zastępczego radzenia sobie z deficytami samoregulacji emocji.

Warto zauważyć, że syndrom pracoholizmu często bywa mylony z zespołem wypalenia zawodowego, na przykład pracoholików określa się jako osoby, które „wypalają się” przy wykonywaniu pracy (Schultz i Schultz, 2002). Chociaż pewne symptomy wypalenia i pracoholizmu są podobne, każde ze zjawisk posiada właściwości wyraźnie odmienne. Przeciążenie pracą w przypadku uzależnienia

jest związane z przymusem pracowania i z zastępczą regulacją emocji, natomiast wypalenie zawodowe jest związane z utratą przez jednostkę poczucia znaczenia pracy. Wypalenie zawodowe odnosi się tylko do działalności zawodowej polegającej często na pracy z ludźmi, natomiast pracoholizm może dotyczyć każdego zajęcia ukierunkowanego na cel, które traktowane jest przez jednostkę jako praca (por. Wojdyło, 2003).

Zarówno u wypalonych zawodowo jak i uzależnionych obserwuje się symptomy wyczerpania psychofizycznego: przy czym osoby wypalone przeżywają wyczerpanie emocjonalne powiązane z obniżeniem zaangażowania zawodowego (Chirkowska-Smolak, 2012; Sęk, 2000), natomiast u osób uzależnionych wyczerpanie psychofizyczne współwystępuje ze stałym, wzrastającym zaangażowaniem w pracę (Wojdyło, 2003). Podobieństwo pracoholizmu i syndromu wypalenia zawodowego widoczne jest w postawie emocjonalnej w stosunku do pracy. Uzależnieni – podobnie jak osoby „wypalone zawodowo” – wykazują niezadowolenie z własnej aktywności pracy, czują się przeciążone i doświadczają silnego stresu (Poppelreuter, 1997).

Podsumowanie

Uzależnienie od pracy różni się zasadniczo od innych form wysokiego zaangażowania w pracę i nie jest tożsame z obsesją/ kompulsją pracy. Dotychczasowe koncepcje pracoholizmu nie pozwalają na definiowanie zjawiska jako uzależnienia, ponieważ bazują na:

- kryteriach obejmujących zdrowe wysokie zaangażowanie w pracę (koncepcje oparte na liczbie godzin pracy oraz kryterium zadowolenia/ satysfakcji z pracy);
- kryterium obsesji/ kompulsji pracy, które samodzielnie określa wyłącznie komponent obsesyjno-kompulsyjny, a nie uzależnienie od pracy.

Trafna koncepcja pracoholizmu wymaga uwzględnienia kryteriów charakterystycznych dla zjawiska, które pozwalałyby na definiowanie i operacyjizację jego uzależnieniowej natury (komponentów i patomechanizmu). Ujednolicenie sposobu definiowania i operacyjizowania pracoholizmu, jest warunkiem rozwoju badań naukowych nad rzeczywistym uzależnieniem od pracy.

ROZDZIAŁ 2

ROZWÓJ MODELU TEORETYCZNEGO UZALEŻNIENIA OD PRACY (*WORK CRAVING*)

Projekty badawcze nad pracoholizmem, które realizuję od 2003 roku, między innymi we współpracy międzynarodowej, dostarczyły licznych danych empirycznych, pozwalających na ugruntowanie wiedzy teoretycznej dotyczącej zjawiska. W niniejszym rozdziale przedstawiam wyniki kolejnych etapów badań, które były podstawą doprecyzowania mechanizmów osobowościowych obsesji/kompulsji pracy i – ostatecznie – opracowania modelu teoretycznego uzależnienia od pracy (*work craving*). Pierwszy etap badań dotyczy konceptualizacji pracoholizmu jako obsesji/kompulsji pracy, jak również ustaleń w zakresie motywacyjnych, emocjonalnych i regulacyjnych mechanizmów oraz związków zjawiska z postawami rodzicielskimi. Drugi etap odnosi się do pracoholizmu rozumianego jako uzależnienie od pracy oraz wyników badań nad modelem uzależnienia od pracy (*work craving*), metodą pomiaru zjawiska oraz trybami samoregulacji uzależnienia od pracy. W rozdziale prezentuję model wspomnianych trybów i wyniki badań, dowodzące, że zjawiska uzależnienia od pracy i pasji pracy mają odmienne tryby samoregulacji oraz różne konsekwencje zdrowotne.

2.1. Pracoholizm jako obsesja/ kompulsja

Celem pierwszej fazy moich badań było doprecyzowanie znaczenia i określenie zakresu pojęcia „pracoholizm” oraz scharakteryzowanie mechanizmów zjawiska. W tej fazie utożsamiałam uzależnienie od pracy z obsesją/ kompulsją pracy, w związku z tym w publikacjach własnych odnoszących się do tego etapu, używałam zamiennie obu pojęć. Obecnie rozróżniam ich znaczenia, dlatego stosuję pojęcia „obsesja/ kompulsja pracy” do określenia zjawiska przynuszu pracowania, natomiast pojęć „pracoholizm” lub „*work craving*” do określenia uzależnienia od pracy.

Badania własne nad osobowościowymi mechanizmami obsesji/ kompulsji pracy przebiegały w trzech fazach. Pierwsza dotyczyła związków obsesji/

kompulsji pracy z motywacyjnymi i emocjonalnymi czynnikami⁴. W tej fazie badań postawiłem, między innymi, następujące pytania: Jaki typ motywacji osiągnięć wyznacza obsesję/ kompulsję pracy? Jaki rodzaj emocji jest związany z obsesją/ kompulsją pracy? Jaki poziom autodeterminacji/ autonomii motywacyjnej charakteryzuje osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy? Podstawą teoretyczną eksploracji osobowościowych mechanizmów obsesji/ kompulsji pracy była teoria motywacji osiągnięć Atkinsona (Atkinson, 1974; Łukaszewski 1973), model celów osiągnięć Elliota i Churcha (1997) oraz koncepcja autodeterminacji Deciego i Ryana (Deci i Ryan, 1985).

Druga faza badań dotyczyła procesów samoregulacji emocji (kontroli działania) u osób z obsesją/ kompulsją pracy. Podstawą teoretyczną była koncepcja kontroli działania Kuhla (Kuhl i Fuhrmann, 1998). Trzeci etap badawczy dotyczył związku między obsesją/ kompulsją pracy a jakością relacji z rodzicami lub opiekunkami.

2.1.1. Motywacyjne i emocjonalne mechanizmy

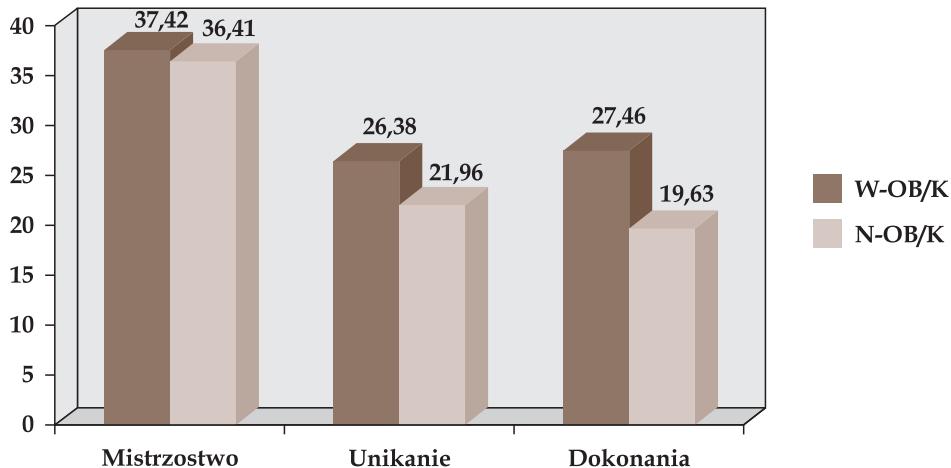
W pierwszej fazie badań przyjęłam za Robinsonem (1998) definicję pracoholizmu jako zaburzenia obsesyjno-kompulsyjnego. Należy zwrócić uwagę, że obsesyjno-kompulsywne komponenty pracoholizmu rozumiane są w kontekście kryteriów charakterystycznych dla anankastycznej osobowości (m.in. sztywności, nadmiernego perfekcjonizmu, dążenia do kontroli), a nie symptomów zaburzenia obsesyjno-kompulsyjnego (szersze wyjaśnienie przedstawiono w artykułach: Wojdyło, 2003; 2004a). Obsesję/ kompulsję pracy określiłam jako: ponadprzeciętne wydatkowanie energii na pracę, powtarzanie działania, stałe zawyżanie standardów wykonania zadania i niemożność „wyłączenia się” z pracy. Dotychczasowy stan wiedzy nie pozwalał na wyjaśnienie, dlaczego dla niektórych osób praca staje się środkiem realizacji wewnętrznego przymusu i na czym polega niemożność „wyłączenia się” z pracy. Postawiłam zatem pytanie, które intrygowało mnie w szczególności: jakie mechanizmy osobowościowe (typ motywacji, rodzaj emocji) decydują o specyfice przymusu pracowania i skłaniają jednostkę do uporczywego działania oraz stałego zawyżania standardów, mimo wyczerpania? Zaproponowałam koncepcję osobowościowych mechanizmów pracoholizmu, która została zweryfikowana w badaniach dysertacyjnych⁵, realizowanych w schemacie zarówno korelacyjnym jak i eksperymentalnym.

⁴ Wyniki odnoszą się do pracoholizmu mierzonego kwestionariuszem WART (Wojdyło, 2005b).

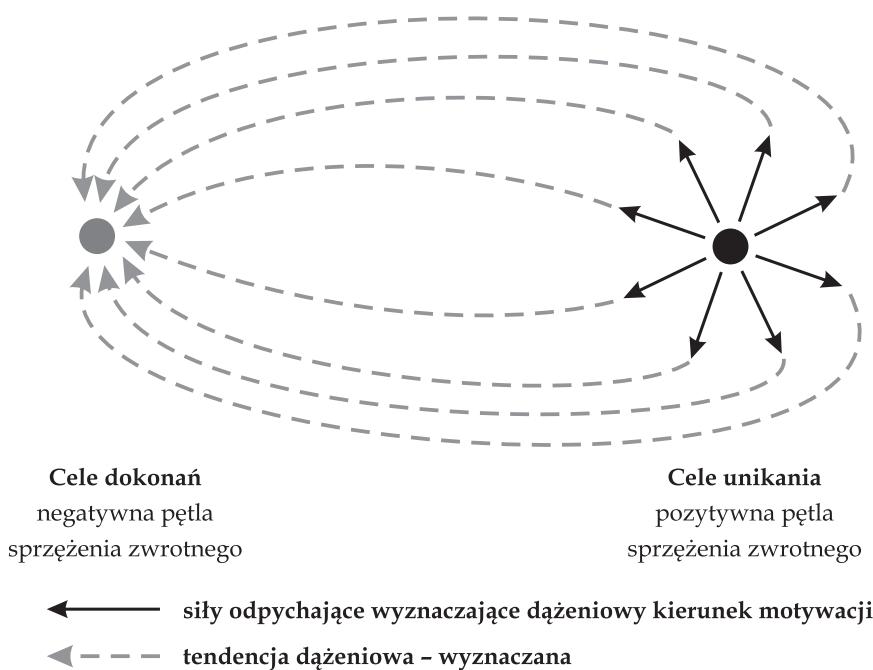
⁵ Badania przeprowadzono w ramach projektu „Pracoholizm. Niektóre wyznaczniki uporczywości działania”, finansowanego przez KBN, grant nr 110/H01, 2003–2005, pod kierunkiem prof. dr. hab. Wiesława Łukaszewskiego.

Pierwszy projekt (2003–2005) obejmował szeroko zakrojone badania z udziałem 627 osób badanych z różnych rejonów Polski. Na podstawie analizy literatury przedmiotu i wybranych koncepcji dotyczących mechanizmów regulacyjnych osobowości przewidywałam, że znaczącą rolę w rozwoju obsesji/ kompulsji pracy może pełnić motywacja zewnętrzna, motywacja unikania niepowodzenia oraz wysoka negatywna emocjonalność (lękowa) i niska pozytywna emocjonalność (satysfakcja, przyjemność). W kwestionariuszowej części badań ($N = 371$, Wojdyło, 2006; 2007a), mierzyłam związek obsesji/ kompulsji pracy (Work Addiction Risk Test – WART, Robinson; 1998, w dokonanej przeze mnie adaptacji polskiej, Wojdyło, 2005b), z potrzebą aprobaty społecznej (Kwestionariusz Aprobaty Społecznej – KAS, Drwal i Wilczyńska, 1980), typami motywacji osiągnięć (w grupie $N = 53$, Kwestionariusz Celów związanych z Osiągnięciami, PSU, Elliot i Church, 1997), autodeterminacją (Kwestionariusz Pomiaru Osobowości Autorskiej, POA, Ożarowski, 2004), rozbieżnością Ja (Skala Pomiaru Rozbieżności Ja – SkRAP, Wojdyło, 2004b), pobudzeniem mobilizującym i emocjami negatywnymi (Skala Pozytywnego i Negatywnego Afektu, PANAS, Watson, Clark i Tellegen, 1988; w polskiej adaptacji Brzozowskiego). W części eksperymentalnej badań ($N = 120$), mierzyłam poziom lęku jako stanu i jako cechy (Inwentarz Stanu i Cechy Lęku, STAI, Wrześniowski i Sosnowski, 1987) oraz parametry motywacji związanej z osiągnięciami: poziom aspiracji, wytrwałość w wykonywaniu zadania i poziom osiągnięć z użyciem komputerowego zadania SYZYF, opartego na koordynacji wzrokowo-ruchowej (Wojdyło, 2010a). Założenia teoretyczne oraz wyniki badań opisałam w kilku artykułach (Wojdyło, 2003; 2004a; 2006; 2007a; 2010a) oraz monografii: *Pracobolizm. Perspektywa poznawcza* (Wojdyło, 2010b).

Na podstawie wyników badań, wyróżniłam trzy rodzaje komponentów osobowościowych z którymi związana jest obsesja/ kompulsja pracy: motywacyjne, poznawcze i emocjonalne. Wśród pierwszych wyróżniłam: wysoką motywację zewnętrzną/ motywację dokonań (dążenie do stanu pożądanego, wykazywanie własnych kompetencji i zdobywania aprobaty społecznej w zakresie cech sprawnościowych) oraz wysoką motywację do unikania niepowodzenia/ motywację lękową (tendencje do unikania stanu niepożądanego, tj. ujawniania własnej zawodności/ niekompetencji). Osoby z wysoką i niską obsesją/ kompulsją różniły się w sposób statystycznie istotny pod względem obu rodzajów motywacji (Ryc. 1; Wojdyło, 2005a; 2007a). Na podstawie uzyskanych wyników można było przyjąć, że mechanizm regulacyjny obsesji/ kompulsji pracy jest związany z orientacją na dokonania, obejmującą równoczesne pragnienie unikania stanów niepożądanych (ujawniania własnej zawodności) i chęć zbliżania się do stanów pożądanych (wykazania osobistych kompetencji; Ryc. 2).



RYCINA 1. Profile średniego natężenia trzech rodzajów motywacji związanych z osiągnięciami w grupach badanych z wysoką obsesją/ kompulsją pracy (W-OB/K) i niską obsesją/ kompulsją pracy (N-OB/K). Źródło: Wojdyło (2005a).



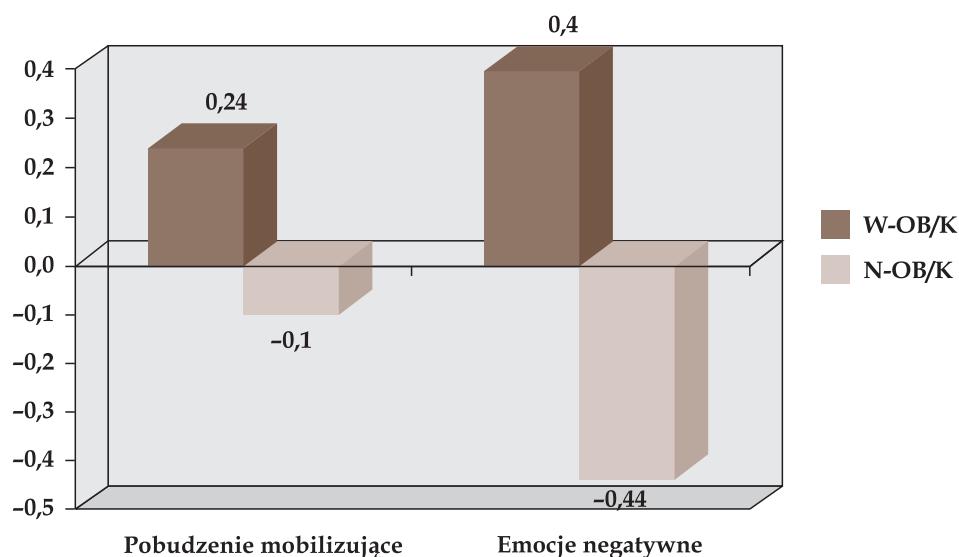
RYCINA 2. Motywacyjny mechanizm regulacyjny obsesji/ kompulsji pracy. Źródło: Wojdyło (2007a).

Do poznawczych komponentów osobowościowych związanych z obsesją/ kompulsją pracy zaliczyłam wysoką autodeterminację w zakresie kompetencji zadaniowych/ intelektualnych (np. umiejętność planowania i organizowania działania, wytrwałość w dążeniu do celu) oraz niską autodeterminację w zakresie kompetencji emocjonalnych (np. zdolność do określania własnego stosunku do siebie, zaradcość w realizacji własnych potrzeb i wartości). Wysoka autodeterminacja intelektualna dotyczy autonomicznego stylu regulacji w zakresie zachowań związanych z kompetencjami intelektualnymi. Niska autodeterminacja emocjonalna, z kolei, dotyczy introjektynego stylu regulacji w zakresie zachowań związanych z kompetencjami emocjonalnymi, czyli kierowania się wewnętrzny/ normatywnymi standardami powinności, z którymi osoba nie identyfikuje się i których spełnienie determinuje jej warunkowe poczucie własnej wartości.

Związek obsesji/ kompulsji pracy z wysoką autodeterminacją w zakresie kompetencji intelektualnych implikuje, że osoby obsesyjnie zaangażowane w pracę charakteryzuje względna autonomia między innymi w zakresie sprawności zadaniowych, np. umiejętności planowania i organizowania działania, wytyczania celów, inteligentnego doboru metod do zadań, zaangażowania w wykonywanie zadania, dbałości o jakość wykonania i wytrwałości w dążeniu do celu. Z kolei, związek obsesji/ kompulsji pracy z niską autodeterminacją emocjonalną implikuje, że osoby obsesyjnie zaangażowane w pracę charakteryzuje orientacja na kontrolę/ wewnętrzne standardy powinności w zakresie sprawności emocjonalnych. Należą do nich, na przykład umiejętność określania własnego stosunku do siebie, własnych potrzeb i wartości, zaradcość w realizacji własnych potrzeb i wartości, zdolność przewidywania własnych zachowań i reakcji, umiejętności kształtowania adaptacyjnego stosunku do świata, oraz do nawiązywania i utrzymywania więzi społecznych. Rezultaty badań własnych (Wojdyło, 2007a) wskazują, że osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy w wyższym stopniu niż te z niską doświadczają niepewności w działaniu na własną odpowiedzialność, a kontakty społeczne traktują w kategoriach użyteczności. Mają trudności w utrzymywaniu dystansu wobec nabitych doświadczeń, pragnień, problemów życiowych, gorzej niż jednostki z niską obsesją/ kompulsją pracy radzą sobie z panowaniem nad własnymi ograniczeniami oraz potencjalnym niepowodzeniem, wykazują wysoki poziom bezradności wobec problemu. Badani z wysoką obsesją/ kompulsją pracy deklarowali, że po utracie wszystkiego, co dotychczas zdobyli, uważałyby, że „są nikim”. Wyniki te implikują, że poczucie własnej wartości u osób z wysoką obsesją/ kompulsją zależy w dużej mierze od dokonań i uporczywego zapracowywania się. Niski poziom autodeterminacji emocjo-

nalnej przejawiał się również w stosunku do świata: osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy deklarowały, że doświadczają otaczającej rzeczywistości jako niezrozumiałej, obcej i nie widzą w niej szansy na realizację osobistych pragnień. Z badań (Wojdyło, 2007a) wynikało, że stosunek do świata osób z wysoką obsesją/ kompulsją pracy określony jest przez poczucie osamotnienia, zagrożenia i obcości. Jednostki z wysoką obsesją/ kompulsją pracy można było więc określić jako bardziej sprawne/ kompetentne intelektualnie niż emocjonalnie.

Wśród emocjonalnych komponentów osobowościowych związanych z obsesją/ kompulsją pracy wyróżniłam wysokie negatywne emocje typu lękowego oraz wysokie pobudzenie energetyczne/ mobilizujące. Badania pokazały, że osoby z wysoką obsesją/ kompulsją doświadczają zdecydowanie silnych emocji negatywnych, jak zdenerwowanie, napięcie, niepokój (Wojdyło, 2005a). Co ciekawe, okazało się, że w tej grupie osób badanych nasileniu powyższych emocji towarzyszy porównywalnie wysoki poziom aktywności, zapału, ożywienia (Ryc. 3) – właściwości, które opisują pobudzeniowy komponent emocji (tzw. pobudzenie energetyczne/ mobilizujące; zob. Thayer, 1989, za: Nęcka, 2000).



RYCINA 3. Średnie wartości wystandardyzowanych wyników pobudzenia mobilizującego i emocji negatywnych w grupach badanych z wysoką obsesją/kompulsją pracy (W-OB/K) i niską obsesją/kompulsją pracy (N-OB/K). Źródło: Wojdyło (2005a).

Badania te pokazały, że obsesja/ kompulsja pracy jest związana z wysokim napięciem na poziomie emocjonalnym oraz równie wysokim pobudzeniem

mobilizującym. Założyłam, że oba rodzaje doznań w porównywalnym stopniu biorą udział w regulacji obsesji/ kompulsji pracy (wniosek ten wspierały rezultaty analizy regresji wielokrotnej, które pokazały, że poziom obsesji/ kompulsji pracy jest najlepiej wyjaśniany przez emocje negatywne i pobudzenie mobilizujące, które pozwalają w ponad 27% przewidywać jej wystąpienie).

Na podstawie rezultatów badań dysertacyjnych, sformuowałam wnioski dotyczące emocjonalnych i motywacyjnych mechanizmów obsesji/ kompulsji pracy. Osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy wykazują wysoką motywację zewnętrzną (dążenie do wykazywania własnych kompetencji i do uzyskania aprobaty społecznej w zakresie cech sprawnościowych) oraz wysoką motywację do unikania niepowodzenia (zapobieganie ujawnianiu własnej niekompetencji/ zawodności; Wojdyło, 2007a). Przejawiają również wysoki poziom emocji negatywnych, głównie typu lękowego (zdenerwowania, napięcia, niepokoju) i niską autonomię w radzeniu sobie z tymi emocjami (niska autodeterminacja w zakresie kompetencji emocjonalnych). Jednocześnie wykazują wysoki poziom pobudzenia energetyczno-mobilizującego (aktywność, zapał, ożywienie) i wysoką autotermiację w zakresie kompetencji intelektualnych.

Wyniki badań wykazały, że obsesję/ kompulsję pracy najlepiej wyjaśniają silne emocje negatywne i pobudzenie mobilizujące. Przyjęłam zatem, że obsesja/ kompulsja pracy może pełnić rolę strategii zaradczej o dwojakiej funkcji w regulowaniu emocji, z jednej strony redukuje emocje negatywne, z drugiej zaś maksymalizuje pobudzenie mobilizujące. Oznacza to, że mechanizm emocjonalny w formie redukowania emocji lękowych i wzbudzania mobilizacji może odgrywać zasadniczą rolę w podtrzymywaniu obsesji/ kompulsji pracy.

Pobudzenie energetyczne wiąże się z fizjologicznymi zmianami w organizmie przede wszystkim w układzie nerwowym, sercowo-naczyniowym, oddechowym i wydzielania wewnętrznego, co z kolei wywołuje stan aktywności i gotowości do działania. Z pobudzeniem energetycznym związane jest również wydzielanie adrenaliny, która oddziałuje na organizm energetyzującą i podtrzymującą stan aktywności, co wpływa na zwiększenie psychofizycznej wydolności jednostki. Można zatem przypuszczać, że mechanizm generowania pobudzenia mobilizującego i wyzwalania adrenaliny w procesie obsesji/ kompulsji pracy może mieć istotne znaczenie dla wywoływania i utrzymywania stanu tzw. doznań szczytowych, zwanych euforią pracy. Dążenie do nich można uznać za strategię kompensowania wyczerpania emocjonalnego i psychofizycznego oraz minimalizowania negatywnych emocji typu lękowego przez osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy.

2.1.2. Związek z kompetencjami samoregulacji emocji

Z rezultatów przeprowadzonych badań wynikało kolejne pytanie: czy obsesja/ kompulsja pracy jako strategia zaradcza regulacji emocji jest związana z niskimi kompetencjami samoregulacji emocji, jak umiejętność redukowania emocji negatywnych i wzbudzania emocji pozytywnych (inaczej niską kontrolą działania)? Problem ten podjęto w kolejnym projekcie badawczym⁶. W badaniach ($N = 211$), kompetencje samoregulacji emocji mierzono z użyciem Kwestionariusza Kontroli Działania, ACS Kuhla, w polskiej adaptacji Marszał-Wiśniewskiej (2002). Wyniki badań opisano w artykule: „Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy” (Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009).

Podstawą teoretyczną badań dotyczących kompetencji samoregulacji emocji (Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009) były założenia koncepcji Kontroli Działania Kuhla (Kuhl i Furhmann, 1998; Wojdyło, 2008; 2011). Zgodnie z tą koncepcją, nie tyle poziom przeżywanych emocji (pierwotna reakcja emocjonalna), ile zdolność podmiotu do ich regulacji (wtórna reakcja emocjonalna) decydują o sprawności radzenia sobie z emocjami i o efektywnej samoregulacji. Zgodnie z koncepcją Kuhla (Kuhl, 2001; Wojdyło, 2008), dominujące w osobowości motywaty nie są czynnikami decydującymi o ostatecznym kierunku zachowań. Elementem rozstrzygającym w procesie realizacji celów jest w większej mierze zdolność kontroli działania (kontrola wolicjonalna, zwana potocznie siłą woli), niż typ motywacji leżącej u podłożu określonego zachowania. Ścisłe mówiąc, siła woli jest czynnikiem pośredniczącym między konkurencyjnymi tendencjami motywacyjnymi, rozstrzygającym o realizacji określonej intencji, poprzez jej wzmacnianie i jednoczesne hamowanie konkurencyjnych schematów działania.

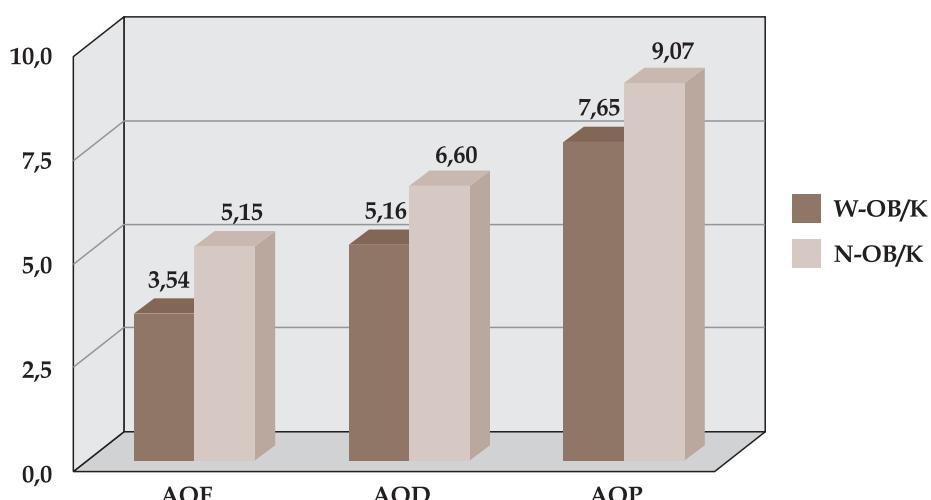
U osób z wysoką obsesją/ kompulsją pracy konkurencyjnymi tendencjami motywacyjnymi są: potrzeba przeciążania się pracą (czynnik dominujący związany z motywacją dokonań) oraz chęć „wyłączenia się” (jako tendencja o niskim natężeniu). Osoba kompulsyjnie zaangażowana w pracę niejednokrotnie formułuje zamiar zmniejszenia „dawki” pracy, mimo to nie realizuje tego celu, coraz bardziej obciążając się pracą. W obliczu wzoru zachowania pracoholickiego można było zatem przyjąć, że obsesja/ kompulsja pracy jest związana z niską kontrolą działania (czyli niskimi kompetencjami samoregulacji emocji, które umożliwiają efektywność działań).

Założono, że osoby przejawiające intensywną obsesję/ kompulsję pracy, w związku z wysokimi emocjami negatywnymi i silną motywacją ukierunko-

⁶ Badania przeprowadzono w ramach projektu: „Kompetencje emocjonalne u osób uzależnionych od pracy”, finansowanego przez UG, grant BW nr 7400-5-0452-7, 2007, kierownik projektu: Kamila Wojdyło.

waną na unikanie porażki, będą przejawiać deficyty w zakresie umiejętności samoregulacji emocji. Osoby z wysoką oraz niską obsesją/ kompulsją pracy były porównywane w naszych badaniach pod względem poziomu kontroli działania w sytuacjach niepowodzeń, sytuacjach przyjemnych oraz decyzyjnych (Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009).

Zgodnie z oczekiwaniami, stwierdzono, że obsesja/ kompulsja pracy jest związana z niskimi kompetencjami samoregulacji emocji (niską kontrolą działania): radzenia sobie w sytuacjach porażki (redukowania emocji negatywnych oraz poznawczego i emocjonalnego „oderwania się” od doznanego niepowodzenia), radzenia sobie z emocjami pozytywnymi (przeżywania „zatopienia” w przyjemnych aktywnościach), oraz radzenia sobie w sytuacjach decyzyjnych (wzbudzania emocji pozytywnych i podjęcia planowanego działania; Ryc. 4).



RYCINA 4. Obsesja/ kompulsja pracy a poziom kompetencji samoregulacji emocji: AOF – w sytuacjach porażki, AOD – w sytuacjach decyzyjnych, oraz AOP – podczas czynności przyjemnych, w grupach badanych z wysoką obsesją/ kompulsją pracy (W-OB/K) oraz z niską obsesją/ kompulsją pracy (N-OB/K). Źródło: Wojdyło i Lewandowska-Walter (2009).

Z badań wynika, że osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy, po doznanym niepowodzeniu, są silnie pochłonięte porażką i trudno im podjąć inną aktywność. Wykazują niską tendencję do zapominania o porażce i podejmowania nowych działań w obliczu niepowodzeń. Z kolei w sytuacjach wykonywania czynności będących źródłem przyjemności, osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy mają trudność w „zatopieniu się” w takich aktywnościach. Podczas wykony-

wania dobrowolnych czynności przyjemnych lub interesujących, wykazują małe zaabsorbowanie, znudzenie po krótkim czasie ich wykonywania, stosunkowo szybko je porzucają, przerywają lub dążą do jednoczesnego zajmowania się czymś innym. Natomiast wobec konieczności podjęcia decyzji, osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy zwlekają z przystąpieniem do działania, długo myślą o tym, jak je zacząć, a w sytuacjach poczucia nudy, mają trudności w zmobilizowaniu się do podjęcia jakiekolwiek aktywności z obawy przed niewykonaniem zadania w sposób perfekcyjny (wygórowane standardy perfekcji dotyczące tempa i wyników pracy utrudniają jej rozpoczęcie). Obsesja/ kompulsja pracy jako stałe, nieprzerwane zapracowywanie się może prawdopodobnie stanowić strategię radzenia sobie z trudnościami w inicjowaniu działania. Być może „wyłączenie się” z pracy utrudnia ponowne podejmowanie zaplanowanych celów, w związku z czym osoby z wysoką obsesją/ kompulsją pracy „uczą się” unikać przerw w pracy. Na podstawie wyników omawianych badań przyjęłam, że obsesja/ kompulsja pracy pełni rolę strategii zastępczej w regulacji emocji, kompensując deficyty kompetencji samoregulacji emocji (niskie umiejętności w zakresie: „oderwania się” od doznanych niepowodzeń, „zatapiania” w pozytywnych emocjach podczas przeżywania stanów przyjemnych oraz aktywowania ich w sytuacjach decyzyjnych).

Warto zauważyć, że wyniki badań, dotyczące potencjalnych deficytów samoregulacji emocji u osób z wysoką obsesją/ kompulsją pracy, mogą mieć ważne znaczenie praktyczne. Nawet jeśli pracoholicy – jak wskazują badania – mają wysoki poziom emocji negatywnych (wysoką wrażliwość emocjonalną), to decydujące znaczenie dla skuteczności oddziaływań terapeutycznych może mieć nie tyle redukcja tendencji do reagowania emocjami negatywnymi, ile kształtowanie zdolności do samoregulacji emocji (umiejętności samoregulacji po ich pojawienniu się; kompetencje te w przeciwnieństwie do wrażliwości emocjonalnej podlegają bowiem zmianie).

2.1.3. Związek z jakością postaw rodzicielskich

Ponieważ kompetencje samoregulacji emocji kształtują się, między innymi, w rodzinie generacyjnej (w relacjach z rodzicami), w kolejnym projekcie badawczym⁷ postawiłam pytanie: czy obsesja/ kompulsja pracy jest związana z niską jakością relacji z rodzicami/ opiekunami? Przyczyn uzależnienia od pracy upatruje się w doświadczeniach wczesnego dzieciństwa (np. Pietropinto, 1986; Robinson, 1998; Spruell, 1987). Wśród najważniejszych uwarunkowań rodzin-

⁷ Badania przeprowadzono w ramach projektu „Pracoholizm a jakość relacji w rodzinie”, finansowanego przez UG, grant BW nr 7400-5-0068-8, 2008, kierownik projektu: Kamil Wojdyło.

nych pracoholizmu wyróżnia się: bardzo wysokie wymagania rodziców wobec dziecka, ukrywanie uczuć (odrzucenie emocjonalności przez rodziców) oraz identyfikację dziecka z rodzicami (Wojdyło, 2003; Killinger, 2007).

W badaniach ($N = 201$), obsesję/ kompulsję pracy mierzono zrewidowaną wersją kwestionariusza WART-R w opracowaniu własnym (Wojdyło i Buczny, 2010). Jakość relacji z rodzicami mierzono z użyciem kwestionariusza KSP-Roc Plopy. Wyniki badań zostały opisane w artykule: „Spostrzeganie *ex post* postaw rodziców przez osoby z tendencją do uzależniania się od pracy” (Lewandowska-Walter i Wojdyło, 2011). Stwierdzono, że obsesja/ kompulsja pracy jest związana z postawami rodzicielskimi, określonymi głównie przez: stawianie dziecku nadmiernych wymagań, niekonsekwencję i odrzucenie emocjonalne ze strony obojga rodziców oraz nadmierne ochranianie dziecka przez matkę.

Postawa nadmiernie wymagająca w stosunku rodzica do dziecka przejawia się częstym ocenianiem go i porównywaniem z innymi osobami (rodzeństwo, rówieśnicy). Kontakt polegający na uporczywym korygowaniu dziecka w relacji z rodzicem oraz ciągły brak satysfakcji z osiągnięć dziecka prowadzi u niego do internalizacji niezadowolenia z własnych dokonań (Lewandowska-Walter i Wojdyło, 2010; 2011). Na podstawie jakości relacji określonej przez nadmierne wymagania i korygowanie, u dziecka może kształtować się przekonanie o możliwości zdobycia uznania innych wyłącznie za sprawności zadaniowe, w rezultacie czego obsesja/ kompulsja pracy staje się strategią radzenia sobie z niskim poczuciem własnej wartości. Dodatkowo, niekonsekwencja rodziców (a więc, przede wszystkim, niejasne reguły oraz brak granic) może prowadzić do trudności w radzeniu sobie z silnymi emocjami przez dziecko. Badania nad osobami z pracoholizmem wskazują na dominujące u nich negatywne emocje, a przede wszystkim lęk oraz doświadczenia trudności w regulacji takich uczuć (por. Burke i Matthiesen, 2004; Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009; 2010; Wojdyło, Lewandowska-Walter i Jurek, 2012).

2.1.4. Dwukategorialna struktura czynników osobowościowych związanych z obsesją/ kompulsją pracy

Na podstawie analizy wyników badań własnych przyjęto założenie o dwukategorialnej strukturze (pod względem funkcji w regulacji emocji) czynników osobowościowych związanych z obsesją/ kompulsją pracy (Tabela 2). Do jednej z kategorii można zaliczyć czynniki dotyczące silnych emocji negatywnych i deficytów umiejętności samoregulacji (Tabela 2, lewa kolumna), do drugiej – te dotyczące niskiego poczucia własnej wartości i jego nadmiernej kompensacji (Tabela 2, prawa kolumna). Na tej podstawie przyjęłam, że obsesja/ kompulsja pracy może

pełnić dwojaką funkcję: z jednej strony – strategii unikania lub redukowania emocji negatywnych, z drugiej strony – strategii nadmiernego kompensowania niskiego poczucia własnej wartości silną orientację na dokonania i nierealistycznie wysokimi, stale zawyżanymi standardami osiągnięć (nadmierny perfekcjonizm). Ostatecznie założyłam, że konstrukt obsesji/ kompulsji pracy samodzielnie nie pozwala w sposób wyczerpujący wyjaśnić mechanizmów uzależnienia od pracy. Wyniki badań sugerowały, że redukcja silnych emocji negatywnych i nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości w aktywności pracoholickiej, mogą określać patomechanizmy, wyjaśniające uzależnieniową specyfikę pracoholizmu.

TABELA 2. Hipotetyczna dwukategorialna struktura czynników osobowościowych związanych z obsesją/ kompulsją pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Czynniki dotyczące silnych emocji negatywnych i deficytów umiejętności samoregulacji emocji	Czynniki dotyczące niskiego poczucia własnej wartości i jego nadmiernej kompensacji
Silne emocje negatywne/ lęk	Wysoka motywacja unikania stanów niepożądanych (ujawniania własnej zawodności, niekompetencji)
Niskie umiejętności: „oderwania się” od niepowodzenia, „zatopienia się” w czynnościach przyjemnych, mobilizacji i podjęcia działań zamierzonych	Silne dążenie do dokonań/ wykazania się Wysokie pobudzenie mobilizujące
Niska autodeterminacja w zakresie kompetencji emocjonalnych	Wysoka autodeterminacja w zakresie kompetencji intelektualnych

2.2. Pracoholizm jako uzależnienie (*work craving*)

2.2.1. Model teoretyczny *work craving*

Istniejące koncepcje pracoholizmu pomijały mechanizmy hedonistyczne i poznawcze, charakterystyczne dla uzależnienia. W drugiej fazie rozwoju badań nad pracoholizmem podjęłam zatem próbę zrozumienia zjawiska jako uzależnienia.

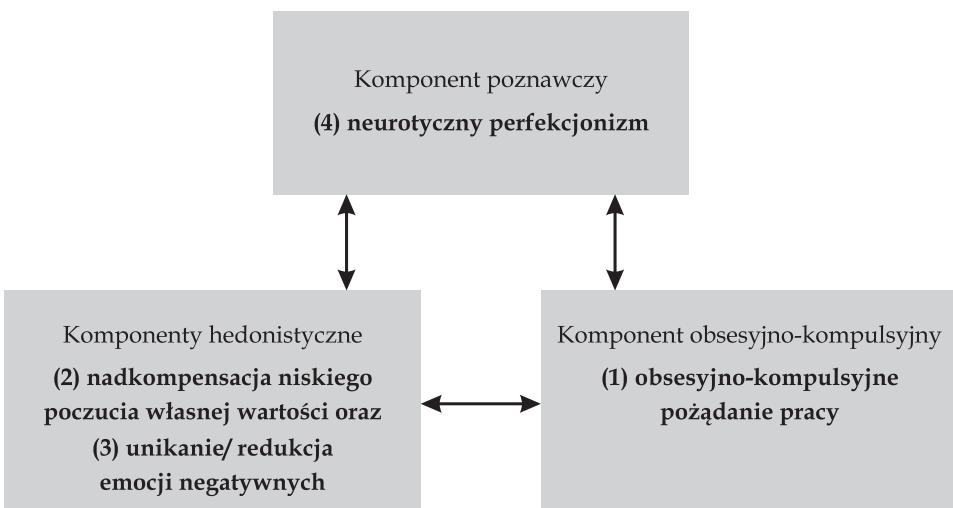
W teoriach uzależnień wyróżnia się trzy rodzaje charakterystycznych komponentów: (a) obsesyjno-kompulsyjny, (b) hedonistyczny (dążenia do pozytywnych doznań i unikania/ redukcji emocji negatywnych) oraz (c) poznaawczy (powstający w ramach procesów uczenia się/ warunkowania) (Berridge, Robinson i Aldridge, 2009). Dotychczasowe koncepcje pracoholizmu (Robinson, 1998; Schaufeli, Shimazu i Taris, 2009; Spence i Robbins, 1992) koncentrowały się wyłącznie na komponencie obsesyjno-kompulsyjnym. Zgadzam się z zaprezentowanym w nich poglądem, że obsesja/ kompulsja pełni znaczącą rolę w uzależnieniu od pracy. Lecz w odróżnieniu od ich autorów przyjęłam, że w koncepcualizacji uzależnienia od pracy równie istotne znaczenie mają dwa pozostałe komponenty uzależnienia: hedonistyczny i poznaawczy (Wojdyło, 2013b).

Analiza wyników badań własnych sugerujących dwukategorialną strukturę zmiennych związanych z obsesją/ kompulsją pracy (ukierunkowanych na nadkompensowanie niskiego poczucia własnej wartości i unikanie/ redukcję emocji negatywnych) (Tabela 2), pozwalała na wysunięcie założenia, że obsesja/ kompulsja pracy może być związana z hedonistycznym komponentem uzależnienia (odpowiednio: unikanie/ redukcji emocji negatywnych i dążenia do pozytywnych doznań). W odniesieniu do teorii uzależnień, zaproponowałam zatem tezę (Wojdyło, 2013b), że pracoholicy – podobnie jak inne osoby uzależnione (np. hazardziści, alkoholicy) – doświadczają uporczywego, przytłaczającego pragnienia (subiektywnego stanu silnego dążenia ukierunkowanego na redukcję emocji negatywnych), które jest nieodłącznym atrybutem uzależnienia i obejmuje komponenty obsesyjno-kompulsyjne, hedonistyczne oraz poznaawcze (Ryc. 5).

Work Craving – emocjonalno-motywacyjny stan uporczywego zaangażowania w pracę, przejawiający się w obsesyjno-kompulsyjnym stylu pracy i neurotycznym perfekcjonizmie; ukierunkowany na nadkompensowanie niskiego poczucia własnej wartości oraz unikanie/ redukcję emocji negatywnych i emocjonalnej pustki.

Przyjęłam, że pracoholizm ma jednolitą naturę uzależnienia, określoną przez zespół komponentów intrapsychicznych, pozostałych we wzajemnych zależnościach i definiujących patomechanizm uzależnienia od pracy (tak rozumiane uzależnienie od pracy nazywam pojęciem *work craving*). Opracowany model teoretyczny uzależnienia od pracy (model teoretyczny *work craving*, skrótnie WCT) opisałam po raz pierwszy w artykule „Work craving – teoria uzależnienia od pracy” (Wojdyło, 2013b). Model uzależnienia od pracy (*work craving*) zakłada, że zjawisko tworzą cztery komponenty, pozwalające na rozpoznanie zjawiska:

- (1) obsesyjno-kompulsywne pożądanie pracy,
- (2) nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości w toku zapracowywania się,
- (3) unikanie/ redukcja emocji negatywnych w toku zapracowywania się,
- (4) neurotyczny perfekcjonizm.



RYCINA 5. Model komponentów intrapsychicznych i patomechanizmu uzależnienia od pracy (*work craving*). Źródło: Wojdyło (2013b).

Obsesyjno-kompulsywne pożądanie pracy – określane jest jako komponent motywacyjny o charakterze uporczywego pragnienia, obsesyjnej chęci stałego zajmowania się pracą, przejawiający się w obsesyjnym myśleniu o niej lub kompulsyjnym zaangażowaniu w nią.

Nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości – dotyczy hedonistycznego komponentu, obejmującego dążenie do nadkompensowania niskiego poczucia własnej wartości (tymczasowego jego wzmacnienia, warunkowego poczucia kompetencji, skuteczności) w toku obsesyjno/ kompulsyjnego zaangażowania w dążenie do spełniania nierealistycznych standardów.

Unikanie/ redukcja emocji negatywnych – opisuje hedonistyczny komponent, odnoszący się do dążenia do unikania lub redukcji emocji negatywnych (lęku, zdenerwowania, poczucia winy, przygnębienia) oraz objawów odstawniennych (zmęczenia, wyczerpania) i osiągania doznań ulgi emocjonalnej w wyniku obsesyjno-kompulsyjnego zaangażowania w dążenie do spełniania nierealistycznych standardów.

Neurotyczny perfekcjonizm – dotyczy poznawczych tendencji do wyznaczania sobie nierealistycznie wysokich standardów osiągnięć oraz do interpretowania niedotrzymania tych standardów jako niepowodzenia i wskaźnika własnej nieudolności.

Poniżej omawiam zakres, w jakim model WCT rozszerza dotychczasowe rozumienie pracoholizmu i co nowego wnosi do dotychczasowej wiedzy w obszarze psychologii klinicznej:

- W związku z założeniem, że komponenty obsesyjno-kompulsywne są niewystarczające do rozpoznania uzależnienia od pracy, model WCT (Wojdylo, 2013b) wprowadza do literatury nowy termin *work craving* jako propozycję określenia komponentów intrapsychicznych i patomechanizmu uzależnienia od pracy.
- W odróżnieniu od innych koncepcji pracoholizmu model WCT ujmuje komponent obsesji/ kompulsji jako wzajemnie związany z trzema innymi komponentami: dwoma elementami hedonistycznymi oraz elementem poznawczym (Ryc. 5); konkretnie model zakłada, że uzależnienie od pracy (*work craving*) składa się z czterech wzajemnie powiązanych komponentów: (1) obsesyjno-kompulsyjnego, oraz hedonistycznych⁸: (2) nadmierne kompensowanie niskiego poczucia własnej wartości poprzez zapracowywanie się i (3) unikanie/ redukcja emocji negatywnych i objawów odstawionych w toku zapracowywania się, jak również komponentu poznawczego w formie (4) neurotycznego perfekcjonizmu (nierealistycznych standardów). Do pomiaru czterech wyżej wymienionych komponentów uzależnienia od pracy służy skala Work Craving. Model uzyskał potwierdzenie empiryczne (Wojdylo i in., 2013); wyniki przedstawiono w dalszej części wywodu.
- Model WCT wnosi zatem do określenia uzależnieniowego charakteru pracoholizmu, poza elementem obsesyjno-kompulsyjnym, komponenty hedonistyczne (2 i 3), jako podstawowe kryteria rozpoznania uzależnienia od pracy oraz komponent neurotycznego perfekcjonizmu, który pozwala na odróżnienie pracoholizmu od innych form wysokiego zaangażowania w pracę, związanych ze zdrowym perfekcjonizmem (np. pasji pracy) (Hallberg, Johansson i Schaufeli, 2007). W tym sensie konstrukt *work craving* definiuje uzależnieniowe komponenty i mechanizmy pracoholizmu bardziej wyczerpująco, niż sam wymiar tendencji obsesyjno-kompulsyjnych.

⁸ Komponenty hedonistyczne mogą występować w dwóch formach czynników motywujących aktywność pracoholicką: oczekiwania (*expectations*) lub bodźców stymulujących (*values/incentives*).

- Czterowymiarowe ujęcie struktury komponentów uzależnienia od pracy - (1) obsesyjno-kompulsywne pożądanie pracy, (2) nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości poprzez zapracowywanie się, (3) unikanie/ redukcja emocji negatywnych poprzez zapracowywanie się, (4) neurotyczny perfekcjonizm wykraczca poza ograniczenia eksplanacyjno-predykcyjne dotychczasowych koncepcji obsesji/ kompulsji pracy, gdyż wyjaśnia sposób, w jaki obsesyjno-kompulsyjny styl pracy podtrzymuje procesy uzależnienia. Z jednej strony niskie poczucie własnej wartości i wysoki poziom emocji negatywnych stymulują osobę do pracowania w *obsesyjno-kompulsyjnym stylu* i uporczywego trwania w takim działaniu w celu osiągnięcia tymczasowego poczucia własnej wartości i unikania/ redukcji emocji negatywnych. Z drugiej strony, niskie poczucie własnej wartości i silne emocje negatywne stymulują dążenie do określania sobie nierealistycznych standardów (neurotyczny perfekcjonizm) i uporczywego dążenia do ich spełniania w celu nadkompensacji niskiego poczucia własnej wartości i unikania/ redukcji emocji negatywnych.
- Ujęcie pracoholizmu w postaci wzajemnej zależności komponentów określających uzależnienie: obsesyjno-kompulsyjnych, hedonistycznych i poznanawczego ma znaczenie z co najmniej dwóch powodów: (a) umożliwia zdefiniowanie komponentów psychopatologicznych i patomechanizmu pracoholizmu jako uzależnienia od pracy i wyjaśnia funkcjonalne relacje wymienionych komponentów w kształtowaniu go, podtrzymywaniu i dynamice, (b) umożliwia adekwatne podejście do leczenia pracoholizmu wymagające perspektywy integracyjnej ze względu na różnice w leczeniu zaburzeń obsesyjno-kompulsyjnych i uzależnień.

Hedonistyczny mechanizm *work craving* – dążenia do nadmiernego kompensowania niskiego poczucia własnej wartości i unikania/ redukcji emocji negatywnych w wyniku obsesyjno-kompulsyjnego zapracowania i dążenia do spełniania neurotycznych standardów – znajduje uzasadnienie w świetle wielu danych dotyczących funkcjonowania osób zapracowanych. Lęk i poczucie wstydu są pierwotnymi emocjami, związanymi z rozwojem pracoholizmu i ugruntowanymi jeszcze w dzieciństwie (Nakken, 1996). Zapracowanie służy nadużywaniu pracy do „znieczulania emocji” i kontrolowania uczuć oraz nastroju, sprzyja unikaniu trudności związanych ze złożonością i intensywnością intymnych relacji, jak również uchyłaniu się od tego rodzaju stosunków oraz osobistej odpowiedzialności (np. Killinger, 2007; Nakken, 1996; Porter, 1996).

Wskazuje się na charakterystyczny dla osób uzależnionych od pracy wzorzec emocjonalnej izolacji oraz na desperackie dążenie do poszukiwania uznania przez

innych (np. Killinger, 2007). Wiele danych (również klinicznych) potwierdza – zgodnie z założeniami modelu teoretycznego *work craving* (Wojdyło, 2013b) – że pracoholizm pełni rolę strategii kontrolowania wydarzeń i sytuacji w celu osiągnięcia pożądanego efektu emocjonalnego (chwilowego, warunkowego poczucia własnej wartości lub uniknięcia silnych negatywnych doznań).

2.2.3. Badania weryfikujące model teoretyczny *work craving* i metodę pomiaru zjawiska

W literaturze przedmiotu brakowało danych empirycznych dotyczących patomechanizmu uzależnienia od pracy oraz metody pomiaru zjawiska. W kolejnej fazie prac nad modelem uzależnienia od pracy (*work craving*) podjęliśmy zatem próbę zweryfikowania uzależnieniowej struktury komponentów pracoholizmu oraz opracowanego narzędzia do pomiaru (Work Craving Scale; Wojdyło i in., 2013). Badania zostały zrealizowane w projekcie we współpracy polsko-niemieckiej⁹. Wyniki badań zostały opisane w artykule: „Work Craving: A Conceptualization and Measurement” (Wojdyło i in., 2013). W celu zweryfikowania założeń teorii *work craving* i trafności narzędzia do pomiaru uzależnienia od pracy (*work craving*) w czterech badaniach ($N = 1459$) zmierzono związek *work craving* (WCS, Wojdyło, 2013b) ze zmiennymi: w badaniu 1 – z obsesją/kompulsją pracy (WART), liczbą godzin pracy, ruminacjami (Automatic Thought Questionnaire, ATQ, Hollon i Kendall, 1980), depresją (Beck Depression Inventory, BDI, Beck, Ward, Mendelson, Mock i Erbaugh, 1961), oraz samooceną (Self-Esteem Scale, SES, Rosenberg, 1965); w badaniu 2 – ze zdrowiem (General Health Questionnaire, GHQ-28, Goldberg i Hillier, 1979 oraz Inventory of Health-Related Behaviors, IHRB, Juczyński, 2001); w badaniu 3 – z pasją pracy (Utrecht Work Engagement Scale, UWES, Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006); i w badaniu 4 – z wypaleniem zawodowym (Maslach Burnout Inventory, MBI, Maslach, Jackson i Leiter, 1996).

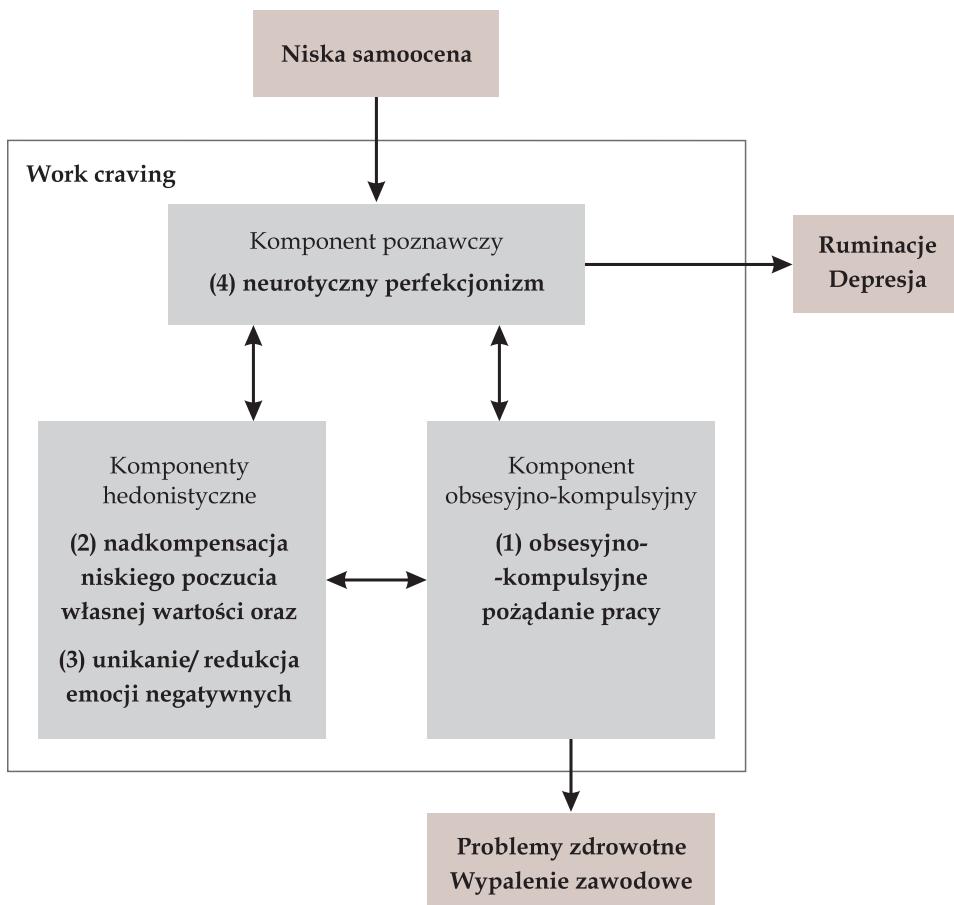
Rezultaty czterech badań dowiodły trafności i rzetelności metody do pomiaru uzależnienia od pracy (Work Craving Scale) (Wojdyło i in., 2013):

- Konfirmacyjna analiza czynnikowa potwierdziła czteroczynnikową strukturę uzależnienia od pracy, natomiast analizy mediacyjne dowiodły wzajemnego powiązania czterech jego wymiarów (Ryc. 6), implikując rolę *work craving* jako strategii zaradczej w radzeniu sobie z niskim poczuciem własnej wartości – w formie jego nadmiernej kompensacji oraz radzenia sobie

⁹ Badania przeprowadzono w ramach projektu międzynarodowego „Work craving – personality antecedents and regulatory mechanisms”, finansowanego przez NCN, grant nr DEC-2011/ 01/ M/ HS6/ 02567, 2011-2016, kierownik projektu: Kamil Wojdyło.

z silnymi emocjami negatywnymi w formie ich unikania/ redukowania, poprzez obsesyjne dążenie do spełniania nadmiernie perfekcjonistycznych standardów (Ryc. 6).

- Analizy mediacyjne wykazały istotne statystycznie zależności między komponentami uzależnienia od pracy (*work craving*) a niską samooceną, tendencjami ruminacyjnymi i depresyjnymi oraz dolegliwościami zdrowotnymi i wypaleniem zawodowym (Ryc. 6), dowodząc trafności narzędzia *work craving*.



RYCINA 6. Model komponentów intrapsychicznych uzależnienia od pracy (*work craving*) i ich korelatów. Źródło: Wojdyło i in. (2013).

- Wyniki badań koreacyjnych potwierdziły odmienność konstruktu *work craving* od konstruktu obsesji/ kompulsji pracy (np. wartości korelacji w zakresie od 22% do 49% wariancji wspólnej między uzależnieniem od pracy – WCS, a obsesją/ kompulsją pracy – WART).
- Wyniki analiz koreacyjnych wskazujące na nieistotne statystycznie lub niskie koreacje *work craving* ze zmiennymi związanymi z wysokim zaangażowaniem w pracę: dużą liczbą godzin pracy, pasją pracy oraz wypaleniem zawodowym potwierdziły odrębność konstruktu uzależnienia od pracy.

Wyniki przeprowadzonych analiz dowiodły trafności i rzetelności narzędzia do pomiaru uzależnienia od pracy (Wojdylo i in., 2013). Work Craving Scale składa się z 28 pozycji mierzących trzy komponenty uzależnienia od pracy (obsesyjno-kompulsyjny, hedonistyczny i poznawczy). W związku z tym, że WCS mierzy uzależnienie do pracy, a nie wyłącznie obsesyjno-kompulsyjny komponent pracoholizmu, można zakładać, że umożliwia bardziej trafny pomiar pracoholizmu w porównaniu z dotąd stosowanymi narzędziami (np. Work Addiction Risk Test, Robinson, 1998; Workaholism Battery, Spence, Robbins, 1992; Dutch Workaholism Scale, Schaufeli, Shimazu i Taris, 2009). W rozdziale 6. przedstawiono krótką charakterystykę Work Craving Scale.

Można przypuszczać, że znaczącą rolę w mechanizmie unikania emocji negatywnych w uzależnieniu od pracy odgrywają emocje lęku, bezradności i złości. Wskazują na to wyniki badań, które pokazały, że uzależnienie od pracy (*work craving*) związane było najsielniej z uczuciami bezradności, zdenerwowania, niepokoju oraz apatii i złości (Tabela 3). Proporcjonalnie, im wyższe nasilenie bezradności, niepokoju, czy złości, tym silniejsze uzależnienie od pracy. Można zatem przypuszczać, że w szczególności wymienione emocje prowokują pracoholików do wykorzystywania uzależnieniowego stylu pracy w celu ich unikania (potwierdzają to dane kliniczne: pacjenci z problemem pracoholizmu twierdzą, że bezradność jest dla nich emocją najtrudniejszą i „niemożliwą do zniesienia”).

2.3. Model trybów samoregulacji uzależnienia od pracy (*work craving*) i pasji pracy

Uzyskane wyniki badań dowiodły, że uzależnienie od pracy (Wojdyło i in., 2013), jest strategią zaradczą regulowania emocji w formie nadkompensacji niskiego poczucia własnej wartości i unikania lub redukowania emocji negatywnych poprzez zapracowywanie się. Rezultaty te sprowokowały jednocześnie kolejne pytanie: jeśli uzależnienie od pracy jest formą zaradczą regulowania emocji, to czy zjawisko jest związane z niskimi kompetencjami ich samoregulacji

TABELA 3. Statystyki opisowe i korelacje (Pearson) dla uzależnienia od pracy (WCS) i emocji jawnych (BEF) (N = 1232; T1)

Zmienna	M (SD)	α	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
(1) Work craving (WCS)	2,92 (1,08)	0,96	0,91**	0,91**	0,94**	0,87**	-0,13**	0,27**	-0,10**	0,27**	0,22**	-0,23**	0,20**
(2) Work craving-OC (WCS)	2,69 (1,08)	0,84		0,76**	0,87**	0,72**	-0,10**	0,26**	-0,08**	0,25**	0,22**	-0,19**	0,22**
(3) Work craving-SW (WCS)	3,17 (1,35)	0,91			0,81**	0,72**	-0,08**	0,18**	-0,06*	0,19**	0,15**	-0,17**	0,12**
(4) Work craving-R (WCS)	2,73 (1,17)	0,89				0,73**	-0,13**	0,25**	-0,08**	0,25**	0,19**	-0,21**	0,19**
(5) Work craving-NP (WCS)	3,10 (1,15)	0,85					-0,16**	0,29**	-0,15**	0,30**	0,25**	-0,27**	0,20**
(6) Radość (BEF)	2,53 (0,81)	0,88						-0,38**	0,66**	-0,36**	-0,36**	0,63**	-0,29**
(7) Bezradność (BEF)	1,40 (0,53)	0,76							-0,38**	0,75**	0,68**	-0,48**	0,61**
(8) Aktywacja (BEF)	2,55 (0,76)	0,82								-0,26**	-0,41**	0,58**	-0,21**
(9) Zdenerwowanie (BEF)	1,46 (0,54)	0,78									0,63**	-0,53**	0,61**
(10) Apatia (BEF)	1,43 (0,52)	0,62										-0,42**	0,61**
(11) Spokój (BEF)	2,63 (0,72)	0,76											-0,35**
(12) Złość	1,28 (0,52)	0,81											

Legenda: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; OC – obsesyjno-kompulsjne pożądanie pracy, SW – nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości, R – unikanie/ redukcja emocji negatywnych, NP – neurotyczny perfekcjonizm.

emocji i czy w związku z tym stanowi strategię zastępczą dla deficytów regulacji emocji? Celem kolejnych badań było sprawdzenie¹⁰:

- (a) Czy deficyty kompetencji samoregulacji emocji (tj. umiejętności redukowania emocji negatywnych – samouspokajania i wzbudzania emocji pozytywnych – automatywowania do działania) są związane z uzależnieniem od pracy i jego negatywnymi konsekwencjami zdrowotnymi?
- (b) Czy poziom kompetencji w zakresie samoregulacji emocji jest związany odmiennie z uzależnieniem od pracy i pasją pracy (jako pozytywnym stanem umysłu określonym przez vigor, poświęcenie się pracy i zaabsorbowanie pracą) w związku ze zdrowiem?

Sformułowano następujące hipotezy:

- (H1) Uzależnienie od pracy jest związane z niskimi kompetencjami samoregulacji (redukciemi emocji negatywnych i aktywowania pozytywnych).
- (H2) Pasja pracy jest związana z wysokimi kompetencjami samoregulacji emocji.
- (H3) Uzależnienie od pracy pośredniczy w związku między deficytami samoregulacji emocji a słabym zdrowiem.
- (H4) Pasja pracy pośredniczy w związku między kompetencjami samoregulacji emocji a dobrym zdrowiem.

Powyższe hipotezy weryfikowano w badaniach przekrojowych (Wojdyło i in., 2014). Realizowano je w ramach projektu we współpracy polsko-niemieckiej¹¹. Wyniki badań zostały opisane w artykule: „Live to Work or Love to Work: Work Craving and Work Engagement” (Wojdylo i in., 2014).

W badaniach przekrojowych ($N = 469$, niemieccy nauczyciele; Wojdylo i in., 2014), kompetencje samoregulacji emocji mierzono z użyciem dwóch wymiarów skali kontroli działania (Action Control Scale, Kuhl, 1994): zdolności do samoregulacji emocji negatywnych (*failure-related action orientation*, AOF) i do wzbudzania emocji pozytywnych (*decision-related action orientation*, AOD). Uzależnienie od pracy mierzono kwestionariuszem pożądania pracy (Work Craving Scale, Wojdylo i in., 2013); pasję pracy kwestionariuszem zaangażowania w pracę Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006), natomiast

¹⁰Wstępna weryfikację hipotez przeprowadziłam w ramach projektu: „Work addiction and self-regulation”, finansowanego przez UG i MNiSW, grant nr 2011/538-7415-0702-1, kierownik projektu: Kamila Wojdyło.

¹¹Badania przeprowadzono w ramach projektu międzynarodowego „Work craving – personality antecedents and regulatory mechanisms” finansowanego przez NCN, grant nr DEC-2011/01/M/HS6/02567, 2011–2016, kierownik projektu: Kamila Wojdyło.

miast zdrowie mierzone kwestionariuszem ogólnego stanu zdrowia (General Health Questionnaire, GHQ, Goldberg i Hillier, 1979).

Badania pokazały, że poziom kompetencji samoregulacji emocji (tj. umiejętność redukowania emocji negatywnych – samouspokajania i wzbudzania emocji pozytywnych – automotywowania), jest związany odmiennie ze zjawiskami uzależnienia od pracy i pasji pracy w związku ze zdrowiem (Wojdylo i in., 2014; Ryc. 6). Wyniki korelacji wskazały, że uzależnienie od pracy związane jest z niskim poziomem kompetencji samoregulacji emocji (zarówno w zakresie redukcji emocji negatywnych w sytuacjach porażki – samouspokajania, jak i wzbudzania emocji pozytywnych w sytuacjach decyzyjnych lub w obliczu wyzwań – automotywowania) i słabym zdrowiem. Z kolei pasja pracy związana jest z wysokim poziomem dwojakiego rodzaju kompetencji samoregulacji emocji i dobrym zdrowiem (Wojdylo i in., 2014; Tabela 4).

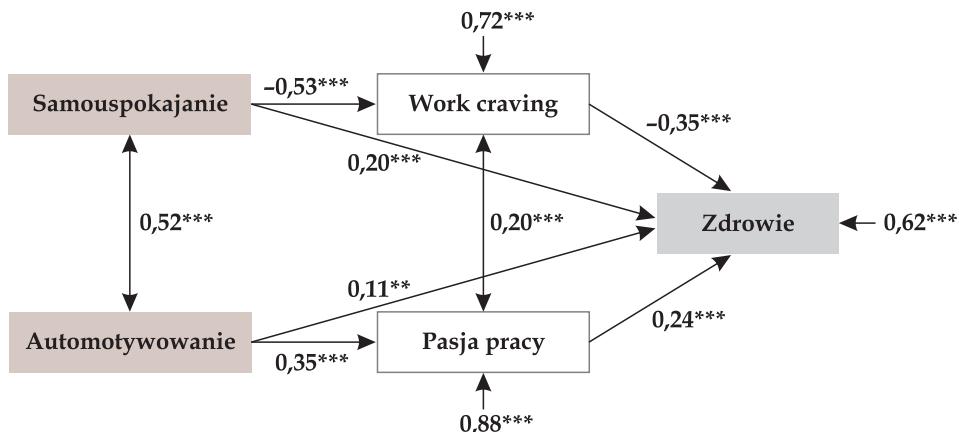
TABELA 4. Korelacje (Pearsona) między zmiennymi *work craving*, pasją pracy, kompetencjami samoregulacji emocjonalnej i zdrowiem ($N = 469$). Źródło: Wojdylo i in. (2014)

	Samouspokajanie	Automotywowanie	Zdrowie
Work craving (WCS)	-0,53 ***	-0,31***	-0,48***
Pasja pracy (UWES)	0,24***	0,34***	0,32***

Legenda: *** $p < 0,001$

Jednocześnie wyniki analiz mediacyjnych pokazały, że: (a) z uzależnieniem od pracy i jego negatywnymi konsekwencjami zdrowotnymi związane są wyłącznie deficyty kompetencji w samoregulacji negatywnych emocji (kompetencji w zakresie samouspokajania, lecz nie automotywowania) oraz (b) z pasją pracy i jej pozytywnymi konsekwencjami zdrowotnymi związane są wyłącznie kompetencje w zakresie wzbudzania emocji pozytywnych (kompetencje dotyczące automotywowania, lecz nie samouspokajania) (Ryc. 7).

Podsumowując tę część rozważań, można stwierdzić, że w zrealizowanych badaniach uzyskano potwierdzenie sformułowanych hipotez (H1–H4). Wyniki wskazały na znaczenie kompetencji samoregulacji emocji dla obu stylów pracy i zdrowia. Deficyty w regulowaniu negatywnych emocji są związane z *work craving* i jego negatywnymi konsekwencjami zdrowotnymi. Natomiast kompetencje w aktywowaniu emocji pozytywnych są związane z pasją pracy i jej pozytywnymi konsekwencjami zdrowotnymi.



RYCINA 7. Model zależności między kompetencjami w zakresie samoregulacji emocji, *work craving* i pasją pracy a zdrowiem (badania przekrojowe). Źródło: Wojdylo i in. (2014).

Kolejnym celem było zweryfikowanie w badaniach podłużnych, czy wykryty w poprzednich badaniach (Wojdylo i in., 2014), związek między deficytami kompetencji w zakresie redukcji emocji negatywnych, *work craving* i zdrowiem ma charakter przyczynowy. Projekt realizowano we współpracy polsko-niemieckiej¹². Wyniki badań opisano w artykule: „Do I feel ill because I crave for work or do I crave for work because I feel ill? A longitudinal analysis of work craving, self-regulation and health” (Wojdylo, Karlsson i Baumann, 2016).

W badaniach podłużnych ($N = 170$, niemieccy pracownicy, Wojdylo, Karlsson i Baumann, 2016), mierzono: *work craving* (WCS), kompetencje samoregulacji emocji w zakresie redukcji emocji negatywnych (ACS, skala AOF: *failure-related action orientation*) oraz dolegliwości zdrowotne (GHQ – 28). Analizy potwierdziły przyczynowy związek między deficytami kompetencji regulacji emocji negatywnych a uzależnieniem od pracy i niskim poziomem zdrowia. Ponieważ badania podłużne pozwalają określić przyczynowy kierunek zależności, można przyjąć, że uzależnienie od pracy jest konsekwencją deficytów w zakresie kompetencji samoregulacji emocji (wyniki pokazały również, że dolegliwości zdrowotne nie zwiększały istotnie statystycznie poziomu uzależnienia od pracy w późniejszym pomiarze).

¹²Badania przeprowadzono w ramach projektu międzynarodowego „Work craving – personality antecedents and regulatory mechanisms” finansowanego przez NCN, grant nr DEC-2011/01/M/HS6/02567, 2011–2016, kierownik projektu: Kamila Wojdylo.

Uzyskane w przedstawionych badaniach rezultaty (Wojdylo i in., 2014; Wojdylo, Karlsson i Baumann, 2016) poszerzają rozumienie mechanizmów *work craving*. Pozwalają bowiem przyjąć, że stanowi on zastępczą strategię regulowania emocji (w formie nadkompenacji niskiego poczucia własnej wartości oraz unikania/ redukcji emocji negatywnych poprzez kompulsywne dążenie do spełniania nierealistycznych standardów) wobec niskich umiejętności samoregulacji emocji u osób uzależnionych od pracy.

Dotychczasowe wyniki badań pozwalały wnioskować, że mechanizmy *work craving* stanowią, z jednej strony, strategię zaradczą – radzenia sobie z niskim poczuciem wartości i emocjami negatywnymi (Wojdyło i in., 2013), z drugiej zaś, strategię zastępczą – wobec deficytów kompetencji emocjonalnych. Jednak dotychczasowe wyniki badań nie dostarczały wyjaśnienia mechanizmu kompulsyjnego zawyżania standardów perfekcji, nadmiernej wytrwałości i samodyscypliny osób uzależnionych od pracy. W szczególności intrygujące było pytanie: jeśli osoby uzależnione od pracy cechuje deficyt kompetencji samoregulacji emocji (niska samoregulacja), to jak można wyjaśnić determinację tych osób do uporczywego pracowania (wysoką wytrwałość i samodyscyplinę) pomimo wyczerpania? Na podstawie teorii Kuhla (Kuhl, 2001), przyjęłam hipotezę, że znaczenie w podtrzymywaniu pracoholizmu może mieć (obok deficytów samoregulacji) nadmiar samokontroli.

Samoregulacja jest trybem „wewnętrznej demokracji”, w którym osoba formułuje cele w zgodzie z własnymi potrzebami i preferencjami (autodeterminacja), reguluje emocje adekwatnie do sytuacji (samouspokajanie i automotywowanie) i elastycznie rozwiązuje konflikty związane z działaniem. Samokontrola natomiast jest trybem „autorytarnym”, w którym osoba w samodyscyplinie podtrzymuje konkretny cel przy wypieraniu innych, alternatywnych celów, nawet jeśli są zgodne z jej potrzebami. Podczas gdy samoregulacja funkcjonuje w wyniku aktywowania systemu nagrody i jest związana z motywowaniem siebie przez emocje pozytywne, samokontrola funkcjonuje w rezultacie aktywowania systemu kary i jest związana z motywowaniem siebie poprzez emocje negatywne. W tabeli 5 zestawiono podstawowe atrybuty charakterystyczne dla trybów samoregulacji i samokontroli.

Badania tego etapu były rozszerzeniem badań poprzednich (Wojdylo i in., 2014; Wojdylo, Karlsson i Baumann, 2016), ponieważ dotyczyły związku trybów samoregulacji i samokontroli z *work craving* (oraz dla porównania – z pasją pracy). Opracowano model trybów samoregulacji *work craving* i pasji pracy, który zweryfikowano empirycznie w dwóch badaniach (Wojdylo, Baumann i Kuhl, w druku; Ryc. 8). Na podstawie teorii Kuhla (Kuhl, 2001) przyjęto, że głównymi mecha-

TABELA 5. Porównanie atrybutów trybów samoregulacji i samokontroli na podstawie teorii Kuhla (Kuhl, 2001). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Kryteria porównawcze	Samoregulacja	Samokontrola
Styl kierowania działaniem	„wewnętrzna demokracja” elastyczność Ja	„wewnętrzna dyktatura” kontrola Ja
Procesy	nieświadome, równolegle i intuicyjno-holistyczne procesy przetwarzania informacji; integracja potrzeb, wartości, myśli i uczuć.	świadome, sekwencyjno-analityczne procesy przetwarzania informacji; dążenie do celu przy wypieraniu własnych potrzeb i przekonań.
Pracuje poprzez aktywowanie	system nagrody (pozytywne emocje)	system kary (negatywne emocje)

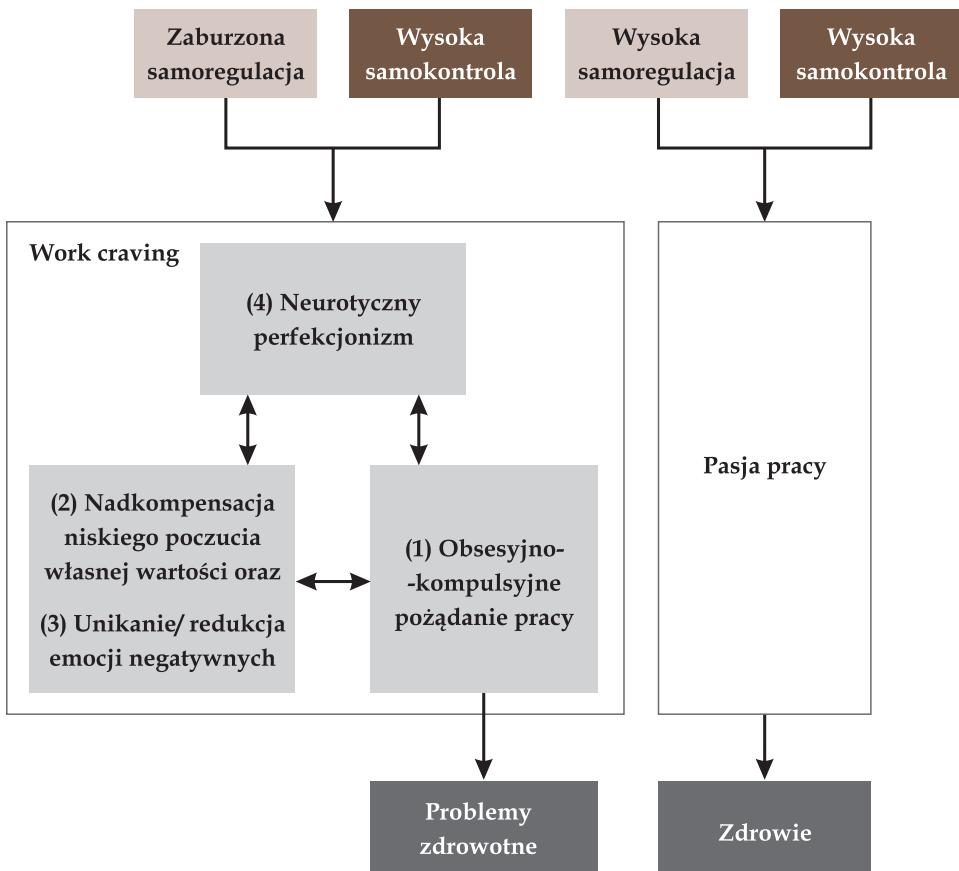
nizmami związanymi z uzależnieniem od pracy, są: (1) deficyty samoregulacji, (2) wysoka samokontrola, (3) interakcja niskiej samoregulacji i wysokiej samokontroli, która jest związana z nasileniem *work craving* i jego negatywnymi konsekwencjami zdrowotnymi (Ryc. 8, lewa strona). Przyjęto również, że pasja pracy jako zdrowe wysokie zaangażowanie w pracę (pozytywny stan umysłu związanego z pracą – vigor, poświęcenia pracy i zaabsorbowania pracą), będzie związana odmiennie (niż *work craving*) z trybami samoregulacji i zdrowiem. Założono, że wysokie nasilenie trybów samoregulacji jest związane z pasją pracy i jej pozytywnymi konsekwencjami zdrowotnymi (Ryc. 8, prawa strona).

Sformułowano następujące hipotezy dotyczące trybów samoregulacji dla uzależnienia od pracy i pasji pracy:

- (H1) Niska samoregulacja przy wysokiej samokontroli jest związana z uzależnieniem od pracy (deficyty samoregulacji x wysoka samokontrola → *work craving*; Ryc. 8).
- (H2) Pasja pracy jest związana z wysoką samoregulacją i wysoką samokontrolą (wysoka samoregulacja x wysoka samokontrola → pasja pracy; Ryc. 8).
- (H3) Uzależnienie od pracy przy wysokim nasileniu samokontroli pośredniczy w związku między deficytami samoregulacji a dolegliwościami zdrowotnymi (deficyty samoregulacji x wysoka samokontrola → *work craving* → dolegliwości zdrowotne; Ryc. 9).

- (H4) Pasja pracy pośredniczy w związku między samoregulacją i samo-kontrolą a dobrym zdrowiem (samoregulacja × samokontrola → pasja pracy → zdrowie; Ryc. 10).

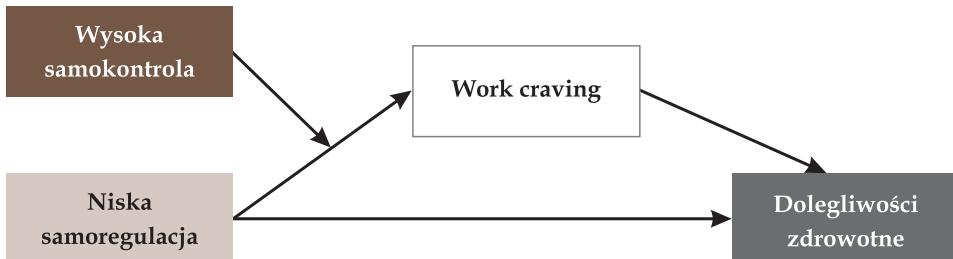
Model trybów samoregulacji uzależnienia od pracy i pasji pracy (Ryc. 8) był weryfikowany w cyklu badań¹³. Wyniki badań zostały opisane w artykule „The firepower of work craving: when self-control is burning under the rubble of self-



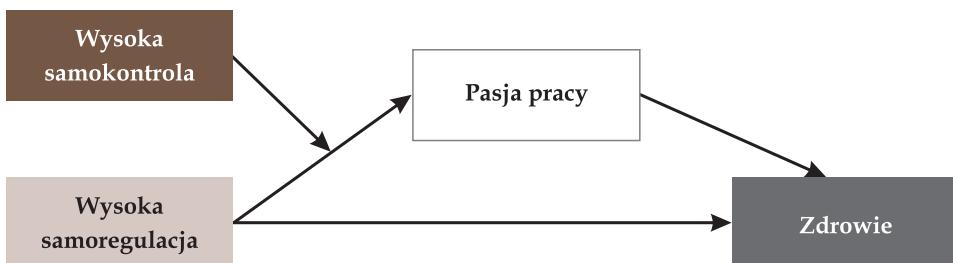
RYCINA 8. Model trybów samoregulacji *work craving* i pasji pracy (*work craving* i pasja pracy jako funkcja samoregulacji i samokontroli). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

¹³ Badania przeprowadzono w ramach projektu międzynarodowego „Work craving – personality antecedents and regulatory mechanisms” finansowanego przez NCN, grant nr DEC-2011/01/M/HS6/02567, 2011–2016, kierownik projektu: Kamila Wojdyło.

Rozdział 2. Rozwój modelu teoretycznego uzależnienia od pracy (*work craving*)



RYCINA 9. Koncepcyjny model moderowanej mediacji dla zmiennej *work craving*.
Źródło: Wojdylo, Baumann i Kuhl (w druku).



RYCINA 10. Koncepcyjny model moderowanej mediacji dla zmiennej pasji pracy.
Źródło: Wojdylo, Baumann i Kuhl (w druku).

-regulation" (Wojdylo, Baumann, i Kuhl, w druku). Według naszej wiedzy są to pierwsze badania w skali międzynarodowej, które dotyczą związku mechanizmów samoregulacji i samokontroli ze zjawiskami uzależnienia od pracy i pasji pracy.

W dwóch badaniach przekrojowych z udziałem polskich pracowników, mierzono: w badaniu 1 ($N = 291$) – *work craving* (WCS), samokontrolę i samoregulację (Volitional Components Inventory, VCI, Kuhl i Fuhrmann, 1998) oraz dolegliwości zdrowotne (GHQ-28), – oraz – dodatkowo w badaniu 2 ($N = 272$), poza wymienionymi zmiennymi mierzono pasję pracy (UWES). Skala samoregulacji (VCI, SR) obejmuje: kompetencje samoregulacji emocjonalnej (zdolności do samospokajania i automotywowania) oraz kompetencje w zakresie autodeterminacji (stylu autonomicznego motywowania siebie). Skala samokontroli (VCI, SK) z kolei obejmuje kompetencje dotyczące zdolności planowania i organizowania oraz motywację opartą na lęku (styl motywowania siebie poprzez wzbudzanie u siebie lęku i przewidywanie negatywnych konsekwencji). Wartości korelacji między zmiennymi przedstawiono w tabeli 6.

TABELA 6. Korelacje (Pearsona) między zmiennymi *work craving*, pasji pracy, samo-kontroli i samoregulacji oraz dolegliwościami zdrowotnymi w badaniu 1 ($N = 291$) i w badaniu 2 ($N = 272$). Źródło: Wojdylo, Baumann i Kuhl (w druku)

	Badanie	Samoregulacja (VCI-SR)	Samokontrola (VCI-SK)	Dolegliwości zdrowotne (GHQ)
Work craving (WCS)	1	-0,12*	0,12*	0,23***
	2	-0,21***	0,12	0,24***
Pasja pracy (UWES)	2	0,33***	0,20***	-0,38***

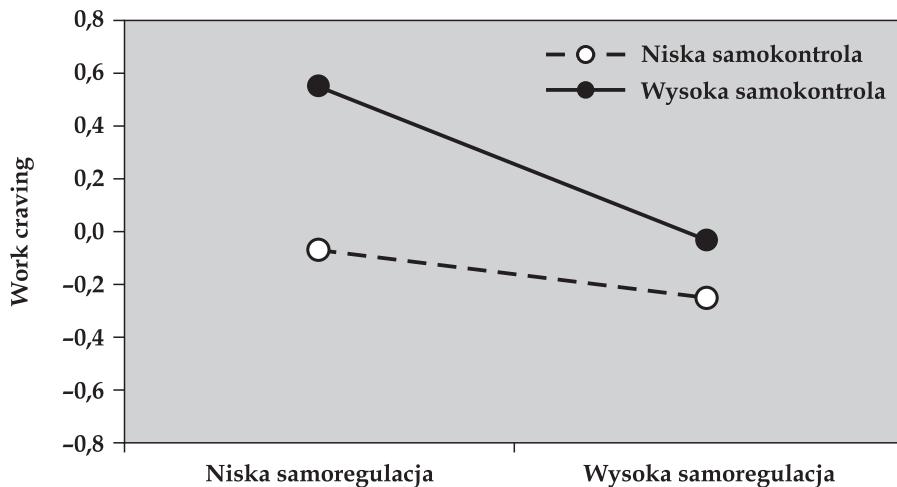
Zgodnie z przewidywaniami wyniki przeprowadzonych badań pokazały, że: (a) uzależnienie od pracy jest związane z niską samoregulacją i wysoką samo-kontrolą (H1, Ryc. 11), natomiast (b) pasja pracy (w porównaniu do uzależnienia od pracy) jest związana z odmienną konstelacją trybów samoregulacji: zarówno wysoką samoregulacją jak i wysoką samokontrolą (H2, Ryc. 12).

Rezultaty te implikują, że do rozwoju uzależnienia od pracy nie wystarcza niski poziom samoregulacji, konieczne jest też wysokie nasilenie samokontroli oraz że wysokie nasilenie obu trybów samoregulacji sprzyja rozwojowi zdrowego stylu pracy.

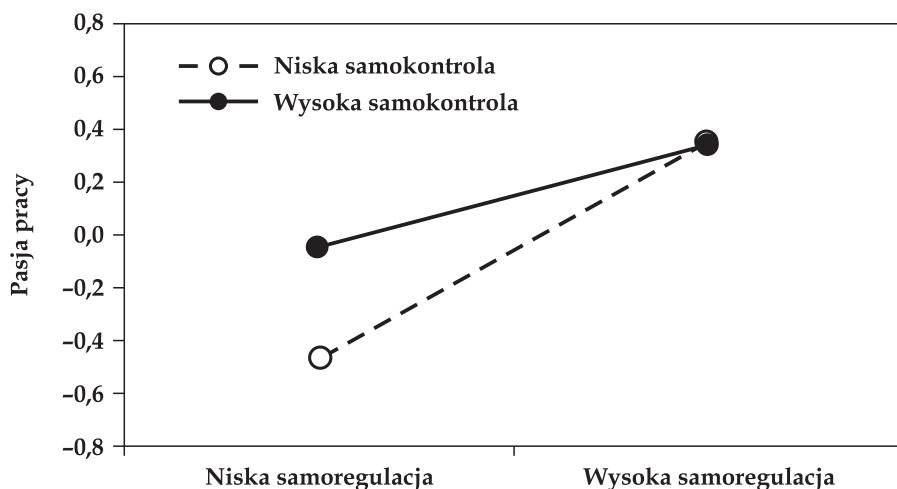
W badaniach zweryfikowano również empiryczne modele moderowanej mediacji dla uzależnienia od pracy i pasji pracy (Ryc. 9 i 10). Wyniki pokazały, że uzależnienie od pracy pośredniczy w związku między deficytami samoregulacji a dolegliwościami zdrowotnymi przy wysokim nasileniu samokontroli (H3, Ryc. 9), natomiast pasja pracy pośredniczy w związku między wysoką samoregulacją a dobrym zdrowiem, szczególnie w warunkach wysokiego nasilenia samokontroli (H4, Ryc. 10). Szczegółowe wyniki przedstawiono w artykule (Wojdylo, Baumann i Kuhl, w druku). A zatem kompetencje samokontroli u osób uzależnionych od pracy nie stanowią buforu ochronnego przed negatywnymi skutkami deficytów samoregulacji. Przeciwnie, wysoka samokontrola w konstelacji z deficytami samoregulacji tworzy „mechanizm napędowy” dla uzależnienia od pracy i jego negatywnych konsekwencji zdrowotnych. Podsumowując, wyniki badań pokazały, że *work craving* stanowi strategię zastępczą dla deficytów samoregulacji, przejawiającą się w formie nadmiaru samokontroli (wysokiej wytrwałości

Rozdział 2. Rozwój modelu teoretycznego uzależnienia od pracy (*work craving*)

i samodyscypliny). *Work craving* można zatem uznać za strategię kompensacyjną w formie podtrzymywania nadmiernej samokontroli wobec deficytów samoregulacji.



RYCINA 11. *Work craving* jako funkcja samoregulacji i samokontroli. Źródło: Wojdylo, Baumann i Kuhl (w druku).



RYCINA 12. Pasja pracy jako funkcja samoregulacji i samokontroli. Źródło: Wojdylo, Baumann i Kuhl (w druku).

Podsumowanie

Przedstawione efekty prac badawczych oraz ich wpływ na rozwój wiedzy o uzależnieniu od pracy, można podsumować w następujących punktach:

(1) Model *work craving*, określając mechanizmy uzależnienia do pracy, bardziej wyczerpująco (niż dotychczasowe koncepcje oparte na wyłącznie obsesyjno-kompulsyjnych objawach: np. Robinson, 1998, Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008) wyjaśnia uzależnieniową specyfikę (patomechanizm) zjawiska pracoholizmu.

(2) W odróżnieniu od dotychczasowych koncepcji pracoholizmu (m.in. Schaufeli, Shimazu i Taris, 2009), model teoretyczny *work craving* umożliwia odróżnienie osób uzależnionych od osób obsesyjnie zaangażowanych w pracę.

(3) Uzyskane wyniki badań dotyczące mechanizmów *work craving* oraz związków zjawiska z trybami samoregulacji pozwoliły przyjąć, że *work craving* może pełnić funkcję trzech rodzajów strategii:

- strategii zaradczej w formie radzenia sobie z niskim poczuciem własnej wartości za pomocą jego nadkompensacji oraz radzenia sobie z silnymi emocjami negatywnymi za pomocą ich redukcji/ unikania w toku obsesyjnego dążenia do spełniania nadmiernie perfekcjonistycznych standardów;
- strategii zastępczej wobec deficytów samoregulacji (m.in. niskich umiejętności redukowania emocji negatywnych i wzbudzania emocji pozytywnych);
- strategii kompensacyjnej w formie podtrzymywania nadmiernej samokontroli (wytrwałości i samodyscypliny), służącej kompensowaniu deficytów samoregulacji.

(4) Dominacja samokontroli, współwystępując z deficytami samoregulacji, wyjaśnia uporczywą wytrwałość i destrukcyjną samodyscyplinę pracoholików w podtrzymywaniu destrukcyjnych strategii zapracowania mimo wyczerpania oraz doświadczane przez nich problemy zdrowotne.

(5) Nieumiejętność „wyłączenia się” z pracy i trudności w zmianie niezdrowego stylu pracy można zrozumieć w kontekście następujących, co najmniej trzech mechanizmów:

- po pierwsze, nadkompensowanie niskiego poczucia wartości i dążenie do perfekcjonistycznych standardów mogą sprzyjać spostrzeganiu korzyści (np. poczucia „omnipotencji”) w nieustannym pracowaniu mimo negatywnych skutków ubocznych;
- po drugie, niska samoregulacja (trudności z tworzeniem spójnych celów) i jednocześnie wysoka samokontrola (podtrzymywanie celów nawet gdy są niezgodne z własnymi potrzebami) mogą podtrzymywać nieustającą stra-

Rozdział 2. Rozwój modelu teoretycznego uzależnienia od pracy (*work craving*)

tegię dążenia do nierealistycznych standardów, co z kolei zwrotnie wzmacnia skuteczność w unikaniu emocji negatywnych;

- po trzecie, wysoka samokontrola tłumii tzw. somatyczne markery, służące uświadadamianiu sobie awersyjnych doznań; mechanizm ten może zatem wyjaśniać uporczywe trwanie przy pracy, mimo wewnętrznego wyczerpania.

(6) Wyniki badań dotyczące mechanizmów regulacyjnych uzależnienia od pracy można wykorzystać w programach leczenia pracoholizmu; w moim przekonaniu powinny być one ukierunkowane przede wszystkim na rozwój kompetencji w zakresie samoregulacji i optymalizowanie strategii samokontroli u osób uzależnionych od pracy.

(7) Model uzależnienia od pracy (*work craving*) konstytuuje podstawy teoretyczne konceptualizacji pracoholizmu jako uzależnienia i umożliwia rozwój badań nad patomechanizmami i patogenezą uzależnienia od pracy.

ROZDZIAŁ 3

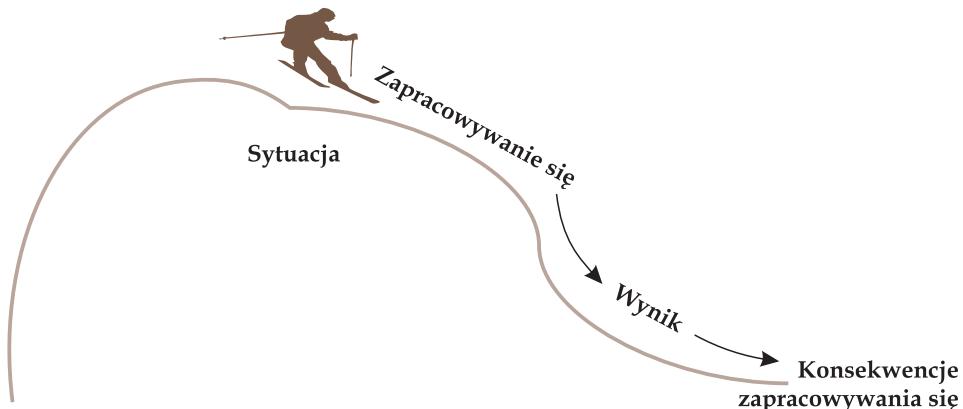
ZROZUMIEĆ UZALEŻNIENIE OD PRACY

Dlaczego pracoholik uporczywie kontynuuje strategie zapracowania, mimo negatywnych konsekwencji zdrowotnych i wyczerpania? W tym rozdziale odpowiadam na powyższe pytanie, w odniesieniu do wyróżnionych stymulatorów charakterystycznych dla uzależnienia od pracy i do dynamiki trybów samoregulacji. Na podstawie propozycji modelu stymulacji *work craving* przyjmuję, że motywacja osoby uzależnionej od pracy może być zrozumiana w kontekście dwóch rodzajów stymulatorów: pożądanych i niepożądanych, oraz dwóch poziomów stymulatorów: oddziaływających na poziomie konsekwencji oraz oddziaływających na poziomie doznań pochodzących z samej aktywności. Na podstawie propozycji modelu dynamiki trybów samoregulacji *work craving* (niedoboru samoregulacji i nadmiaru samokontroli) wyjaśniam, dlaczego określone stymulatory *work craving* mają wartość motywacyjną dla pracoholików.

3.1. Pożądane i niepożądane konsekwencje w procesie uzależnienia od pracy

Aplikując model motywacji Heckhausena i Rheinberga (Rheinberg, 1989) dotyczący struktury działania motywowanego do aktywności pracoholickiej, w strukturze epizodu działania *work craving* wyróżniam cztery elementy: (1) spostrzeganą przez pracoholika sytuację, (2) działanie zapracowywania się, (3) wynik tego działania oraz (4) konsekwencje działania zapracowywania się, do których wynik z określonym prawdopodobieństwem może doprowadzić (Ryc. 13).

Sytuacją aktywującą działanie pracoholickie jest często dojmujące poczucie wewnętrznej pustki lub wydarzenie aktywujące niskie poczucie własnej wartości (np. realna lub antycypowana przez osobę krytyka ze strony innych). Działanie zapracowywania się jest przedmiotem wewnętrznego przymusu, które zastępco kompensuje niskie poczucie własnej wartości

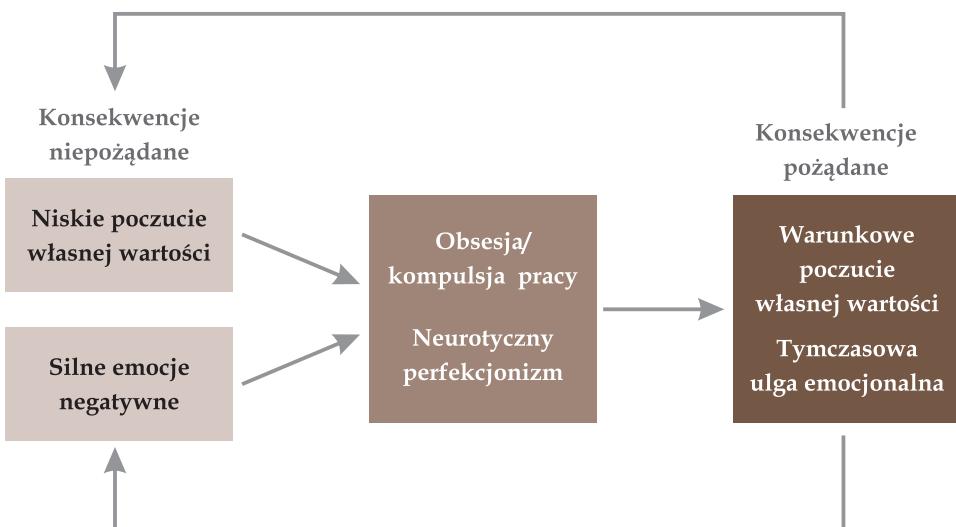


RYCINA 13. Elementy procesu motywacyjnego *work craving*. Źródło: opracowanie i grafika, K. Wojdyło.

i redukuje emocje negatywne. **Wynik działania** (w odróżnieniu od konsekwencji), jest bezpośrednim efektem, które ma być wywołane przez działanie, i do którego jednostka dąży w sposób zamierzony. Wynik jest bezpośrednią treścią przygotowanego i podejmowanego wysiłku (np. pracować intensywnie/ być stale zajętym, być lepszym od innych, uzyskać podziw/ uwagę innych). Należy zaznaczyć, że to co ma być wynikiem działania określone jest przez jednostkę, (tj. ściśle i wyłącznie determinowane przez perspektywę spostrzegania osoby działającej). **Konsekwencje działania** są natomiast efektem wyniku działania. Wynik może nieść za sobą rozmaite konsekwencje, które w różnej mierze mogą być z nim związane: na przykład poczucie kompetencji i skuteczności, w wyniku spełnienia perfekcjonistycznych standardów (nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości), poczucie ulgi emocjonalnej w wyniku unikania/ redukcji negatywnych emocji, czy lepsze samopoczucie w wyniku uznania przez innych.

Zgodnie z założeniami modelu Heckhausena i Rheinberga (Rheinberg, 1989) przyjmuję, że wynik działania sam w sobie, a więc bezpośredni rezultat działania (np. stałe, intensywne zapracowywanie się, zdobyta uwaga innych) nie ma żadnej wartości stymulującej. Dopiero konsekwencje wyniku działania decydują o jego atrakcyjności. Zgodnie z modelem *work craving*, można zakładać, że wyniki zapracowywania się (w formie perfekcjonistycznych rezultatów zapracowania lub pozyskiwanej uwagi/ podziwu innych), są związane z konsekwencjami zapracowania najważniejszymi dla pracoholika, tj. doznaniami nadkompensowania niskiego poczucia wartości i ulgi emocjonalnej. Stwierdzić można zatem, że motywacja pracoholicka zależy od wartości, przypisywanej przez osobę konsekwencjom zapracowania.

W obliczu negatywnych konsekwencji, do których prowadzi *work craving* (np. zdrowotnych, zob. Wojdyło i in., 2013), zastanawiająca jest – w szczególności z motywacyjnego punktu widzenia – kwestia, **dłaczego pracoholik uporczywie kontynuuje strategie zapracowywania się, mimo negatywnych konsekwencji zdrowotnych i wyczerpania?** Z modelu *work craving* wynika, że hedonistyczny mechanizm uzależnienia od pracy opiera się na dwóch rodzajach orientacji motywacyjnych: z jednej strony na dążeniu do nadmiernego kompensowania niskiego poczucia własnej wartości i osiągania ulgi emocjonalnej w wyniku zapracowania (pożądane konsekwencje), z drugiej strony na unikaniu stanów niskiego poczucia własnej wartości i wysokiego nasilenia emocji negatywnych (niepożądane konsekwencje) (Ryc. 14).



RYCINA 14. Błędne koło hedonistycznego patomechanizmu określające specyfikę uzależnienia do pracy (*work craving*). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

Pożądane konsekwencje aktywności pracoholickiej (nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości i redukcja/ unikanie emocji negatywnych) są dla pracoholika zawsze warunkowe (tj. nieustająco uzależnione od aktywności zapracowywania się). Nie są one nigdy w wyniku zapracowania osiągalne. W związku z tym, aktywność pracy musi być trwale powtarzana. Brak realnej możliwości osiągnięcia oczekiwanych konsekwencji w wyniku aktywności zapracowywania się prowadzi w rezultacie do niepożądanych konsekwencji aktywności pracoholickiej (np. intensyfikacji niskiego poczucia własnej wartości,

wzmocnienia negatywnych emocji oraz poczucia wewnętrznej pustki). Ponieważ pracoholik musi unikać niepożądanych konsekwencji, ów proces prowadzi do błędnego koła nawrotu zapracowania (Ryc. 14).

Podsumowując, na podstawie modelu uzależnienia od pracy można wyróżnić dwa rodzaje głównych konsekwencji zjawiska, pełniących funkcję stymulującą: (a) konsekwencje pożądane (warunkowe poczucie własnej wartości i tymczasowa ulga emocjonalna), (b) konsekwencje niepożądane (niskie poczucie własnej wartości i wysokie emocje negatywne). Mechanizm *work craving* polega więc z jednej strony na uporczywym dążeniu do oczekiwanych konsekwencji aktywności pracoholickiej, z drugiej strony na uporczywym unikaniu niepożądanych konsekwencji aktywności pracoholickiej. Określa on uzależnieniowy charakter aktywności pracoholickiej i może wyjaśniać nieumiejętność „wyłączenia się” z pracy, która jest kontynuowana mimo negatywnych skutków zdrowotnych i wyczerpania, doświadczanych przez osoby uzależnione od pracy.

3.2. Model stymulacji uzależnienia od pracy: stymulatory aktywności i konsekwencji

3.2.1. Indywidualna struktura epizodu uzależnienia od pracy

Z dotychczasowej dyskusji wynika, że pracoholicy podejmują aktywność zapracowywania się, motywowani konsekwencjami tej aktywności. Można jednak zakładać, że stymulacja do zapracowywania się może pochodzić również z poziomu samej aktywności pracoholickiej.

W celu wyjaśnienia możliwych rodzajów stymulacji *work craving*, jednej – związanej z konsekwencjami zapracowania i drugiej – pochodzącej z samej aktywności, odniosłam się do wyróżnionych przez Rheinberga (1989) dwóch rodzajów bodźców o charakterze stymulującym. Autor wyróżnił *bodźce związane z celem* (atrakcyjność działania związana z jego konsekwencjami, *purpose-related incentives*) oraz *bodźce związane z czynnościami* (doznanie w trakcie wykonywania czynności, *activity-related incentives*). Rheinberg zakłada, że bodźce związane z czynnościami odnoszą się do aktywności pasji pracy, która stymulowana jest przez przyjemność wynikającą z samej czynności. W oparciu o założenia modelu teoretycznego *work craving* (Wojdyło, 2013b), przyjmuję, że rodzaj stymulacji pochodzącej z aktywności może wyjaśniać nie tylko zjawisko pasji pracy, ale również zjawisko uzależnienia od pracy (*work craving*). Wychodzę z założenia, że *work craving* może zatem przebiegać na dwóch poziomach stymulacji, zarówno poziomie konsekwencji (*purpose-related incentives*), jak i poziomie

aktywności (*activity-related incentives*). Praktycznie rzecz ujmując, można zakładać, że jednostka uczy się uporczywego stylu pracy w wyniku hedonistycznych doznań związanych z nadmierną kompensacją niskiego poczucia własnej wartości i unikaniem/ redukcją emocji negatywnych, których doświadcza nie tylko po wykonaniu aktywności, ale również w trakcie jej wykonywania.

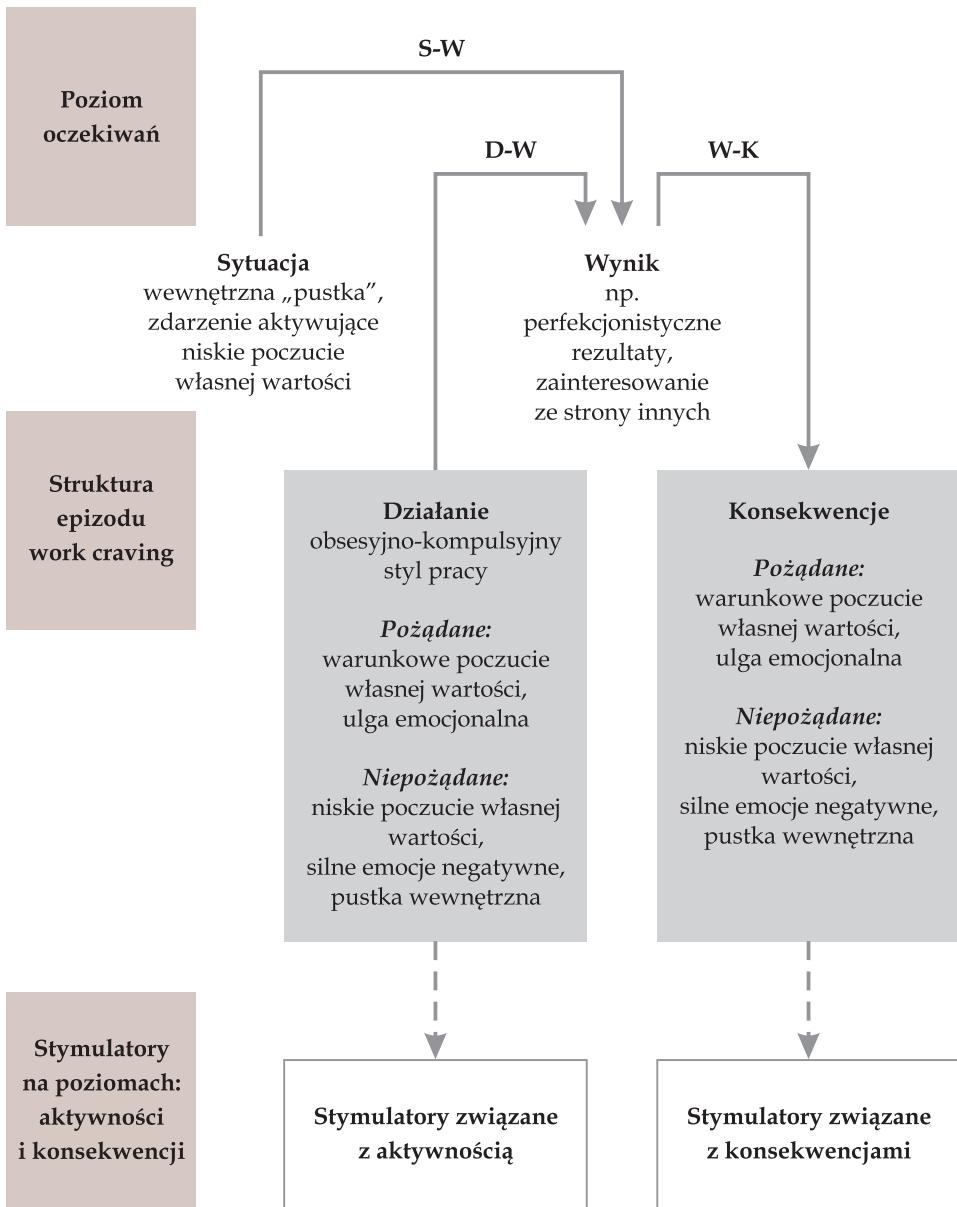
Przyjmuję zatem, że z jednej strony dążenie do pożądanych stymulatorów uzależnienia od pracy (nadkompensowania niskiego poczucia własnej wartości oraz do ulgi emocjonalnej) może zachodzić na dwóch poziomach aktywności: na poziomie konsekwencji aktywności (stymulacja pochodząca z konsekwencji) oraz podczas wykonywanej aktywności (stymulacja pochodząca z czynności). Z drugiej strony, unikanie niepożądanych stymulatorów uzależnienia od pracy (niskiego poczucia własnej wartości, negatywnych emocji, poczucia wewnętrznej pustki) może zachodzić również na dwóch poziomach aktywności: zarówno na poziomie konsekwencji aktywności (stymulacja pochodząca z konsekwencji), jak i podczas wykonywanej aktywności (stymulacja pochodząca z czynności).

W rezultacie powyższych założeń, przyjmuję, że specyfikę uzależnienia od pracy (strukturę epizodu *work craving*) można scharakteryzować w kontekście dwóch rodzajów stymulatorów (pożądanych i niepożądanych), oraz dwóch poziomów stymulacji (poziomu konsekwencji i poziomu aktywności). Powyższe założenia prowadzą do wniosku, że hedonistyczne komponenty uzależnienia od pracy mogą obejmować cztery ich rodzaje o funkcji motywującej: dwa rodzaje stymulatorów dotyczących konsekwencji: pożądane i niepożądane, oraz dwa rodzaje stymulatorów dotyczących czynności: pożądane i niepożądane.

W rezultacie aplikacji modelu motywacji Heckhausena i Rheinberga (Rheinberg, 1989) do zjawiska uzależnienia od pracy, proponuję model stymulacji w strukturze epizodu uzależnienia od pracy, w którym wyróżnam (Ryc. 15):

- (1) poziom oczekiwani (związanych z sytuacją, działaniem zapracowywania się oraz jego konsekwencjami);
- (2) stymulatory na poziomie aktywności (dotyczące doznań pochodzących z aktywności *work craving*, pożądanych i niepożądanych);
- (3) stymulatory na poziomie konsekwencji (dotyczące efektów aktywności *work craving*, pożądanych i niepożądanych).

Przyjmuję, że poziomy stymulatorów pochodzące z konsekwencji: pożądane i niepożądane oraz pochodzące z czynności: pożądane i niepożądane mają znaczenie dla podtrzymywania procesu uzależnienia od pracy i niemożności „wyłączenia się” z pracy. Poniżej omawiam poszczególne elementy struktury epizodu pracoholickiego, przedstawionego na rycinie 15.



RYCINA 15. Epizod uzależnienia od pracy (work craving) w kontekście dwóch poziomów stymulacji: związanych z konsekwencjami i z aktywnością (S-W – oczekiwanie typu Sytuacja-Wynik; D-W – oczekiwanie typu Działanie-Wynik; W-K – oczekiwanie typu Wynik-Konsekwencje). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

3.2.2. Poziom oczekiwania w strukturze epizodu uzależnienia od pracy

W oparciu o model motywacyjny Rheinberga (Rheinberg, 2006) wyróżniam trzy rodzaje oczekiwania związań z aktywnością pracoholicką:

(1) Oczekiwanie typu Sytuacja-Wynik (S-W; Ryc. 15) odnosi się do subiektywnego prawdopodobieństwa (przypuszczenia jednostki), w jakim kierunku dana sytuacja rozwinęłaby się (np. przynosząc negatywne konsekwencje dla poczucia własnej wartości lub intensyfikację emocji negatywnych), gdyby jednostka nie ingerowała w nią własnym działaniem (oczekiwanie wyniku sytuacji). Dana sytuacja, która działa stymulującą na jednostkę, zwykle jest związana z powiązanymi z nią oczekiwaniami w zakresie prawdopodobieństwa wystąpienia określonych wyników. Na przykład, sytuacja przewidywanej oceny ze strony innych osób (np. pracodawcy) może nieść duży potencjał oczekiwania wystąpienia określonego negatywnego wyniku (pracoholik może mieć przekonanie, że jeśli nie podejmie ekstremalnych działań pracy, zostanie oceniony negatywnie lub odrzucony przez innych). Można przypuszczać, że w przypadku pracoholizmu (ze względu na warunkową miłość w okresie dzieciństwa), związek między sytuacją a wynikiem pozytywnym jest słaby lub zerowy, np. brak wiary w to, że bez podejmowania specjalnych czy perfekcjonistycznych zabiegów można być zauważonym przez innych i zyskać uznanie, akceptację, uwagę. Rodzaj oczekiwania typu S-W może być istotny diagnostycznie: im słabsze jest oczekiwanie wyniku sytuacji, na którym jednostce zależy, tym silniejsza jest motywacja do czynnej ingerencji w tę sytuację.

(2) Oczekiwanie typu Działanie-Wynik (D-W; Ryc. 15) dotyczy związku między własnym działaniem a oczekiwaniami dotyczącymi określonego wyniku tego działania. Obejmuje przekonanie w zakresie subiektywnego prawdopodobieństwa, że własne działanie doprowadzi do zamierzonych wyników (np. przekonanie, że obsesyjno-kompulsyjny styl pracy zapewni osiągnięcie perfekcjonistycznych standardów i uznanie innych). Rheinberg wskazuje (Rheinberg, 2004), że im wyższe jest oczekiwanie wyniku działania przez jednostkę, tym silniejsza skłonność do działania.

(3) Oczekiwanie typu Wynik-Konsekwencje (W-K; Ryc. 15) dotyczy związku wyniku z jego konsekwencjami. Ten rodzaj oczekiwania zależy od znaczenia, jakie osoba przypisuje wynikowi. Innymi słowy, znaczenie wyniku jest zdeterminowane przez konsekwencje, jakie wynik będzie miał z perspektywy osoby działającej. Na przykład perfekcjonistyczne wykonanie pracy lub uwaga innych (wynik) mają dla pracoholika duże znaczenie jako strategie pozy-

skiwania poczucia własnej wartości i ważności (konsekwencja). Im wyższe jest oczekiwanie pracoholika dotyczące konsekwencji wyniku (im częściej dążenie do perfekcjonistycznych standardów wywołuje doznania nadkompensacji niskiego poczucia wartości i ulgi emocjonalnej), tym silniejsza jest jego skłonność do powtarzalności działania uporczywej pracy.

Podsumowując, poziom oczekiwania w epizodzie aktywności pracoholycznej obejmuje trzy rodzaje związanych z aktywnością *work craving* oczekiwania: (1) związane z wynikami samej sytuacji (bez interwencji osoby), (2) związane z wynikami własnych działań zapracowywania się i (3) związane z konsekwencjami wyników tych działań. Wyróżnione rodzaje oczekiwania mają znaczenie aplikacyjne. Na przykład, silne przekonania osoby z uzależnieniem od pracy dotyczące wyników własnej uporczywości pracy (i jednocześnie słaba wiara dotycząca wyników alternatywnych, bardziej adaptacyjnych strategii zaspakajania własnych potrzeb), mogą implikować, iż nie jest ona w stanie osiągnąć zaspokojenia własnych potrzeb (uwagi, uznania, akceptacji), z wykorzystaniem innych strategii niż poprzez neurotyczne, przymusowe działanie pracy. Wypracowanie oczekiwania (opartych na doświadczeniach), dotyczących wiary we własną skuteczność w zakresie innych poza pracowaniem sfer życia, może służyć określeniu potencjalnych celów współpracy terapeutycznej.

3.2.3. Stymulatory uzależnienia od pracy na poziomie aktywności

Jak wspomniano, sama aktywność zapracowywania się ma dla osoby uzależnionej od pracy istotne znaczenie stymulujące z uwagi na pochodzące z czynności stymulację dotyczącą zarówno pożądanych, jak i niepożądanych stymulatorów. Podczas gdy w pasji pracy stymulatory aktywności dotyczą „delekowania się” samą czynnością z powodu odczuwania przyjemności z niej płynącej, w przypadku *work craving* stymulatory pochodzące z aktywności dotyczą specyficznych doznąć związanych ze sposobem, w jaki czynność jest wykonywana (obsesyjno-kompulsyjnym dążeniem do nadmiernej perfekcji).

Na podstawie modelu uzależnienia od pracy można przyjąć, że warunkowe doznania poczucia własnej wartości i doświadczenia ulgi pochodzące z aktywności zapracowywania się, są stymulatorami pożądanymi na poziomie aktywności. Stymulatory te wzmacniają dążenie i motywację w procesie uzależnienia od pracy („pożądane stymulatory związane z aktywnością”; Ryc. 15; por. Ryc. 2). Należy zauważyć, że możliwym pożądanym stymulatorem związany z aktywnością uporczywej pracy mogą być również doznania fizjologiczne związane z wydzielaniem adrenaliny. Dawki

adreanaliny wywołują stan energetyzującego pobudzenia, pseudoprzyjemności, iluzji kontroli i mogą wtórnie stymulować mechanizm uporczywego zaangażowania w pracę. Doznanie pożądane na poziomie aktywności podtrzymuje aktywność *work craving*.

W związku z tym, iż doznanie pojawiające się podczas aktywności zapracowywania się nigdy nie przynosizą trwałych rezultatów kompensacji niskiego poczucia własnej wartości i ulgi emocjonalnej, pracoholik podczas czynności zapracowywania się może doświadczać (obok doznań pożądanych) szeregu doznań niepożądanych, od niskiego poczucia wartości, wysokich emocji negatywnych, po wewnętrzną pustkę. Na podstawie modelu *work craving* można przyjąć, że niskie poczucie własnej wartości, negatywne emocje oraz poczucie pustki są niepożądanymi stymulatorami w formie doznań pochodzących z aktywności. Stymulatory te wzmacniają motywację unikania w procesie uzależnienia od pracy („niepożądane stymulatory związane z aktywnością”; Ryc. 15; por. Ryc. 2).

3.2.4. Stymulatory uzależnienia od pracy na poziomie konsekwencji

Konsekwencje aktywności pracoholycznej dostarczają silnego pobudzenia z uwagi na stymulujące oddziaływanie zarówno pożądanych, jak i niepożądanych stymulatorów. Na podstawie modelu teoretycznego *work craving* można przyjąć, że warunkowe doznanie poczucia własnej wartości i doświadczenia ulgi pojawiające się jako rezultat zapracowania, są stymulatorami pożądanymi. Stymulatory te wzmacniają dążeniową motywację w procesie uzależnienia od pracy („pożądane stymulatory związane z konsekwencjami”; Ryc. 15; por. Ryc. 2).

W związku z tym, iż doznanie pojawiające się jako konsekwencje zapracowania nigdy nie przynosizą trwałych rezultatów kompensacji poczucia wartości i ulgi, w ich następstwie pojawiają się doznanie niskiego poczucia własnej wartości, wysokich emocji negatywnych i wewnętrznej pustki. Na podstawie modelu teoretycznego *work craving* można przyjąć, że niskie poczucie wartości, negatywne emocje oraz poczucie pustki są niepożądanymi stymulatorami w formie konsekwencji zapracowania. Stymulatory te wzmacniają motywację unikania w procesie uzależnienia od pracy („niepożądane stymulatory związane z konsekwencjami”; Ryc. 15; por. Ryc. 2).

Podsumowując, pożądane i niepożądane stymulatory na poziomie konsekwencji i aktywności, podtrzymują aktywność *work craving*. Można przypuszczać,

że stymulatory pożądane podtrzymują motywację dążeniową związaną z uzależnieniem od pracy, natomiast stymulatory niepożądane podtrzymują motywację unikania związaną z uzależnieniem od pracy (por. Ryc. 2). Z jednej strony, intensywne zapracowywanie się umożliwia wprawdzie pozyskiwanie kompensacji dla niskiego poczucia własnej wartości, ale wyłącznie tymczasowe i warunkowe (zależne od stałego zapracowania). W rezultacie prowadzi więc do potęgowania niskiego poczucia własnej wartości i konieczności przymusu zapracowywania się, by pracoholik mógł odczuwać akceptację siebie. Z drugiej strony, intensywne zapracowywanie się umożliwia ucieczkę od emocji negatywnych (pożądana konsekwencja), ale w rezultacie prowadzi do poczucia wewnętrznej pustki (niepożądana konsekwencja), która musi być stale przez pracoholika „zapracowywana”. W ten sposób mechanizm dążenia-unikania uzasadnia w przeżyciu pracoholika „sens” jego aktywności zapracowywania się.

Efektem procesu błędного koła *work craving* może być subiektywne doświadczanie siebie – „odczuwanie siebie” wyłącznie w procesie intensywnej pracy. Dochodzi do stanu, który można nazwać anhedonią emocjonalną (ograniczenia lub zaniku umiejętności odczuwania emocji). Ponieważ potrzebą każdego człowieka jest pragnienie odczuwania i doświadczania siebie, dążenie pracoholika, aby odczuwać siebie staje się uzależnione od pracowania w sposób uzależniony.

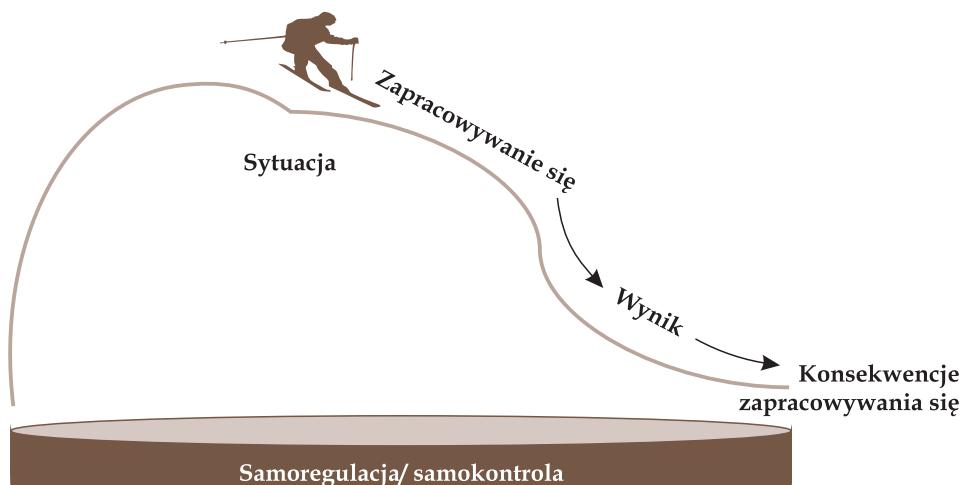
Przedstawiony na rycinie 15 model stymulacji aktywności *work craving* ma znaczenie aplikacyjne. Może być wykorzystany w psychoterapii w celu zrozumienia wspólnie z pacjentem stymulatorów działania pracoholickiego, zarówno na poziomie aktywności, jak i konsekwencji. W eksploracji stymulatorów należy dodatkowo wziąć pod uwagę, że każdy z nich może mieć określoną wartość stymulacyjną, zależną w dużej mierze od rodzaju osobowości, doświadczeń wczesnodziecięcych osoby i innych uwarunkowań w historii jej życia.

W praktyce psychoterapeutycznej, warto prześledzić wspólnie z pacjentem wartość stymulacyjną aktywności zapracowywania się oraz jej konsekwencje, z co najmniej dwóch powodów. Analiza stymulatorów może być pomocna w diagnozie w celu odróżnienia, czy działanie zapracowywania się nosi znamiona aktywności o charakterze patologii czy zdrowia. Poza tym ich wykrycie może umożliwiać identyfikację głównych mechanizmów wyznaczających i podtrzymujących uzależnienie od pracy, które z kolei mogą warunkować skuteczność leczenia. W dalszej części książki, przedstawiono dodatkowe materiały pomocnicze, które mogą być pomocne w identyfikowaniu stymulatorów aktywności pracoholickiej pacjenta.

3.3. Model dynamiki trybów samoregulacji uzależnienia od pracy: niedobór samoregulacji i nadmiar samokontroli

Wobec wyróżnionych rodzajów stymulatorów *work craving*, nasuwa się pytanie: **dłaczego niskie poczucie własnej wartości oraz wysokie emocje negatywne mają dla osób uzależnionych od pracy wartość stymulującą do uporczywego zapracowywania się?** W celu odpowiedzi na to pytanie i lepszego wyjaśnienia motywacji pracoholickiej, proponuję analizę działania pracoholickiego z perspektywy integracyjnej – zarówno procesów motywacyjnych (wyniku i konsekwencji aktywności), jak i trybów samoregulacji (Ryc. 16).

Zgodnie z teorią Kuhla (Kuhl, 2001), u podstaw aktywności człowieka leżą kompetencje dwojakiego rodzaju, dotyczące samoregulacji oraz odnoszące się do samokontroli. Różnice między dwoma trybami samoregulacji wyjaśniono w rozdziale 2 (Tabela 5). Badania dotyczące związku uzależnienia od pracy z trybami samoregulacji, które omówiono w rozdziale 2, pokazały, że *work craving* jest związany z niskimi kompetencjami samoregulacji i jednocześnie wysokimi kompetencjami samokontroli (Wojdyło, Baumann i Kuhl, w druku).



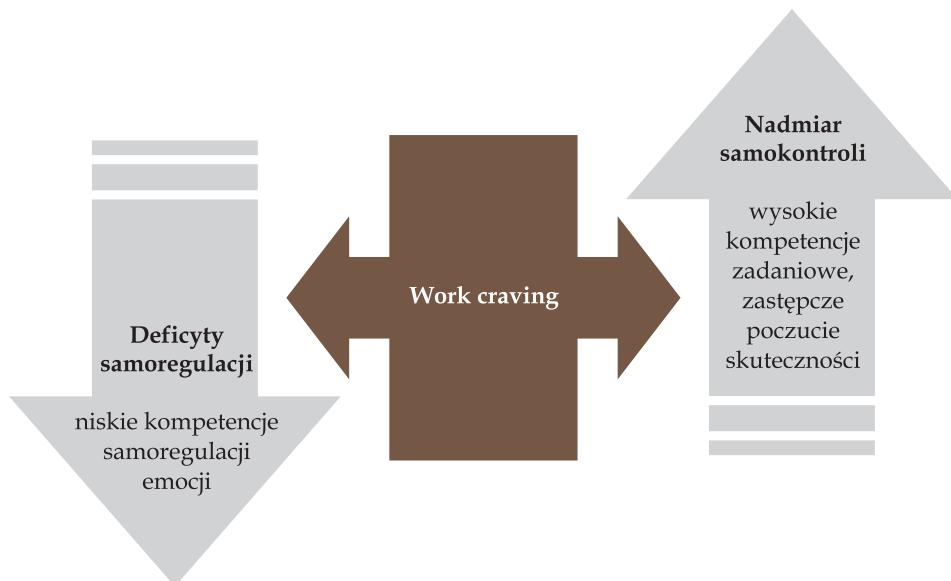
RYCINA 16. Model regulacyjny uzależnienia od pracy (*work craving*). Źródło: opracowanie i grafika, K. Wojdyło.

Oznacza to, że pracoholicy mają niskie kompetencje dotyczące radzenia sobie z emocjami (niska samoregulacja): wykazują trudności z kierowaniem własnymi działaniami w zgodzie z własnymi potrzebami i preferencjami, z regulowaniem emocji w sposób adekwatny do kontekstu sytuacji (motywowanie siebie

i samouspokajanie) oraz z elastycznym rozwiązywaniem konfliktów związanych z działaniem. Wykorzystują więc pracę jako środek do unikania/ redukowania emocji negatywnych i dostarczania sobie ulgi. Jednocześnie pracoholików charakteryzują wysokie kompetencje w zakresie samokontroli, co odzwierciedla się w kierunku i przedmiocie motywacji działań pracoholycznych. Wykazują wysoki poziom samodyscypliny, ponadto silnie podtrzymując określony cel i tłumią wszelkie kuszące alternatywy, nawet jeśli te alternatywy są spójne z ich własnymi potrzebami. Tłumią własne potrzeby i emocje (zmęczenie, wyczerpanie, słabość, bezradność, potrzebę bliskości) oraz kompensują deficyty w ich zaspokajaniu poprzez zapracowywanie się a także stale podwyższanie poprzeczki/ standardów działania.

Można zatem stwierdzić, że pracoholicy w związku z niskimi kompetencjami samoregulacji nie potrafią sobie radzić z niskim poczuciem własnej wartości i wysokimi emocjami negatywnymi. Wykorzystują więc uporczywie strategię zapracowywania się (w stylu samodyscypliny i nadmiernej wytrwałości), by zastępco radzić sobie z deficytami kompetencji samoregulacji emocji i z niskim poczuciem własnej wartości. Zatem im niższe poczucie własnej wartości i im wyższe emocje negatywne oraz im niższe umiejętności samoregulacji emocji, tym wyższe tendencje do zapracowywania się. Jednak paradoks rezultatów tego rodzaju procesu działania polega na tym, że intensywność zapracowywania się w trybie dominującej samokontroli (podtrzymująccej „oderwanie się” od własnych potrzeb) zwrotne pogłębia deficyty regulacji emocji (procesy samoregulacji) i wzmacnia nadmiar sprawności zadaniowych (procesy samokontroli), jako jedynej znanej pracoholikowi strategii zaspokajania potrzeb własnej wartości/ ważności. W efekcie zatem, uzależnienie od pracy pogłębia zarówno deficyty samoregulacji, jak i nadmiar samokontroli (Ryc. 17) i wzmacnia tym samym brak umiejętności radzenia sobie w sposób adaptacyjny z emocjami negatywnymi i niskimi poczuciem własnej wartości. Procesy te, we wzajemnej dynamice zależności, mogą prowadzić do wyżej wspomnianego stanu tzw. anhedonii emocjonalnej, tj. ograniczenia lub zaniku umiejętności odczuwania emocji.

Powróć zatem do pytania: dlaczego niskie poczucie własnej wartości oraz wysokie emocje negatywne mają dla pracoholików wartość stymulującą do uporczywego zapracowywania się? Po pierwsze, niskie umiejętności samoregulacji i wysokie kompetencje samokontroli u osób uzależnionych od pracy motywują do wykorzystywania uporczywego pracowania, jako strategii zastępczego radzenia sobie z niskim poczuciem własnej wartości i wysokimi emocjami negatywnymi. Po drugie, mechanizm zależności między uzależnieniem od pracy a pogłębiającymi się deficytami samoregulacji i nadmiarem samokon-



RYCINA 17. Mechanizm dynamiki trybów samoregulacji podtrzymujący uzależnienie od pracy (work craving). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

troli w wyniku zapracowywania się (Ryc. 17) może zwrotnie wzmacniać niskie poczucie własnej wartości i silne emocje negatywne, powodując, że zyskują one coraz większą wartość stymulacyjną w podtrzymywaniu uzależnienia od pracy. W rezultacie dokonanie zmiany („wyzwolenie się” z pracoholizmu), może być tym bardziej zaawansowane są wyżej wymienione mechanizmy podtrzymujące uzależnienie od pracy.

Podsumowanie

W rozdziale przedstawiono dwa modele ilustrujące mechanizmy podtrzymujące *work craving* i nieumiejĘtość „wyłączenia się” z pracy. Po pierwsze, zaproponowano model stymulacji *work craving*. Zgodnie z założeniami modelu aktywność *work craving* i nieumiejĘtość „wyłączenia się” z pracy może być zrozumiana w kontekście dążenia do pożądanych stymulatorów lub unikania niepożądanych stymulatorów, oddziaływających zarówno w trakcie wykonywania aktywności pracoholickiej (poziom aktywności), jak również po jej wykonaniu (poziom konsekwencji). Po drugie, zaproponowano model dynamiki trybów samoregulacji *work craving*. Zgodnie z założeniami tego modelu, proces

K. Wojdyło: Uzależnienie od pracy. Teoria - diagnoza - psychoterapia

work craving (nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości i unikanie/redukcja wysokich emocji negatywnych w wyniku zapracowywania się) jest podtrzymywany przez wzajemne zależności między deficytami samoregulacji i nadmiarem samokontroli. Z kolei nasilenie trybów samoregulacji (deficytów samoregulacji i nadmiaru samokontroli) jest zwrotnie wzmacniane w wyniku zapracowywania się, co ilustruje złożoność procesów wspomagających uzależnieniowe mechanizmy pracoholizmu. Model stymulacji *work craving* oraz model dynamiki trybów samoregulacji mogą być wykorzystywane w psychoterapii osób uzależnionych od pracy zarówno na poziomie diagnozy, jak i w procesie psychoedukacji.

ROZDZIAŁ 4

MODELE PSYCHOTERAPII UZALEŻNIENIA OD PRACY

W niniejszym rozdziale proponuję aplikację modelu *work craving* (Wojdyło, 2013b) do praktyki psychoterapeutycznej. Przedstawiam dwa opracowane modele psychoterapii pracoholizmu: (1) model psychoterapii uzależnienia od pracy oparty na założeniach nurtu poznawczo-behawioralnego, ukazujący powiązania między poznawczymi elementami wyznaczającymi i podtrzymującymi uzależnienie od pracy, oraz (2) model psychoterapii uzależnienia od pracy oparty na koncepcji schematów i trybów, ukazujący powiązania między dominującymi schematami charakterystycznymi dla pracoholizmu i komponentami zjawiska. Omawiam założenia obu modeli i wskazuję możliwości ich zastosowania w leczeniu uzależnienia od pracy.

4.1. Model poznawczo-behawioralny uzależnienia od pracy

4.1.1. Komponenty poznawczo-behawioralnego modelu uzależnienia od pracy

W modelach poznawczych przyjmuje się, że zaburzenia kliniczne można rozróżnić na podstawie konkretnych struktur poznawczych (przekonań) i strategii przetwarzania informacji (procesów poznawczych) (Freeman i Reinecke, 1995). Trzy rodzaje elementów poznawczych (przekonania kluczowe, przekonania pośredniczące/ dysfunkcjonalne założenia oraz myśli automatyczne) to nieprzystosowane wzorce reagowania nabyte w procesie gromadzenia doświadczenia i obserwacji oraz podlegające restrukturyzacji poznawczej.

W literaturze przedmiotu brakowało ujęcia pracoholizmu w kategoriach poznawczo-behawioralnego modelu teoretycznego, który mógłby stanowić podstawę oddziaływań psychoterapeutycznych. W efekcie aplikacji badań własnych nad pracoholizmem do praktyki psychologicznej zaproponowałam model poznawczo-behawioralny pracoholizmu (CBT) (Ryc. 18). Model został opracowany specjalnie do celów terapii w nurcie poznawczo-behawioralnym osób uzależnionych od pracy (Wojdyło, 2010b; 2013a; Wojdyło, w druku).

Model teoretyczny *work craving* implikuje możliwość określenia specyfiki poznawczo-behawioralnego funkcjonowania pracoholików (Wojdyło, 2012; 2013b; 2013c; 2015c; Wojdyło, w druku). Na podstawie tego modelu oraz analizy wyników badań dotyczących uzależnienia od pracy (Wojdyło, 2010b; Wojdyło i in., 2013), jak również w oparciu o koncepcję poznawczo-behawioralną Ellisa (Ellis, 1999) i model depresji Becka (Beck, 1967), wyróżniłam główne poznawcze czynniki podtrzymujące pracoholizm i predysponujące do jego rozwoju:

- dysfunkcjonalne przekonania kluczowe dotyczące własnej niskiej wartości i ważności (przekonania o własnej bezwartościowości, niekompetencji, bezradności);
- dysfunkcjonalne przekonania pośredniczące dotyczące strategii kompensowania własnej niskiej wartości i unikania/ redukcji emocji negatywnych – system założeń/ zasad określających strategie postępowania służące kompensowaniu niskiego poczucia własnej wartości i pozyskiwaniu emocjonalnej ulgi.

Przekonania kluczowe (np. „Nie jestem dość dobry”) stanowią względnie trwałe elementy systemu poznawczego. Są to struktury poznawcze, które powstają w wyniku doświadczeń wczesnego dzieciństwa (Ryc. 17), definiując tożsamość podmiotu i wyznaczając sposób klasyfikacji, interpretacji i nadawania znaczenia bodźcom. Na podstawie badań Becka (1967) dotyczących triady poznawczej u pacjentów depresyjnych (negatywnych przekonań o sobie, świecie i przyszłości), można przyjąć, że treść przekonań osoby dotyczy generalnie trzech kategorii „obiektów”: obrazu ja, świata oraz wizji przyszłości (por. Maruszewski, 2000). Schematy poznawcze w związku z tym, że odpowiadają za nadawanie znaczenia zdarzeniom, uczestniczą w procesie samoregulacji osobowości, kontrolując pozostałe procesy psychologiczne, m.in. emocjonalne, motywacyjne (Alford i Beck, 2005) i wyznaczając strategie adaptacyjne (np. radzenie sobie ze stresem). Przekonania kluczowe należą do tzw. wiedzy ukrytej. Uaktywniane są pod wpływem określonych wydarzeń krytycznych i odzwierciedlane w tzw. negatywnych automatycznych myślach – wiedzy jawnej, stanowiącej dla podmiotu najbardziej dostępną analizie formę poznania (Beck, 2005; Popiel i Pragłowska, 2008).

Przekonania pośredniczące (zwane dysfunkcjonalnymi założeniami lub zasadami), to określone reguły wyznaczające sposób postępowania, strategie „radzenia sobie” z negatywnymi przekonaniami kluczowymi. Reguły postępowania występują zazwyczaj w formie imperatywów: „powinno się”, „należy” i mogą przejawiać się w formie założeń i zasad, np. *Zawsze powiniensem dawać z siebie wszystko*, lub postaw, np. *Przeciętność w pracy jest czymś strasznym*.

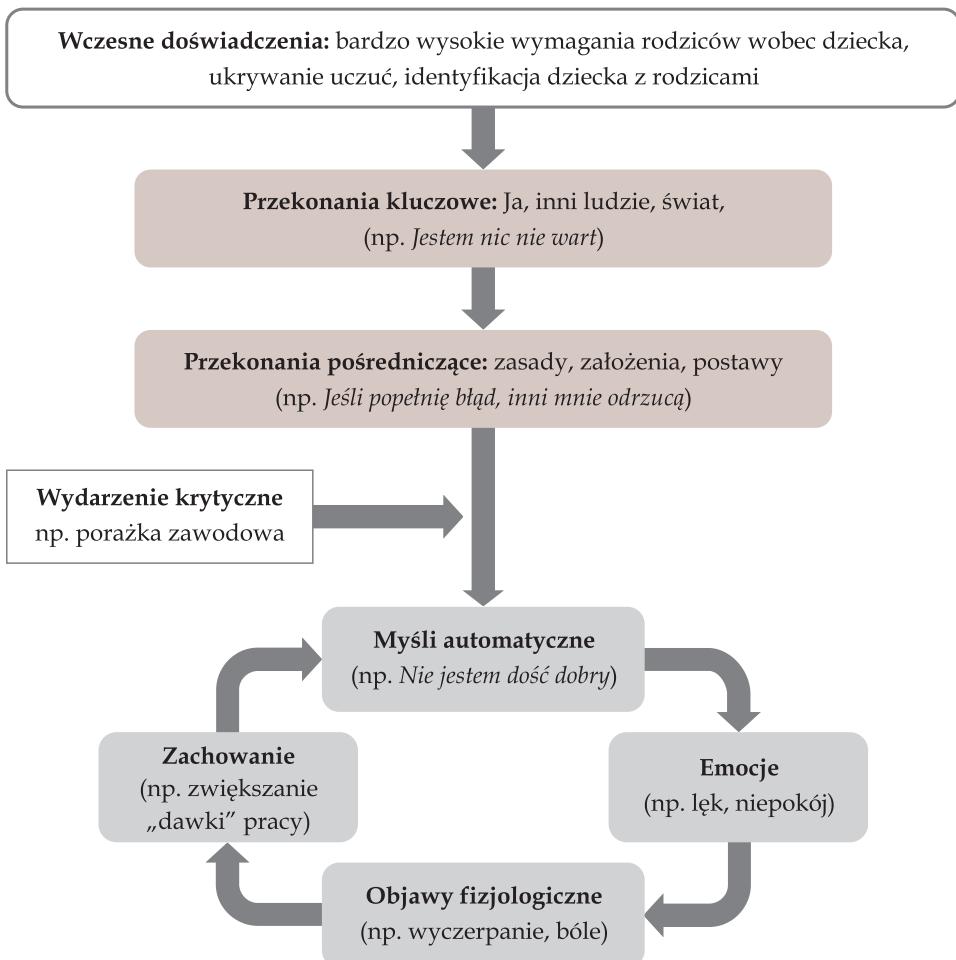
Określają warunki zaistnienia danych okoliczności dla wystąpienia określonych wydarzeń/ stanów. Przekonania pośredniczące występują w formie pozytywnej (warunki określające co należy zrobić, by negatywne zdarzenie nie wystąpiło, np. „Jeśli będę ciężko pracować, ludzie będą mnie szanowali”), lub w formie negatywnej (warunki określające wystąpienie zdarzenia negatywnego, np. „Jeśli nie będę ciężko pracować, zostanę odrzucony przez innych”).

Myśli automatyczne – w odróżnieniu od przekonań kluczowych (struktur poznawczych) – należą do obszaru treści poznawczych (Dowd, 2006). Powstają wskutek nadawania interpretacji wydarzeniom, a także w wyniku tworzenia przewidywań. Wywołują określone reakcje emocjonalne, fizjologiczne oraz behawioralne. Zgodnie z hipotezą specyficzności poznawczej Becka, przekonania kluczowe wpływają na kierunek procesów zniekształcania (tzw. zniekształceń poznawczych), aktywowanych przez bodźce środowiskowe, natomiast myśli automatyczne mogą być wypadkową procesów zniekształcania.

Zgodnie z poznauczo-behawioralnym modelem uzależnienia od pracy (Ryc. 18), podstawą kształtowania się kluczowych przekonań (o własnej bezwartościowości, niekompetencji, bezradności) prowadzących do rozwoju zjawiska, są wczesne doświadczenia w interakcji z rodzicami/ opiekunami (Wojdyło, 2013a). Z badań wynika, że doświadczenia te cechuje przede wszystkim nierealistyczny perfekcjonizm, ukrywanie emocjonalności, postawy rodzicielskie w formie bardzo wysokich wymagań, braku konsekwencji, odrzucenia emocjonalnego (ze strony matki i ojca) oraz nadmiernego ochraniania (ze strony matki) (Lewandowska-Walter i Wojdyło, 2010; 2011).

W opisywanym modelu przyjmuję, że problem uzależnienia może być latentny i nie ujawniać się w funkcjonowaniu osoby uzależnionej, dopóki przez zapracowywanie się udaje jej się spełniać zasady zawarte w przekonaniach pośredniczących, nadkompensować niskie poczucie własnej wartości oraz unikać emocji negatywnych. Problem uzależnienia od pracy ujawnia się zazwyczaj w następstwie wydarzeń krytycznych (najczęściej takich, które zagrażają podtrzymywaniu pozytywnego obrazu ja). Wydarzenia krytyczne uaktywniają dezadaptacyjne przekonania, które z kolei wywołują jawne trudności w postaci wzajemnie powiązanych dezadaptacyjnych myśli, silnych, negatywnych emocji, reakcji fizjologicznych, i dysfunkcjonalnych wzorców zachowań funkcjonujących w cyklu błędnych kół (Ryc. 18).

Na podstawie wykrytego związku *work craving* z trybami samoregulacji (Wojdylo, Baumann i Kuhl, w druku), można przypuszczać, że mechanizm *work craving* może być wzmacniany przez deficyty samoregulacji i nadmiar samokontroli. Deficyty samoregulacji emocji mogą wzmacniać nasilenie emocji negatyw-



RYCINA 18. Poznawczo-behawioralny model uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło (2010b, 2013a).

nnych i trwałość dezadaptacyjnych struktur poznawczych w błędny kole uzależnienia od pracy. Z kolei nadmiar samokontroli może wzmacniać nasilenie strategii zapracowywania się i utrzymywać dezadaptacyjne struktury poznawcze w błędny kole uzależnienia od pracy. Model poznawczo-behawioralny pracoholizmu może być wykorzystywany w psychoterapii w co najmniej trzech celach: (a) psychoedukacji (b) rozpoznania indywidualnych mechanizmów poznawczych uzależnienia u danego pacjenta (c) doboru technik interwencji najbardziej adekwatnych do zidentyfikowanych deficytowych obszarów osobowości u danego pacjenta.

Szczegółowe omówienie modelu poznawczo-behawioralnego oraz specyfiki poznawczego funkcjonowania osób uzależnionych od pracy przedstawione w monografii: *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza* (Wojdyło, 2010b).

4.1.2. Typowe dla uzależnienia od pracy przekonania kluczowe, pośredniczące i zniekształcające poznawcze

Typowe dla uzależnienia od pracy przekonania kluczowe

Na podstawie analizy wyników badań przedstawionych w monografii: *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza* (Wojdyło, 2010b), wyróżniam typowe dla osób uzależnionych do pracy przekonania kluczowe, przekonania pośredniczące (zasady/ założenia) oraz zniekształcające poznawcze. W związku z tym, że istotą pracoholizmu jest niskie poczucie własnej wartości, przekonania kluczowe pracoholików dotyczą w szczególności własnej bezwartościowości, niekompetencji i słabości/ bezradności.

Wśród głównych przekonań kluczowych charakterystycznych dla pracoholizmu, można wymienić (Wojdyło, 2010b):

- *Jestem nieadekwatny.*
- *Jestem bezwartościowy.*
- *Jestem nieważny.*
- *Jestem nieskuteczny.*
- *Jestem niekompetentny.*
- *Jestem do niczego.*
- *Inni mnie nie szanują.*
- *Mam wady (nie dorównuję innym).*
- *Nie jestem dość dobry (w kategoriach sukcesu).*

Należy zauważyć, że wymienione przekonania kluczowe nie wyczerpują całego spektrum uwarunkowań zjawiska uzależnienia od pracy.

Typowe dla uzależnienia od pracy przekonania pośredniczące (założenia/zasady)

Na podstawie analizy wyników badań (Wojdyło, 2010b) wyróżniam cztery obszary tematyczne dysfunkcyjnych założeń/ zasad typowych dla pracoholizmu (por. schematy typowe dla pracoholizmu i model *work craving* oparty na schematach, przedstawiony na Ryc. 24):

- (1) **Zasady dotyczące podporządkowania się** (wychodzenia naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom innych oraz ich zaspokajania, przy jednoczesnym tłumieniu własnych preferencji i potrzeb, w celu zyskania aprobaty/ uznania ze strony innych i uniknięcia odrzucenia).

Przykładowe zasady dotyczące podporządkowania się:

- Muszę spełniać oczekiwania innych, by zdobyć ich akceptację.
- Jeśli spełniam oczekiwania innych, to mnie docenią/ nie opuszczą.
- Muszę być zawsze dyspozycyjnym, by być szanowanym i cenionym.
- Muszę zadowalać innych, by nie być odrzuconym.

(2) **Zasady dotyczące poszukiwania akceptacji i uznania** (przesadnego dążenia poprzez zapracowywanie się do zdobywania uznania, szacunku lub uwagi innych, które pracoholik spostrzega jako warunek akceptacji siebie i własnej wartości/ ważności).

Przykładowe zasady dotyczące poszukiwania akceptacji i uznania:

- Należy dążyć do tego, by zdobyć sympatię innych, bo tylko wtedy człowiek może czuć się lepiej.
- Człowiek zasługuje na uznanie innych, jeśli jest najlepszy.
- Jeśli popełnię błąd, będę odrzucony.
- Jeśli inni źle mnie ocenią, to mnie odrzucą.
- Ważne jest by mieć czas, uwagę i uznanie innych, bo wtedy jestem ważny.

(3) **Zasady dotyczące bezwzględnych standardów** (spełniania bardzo wysokich standardów osiągnięć i postaw nadmiernego perfekcjonizmu, jako warunków uniknięcia krytyki i braku akceptacji ze strony innych; sztywne reguły i powinności dotyczące różnych obszarów życia, również nadmiernego zaabsorbowania czasem i wydajnością).

Przykładowe zasady dotyczące bezwzględnych standardów:

- Powiniensem się stale doskonalić, być doskonałym (tzn. takim, który wszystko robi najlepiej).
- Powiniensem być zdolny do kontrolowania nie tylko siebie, ale różnych sytuacji, ludzi i rzeczy, które mogą być dla mnie ważne.
- Tylko wytrwała i ciężka praca zapewnia szczęście i zadowolenie z siebie.
- Aby czuć się szczęśliwym, człowiek musi wykonywać wszystko maksymalnie dobrze.
- Człowiek może być albo najlepszy, albo najgorszy, nie ma stanów „pośrednich”.
- Zabawa i przyjemność są marnowaniem czasu, ponieważ jest zbyt wiele pracy do wykonania.

(4) **Zasady dotyczące roszczeniowości/ wielkościowości** (z powodu przekonania pracoholika o własnej wyjątkowości, zasady te odnoszą się do uprawnień do: bycia traktowanym wyjątkowo, zależności od innych osób oraz impulsywności).

Przykładowe zasady dotyczące roszczeniowości/ wielkościowości:

- Wszystko musi być po mojej myśli.
- Powinienem zawsze dostawać to, czego chcę; jeśli tego nie dostaję, to coś jest nie w porządku.
- Moje życie powinno przebiegać bez cierpienia i nadmiernego wysiłku.
- Warto interesować się ludźmi o tyle, o ile są użyteczni.
- Inni powinni robić to, co ja oczekuję i w czasie, w którym ja tego chcę.
- Jeśli ktoś spełnia moje oczekiwania, to jestem wartościowy/ważny.

Typowe dla uzależnienia od pracy zniekszałcenia poznawcze

Poniżej przedstawiono niektóre zniekszałcenia poznawcze, często występujące u pacjentów z uzależnieniem od pracy (por. też model schematów uzależnienia od pracy; Ryc. 24).

(1) Myślenie dychotomiczne – zwane inaczej myśleniem w kategoriach „czarno-białych” lub myśleniem biegunkowym. Polega na spostrzeganiu siebie, innych ludzi i zdarzeń w kategoriach dwóch skrajności, bez dostrzegania kontynuum, na przykład: *Albo jestem wyjątkowy/doskonały, albo jestem nikim*.

(2) Obwinianie innych – przejawia się w tendencjach do obwiniania innych (krytykowania i deprecjonowania) za powstałe błędy, celem zdjęcia z siebie odpowiedzialności. Na przykład pracoholik obwinia rodzinę, współpracowników, za powstałe porażki, które zagrażają jego poczuciu „wyjątkowości”, na przykład: *Inni są winni, nie ja*.

(3) Zniekszałcenia dotyczące własnej wadliwości – własne osiągnięcia spostrzegane są jako „pochodzące z zewnątrz”, zależne od losu i szczęścia, a nie własnych naturalnych skłonności czy zdolności. Zniekszałcenia przejawiają się w myślach deprecjonujących wyniki własnych działań, oraz w myślach o niezasługiwaniu na miłość, z towarzyszącym poczuciem upokorzenia i pogardy wobec siebie, na przykład: *Jestem beznadziejny*.

(4) Zniekszałcenia dotyczące poczucia izolacji społecznej – przejawiają się w myśleniu o sobie jako gorszym w porównaniu z innymi, jako wyizolowanym i odmiennym od innych, na przykład: *Jestem inny i nikt mnie nie pokocha*.

(5) Zniekszałcenia dotyczące bycia deprywowanym emocjonalnie i opuszczonym/ odrzuconym przez innych – przejawiają się w myśleniu osoby uzależnionej od pracy, że inni nie będą w stanie jej zrozumieć, empatycznie wysuchać, ani zaspokoić jej potrzeb emocjonalnych, oraz że opuszczą lub odrzucą, gdy nie będzie spełniać ich oczekiwania, na przykład: *Przedzej czy później inni i tak odrzucą mnie*.

(6) Zniekszałcenia dotyczące nieufności/ skrzywdzenia – przejawiają się w oczekiwaniach pracoholika na temat „złych intencji” ze strony innych, prze-

widywaniach bycia manipulowanym, wykorzystywanyem, okłamywanym przez innych, i obawie skrzywdzenia w sytuacji „odsłonięcia się”, na przykład: *Nie można innym ufać, bo inni krzywdzą.*

(7) **Zniekształcenia dotyczące podporządkowania** – dotyczą przekonań, że należy podporządkować się innym osobom, spełniać ich oczekiwania, by nie być odrzuconym/ opuszczonym przez innych, na przykład: *Muszę dopasować się do innych, by nie być odrzuconym.*

(8) **Zniekształcenia dotyczące poszukiwania akceptacji i uznania** – dotyczą przekonań pracoholika o warunkowej aprobacie przez innych poprzez okazywanie przez nich podziwu, zwracania uwagi, zainteresowania nim. Chwalenie i podziw utożsamiane są z miłością, sympatią, zainteresowaniem ze strony innych oraz ważnością w ich oczach, na przykład: *Pozycja, osiągnięcia i wygląd decydują o aprobacie w oczach innych.*

(9) **Zniekształcenia dotyczące bezwzględnych standardów i surowości** – przejawiają się w myśleniu o konieczności spełniania najwyższych standardów doskonałości i niedopuszczaniu do popełnienia błędów (jako warunków akceptacji przez innych, ich uwagi i zainteresowania), jak również o konieczności poniesienia konsekwencji (kary) za popełnienie błędu, na przykład: *Jestem w porządku, tylko jeśli jestem doskonały.*

(10) **Zniekształcenia dotyczące roszczeniowości i wielkościowości** – przejawiają się w wyolbrzymionym poczuciu własnego znaczenia i poczuciu, że pracoholikowi przysługują szczególne uprawnienia, jako warunki poczucia własnej wartości, na przykład: *Jeśli inni traktują mnie wyjątkowo, to jestem ważny i szanowany.*

(11) **Selektywna uwaga** – polega na skupianiu się na jednym negatywnym szczegółie z pominięciem pełnego obrazu w ocenie sytuacji. Pracoholik zawsze ostatecznie czuje się przegrany, koncentruje się na swoich wadach i wyolbrzymia je, a sukcesy ignoruje lub pomniejsza ich znaczenie, na przykład: *Nic, co robię, nie jest wystarczająco dobre.*

(12) **Nadużywanie imperatywów** – jest myśleniem typu „muszę, powinniem”. U pracoholików charakterystyczny jest silnie rozwinięty system powinności, podtrzymujący wewnętrzny przymus pracy, na przykład: *Życie jest walką, więc muszę walczyć, by przeforsować mój sposób postępowania.*

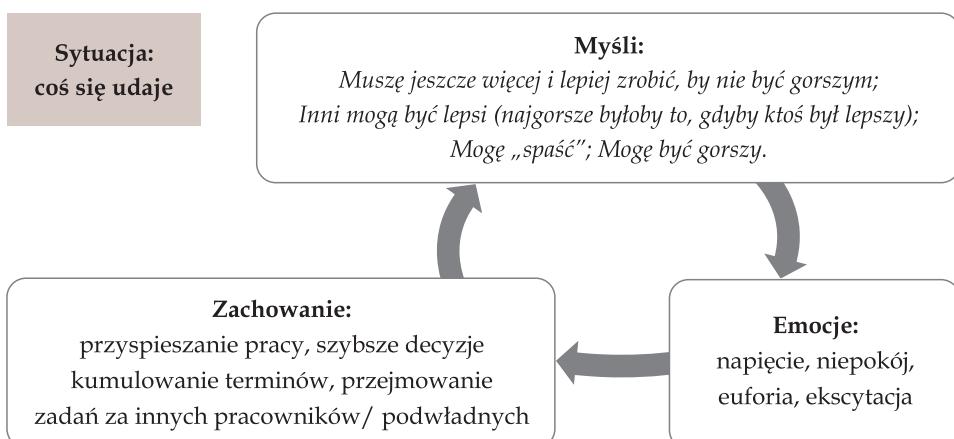
(13) **Pomijanie lub pomniejszanie pozytywów** – jest efektem nadmiernie perfekcjonistycznych standardów, przejawia się w przekonaniach o istnieniu doskonałego stanu rzeczy, na przykład: *Rzeczy muszą być doskonale, bym był szczęśliwy.*

(14) **Nadmierne uogólnianie** – polega na dokonywaniu zbyt ogólnych wniosków na podstawie pojedynczego zdarzenia, na przykład: *Szef mnie skrytykował, więc jestem beznadziejny.*

4.1.3. Przykłady błędnych kół w uzależnieniu od pracy z perspektywy modelu CBT

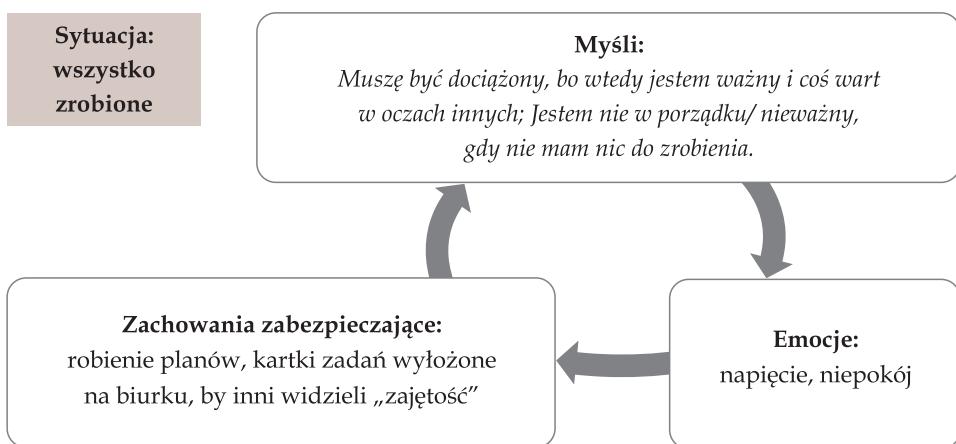
Model poznawczo-behawioralny pracoholizmu może być wykorzystywany w praktyce psychoterapeutycznej, między innymi, w celach psychoedukacji z wykorzystaniem analizy błędnych kół, dotyczącej zależności między elementami podtrzymującymi problematyczne strategie zapracowywania się. Na rycinach od 19 do 22 przedstawiono przykłady analizy błędnych kół w oparciu o model poznawczo-behawioralny pracoholizmu, pochodzące z praktyki klinicznej. Ilustrują one główne mechanizmy uzależnienia od pracy: nadkompen-sowania niskiego poczucia własnej wartości i unikania/ redukcji emocji negatywnych poprzez zapracowywanie się, w czterech przykładowych sytuacjach:

(1) Sytuacja spostrzeganych postępów w pracy (Ryc. 19) może uaktywniać u osoby uzależnionej od pracy myśli automatyczne, związane ze schematem bezwzględnych standardów oraz schematem własnej wadliwości (niskiego poczucia własnej wartości). Zgodnie z zasadą, że żaden wynik nie jest dostatecznie dobry i że określone wykonanie zadania może być zawsze lepiej wykonane (schemat bezwzględnych standardów), pracoholik we własnym przekonaniu musi wciąż więcej i lepiej pracować, aby nie czuć się gorszym od innych. Spostrzegane efekty w realizacji zadania, z jednej strony powodują euforię, z drugiej zaś brak poczucia bycia dostatecznie dobrym (schemat wadliwości) oraz ciągłą obawę, że inni mogą być lepsi. Myśli i emocje związane z sytuacją spotrzeganych postępów w pracy ostatecznie wywołują lęk/ niepokój prowadzący do przyspieszania pracy i podtrzymywania błędnego koła zapracowania.



RYCINA 19. Błędne koło uzależnienia od pracy związane z sytuacją spostrzeganych postępów w pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

(2) **Sytuacja spełnionego planu zadań** (Ryc. 20) w przekonaniach i przeżyciach pracoholika stanowi zagrożenie dla jego (i tak niskiego) poczucia własnej wartości (schemat wadliwości), ponieważ aktywuje zasady związane z warunkową akceptacją siebie, zależną od bycia stale zajętym. W sytuacji, gdy „wszystko jest zrobione” pracoholik odczuwa lęk, który prowokuje go do przywrócenia stanu stałego zajmowania się pracą. Lęk w sytuacji zrealizowanych zadań wzmacniany jest dodatkowo przez przekonania o warunkowej akceptacji przez innych, zależnej od strategii zapracowywania się: *Jeśli nie będę pracować intensywnie, to ludzie będą mnie lekceważyć*. W związku z tym, pracoholik stara się sprawić na zewnątrz wrażenie osoby zapracowanej, demonstrując własną zajętość (np. kartki wyłożone na biurku) lub zwiększać „dawkę” pracy, by we własnym przekonaniu być uznanym i docenionym.



RYCINA 20. Błędne koło uzależnienia od pracy związane z sytuacją spełnionego planu zadań. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

(3) **Sytuacja kryzysowa kumulacji zadań niewykonanych** (Ryc. 21) wywołuje u pracoholika obawy przed negatywną oceną innych, ponieważ stanowi ona zagrożenie dla jego samooceny. W tej sytuacji najgorszą konsekwencją, której osoba uzależniona od pracy się lęka, jest odrzucenie przez innych zgodnie z przekonaniem: *Jeśli nie spełniam oczekiwani innych, to mnie odrzucą*. Strategią radzenia sobie z lękiem przed odrzuceniem jest zapracowywanie się, po to, by spełniać oczekiwania/ wymagania innych. Ponieważ jednak zaspokojenie oczekiwani innych nie jest nigdy w pełni możliwe, strategie zapracowywania się w formie błędnego koła są przez pracoholika uporczywie powtarzane.



RYCINA 21. Błędne koło *work craving* związane z sytuacją kryzysową kumulacji zadań niewykonanych. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

(4) Sytuacja sukcesu. Co ciekawe, z procesem uzależnienia od pracy związane są nie tylko zachowania stałej zajętości pracą, ale również zachowania tzw. nic nie robienia, odwlekania, odkładania na później. Występują one zwykle w następstwie osiągnięcia przez pracoholika sukcesu (Ryc. 22). Sukces jest zdarzeniem, które u osoby uzależnionej od pracy najczęściej paradoksalnie wywołuje również lęk. Sytuacja sukcesu implikuje w przewidywaniach pracoholika możliwość bycia ocenianym przez innych, co stanowi zagrożenie dla jego niskiego



RYCINA 22. Błędne koło uzależnienia od pracy związane z sytuacją sukcesu. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

poczucia własnej wartości. W efekcie, aby uniknąć negatywnej oceny innych, pracoholik po odniesionym sukcesie może wycofywać się lub nie podejmować pracy. Zachowania te wzmacniane są poprzez przekonania i myśli o możliwej porażce w związku z prawdopodobieństwem negatywnej oceny przez innych.

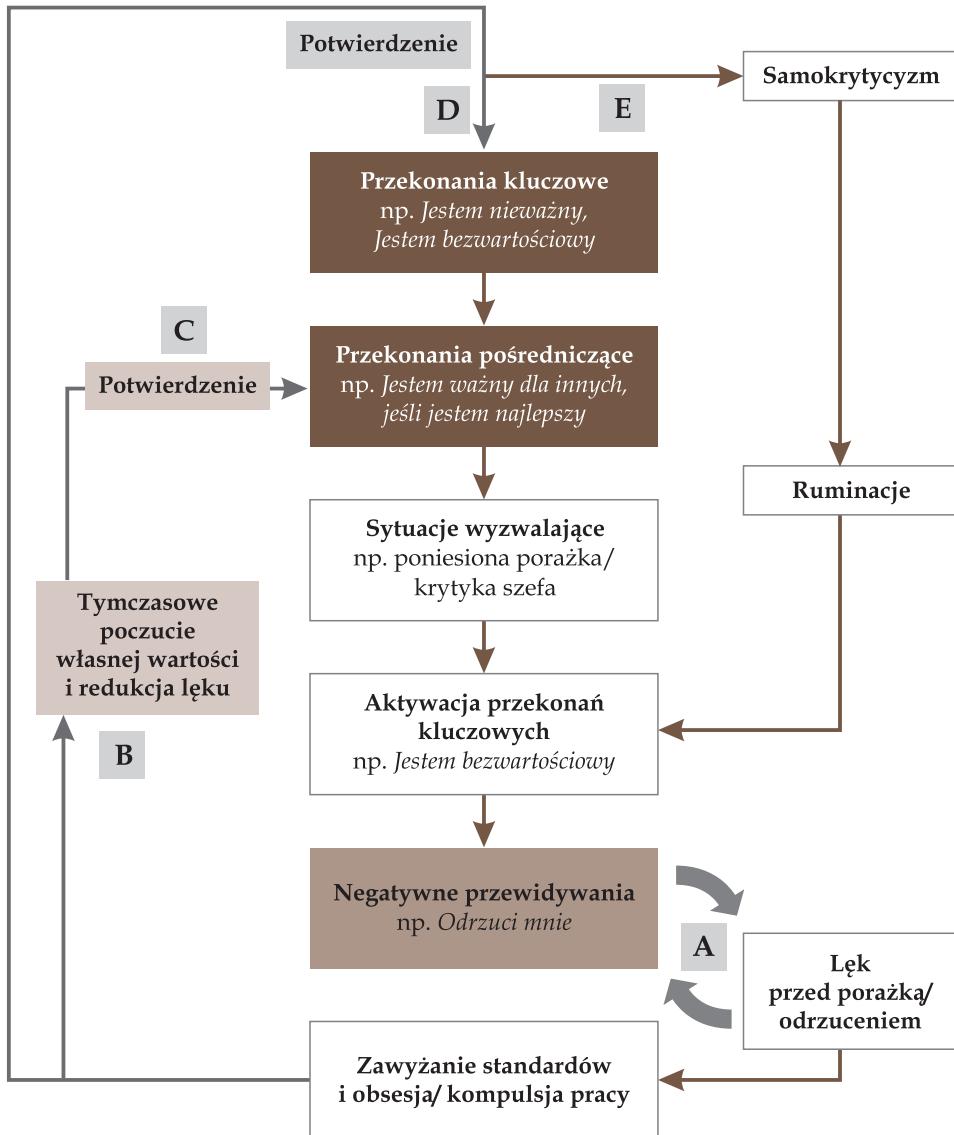
Podsumowując, przedstawione przykłady błędnych kół ilustrują – zgodnie z modelem teoretycznym uzależnienia od pracy (*work craving*) – że niskie i niestabilne poczucie własnej wartości oraz negatywne emocje (lęk/ niepokój), są podstawowymi czynnikami wyznaczającymi proces uzależnienia od pracy. Główne treści myśli dotyczą niskiego poczucia własnej wartości i negatywnej oceny przez innych, wyzwalają silne emocje negatywne i napędzają mechanizmy błędnych kół zapracowania.

4.1.4. Psychoedukacja z wykorzystaniem modelu poznańczo-behawioralnego uzależnienia od pracy

Model poznańczo-behawioralny pracoholizmu może być wykorzystywany w praktyce psychoterapeutycznej również w celach psychoedukacji dotyczącej procesów podtrzymujących problematyczne przekonania i strategie pacjenta. Na przykładzie epizodu błędного koła uzależnienia od pracy przedstawionego na rycinie 23, prezentuję wykorzystanie modelu poznańczo-behawioralnego w praktyce klinicznej, które może posłużyć wykryciu dysfunkcyjnych przekonań i procesów podtrzymujących uzależnienie od pracy.

Sytuacją, która zaktywowała kluczowe przekonania pacjenta, była krytyka przełożonych (sytuację tę pacjent przezywał jako porażkę) (Ryc. 23). Krytyka zaktywowała przekonania o jego niskim poczuciu własnej wartości i wyzwoliła negatywne przewidywanie dotyczące odrzucenia i dezaprobaty ze strony szefa (lęk przed porażką/ odrzuceniem). Lęk przed porażką oprócz tego, że wyzwolił kompensacyjną strategię zawyżania standardów, zwrotnie intensyfikował nasilenie negatywnych oczekiwani (Odrzuci mnie, Nie będzie akceptował) (Ryc. 23, „A”). Pacjent odczuwając wysoki lęk przed potencjalnym odrzuceniem, próbował sobie poradzić poprzez zwiększenie starań (zawyżanie nadmiernych standardów perfekcji) i determinację w wykazaniu się dokonaniami przed przełożonymi. Zapracowanie dostarczyło tymczasowego wzmacniania poczucia własnej wartości i chwilowo zredukowało lęk (Ryc. 23, „B”), lecz w dłuższym czasie doprowadziło do podtrzymywania dysfunkcjonalnych założeń (Ryc. 23, „C”) oraz przekonań kluczowych dotyczących niskiego poczucia własnej wartości (Ryc. 23, „D”).

W analizowanym przypadku dodatkowym mechanizmem wspomagającym aktywowanie przekonań kluczowych (o nieważności i bezwartościowości) był



RYCINA 23. Analiza epizodu uzależnienia od pracy w kontekście modelu poznaawczo-behawioralnego. Źródło: Wojdyło (2010b).

proces związany z samokrytyczmem, aktywowany w sytuacjach potwierdzania dysfunkcyjnych przekonań kluczowych (zob. Ryc. 23, „E”). Samokrytyczne myśli wywoływały tendencje do ruminacji (stałego analizowania popełnionych błędów i dewaluowania siebie), co zwrotnie aktywowało kluczowe przekonania pacjenta,

wspomagając proces cyklicznego obsesyjno-kompulsyjnego zaangażowania w pracę.

W wyniku analizy błędного koła epizodu uzależnienia od pracy pacjent mógł sobie uświadomić, że strategia zapracowywania się prowadzi do dwojakiego rodzaju konsekwencji: pozytywnych – krótkoterminowych (Ryc. 23, „B” – tymczasowego wzmacniania poczucia własnej wartości i redukcji lęku,) oraz negatywnych – długoterminowych (Ryc. 23, „C”, „D” i „E” – wzmacniania przekonań o własnej nieważności, bezwartościowości, które podtrzymywało zapracowanie). Analiza błędного koła pozwoliła pacjentowi zrozumieć, że za jego tymczasowe poczucie własnej wartości i „radzenie sobie” z negatywnymi emocjami odpowiadają stosowane przez niego „środki ostrożności”, co w konsekwencji doprowadza do podtrzymywania i utrwalenia poczucia nieważności i bezwartościowości. Dlatego też „musi” on stale zwiększać zaangażowanie w pracę, w rezultacie czego „spirala” zapracowania przybiera na częstotliwości i uporczywości, podtrzymując mechanizmy uzależnienia.

Przykład analizy błędnych kół pracoholizmu pokazuje, w jaki sposób praca – w rezultacie potwierdzania własnej bezwartościowości poprzez zapracowywanie się – może stać się stałym źródłem generowania pozornej satysfakcji z siebie. Ponieważ poczucie własnej wartości wyznaczane jest nieustajaco przez zewnętrzne dokonania, pracoholik potrzebuje nieustajaco zewnętrznego dowodu własnej wartości. Zatem nieustannie podwyższa standardy perfekcji z nadzieją, że kolejna poprzeczka będzie wystarczająco wysoka, by pozytywne poczucie własnej wartości przetrwało. Jednak dla osoby uzależnionej od pracy żaden standard nie jest wystarczający do zaspokojenia nirealistycznych wymagań.

Warto zauważyć, że pacjenci bardzo często usilnie zaprzeczają negatywnym konsekwencjom uzależnienia, dostrzegając wyłącznie krótkoterminowe pozytywne konsekwencje – tymczasowe wzmacnianie niskiego poczucia własnej wartości i redukcję lęku (Ryc. 23, „B”). Konsekwencje długoterminowe takie, jak chroniczne wyczerpanie psychofizyczne w związku ze stałym zapracowaniem i poczuciem wewnętrznego przymusu, brak umiejętności odprężenia się i ograniczona efektywność, są najczęściej ignorowane przez osoby uzależnione. Należy pamiętać, że istotnym powodem dla którego pacjent z problemem uzależnienia od pracy nie jest zainteresowany zmianą, może być nieznajomość alternatywnych strategii wobec zapracowywania się (*Tylko gdy się zapracowuję, to coś znacze*). Analiza błędnych kół i poznanie procesów podtrzymujących uzależnienie mogą stanowić wstęp do opracowania wspólnie z pacjentem alternatywnych, bardziej adaptacyjnych niż zapracowywanie się, strategii radzenia sobie.

4.2. Model uzależnienia od pracy oparty na schematach i trybach

Wyniki badań dotyczące modelu *work craving* (Wojdylo i in., 2013; Wojdylo i in., 2014; Wojdylo, Baumann i Kuhl, w druku; Wojdylo, Karlsson i Baumann, 2016) oraz analiza dotychczasowych wyników badań nad pracoholizmem (Wojdyło, 2010b), pozwoliły na sformułowanie konceptualizacji uzależnienia od pracy w kategoriach modelu opartego na schematach i trybach. W pierwszej kolejności, scharakteryzuję główne założenia koncepcji schematów i trybów, opracowanej przez Younga (Young, 1990). Następnie przedstawię założenia własnego modelu schematów uzależnienia do pracy, opartego na implementacji założeń koncepcji schematów i trybów Younga do zjawisk/ procesów obserwowanych u osób uzależnionych od pracy.

Koncepcja schematów, w odróżnieniu od modelu poznańczo-behawioralnego koncentruje się również na przyczynach bieżących problemów, a więc ich wyznacznikach, a nie jak w przypadku nurtu poznańczo-behawioralnego przede wszystkim na czynnikach, które je podtrzymują. W modelu schematów (Young, 1990; Young, Klosko i Weishaar, 2015) zakłada się, że zaburzenia są pochodną niezaspokojonych uniwersalnych potrzeb emocjonalnych człowieka i przejawiają się w formie dezadaptacyjnych schematów, nieadaptacyjnych stylów radzenia sobie z nimi oraz trybów schematów. Poniżej omawiam podstawowe elementy koncepcji schematów i trybów Younga (Young, 1990).

Schemat, najogólniej rzecz biorąc, można zdefiniować jako wzorzec spostrzegania, przezywania, rozumienia i wyjaśniania rzeczywistości i doświadczeń, zapewniający stabilność i przewidywalność w otaczającym świecie. Schematy są wzorcami obejmującymi doświadczenia emocjonalne (sposoby przezywania rzeczywistości – komponent afektywny), elementy poznańcze (sposoby spostrzegania zdarzeń, siebie i innych ludzi – komponent poznawczy), oraz doznania cielesne, odnoszące się do własnej osoby i relacji z innymi oraz będące pochodną doświadczeń wczesnego dzieciństwa. Zakłada się, że schemat nie obejmuje zachowań (Young, Klosko i Weishaar, 2015). Zachowania ujmowane są jako reakcje behawioralne na schematy i wchodzą w skład stylów radzenia sobie. Przyjmuje się, że toksyczne doświadczenia wczesnego dzieciństwa prowadzą do rozwoju dezadaptacyjnych schematów, które są z kolei podstawą zaburzeń osobowości i innych zaburzeń z osią I.

Wyróżnia się schematy pierwotne oraz wtórne (Young, Klosko i Weishaar, 2015). Schematy pierwotne/ bezwarunkowe uznaje się za podstawowe, ukształtowane w wyniku doświadczeń dzieciństwa, na które osoba nie ma wpływu (np. deprywacja emocjonalna, opuszczenie). Natomiast schematy wtórne/

warunkowe ulegają ukształtowaniu w późniejszym okresie życia, są reakcjami na schematy pierwotne (m.in. podporządkowanie, poszukiwanie akceptacji i uznania) i podlegają wpływowi osoby.

Style radzenia sobie ze schematami to ogólne tendencje do radzenia sobie ze zaktywowanym schematem, które z jednej strony pozwalają unikać schematu i związanych z nim silnych emocji, z drugiej strony – wzmacniają schemat. Nieadaptacyjne style radzenia sobie działają zazwyczaj nieświadomie i mogą występować w trzech formach: (1) podporządkowania się schematowi, (2) unikania schematu, (3) nadmiernej kompensacji schematu (Rafaeli, Bernstein i Young, 2011; Young Klosko i Weishaar, 2015):

(1) Podporządkowanie się schematowi polega na poddaniu się przekonaniom i emocjom w nich zawartych oraz wzorcom zachowania, które schemat uruchamia. Uleganie schematowi jest odpowiednikiem reakcji na stres typu zamrożenie (np. wchodzenie w sytuacje potwierdzające poczucie wadliwości lub prezentowanie zachowań żądaniowych zgodnych ze schematem roszczeniowości) i w rezultacie prowadzi do utrwalenia schematu.

(2) Unikanie schematu polega na unikaniu wszelkich bodźców (myśli, obrazów, odczuć, informacji), które mogłyby aktywować schemat (np. unikanie relacji intymnych w celu uniknięcia schematu wadliwości, nadużywanie substancji). Unikanie dezadaptacyjnego schematu w rezultacie wzmacnia go.

(3) Nadkompensacja schematu jest formą walki ze schematem poprzez aktywowanie myśli, uczuć i zachowań przeciwnych do schematu (np. stałe zawyżanie poprzeczki wykonania zadania, w celu nadkompensowania poczucia własnej niekompetencji/ wadliwości). Nadmierna kompensacja jest próbą zaprzeczenia, że dany schemat określa własny sposób myślenia i uczuć i wyznacza zachowanie, co w rezultacie służy utrwalaniu dezadaptacyjnego schematu.

Reakcje to konkretne zachowania lub określone strategie zachowań, odzwierciedlające określony styl radzenia sobie ze schematem (uleganie schematowi, unikanie schematu, nadmierne kompensowanie schematu). Dotyczą indywidualnych, charakterystycznych dla danej osoby sposobów przejawiania podporządkowania się, unikania vs nadkompensacji schematu (np. unikanie i blokowanie emocji poprzez zajęcie się pracą, unikanie kontaktów i intymnych relacji poprzez wycofanie i izolację). Podczas gdy styl radzenia sobie jest cechą (utrwalonym nawykiem), reakcja radzenia sobie jest stanem (wykorzystywanym przez osobę w danym momencie).

Tryby schematów, w odróżnieniu od schematów, są stanami afektywno-poznawczo-behawioralnymi, które obejmują zestaw dominujących w myślach, uczuciach i działańach schematów oraz sposobów reagowania typowych dla

danej osoby i w danym momencie aktywnych. Wyróżnia się cztery rodzaje trybów głównych:

- (1) Cztery tryby dziecięce (Wrażliwe Dziecko, Złoszące się Dziecko, Impulsywne Dziecko i Szczęśliwe Dziecko – są trybami wrodzonymi);
- (2) Trzy główne dezadaptacyjne tryby radzenia sobie (Uległy Poddany, Odlączony Obrońca, Nadmierny Kompensator – odpowiadające trzem stylom radzenia sobie ze schematami: podporządkowaniu, unikaniu i nadmiernej kompensacji schematu);
- (3) Dwa dezadaptacyjne tryby rodzicielskie (Karzący Rodzic, Wymagający Rodzic);
- (4) Tryb Zdrowego Dorosłego.

Szczegółową charakterystykę wyżej wymienionych trybów przedstawiają teksty zródłowe (Arntz i Jacob, 2016; Rafaeli, Bernstein i Young, 2011; Young Klosko i Weishaar, 2015). W niniejszym opracowaniu tryby będą omówione jedynie w kontekście objawów charakterystycznych dla osób uzależnionych od pracy.

4.2.1. Schematy typowe dla uzależnienia od pracy

Na podstawie założeń modelu teoretycznego *work craving* (Wojdylo, 2013b) oraz koncepcji schematów Younga (Young, 1990), proponuję konceptualizację pracoholizmu w kontekście schematów i trybów schematów, przyjmując, że:

Pracoholizm może być rozumiany jako zaburzony, chroniczny, poznawczo-afektywny i behawioralny wzorzec współwystępujących schematów i stylów działania (podporządkowania, unikania i nadkompensacji), związany z czterema głównymi komponentami: (1) obsesyjno-kompulsyjnym pożądaniem pracy, (2) nadkompensowaniem niskiego poczucia własnej wartości, (3) unikaniem/ redukcją emocji negatywnych, (4) neurotycznym perfekcjonizmem (nierealistycznymi standarami perfekcji).

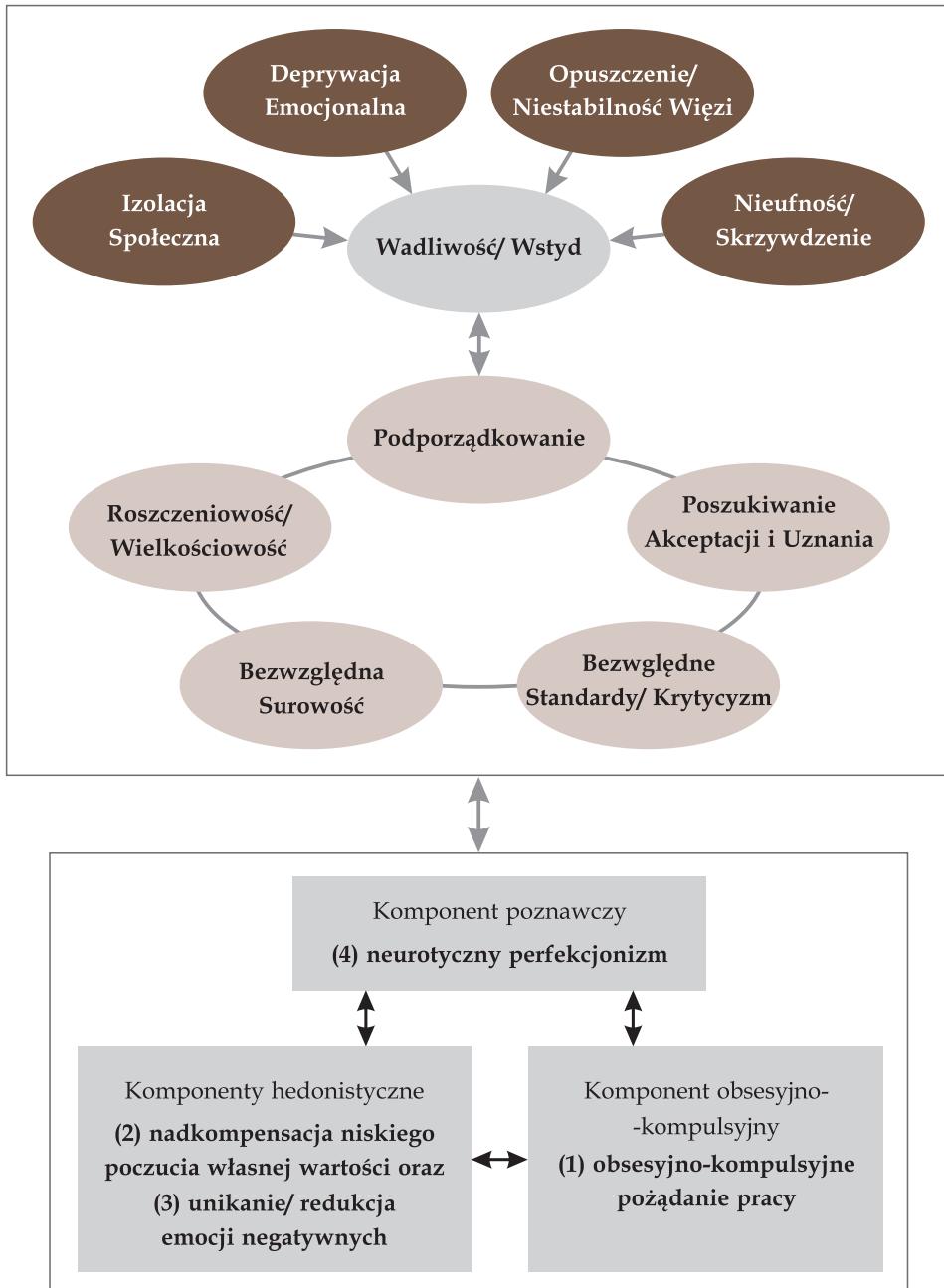
Głównymi schematami, charakterystycznymi dla osób uzależnionych od pracy są (Ryc. 24):

Schematy pierwotne (WIDON): Wadliwość/ Wstyd, Izolacja Społeczna, Deprywacja Emocjonalna, Opuszczenie/ Niestabilność Więzi, Niefufność/ Skrzywdzenie.

Schematy wtórne: Podporządkowanie, Poszukiwanie Akceptacji i Uznania, Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm, Bezwzględna Surowość oraz Roszczeniowość/ Wielkościowość.

Na rycinie 24 przedstawiono model schematów uzależnienia od pracy, który ilustruje typowe dla uzależnienia od pracy schematy pierwotne i wtórne we wzajemnej zależności oraz w związku z komponentami uzależnienia od pracy. W modelu schematów uzależnienia od pracy zakładam, że podstawą kształtowania się zjawiska są schematy pierwotne dotyczące przede wszystkim niskiego poczucia własnej wartości (wadliwość) i poczucia bycia gorszym (izolacja społeczna) oraz związanych z nimi doświadczeń wcześniejszych z ważnymi osobami, które charakteryzowały się brakiem zaspokojenia potrzeb ciepła, empatii, ochrony, przewodnictwa (deprywacja emocjonalna), niestabilnością relacji (opuszczenie), wykorzystywaniem, manipulowaniem lub upokarzaniem czy zawstydzaniem (skrzywdzenie/ nieufność). Wyróżnione przez Younga (Young, 1990) schematy pierwotne klasyfikuję na dwie grupy, ze względu na różnice w obiekcie odniesienia i treściach poznaawczych, tj. na schematy dotyczące siebie i dotyczące innych, odpowiednio: dwa schematy pierwotne dotyczące przekonań i uczuć na temat siebie (Wadliwość i Izolacja Społeczna) oraz trzy schematy pierwotne dotyczące przekonań i uczuć na temat innych (Deprywacja Emocjonalna, Opuszczenie/ Niestabilność Więzi, Nieufność/ Skrzywdzenie), tzw. WIDON, określający 5 schematów pierwotnych (Tabela 7).

Przyjmuję, że schematy pierwotne są podstawą kształtowania się schematów wtórnego. W związku z niskim poczuciem własnej wartości i nieumiejętnością radzenia sobie z nim oraz wysokimi emocjami negatywnymi u osoby uzależnionej od pracy, główną funkcją schematów wtórnego jest poszukiwanie i pozyskiwanie aprobaty innych, od których poczucie własnej wartości staje się uzależnione. Ukierunkowaniu na poszukiwanie aprobaty innych, towarzyszy tłumienie własnych emocji i naturalnych skłonności. Zakładam, że poszukiwanie i pozyskiwanie aprobaty innych oraz nadkompensowanie niskiego poczucia własnej wartości w przypadku pracoholizmu zachodzi w pięciu możliwych, dysfunkcyjnych formach: (1) poprzez podporządkowanie innym osobom (schemat Podporządkowanie), (2) poprzez poszukiwanie akceptacji i uznania (schemat Poszukiwanie Akceptacji i Uznania), (3) poprzez nadmierne wymagania (schemat Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytyczm), (4) poprzez postawę nadmiernej surowości i karania (schemat Bezwzględna Surowość), oraz (5) poprzez żądanie spełniania oczekiwani i potrzeb (schemat Rozczeniowość/ Wielkościowość). Przyjmuję, że schematy wtórne są podstawą kształtowania się i podtrzymywania symptomów uzależnienia od pracy (*work craving*): obsesyjno-kompulsyjnego pożądania pracy i nadkompensacji niskiego poczucia własnej wartości, unikania/ redukowania wysokiego poziomu emocji negatywnych oraz neurotycznego perfekcjonizmu (Ryc. 24).



RYCINA 24. Model związków między schematami a komponentami intrapsychicznymi uzależnienia od pracy (*work craving*). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

U podstaw schematów pierwotnych i wtórnych leżą odmienne treściowo przekonania, określające ich treści. W tabeli 7 przedstawiono przykładowe przekonania, charakterystyczne dla schematów pierwotnych (dotyczących siebie i innych). Natomiast w tabeli 8, zamieszczono przykładowe przekonania charakterystyczne dla schematów wtórnych. Analiza treści przekonań w kontekście schematów, w diagnozie i psychoterapii może ułatwić identyfikację określonych schematów u danego pacjenta.

TABELA 7. Charakterystyka pierwotnych schematów (WIDON) typowych dla uzależnienia od pracy pod względem odmiennych przekonań. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Kryterium odniesienia/ Ja-Inni	Schemat pierwotny	Przekonania charakterystyczne dla schematu
Dotyczące siebie	Wadliwość/ Wstyd	<i>Jestem wadliwy, zły, niechciany, gorszy, utrudniony z powodu jawnych wad (nieatrakcyjność fizyczna, niezręczność w sytuacjach społecznych) lub ukrytych wad (gniewne impulsy, nieakceptowane popady seksualne).</i>
	Izolacja Społeczna	<i>Jestem odmienny od innych ludzi, nie pasuję do żadnej grupy ludzi.</i>
Dotyczące innych	Deprywacja Emocjonalna	<i>Inni nie dostarczą adekwatnego zaspokojenia emocjonalnej więzi, wsparcia, uwagi, opieki, zrozumienia, siły.</i>
	Opuszczenie/ Niestabilność Więzi	<i>Inni są niestabilni emocjonalnie, nieprzewidywalni i nie można na nich polegać; mogą odejść lub porzucić.</i>
	Nieufność/ Skrzywdzenie	<i>Inni będą celowo ranić, krzywdzić, upokarzać, okłamywać lub wykorzystywać i zaniedbywać.</i>

Schematy wtórne można scharakteryzować również pod względem odmiennych tematów motywacyjnych. Przedstawiono je w tabeli 9. Każdy ze schematów wtórnych u pracoholików ma podobny cel (dążenie do aprobaty/akceptacji innych), natomiast odmienną motywację (np. podczas gdy u podłożu spełniania oczekiwania innych w schemacie podporządkowania leży lęk przed karą i odrzuceniem, tak podstawą poszukiwania aprobaty innych w schemacie roszczeniowości jest dążenie do kontroli i władzy nad innymi). Analiza odmien-

TABELA 8. Charakterystyka schematów wtórnych typowych dla uzależnienia od pracy pod względem odmiennych przekonań. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Schemat wtórny	Przekonania charakterystyczne dla schematu
Podporządkowanie	<i>Własne pragnienia, opinie, myśli, uczucia i potrzeby nie są ważne dla innych lub są nieuzasadnione. Podporządkowanie i zaspokajanie pragnień innych lub oddanie innym nadmiernej kontroli jest warunkiem otrzymania akceptacji i uniknięcia gniewu, odrzucenia.</i>
Poszukiwanie Akceptacji i Uznania	<i>Reakcje innych osób są wyznacznikiem tego, czy jestem coś wart. Pozycja społeczna, wygląd, majątek, lub sukces są środkami do zdobycia akceptacji i uznania ze strony innych.</i>
Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm	<i>Muszę spełniać bardzo wysokie standardy zachowań i osiągnięć oraz reguł i powinności, aby uniknąć krytyki.</i>
Bezwzględna Surowość	<i>Ludzi należy surowo karać za popełnione błędy i niespełnianie wysokich oczekiwani. Nie można wybaczyć popełnianych błędów i niedoskonałości.</i>
Roszczeniowość/ Wielkościowość	<i>Jestem lepszy od innych. Mnie przysługują szczególne prawa i przywileje. Mnie nie obowiązują zasady i normy w relacjach społecznych. Jeśli jestem traktowany wyjątkowo, to jestem wartościowy/ważny.</i>

TABELA 9. Charakterystyka schematów wtórnych typowych dla uzależnienia od pracy pod względem odmiennych tematów motywacyjnych. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Schemat	Temat motywacyjny
Podporządkowanie	Dążenie do aprobaty/ akceptacji przez innych z obawy przed karą i odrzuceniem.
Poszukiwanie Akceptacji i Uznania	Dążenie do aprobaty/ akceptacji przez innych w celu uzyskania pozytywnej oceny z zewnątrz.
Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm	Dążenie do aprobaty/ akceptacji przez innych w wyniku realizowania standardów nadmiernej perfekcji.
Bezwzględna Surowość	Dążenie do aprobaty/ akceptacji przez innych poprzez postawę nietolerancji i karania za niedoskonałości/ niespełnianie oczekiwani.
Roszczeniowość/ Wielkościowość	Dążenie do aprobaty/ akceptacji przez innych w celu uzyskania specjalnego traktowania, by poczuć się lepszym od innych lub w celu przejęcia kontroli nad innymi.

nych tematów motywacyjnych, definiujących dany schemat wtórny i informacje dotyczące różnic w zakresie motywacji charakterystycznej dla danego schematu, mogą służyć za wskaźnik dla identyfikacji tego schematu i jego leczenia w relacji z pacjentem.

W tabeli 10 zaprezentowano opis objawów każdego ze schematów typowych dla pracoholizmu, zarówno pierwotnych jak i wtórnego, w szerszym spektrum różnych obszarów życiowych.

TABELA 10. Objawy schematów charakterystycznych dla uzależnienia od pracy (spektrum myśli, emocji i zachowań). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło, na podstawie: Young i Klosko (2012); Young, Klosko i Weishaar (2015)

Schematy pierwotne
Wadliwość/ Wstyd
<p>Myśli: dotyczą bycia bezwartościowym, złym, niechcianym, gorszym; wysokiego samokrytyczmu i odrzucenia siebie; głos uwewnętrznionego krytycznego rodzica stale krytykuje, karze, odrzuca, zawstyduje i głęboko rani; tylko fałszywe ja jest warte miłości; przy sukcesach osoba odbiera siebie jako oszusta; inne osoby, które kochają jednostkę, z biegiem czasu stają się dla niej nudne (atrakcyjność występuje przed poznaniem).</p> <p>Emocje: obejmują głównie wstyd, nienawiść do siebie z powodu wyobrażonych własnych wad (wewnętrznych lub zewnętrznych); źródłem schematu jest poczucie bycia niekochanym i nieszanowanym w dzieciństwie, w związku z doświadczeniami upokorzenia i wyśmiewania; typowe uczucia to poczucie utraty spontaniczności, radości, zaufania i intymności; niepokój, że nie będzie się w stanie utrzymać sukcesu, również zawiść i zazdrość (przy porównywaniu się z innymi), nadmierna wrażliwość na krytykę, odrzucenie, obwinianie.</p> <p>Zachowania: styl radzenia sobie z tym schematem, najczęściej występujący u pracoholików to jego unikanie lub nadkompensacja. W unikaniu schematu typowymi reakcjami jest unikanie dzielenia się myślami i uczuciami, unikanie bliskich relacji, stosowanie używek, nadmierna czujność na odrzucenie. Pracoholizm jest środkiem unikania poczucia wstydu i bezwartościowości („znieczulania siebie”), związanych z poczuciem wadliwości. Zapracowywanie się może służyć również unikaniu intymności, celem ukrywania własnej autentyczności z obawy przed odrzuceniem. W nadkompensacji schematu charakterystyczne jest krytykowanie i odrzucanie innych, w stylu narcystycznym obwinianie innych za problemy własne, postawa roszczeniowości, bezwzględne standardy, wyniosłość, poczucie wyjątkowości, służące ochronie przed potencjalnym ignorowaniem lub krytykowaniem przez innych i zapobieganiu ujawnieniu własnego defektu. Podziw jest przezywany przez pracoholika jako substytut miłości, przy braku świadomości, że nigdy nie daje on zaspokojenia służąc jedynie „zamrożeniu” poczucia bezwartościowości. Gdy</p>

partner/ partnerka okaże akceptację, następuje automatyczne przejście do braku zainteresowania i krytykowanie drugiej osoby; typowe reakcje to defensywność i niemożność przyjęcia krytyki. Schemat wywołuje taniec deprecjonowania i poniżania innych, nadmierne akcentowanie statusu, sukcesu lub nadmierne proszenie o wsparcie (jako forma kontrataku lub rekompensowania).

Izolacja Społeczna

Myśli: dotyczą poczucia odizolowania od reszty świata, odmiенноści od innych ludzi, braku przynależności, oraz przewidywań, że nie będzie się kochanym i docenionym.

Emocje: obejmują dominujące uczucia osamotnienia, poczucie bycia innym, wstydu, społecznej nieporadności lub pustki i odizolowania, braku sukcesów w grupie, poczucie społecznego niepożądania.

Zachowania: pracoholizm służy najczęściej jako strategia unikania spotkań towarzyskich, sytuacji społecznych i relacji interpersonalnych oraz przebywania w grupach, głównie z powodu lęku przed odsłonięciem siebie i przewidywanym skrzywdzeniem przez innych.

Deprywacja Emocjonalna

Myśli: dotyczą głównie przekonania, że potrzeba wsparcia emocjonalnego i miłości nigdy nie zostaną w wystarczającym stopniu zaspokojone.

Emocje: obejmują poczucie samotności i pustki, uczucie stałego rozczarowania innymi, złość i ból; w doświadczeniu emocjonalnym możliwe są trzy rodzaje emocjonalnego odrzucenia: brak opieki, pozbawienie empatii oraz brak kierowania, ochrony i siły.

Zachowania: pracoholik unika uaktywnienia schematu (związanego z wewnętrzną pustką) głównie w stylu unikania lub nadkompensacji. W unikaniu schematu zapracowywanie się służy unikaniu relacji, by chronić się przed przewidywanymi doświadczeniami braku opieki, empatii i zrozumienia. W nadkompensacji schematu pracoholik przejawia postawę emocjonalnej roszczeniowości, polegającą na kontrataku (złość, bezustanne żądania, wymagania); przejawia stałe nienasycenie tym, co otrzymuje. Wymagania dotyczą różnych substytutów miłości (np. podziwu, uznania, wyróżnienia, rzeczy materialnych, nagród). W okresie dzieciństwa, gdy matka nie reagowała na potrzeby troski i opieki, natomiast często stosowała zaspokajanie poprzez materialne rzeczy lub podziw dla dokonań dziecka, nauczyło się ono w ten sposób otrzymywać „cokolwiek”. Pracoholik w życiu dorosłym nadal się tego domaga. Lecz strategia „substytutu miłości” nigdy nie zaspokaja właściwych potrzeb troski, opieki, empatii. Osoba uzależniona od pracy w emocjonalnej postawie roszczeniowości formułuje często oczekiwania wobec partnera, by ten czytał w myślach i magicznie spełniał jego życzenia. Nadkompensacja schematu może przejawiać się również (choć raczej rzadko u pracoholików) w nadmiernej opiece nad innymi, jako forma rekompensaty niezaspokojonych potrzeb emocjonalnych.

Opuszczenie/ Niestabilność Więzi

Myśli: dotyczą przekonań o niestabilności emocjonalnej i nieprzewidywalności innych osób; charakterystyczne są przekonania, że na innych nie można polegać, że inni są sporadycznie obecni, lub porzucą dla kogoś lepszego; myśli dotyczą również braku wiary, że inni mogą być źródłem wsparcia emocjonalnego, bliskości, siły.

Emocje: obejmują stały lęk przed utratą kogoś, poczucie samotności, że nikogo przy osobie nie ma, obsesyjne poczucie osamotnienia i zagubienia; sytuacje rozłąki wywołują emocje przestraszenia i lęku, poczucie emocjonalnego porzucenia; charakterystyczny jest brak tolerancji dla wycofania w związku, przejawiający się w reakcjach naprzemiennej zazdrości i zaborczości (cykl emocji częsty w sytuacji rozłąki lub przerwy w obecności z ważną osobą: lęk - gniew - smutek lub lęk - smutek - gniew); sytuacje samotności wywołują dyskomfort, lęk przed samotnością, niepokój, smutek, poczucie wyizolowania, opuszczenia.

Zachowania: pracoholizm służy unikaniu lub nadkompensacji schematu. Unikanie schematu przejawia się u osób uzależnionych od pracy w unikaniu bliskich relacji poprzez zapracowywanie się (czasami również alkohol). W nadkompensacji schematu charakterystyczna jest dwubiegunowość w relacjach, z jednej strony - kurczowe trzymanie się, a z drugiej - odpychanie ludzi, których się kocha (gdy inna osoba reaguje znudzeniem, dystansuje się lub zamysla, jej reakcje interpretowane są jako odrzucenie/ nieważność). W stanie kurczowego trzymania się, celem jest domaganie się stałej koncentracji na sobie i żądanie niezajmowania się innymi. Pracoholizm może być wówczas środkiem do pozyskiwania koncentracji na sobie. W relacjach pojawia się testowanie, czy druga osoba na pewno pracoholika nie opuści. Osoba stale oskarża innych o chęć odejścia, nadmiernie Ignie do partnera, kurczowo się go trzyma, mocno angażuje się w związek, inwestuje całą energię w jego utrzymanie. W stanie odpychania natomiast, w związkach partnerskich i w przyjaźni, osoba odgrywa bycie porzuconą (komunikuje wymagania, roszczenia, zaborczość, zazdrość, zarzuty o nienietyłość, porzucenie, niekochanie, brak troski). Stosuje dystansowanie się/ izolację jako karę dla osoby „opuszczającej” (w stanie izolacji występuje zaprzeczenie potrzeby kontaktu, odcinanie się od uczuć, trwanie w emocjonalnym odrętwieniu). Pracoholizm może być wówczas środkiem do odgrywania izolacji/ dystansowania się w relacjach. Charakterystyczne jest przekonanie, że osoba nie poradzi sobie sama i ciągle żywe jest wyobrażenie porzucenia, co u pracoholików może wzmacniać błędne koło zapracowania.

Nieuufność/ Skrzywdzenie

Myśli: dotyczą przekonania o tym, że z powodu poczucia bezwartościowości osoby, inni nie staną w jej obronie, są niebezpieczni, nieprzewidywalni, zdradzający, wykorzystujący, raniący i że zostanie oszukana w relacjach. Osoby, które nie są agresywne często mają fantazje na temat nękania, czy znęcania się nad innymi. Charakterystyczne dla tego schematu są sadomasochistyczne fantazje, przekonanie, że ludzie mają ukryte motywy i złe intencje (nawet przy braku dowodu). Zniekształcenia

poznawcze uaktywniane przez ten schemat powodują zmianę znaczeń wypowiedzi innych osób (np. niewinne uwagi odbierane są jako obelgi i wyzwiska). Występuje często niepamięć większości doświadczeń/ zdarzeń z własnego dzieciństwa.

Emocje: obejmują potężne poczucie bezwartościowości, bezbronności, braku poczucia ochrony, ból, lęk, smutek, wściekłość; charakterystyczne jest popadanie w stany dysocjacji, w celu odcięcia się; w historii życia osoby doświadczenia obejmują przekraczanie granic przez drugą osobę, przeżycie bycia ofiarą przemocy.

Zachowania: dla pracoholizmu charakterystyczny jest styl unikania tego schematu lub nadmiernego jego kompensowania. Unikanie tego schematu charakteryzuje unikanie przez pracoholika sytuacji, w których ktoś mógłby go zranić, niechęć do obdarzania innych zaufaniem oraz posiadanie wielu tajemnic. Typowe dla pracoholików atrybuty w formie braku umiejętności delegowania pracy i preferowania wykonania zadań samodzielnie, mogą być przejawem uaktywnionego schematu braku zaufania do innych osób i nieufności. W nadkompensacji schematu pracoholik wykorzystuje innych i znęca się nad nimi z lęku przed byciem ofiarą i aby poczuć się silniejszym (kontratak). Pracoholizm może być środkiem do nadkompensowania poczucia własnej słabości i poczucia bycia wykorzystanym/ wykorzystywanym.

Schematy wtórne

Podporządkowanie

Myśli: dotyczą przekonań o tym, że pragnienia, opinie i uczucia osoby są nieuzasadnione lub nieważne dla innych. W sytuacji podporządkowania się schematowi charakterystyczne jest błędne przeświadczenie, że inni, którzy podporządkowują sobie osobę, mają więcej siły niż w rzeczywistości.

Emocje: obejmują poczucie bycia mniej ważnym w porównaniu z innymi, poczucie bycia podporządkowanym, które zwrotnie obniża i tak niskie poczucie własnej wartości pracoholika.

Zachowania: u pracoholików style radzenia sobie z tym schematem występują w trzech formach: podporządkowania się schematowi, jego unikania lub nadkompensacji. Unikanie tego schematu polega na unikaniu sytuacji, w których mógłby nastąpić konflikt z innymi osobami. W stylu podporządkowania się schematowi charakterystyczna jest nadmierna uległość wobec oczekiwani i potrzeb innych osób połączona z silną nadwrażliwością na poczucie osaczenia, np. pracoholik pozwala innym kontrolować sytuację i podejmować za siebie decyzje w celu unikania odpowiedzialności. Podporządkowanie występuje w dwóch formach: podporządkowania własnych potrzeb innym (stłumienia własnych preferencji i potrzeb) oraz podporządkowania własnych emocji (szczególnie gniewu, aby uniknąć gniewu innych i odrzucenia). Możliwe są dwa wzorce podporządkowania: (1) samopoświęcenie wynikające z poczucia winy i pragnienia ulżenia innym w cierpieniu, oraz (2) uległość wynikająca z lęku przed odrzuceniem, odwetem, porzuceniem. W funkcjonowaniu osoby w schemacie podporządkowania, charakterystyczne jest zamiast skoncentrowania na sobie (*Co ja chcę i pragnę*), skoncentrowanie na innych

(Co ktoś chce i co ja mogę zrobić, by uczynić kogoś zadowolonym/ szczęśliwym ze mną). Często występuje zlewanie się z innymi ludźmi, rozmyte granice. Nieustanne wychodzenie naprzeciw potrzebom innych (nadmierna uległość, pozwalanie innym na kontrolowanie) w rezultacie odbiera wolność, spontaniczność, autoekspresję, prowadząc do poczucia silnego osaczenia. Dokonywane wybory są podyktowane wpływem, jaki wywierają inni. Tłumiony gniew w wyniku podporządkowania czasem znajduje ujście w stylu nadkompensowania schematu w postaci postaw roszczeniowości, zachowań bierno-agresywnych, objawów psychosomatycznych, emocjonalnego wycofania lub zachowań typu *acting out*.

Cykl podporządkowania się przybiera często formę: (1) podporządkowanie odruchowe, (2) „stopienie się” z innymi, kontrola ze strony innych, (3) gniew, złość, (4) konsekwencje podporządkowania się w formie trzech możliwych reakcji, w jakich schemat podporządkowania się może być „rozgrywany”:

4a. Wyrażanie gniewu w stylu bierno-agresywnym, np.: odwlekanie spotkania, spóźnianie się, obmawianie za plecami, zgadzanie się na coś i nie wykonywanie tego.

4b. Kontratak: buntowanie się, agresja, dominacja, walka z autorytetami, duża trudność w tolerowaniu wszystkiego, co spostrzegane jest jako zewnętrzna kontrola: sugestie, porządek, presje, nakazy; ciągła walka przez uporczywe ignorowanie zasad powodująca takie samo związanie ze schematem, jak u osób, które podporządkowują się schematowi.

4c. Nadmierna samokontrola. W stylu buntowania się przeciw schematowi może dochodzić do wyboru partnera pasywnego, aby móc nad nim dominować i kontrolować go, podczas gdy w stylu podporządkowania się schematowi, często występuje wybór partnera agresywnego, dominującego.

Poszukiwanie Akceptacji i Uznania

Myśli: dotyczą nadmiernego znaczenia przypisywanego reakcjom innych, jako wyznacznika własnej wartości, przywiązywania znaczenia/ wartości do pozycji społecznej, wyglądu, akceptacji, pieniędzy lub osiągnięć, jako środków do zdobycia akceptacji, podziwu, uwagi innych.

Emocje: obejmują poczucie wartości ściśle uzależnione od reakcji innych osób, zamiast od naturalnych skłonności osoby.

Zachowania: u pracoholików style radzenia sobie z tym schematem występują w trzech formach: podporządkowania, unikania lub nadmiernego kompensowania. W podporządkowaniu schematowi, pracoholik stara się imponować innym (motywacja dokonań, wykazywanie się umiejętnościami/ osiągnięciami). Pracoholizm jest stosowany jako strategia przesadnego dążenia do zdobycia uznania, szacunku lub uwagi innych. W relacjach, często występuje podejmowanie decyzji, które są nieautentyczne lub w efekcie są źródłem frustracji w związku z tym, że nie przynoszą zaspokojenia własnych potrzeb. W unikaniu schematu, pracoholik – z lęku przed

odrzuceniem – często unika wchodzenia w interakcje z ludźmi, których akceptacji pragnie. Natomiast w nadkompensacji schematu, może on usilnie prowokować dezaprobatę innych, jako strategię zabezpieczającą przed potencjalnym odrzuceniem (prowokacja odrzucenia, zanim ktoś inny odrzuci).

Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm

Myśli: dotyczą powinności, że osoba musi spełniać bardzo wysokie standardy osiągnięć i zachowań, głównie w celu uniknięcia krytyki i braku akceptacji ze strony innych, są odzwierciedleniem przekonania, że wszystko musi wychodzić i nie można się odprężyć. Przekonania charakterystyczne dla tego schematu dotyczą trzech spraw: (1) nadmiernego perfekcjonizmu, (2) sztywnych reguł i powinności dotyczących wielu obszarów życia, (3) zaabsorbowania czasem i wydajnością (przekonanie, że życie jest wyłącznie czynem z towarzyszącą nieumiejędnością cieszenia się z niego).

Emocje: obejmują w szczególności niską zdolność odczuwania przyjemności i relaksu; poczucie bezsensowności tego, co się osiągnęło, co może wywoływać stany depresyjne. Warunkiem poczucia komfortu są ciągłe starania (przekonanie, że nie ma nic poza tym). Charakterystyczne jest głębokie poczucie wstydu, za to jakim się jest, niezależnie od osiągnięć; wynik nigdy nie jest wystarczający, aby poczuć się ze sobą dobrze. Bezwzględne standardy u pracoholików są formą nadkompensowania poczucia niskiej wartości, deprywacji emocjonalnej lub izolacji społecznej.

Zachowanie: u pracoholików style radzenia sobie z tym schematem występują w trzech formach: podporządkowania, unikania lub nadmiernego kompensowania go. W stylu podporządkowania schematowi pracoholik poświęca mnóstwo czasu na doskonale wykonanie zadań i dążenie do spełnienia nierealistycznych standardów. Podporządkowanie schematowi opiera się na neurotycznym perfekcjonizmie, sztywnych zasadach i zaabsorbowaniu wydajnością, ciągłej presji i forsowaniu się (by być najlepszym we wszystkim). Możliwy cykl działania w schemacie bezwzględnych standardów ma następujący przebieg: (a) kolejna rzecz, którą osoba musi się zrobić bezbłędnie, (b) wynik w przekonaniu osoby zawsze odbiega od normy, (c) w rezultacie pojawiają się odczucia wyczerpania, niezadowolenia, chronicznej złości i lęku, (d) lęk i złość wyzwalają zwiększenie wydajności i zaangażowania w pracę, co prowadzi w błędny kolejny krok do niezadowolenia z siebie. Podporządkowanie schematowi bezwzględnych standardów pozwala utrzymać kontrolę: kiedy nie ma innej formy kontroli, bo dominującymi schematami są podporządkowanie albo skrzywdzenie, to obsesja/ kompulsja pracy pozwala tę kontrolę utrzymać. Efektem podporządkowania się bezwzględnym standardom jest nadmierny krytycyzm wobec siebie jak i innych. W stylu unikania schematu pracoholik unika sytuacji i zadań, w których wykonane przez niego zadanie będzie oceniane lub zwleka z podejmowaniem zadań, które mają być oceniane. W stylu nadkompensowania schematu możliwe jest (choć rzadziej występuje u pracoholików), prezentowanie postaw/ zachowań przeciwnych do schematu, tj. zupełnie nie przejmowanie się standardami, wykonywanie przez osobę zadań pospiesznie i niedbale.

Bezwzględna Surowość

Myśli: związane są z wiarą, że ludzie, którzy popełnili błąd zasługują na karę, a nie na wybaczenie, zgodnie z zasadą, że „dla popełnionych błędów i ludzkich niedoskonałości nie ma okoliczności łagodzących”; charakterystyczny jest brak tolerancji dla błędów i potknięcie, obwinianie i oskarżanie innych; myślą osoby są odzwierciedleniem treści myśli i tonu uwewnętrznionego obwiniającego rodzica.

Emocje: obejmują nieczułość, złość, pogardę, gniew.

Zachowanie: u pracoholików style radzenia sobie z tym schematem występują w trzech formach: podporządkowania, unikania lub nadmiernego kompensowania go. W stylu podporządkowania schematowi pracoholik przyjmuje postawę karzącą wobec siebie i innych, lub postawę zniecierpliwienia wobec siebie i ludzi, którzy nie spełniają wysokich oczekiwani; przejawia trudności w wybaczaniu błędów oraz niechęć do uwzględniania okoliczności łagodzących, brak akceptacji oraz empatii dla ludzkiej niedoskonałości. W stylu unikania schematu pracoholik unika innych osób z obawy przed karą z ich strony. Natomiast nadkompensowanie schematu przejawia się w tendencjach i zachowaniach zbyt łatwego wybaczania innym.

Roszczeniowość/ Wielkościowość

W efekcie niezaspokojonych potrzeb oraz schematów – głównie wadliwości, izolacji społecznej oraz deprywacji emocjonalnej – u pracoholików kształtuje się postawa roszczeniowości, jako sposób na poradzenie sobie z własnymi potrzebami.

Styl radzenia sobie ze schematem Roszczeniowości/ Wielkościowości u pracoholików występuje w trzech formach: podporządkowania, unikania lub nadmiernego kompensowania go. W stylu podporządkowania schematowi osoba stosuje zastraszanie, by osiągnąć swoje cele, przechwala się własnymi osiągnięciami. W stylu unikania schematu, pracoholik unika sytuacji, w których jest przeciętny a nie lepszy od innych. Natomiast, w stylu nadkompensacji schematu osoba przesadnie dba o potrzeby innych (ten styl występuje stosunkowo rzadko u pracoholików).

W schemacie roszczeniowości możliwe są trzy formy przekonań: (1) o uprawnieniu do bycia rozpieszczonym, (2) o uprawnieniu do zależności od innych, oraz (3) o uprawnieniu do impulsywności. Poniżej scharakteryzowano trzy formy przekonań w kontekście towarzyszących myśli, emocji i zachowań.

Uprawnienie do bycia rozpieszczonym:

Myśli: pracoholicy bardzo często spostrzegają siebie jako osobę wyjątkową, są przekonani o byciu lepszym od innych ludzi, o uprawnieniach do wyjątkowego traktowania, przy braku oczekiwani dotyczących konsekwencji dla swoich czynów, są nadmiernie skupieni na własnej wyższości, w celu zdobycia władzy lub kontroli nad innymi.

Emocje: obejmują tu niedobór empatii i troski dla uczuć innych, obojętność w stosunku do społecznych wymagań i konwenansów.

Zachowania: przybierają formę wymagań wobec innych, kontrolowania innych, forowania wszystkiego po swojemu, zaspokajania własnych potrzeb kosztem innych, ubliżania, upokarzania, poniżania innych, nieprzestrzegania zasad.

Uprawnienie do zależności od innych:

Myśli: dotyczą uprawnienia, aby być zależnym od innych, przekonania o byciu słabym i wrażliwym a niekoniecznie wyjątkowym, przekonania o potrzebie wymagań i pomocy, której ludzie muszą udzielić (przekonanie, że ludzie są dłużni).

Emocje: obejmują poczucie bycia ofiarą, gdy osoba nie doświadcza dbałości ze strony innych; pociągają ją partnerzy silni, którzy są kompetentni i opiekuńcy.

Zachowania: charakterystyczne jest stawianie siebie na słabej, niekompetentnej pozycji, z oczekiwaniem, że inni będą silni i zaopiekują się osobą; typowe jest pozwalańie innym na branie odpowiedzialności za jej sprawy i decyzje, wyrażanie urazy w sposób bierno-agresywny, obrażanie się, hipochondryczne skargi, i wyrażanie złości w sposób charakterystyczny dla dziecka.

Uprawnienie do impulsywności:

Myśli: związane są z przekonaniami, że należy reagować natychmiast na własne pragnienia i uczucia, bez brania pod uwagę konsekwencji swoich czynów.

Emocje: obejmują głównie gniew i wybuchowość.

Zachowania: dotyczą reagowania na pragnienia i uczucia własne bez względu na konsekwencje, brak zdyscyplinowania, wykonywanie zadań w sposób bierno-agresywny; postawy roszczeniowe przejawiają się w formie nadmiernej ekspresji potrzeb.

Źródłem rozwoju schematu Roszczeniowości/ Wielkościowości są: (1) słabe rodzicielskie ograniczenia lub ich brak (brak uczenia dziecka tolerancji na frustrację, trudności w kontrolowaniu emocji i impulsów w relacji rodzic-dziecko), (2) nadmierna poblaźliwość, (3) roszczenia i uprawnienia używane w relacji rodzic-dziecko jako kontratak. Jako dorosły, osoba ma tak silny lęk przed deprywacją lub byciem oszukanym, że staje się wymagająca, narcystyczna i kontrolująca, co powoduje zrażanie ludzi.

Pracoholik, stosując strategię roszczeniowości, nigdy nie zwraca się w stronę swoich prawdziwych potrzeb, podtrzymując deprywację, wadliwość i odrzucenie społeczne. Jego wymagania wyczerpują ludzi dookoła, w rezultacie inni zostawiają, odmawiają pomocy, zwalniają, co dodatkowo podtrzymuje schemat. Osoby w relacji skłonne do podporządkowywania się (niewyrażające własnych potrzeb, tolerujące nadużycia, krytycyzm i akceptujące dominację ze strony innych) mogą u pracoholika wzmacniać schemat Roszczeniowości/ Wielkościowości.

4.2.2. Style radzenia sobie typowe dla uzależnienia od pracy

Jak wynika z przedstawionej charakterystyki schematów (Tabela 10), u osób z problemem uzależnienia od pracy występują trzy główne style radzenia sobie z nieadaptacyjnymi schematami: styl podporządkowania się schematom, styl unikania schematów oraz styl nadmiernego ich kompensowania. Ponieważ pracoholicy zasadniczo nie dopuszczają do ujawnienia się schematów pierwotnych, styl podporządkowania się dotyczy głównie schematów wtórnnych

(Podporządkowania, Poszukiwania Akceptacji/ Uznania, Bezwzględnych Standardów/ Nadmiernego Krytyczmu, Bezwzględnej Surowości oraz Roszczeniowości/ Wielkościowości). Pracoholiczne style radzenia sobie: unikający i nadkompensowania dotyczą u osób uzależnionych do pracy wszystkich pozostałych schematów.

Pracoholiczny styl unikania schematu dotyczy najczęściej unikania emocji, unikania intymnych relacji, unikania sytuacji towarzyskich, które mogą aktywować schematy pierwotne, np. wadliwości i wstydu. Na przykład, pracoholik w wyniku przekonania o własnej niekompetencji/ bezwartościowości, poprzez zapracowanie i stałą zajętość, unika relacji intymnych i doświadczeń bliskości (lub innych relacji, w których czuje się podatny na skrzywdzenie), potwierdzając w efekcie własny schemat o bezwartościowości. Używki (np. alkohol) lub rozmaite formy stymulacji (np. szybka jazda motocyklem) stosowane są często przez pracoholików jako forma unikania schematu. Warto tu zauważyć, że brak zaangażowania w terapię i poruszanie wątków niezwiązanych z głównym problemem przez pacjenta, mogą być również przykładem stylu unikania schematu. Unikanie schematu może przejawiać się u pracoholików najczęściej w trybach Odlączonego Obrońcy i Rozzłoszczonego Obrońcy.

Pracoholiczny styl nadmiernej kompensacji schematu – w przypadku pracoholizmu dotyczy nadmiernego kompensowania w szczególności pustki, poczucia samotności, poczucia niższości, lęku przed odrzuceniem i porażką, związanych ze schematami pierwotnymi. Pracoholik jest często skupiony na udowadnianiu innym własnych kompetencji, ponieważ stale brakuje mu przekonania, że je posiada. U pacjentów z problemem uzależnienia od pracy nadkompensacja przejawia się często w formie narcystycznej/ wielkościowej (pochłonięcia sprawianiem wrażenia doskonałych, wyjątkowych lub lepszych od innych, postawy krytycznej i wyniosłej wobec otoczenia), będącej strategią zaradcą głównie dla schematów deprywacji emocjonalnej i wadliwości.

Częstym momentem krytycznym, prowadzącym do podjęcia terapii przez pracoholików jest „załamanie się” skuteczności strategii nadkompensacji, która „odsłania” treść schematów niechcianych (własnej wadliwości, deprywacji emocjonalnej) i związane z nimi tzw. miękkie emocje, które są bolesne i nieakceptowane. Nadkompensacja schematów u pracoholików może przejawiać się najczęściej w trybach Perfekcyjnego Kontrolera oraz Samowywyższacza.

W tabeli 11 przedstawiono przykładowe style radzenia sobie/ reakcje, związane z dominującymi u pracoholików schematami wtórnymi i towarzyszającymi im zasadami.

TABELA 11. Przykładowe style radzenia sobie związane z dominującymi schematami wtórnymi w uzależnieniu od pracy i towarzyszącymi im zasadami. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Zasady	Schemat wtórny	Style radzenia sobie/ reakcje
<p><i>Jeśli spełnięesz czyniąc oczekiwania, będę akceptowany, kochany, szanowany.</i></p> <p><i>Jeśli się podporządkuję, to zyskam uwagę i zainteresowanie, bliskość i bycie ze mną.</i></p> <p><i>Muszę spełniać oczekiwania innych, aby nie odeszli, nie opuścili mnie.</i></p>	Podporządkowanie	Szukanie i budowanie relacji, w których można się podporządkować lub buntowanie się przeciw autorytetom, zasadom i wymaganiom narzuconym przez innych.
<p><i>Muszę być zawsze akceptowany, bo inaczej jestem nieważny.</i></p>	Poszukiwanie Akceptacji/ Uznania	Domaganie się uznania przez innych.
<p><i>Zasługuję na akceptację i jestem ważny, jeśli jestem idealny.</i></p> <p><i>Jeśli się wykażę, to zdobędę certyfikat, uznanie i poważanie.</i></p> <p><i>Nigdy w pracy nie daję wystarczająco dużo od siebie.</i></p> <p><i>Trzeba być pracowitym, żeby być coś wartym/ dobrym.</i></p> <p><i>Jeśli sobie odpuszczę, przestanę się starać i „spoczę na laurach”, to się stoczę.</i></p>	Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm	Wywieranie presji dotyczącej spełniania standardów wobec siebie i innych; brak tolerancji i akceptacji dla wszelkich zachowań i reakcji odbiegających od bezwzględnych standardów.
<p><i>Człowiek zasługuje na karę, jeśli jest niedoskonały lub popełnił błąd.</i></p>	Bezwzględna Surowość	Surowe i karzące postawy wobec siebie i innych.
<p><i>Jeśli ktoś spełnia moje oczekiwania, to jestem ważny/ wartościowy.</i></p>	Roszczeniowość/ Wielkościowość	Stawianie żądań i wymagań w relacji jako warunków do spełnienia.

Należy zauważyć, że analiza schematów występujących u osoby uzależnionej od pracy w terapii, powinna obejmować oprócz schematów typowych dla praco-

holizmu, również spektrum możliwych schematów towarzyszących, które mogą decydować o specyfice stylów i indywidualnych strategii osoby w radzeniu sobie z problemem zapracowania i podtrzymywaniu uzależnienia od pracy. W tabeli 12 przedstawiono spektrum schematów wyróżnionych przez Younga w kontekście domen schematów (Young, Klosko i Weishaar, 2015). Szczegółową charakterystykę schematów można znaleźć w opracowaniach źródłowych (Young, 1990; Young, Klosko i Weishaar, 2015).

TABELA 12. Schemat spektrum schematów. Źródło: opracowanie na podstawie: Young, Klosko i Weishaar (2015)

Destrukcyjne schematy wczesnodziecięce	Domena schematu	Style radzenia sobie
Wadliwość/ Wstyd	Odłączenie/ odrzucenie	Podporządkowanie Unikanie Nadkompensacja
Izolacja Społeczna		
Deprywacja Emocjonalna		
Opuszczenie/ Niestabilność Więzi		
Nieufność/ Skrzywdzenie		
Zależność/ Niekompetencja		
Podatność na Skrzywdzenie lub Chorobę (nadwrażliwość)		
Uwikłanie Emocjonalne/ Nie w Pełni Rozwinięte Ja		
Porażka		
Roszczeniowość/ Wielkościowość		
Niedostateczna Samokontrola/ Samodyscyplina	Uszkodzenie granic	
Podporządkowanie się	Orientacja na innych	Nadkompensacja
Samopoświęcanie		
Poszukiwanie Akceptacji i Uznania		
Negatywizm/ Pesymizm	Nadmierna czujność i zahamowanie	
Emocjonalne Zahamowanie		
Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm		
Bezwzględna Surowość		

4.2.3. Tryby schematów typowe dla uzależnienia od pracy

Na podstawie analizy literatury przedmiotu i wyników badań dotyczących pracoholizmu (Wojdylo i in., 2013; 2014; 2016) przyjmuję, że typowymi, najczęściej występującymi trybami schematów u osób uzależnionych od pracy są:

- Tryb Samotnego i Upokorzonego Dziecka (SUD),
- Tryby Unikania: Tryb Obrońcy Odłączonego (OO) i Tryb Złoszczącego się Obrońcy (ZO),
- Tryby Nadkompensacji: Perfekcyjnego Kontrolera (PK) i Samowywyższacza (SW),
- Dysfunkcyjne Tryby Rodzicielskie: Tryb Krytycznego Rodzica (KR) i Tryb Wymagającego Rodzica (WR),
- Tryb Słabo Rozwiniętego Dorosłego (SRD).

Tryby Samotnego i Upokorzonego Dziecka - u osoby uzależnionej od pracy reprezentują tryby dziecka, któremu odmówiono miłości (zdeprywowane/ samotne dziecko) oraz dziecko, które surowo krytykowano (upokorzone/ gorsze dziecko). Tryby te u pracoholików związane są odpowiednio z: rodzicielskim pozbawieniem autentycznej, bezwarunkowej miłości (deprywacja emocjonalna), surową krytyką rodzicielską (schemat wadliwości) oraz emocjami smutku, lęku, bezradności, w związku z uaktywnionymi schematami pierwotnymi: wadliwości i izolacji społecznej, deprywacji emocjonalnej, opuszczenia, nieufności/ skrywdzenia. Tryby Samotnego i Upokorzonego Dziecka to stany, w których pracoholicy (w związku z silnie rozwiniętymi schematami wtórnymi „chroniącymi” przed ujawnieniem schematów pierwotnych) rzadko się znajdują, zwłaszcza w początkowej fazie terapii, natomiast coraz częściej – wraz z rozwojem poziomu zaawansowania terapii i osłabianiem się schematów wtórnego. Należy jednak zauważać, że pacjenci z rysami osobowości borderline i diagnozą pracoholizmu częściej niż inni pacjenci z pracoholizmem ujawniają w swoich reakcjach tryb Samotnego i Upokorzonego Dziecka.

W związku z tym, że głównym mechanizmem uzależnienia od pracy (*work craving*) jest nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości oraz unikanie/ redukcja emocji negatywnych (Wojdyło, 2013b), można przyjąć, że u osób uzależnionych od pracy najczęściej aktywne są cztery główne tryby: Odłączonego Obrońcy, Złoszczącego się Obrońcy, Perfekcyjnego Kontrolera oraz Samowywyższacza. Główną funkcją tych trybów (ujawniających się na poziomie myśli, emocji i zachowań) jest ucieczka przed trudnymi/ negatywnymi emocjami

związanymi z trybem Samotnego i Upokorzonego Dziecka oraz ochrona przed doświadczaniem bólu i cierpienia, związanego z podstawowymi schematami lub wynikającego z ujawnienia swojej emocjonalnej wrażliwości.

Tryb Odłączonego Obrońcy – u osób uzależnionych od pracy jest to dominujący tryb (często automatyczny), w którym pacjent zwykle znajduje się na sesji (reakcja usztywnienia i unikania). Przejawem tego trybu jest styl radzenia sobie polegający na wycofaniu emocjonalnym, odcięciu od uczuć, izolacji i stosowaniu zachowań unikających. Ucieczka od bólu może być realizowana poprzez emocjonalne odłączenie w wyniku zapracowywania się, autostymulacji, zażywania substancji psychoaktywnych, unikania ludzi. Znajdując się w tym trybie, pacjenci uzależnieni od pracy doświadczają wewnętrznej pustki i stanu odrętwienia.

Odmianą trybu pełniącego również funkcję obrońcy przed niechcianymi, bolesnymi emocjami jest tryb **Rozzłoszczonego Obrońcy**. W celu uniknięcia lęku i innych emocji związanych z trybem Samotnego i Upokorzonego Dziecka, pracoholik reaguje w relacjach złością, która „pomaga” unikać/ nie czuć bolesnych emocji.

Tryb Perfekcyjnego Kontrolera – przejawia się u osób uzależnionych od pracy w formie dążenia do doskonałości, wykazywania własnych osiągnięć, które dają wrażenie robienia rzeczy doskonale i poczucia kontroli, podczas gdy na poziomie trybu dziecka dominuje poczucie zagubienia i braku kontroli. Stałe wzmacnianie tego trybu poprzez nadmierny perfekcjonizm (nierealistyczne standardy) w strategii zapracowywania się, prowadzi do „zaniedbywania” Samotnego i Upokorzonego Dziecka i chronicznej alienacji od własnej autentyczności i spontaniczności.

Tryb Samowywyższaczca – tryb ten szczególnie często aktywowany/ obecny jest u osób uzależnionych od pracy z jednociennymi rysami osobowości narcystycznej lub obsesyjno-kompulsywnej. Przejawem trybu jest styl radzenia sobie polegający na kontrataku i kontroli w każdej sytuacji uaktywnienia się schematów podstawowych (i trybów Samotnego i Upokorzonego Dziecka). Nadmierna kompensacja może być realizowana w formie silnej rywalizacji z innymi, wywyższania się, oraz dewaluowania innych itp. Typowe reakcje pracoholików w tym trybie to: silne tendencje do wywyższania się i dążenia do omnipotencji w sytuacjach odczuwania własnej wadliwości lub poczucia zdominowania przez innych, wykazywanie się osiągnięciami w sytuacjach poczucia bycia gorszym od innych oraz obwiniania innych w sytuacjach poczucia winy. Nadmierna kompensacja przejawia się u pracoholików w szczególności w obsesyjno-kompulsyjnym stylu funkcjonowania (nadmiernej samokontroli). Niektórzy pracoholicy w tym trybie przejawiają zachowania bierno-agresywne (np. narzekanie, zwlekanie, itd.).

Podsumowując, funkcja trybów dezadaptacyjnego radzenia sobie: kompenujących - Perfekcyjnego Kontrolera i Samowywyższacza oraz unikających - Obrońców: Odłączonego i Złoszczącego się, wskazuje na związek z dwoma głównymi hedonistycznymi mechanizmami *work craving*: z nadmiernym kompensowaniem niskiego poczucia własnej wartości poprzez zapracowywanie się oraz z unikaniem/ redukcją silnych emocji negatywnych i objawów odstawiennych w wyniku zapracowywania się.

Funkcjonowanie wymienionych trybów dezadaptacyjnych jest wspomagane u pracoholików przez tryby rodzicielskie: Krytycznego/ Karzącego Rodzica i Wymagającego Rodzica. Są to internalizowane tryby postaci własnych rodziców/ opiekunów z okresu wczesnego dzieciństwa. Działanie tych trybów odzwierciedla się na poziomie myśli, uczuć i zachowań jako reprezentacja własnego rodzica.

Tryb Krytycznego/ Karzącego Rodzica – to stan związany ze stosowaniem „krytykowania lub karania” siebie (wewnętrzne dziecko lub innych osób, za wyrażanie własnych potrzeb, ekspresję naturalnych skłonności lub popełnianie błędów). Tryb jest wspomagany w szczególności przez schemat Bezwzględnej Surowości.

Tryb Wymagającego Rodzica – to stan, w którym pracoholik wywiera na siebie (wewnętrzne dziecko) lub innych presję w zakresie spełniania nadmiernych oczekiwani i wymagań. Tryb ten często występuje u osób z pracoholizmem, które cechują współwystępujące rysy osobowości narcystycznej lub obsesyjno-kompulsywnej. Jest on wspomagany w szczególności przez dążenie do nierealistycznych standardów (neurotyczny perfekcjonizm), dążenie do doskonałości oraz unikanie omylności i spontaniczności, które na poziomie przekonań pracoholika są „niedopuszczalne”. W sytuacjach niespełnienia oczekiwani / wymagań, narzucających przez ten tryb osoba najczęściej przezywa emocje rozczarowania i zawstydzania.

Tryb Słabo Rozwiniętego Zdrowego Dorosłego – reprezentuje stan słabo rozwiniętej części dorosłego, utrudnia pacjentowi wykorzystywanie kierowniczych właściwości tego trybu wobec innych trybów i elastyczne przełączanie się z trybów nieadaptacyjnych na tryb Dorosłego. Tryb Zdrowego Dorosłego jest celem rozwoju w psychoterapii każdego zaburzenia. Im bardziej rozwinięty jest ten tryb, tym lepiej pacjent potrafi zaspokajać własne potrzeby emocjonalne w sposób adaptacyjny. Wskazuje się (Young, Klosko i Weishaar, 2015), że funkcją trybu Zdrowego Dorosłego jest troszczenie się o Wrażliwe Dziecko (u pracoholików Samotne i Upokorzone Dziecko), chronienie je i cenienie, przy jednoczesnym dbaniu o granice wobec Złoszczącego się i Impulsywnego Dziecka. Zdrowy

Dorosły dba również o adaptacyjną modyfikację niepożądanych stylów radzenia sobie i dysfunkcyjnych trybów rodzicielskich.

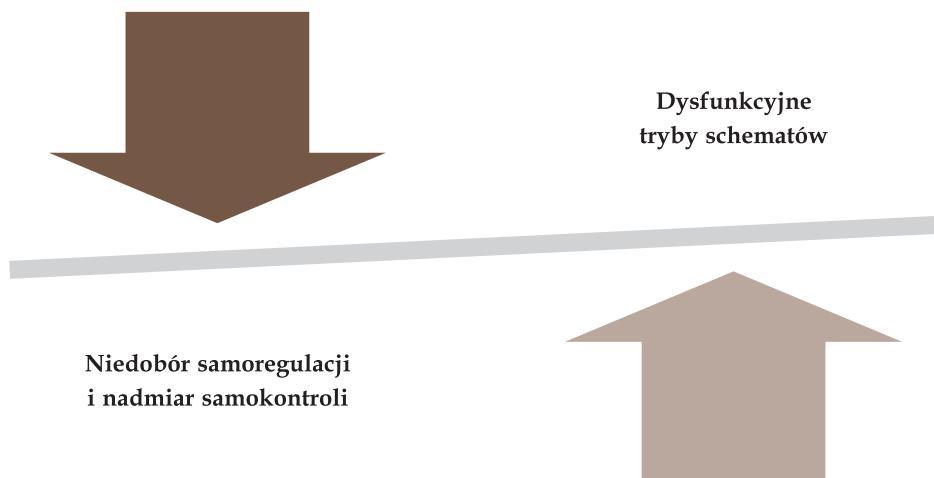
Należy zauważać, że wyżej omówione tryby schematów charakterystyczne dla pracoholików, korespondują z wykrytymi w badaniach własnych, trybami samoregulacji (Wojdyło, Baumann i Kuhl, w druku) charakterystycznymi dla zjawiska *work craving* – nadmiarem/ dominacją samokontroli i deficytami samo-regulacji (zob. R. 2). Przyporządkowanie trybów samoregulacji do trybów schematów przedstawiono w tabeli 13. Lęk, bezradność, czy poczucie odrzucenia uaktywniane są u pracoholika w trybie Samotnego i Upokorzonego Dziecka. Z uwagi na brak specjalnych umiejętności radzenia sobie w adaptacyjny sposób (Słabo Rozwinięty Dorosły), pracoholik radzi sobie z tymi emocjami najczęściej w formie odcięcia się od nich lub ich unikania (tryby Obrońcy). Mechanizmy te sugerują związek wymienionych trybów z deficytami procesów samoregulacji. Natomiast reakcje nadkompensowania własnych słabości/ poczucia wadliwości (Perfekcyjny Kontroler i Samowywyższacz) wspomagane przez nadmierne krytykowanie i wymagania (odpowiednio: Krytyczny i Wymagający Rodzic), sugerują związek wymienionych trybów z nadmiarem/ dominacją procesów samokontroli.

TABELA 13. Tryby schematów typowe dla pracoholizmu w zależności od trybów samo-regulacji. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Tryby samoregulacji	Tryby schematów
Niedobór samoregulacji	Samotne i Upokorzone Dziecko
	Odlączony Obrońca
	Złoszczący się Obrońca
	Słabo Rozwinięty Zdrowy Dorosły
Nadmiar samokontroli	Perfekcyjny Kontroler
	Samowywyższacz
	Krytyczny Rodzic
	Wymagający Rodzic

Zakładam, że deficyty dotyczące kompetencji samoregulacji emocji (niska samoregulacja i nadmiar samokontroli), tworzą podstawę dla rozwoju i podtrzymywania określonych dysfunkcyjnych trybów schematów u osób uzależnionych od pracy jako sposobów radzenia sobie z deficytami samoregulacji emocji (Tabela 13). Można przypuszczać, że dominujące dysfunkcyjne tryby schematów

z uwagi na swoje negatywne, niepożądane konsekwencje dla funkcjonowania osoby, mogą wzmacniać zwrotnie deficyty samoregulacji i nadmiar samokontroli. Ostatecznie, można spodziewać się, że współwystępowanie niedoboru samoregulacji i nadmiaru samokontroli – z jednej strony, oraz dysfunkcyjnych trybów schematów – z drugiej, we wzajemnej dynamicznej zależności, tworzy i podtrzymuje zaburzenie równowagi w specyfice funkcjonowania osoby uzależnionej od pracy (Ryc. 25).



RYCINA 25. Zaburzenie równowagi w funkcjonowaniu osoby uzależnionej do pracy w kontekście dysfunkcji trybów samoregulacji i trybów schematów. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

4.2.4. Predyspozycje do rozwoju schematów typowych dla uzależnienia od pracy

Doświadczenia wczesnego dzieciństwa

Analiza literatury przedmiotu wskazuje, że przyczyn uzależnienia od pracy (wewnętrzny przymus nieustannej pracy) upatruje się w doświadczeniach wczesnego dzieciństwa. Uzależnienie od pracy uznawane jest za zaburzenie, związane z dysfunkcją rodziny (Robinson i Post, 1994). Na podstawie literatury przedmiotu oraz badań własnych dotyczących związku pracoholizmu z postawami rodzicielskimi (Lewandowska-Walter i Wojdyło, 2010; 2011), wyróżniam trzy rodzaje doświadczeń wczesnego dzieciństwa, najczęściej występujące u pracoholików, które prowadzą do rozwoju dysfunkcyjnych schematów i trybów.

Typy doświadczeń wczesnego dzieciństwa, najczęściej występujące u osób uzależnionych od pracy:

- (1) „Nadmiar dobrego”,
- (2) „Niedobór dobrego”,
- (3) Identyfikacja z rodzicami/ ważnymi osobami.

(1) Styl relacji rodzic-dziecko „Nadmiar dobrego” obejmuje „poświęcanie się rodzica dla dziecka” (np. rozpieszczanie), nadmierną ochronę, uwagę i nadopiekuńczość wobec dziecka, przy jednoczesnym braku granic lub ich rozmyciu, braku autonomii, jak również przekazywanie dziecku komunikatów o jego „wyjątkowości” (chwalenie/ podziw). W efekcie poczucie wyjątkowości staje się u pracoholików substytutem „miłości”. Na podstawie wyników badań można wnioskować o związku obsesji/ kompulsji pracy z postawą nadopiekuńczości ze strony matki (Lewandowska-Walter i Wojdyło, 2010; 2011). Postawa nadopiekuńczości (często związana ze schematem samopoświęcania się u rodzica) jest powiązana z ignorowaniem podstawowych potrzeb dziecka (np. jego autonomii i granic) i wykorzystywaniem relacji z dzieckiem raczej do zaspokajania własnych potrzeb przez rodzica niż potrzeb samego dziecka. W sytuacji „nadmiaru dobrego”, dziecko jest akceptowane za spełnianie wymagań i potrzeb rodziców. Takie warunki tworzą podstawy do kształtowania się dwóch głównych schematów: **Podporządkowania się i Roszczeniowości/ Wielkościowości** charakterystycznych dla pracoholików. Występujący u rodzica osób uzależnionych od pracy wzorzec wymuszania spełniania oczekiwani jest związany ze schematem Roszczeniowości/ Wielkościowości rodzica, którego dziecko uczy się w wyniku modelowania. Aby być zaakceptowanym, dziecko musi się podporządkować, jednocześnie w ten sposób uczyć się, że roszczeniowość jest sposobem na egzekwowanie spełniania jego potrzeb przez otoczenie.

(2) Styl relacji rodzic-dziecko „Niedobór dobrego” obejmuje u pracoholików deficyt bezwarunkowej miłości, niedobór okazywania miłości emocjonalnie i fizycznie, ograniczoną empatię lub jej brak, zwykle brak dostrojenia emocjonalnego rodzica do dziecka, brak odzwierciedlania emocji dziecka przez rodzica, deficyt zdrowego przywiązania (opartego na granicach i poszanowaniu autonomii), brak autentycznej akceptacji dla dziecka jako osoby, niedostatek bliskości, zrozumienia, odrzucenie, inwalidacja. Badania własne pokazały, że obsesja/ kompulsja pracy ma swoje źródło w postawach rodzicielskich (ze strony ojca i matki), określonych głównie przez nadmierne wymagania, niekonsekwencję i postawę odrzucającą ze strony obojga opiekunów (Lewandowska-Walter

i Wojdyło, 2011). Wymienione atrybuty postaw rodzicielskich są warunkami dla kształtowania się przede wszystkim schematów pierwotnych u pracoholików: Wadliwości/ Wstydu i Izolacji Społecznej (dziecko czuje się gorsze od innych) oraz schematu Deprywacji Emocjonalnej (w zakresie opieki, empatii i ochrony), jak również schematów Opuszczenia/ Niestabilności więzi, i Nieufności/ Skrzywdzenia. Środowisko rodzicielskie pracoholików często cechują tzw. postawy umniejszające (krytyka, karcenie, zawstydzanie, lekceważenie emocjonalnej wrażliwości dziecka) lub przecenianie łatwości rozwiązywania problemów (związane z niedocenianiem wkładu, zaangażowania i trudności do pokonania, czego konsekwencją jest ignorowanie/ unieważnianie zachowania dziecka i osoby dziecka). Ogólnie rzecz biorąc, rodzice pracoholików są często skrajnie krytyczni, odrzucający, dominujący i kontrolujący.

Niedobór „dobroci” może obejmować również reagowanie akceptacją i uznaniem przez rodzica za spełnianie jego oczekiwania (np. dotyczących osiągnięć, atrakcyjności) i podporządkowanie się dziecka. Wychowanie w warunkach akceptacji warunkowej (wyrażanej werbalnie i niewerbalnie przez rodzica), sprzyja kształtowaniu się u dziecka przekonań dotyczących przesadnego znaczenia statusu, atrakcyjności, czy osiągnięć jako strategii nadmiernego kompenbowania poczucia własnej niższości i wewnętrznej pustki. Warunkowa akceptacja i miłość sprzyjają kształtowaniu się schematu Poszukiwania Akceptacji i Uznania oraz Bezwzględnych Standardów i Bezwzględnej Surowości. Jedną z najważniejszych postaw rodziców osób z pracoholizmem są bardzo wysokie wymagania rodziców wobec dziecka oraz ukrywanie uczuć przez rodziców (odrzenie emocjonalności przez rodziców). Wysokie wymagania rodziców dotyczą m.in. osiągnięć, niezawodności, perfekcji, czy tzw. cnót pracy: pilności, poczucia obowiązku, punktualności, porządku. Badania (Cherrington, 1980) potwierdzają znaczenie dla inicjowania i utrwalania postawy pracoholycznej takich czynników w procesie wychowawczym, jak: dyscyplina, posłuszeństwo, podkreślanie wagi pracy, kształtowanie gotowości do wysiłku w kierunku osiągania sukcesów.

Czynnikiem sprzyjającym rozwojowi uzależnienia od pracy może być ukrywanie przez rodziców uczuć, w szczególności seksualnych. Wczesne doświadczenia tzw. jałowości emocjonalnej, niedosytu w zakresie emocjonalnie pozytywnych wzmacnianie w stosunkach z rodzicami mogą powodować, że jednostka podejmuje „walkę o uznanie” poprzez intensywną pracę, nadmierny wysiłek, dążenie do bycia najlepszym.

(3) Identyfikacja z rodzicami/ ważnymi osobami. Wielu autorów wskazuje (Cherrington, 1980; Machlowitz, 1978, za: Poppelreuter, 1997; Orford, 1985), że

u pracoholików już we wczesnym dzieciństwie, w wyniku naśladowania rodziców, dochodzi do wyuczenia się specyficznych wzorców zachowań i wartości pracy zorientowanych na osiągnięcia i produktywną działalność. Identyfikacja dziecka z jednym z rodziców – szczególnie sumiennym i pracowitym – jest ważną determinantą rozwoju uzależnienia od pracy. Warunkuje ona specyficzną postawę dziecka wobec pracy, zgodną z przyjętym wzorcem. Modelowanie rodziców przez dziecko w przypadku pracoholików sprzyja kształtowaniu się również określonych stylów radzenia sobie ze schematami (np. zapracowywania się w celu unikania/ redukcji emocji negatywnych). Identyfikacja z matką lub ojcem może dotyczyć naśladowania wzorca unikania emocjonalności, nierzadko również przejmowania przez dziecko lęku rodziców i ich nieufności wobec świata.

Niezaspokojenie potrzeb emocjonalnych jako podstawa dezadaptacyjnych schematów u osób uzależnionych od pracy

W związku z wyżej wymienionymi typami doświadczeń wczesnego dzieciństwa, pracoholicy mają wiele niezaspokojonych potrzeb emocjonalnych, co warunkuje kształtowanie się schematów typowych dla pracoholizmu (Ryc. 24). Na podstawie wyników badań i danych klinicznych (m.in. Killinger, 2007; Porter, 2001) można przyjąć, że pracoholicy mają często niezaspokojone najważniejsze potrzeby emocjonalne, tj.:

- bezpiecznego przywiązania do innych (w zakresie bezpieczeństwa, troski, opieki, akceptacji),
- autonomii i poczucia tożsamości,
- poczucia własnej wartości i kompetencji,
- autoekspresji,
- spontaniczności i zabawy,
- realistycznych granic.

Niezaspokojenie wyżej wymienionych potrzeb emocjonalnych przez opiekunów/ rodziców we wczesnym dzieciństwie, w połączeniu z określonymi postawami rodzicielskimi i uwarunkowaniami temperamentalnymi (zob. niżej), warunkuje tworzenie się u dziecka (a przyszłego pracoholika) zastępczych strategii ich zaspokajania poprzez stawianie sobie bardzo wysokich, nierealistycznych wymagań (neurotyczny perfekcjonizm) i obsesyjno-kompulsyjny styl pracy. Warto zauważyć, że w literaturze przedmiotu niekontrolowany przymus pracy wyjaśniany jest między innymi poczuciem niższości, neurotyczną potrzebą miłości oraz dążeniem do uznania i akceptacji (Pietropinto, 1986; por. też: Horney, 1982). Celem „nadużywania” pracy jest zastępce zaspokajanie potrzeb, wypieranie lęku, uczuć niepewności i wzmacnienie poczucia niskiej własnej wartości.

Temperamentalne predyspozycje do rozwoju uzależnienia od pracy

Badania pokazały, że pracoholizm ma związek z temperamentem: silnym unikaniem wzmacnień negatywnych (tendencją do zahamowania działań w odpowiedzi na bodźce negatywne), wysoką aktywonalnością, tj. niską aktywnością i wysoką wrażliwością emocjonalną (sklonnością do reagowania silnym pobudzeniem), oraz dezadaptacyjną nadmierną wytrwałością (Paluchowski i Hornowska, 2003; Hornowska i Paluchowski, 2007). Można wskazać zatem trzy główne temperamentalne źródła mechanizmu zapracowywania się o charakterze uzależnienia (Wojdyło, 2010b):

- (1) **wysoka negatywna emocjonalność** – wskazuje, że pracoholicy mogą reagować silnymi emocjami negatywnymi w pierwotnej (pierwszej) reakcji emocjonalnej na zdarzenia; tendencje do odczuwania wysokiego nasilenia lęku przed porażką mogą być u pracoholików uwarunkowane częściowo biologicznie. Można przypuszczać, że hedonistyczny mechanizm uzależnienia od pracy (nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości oraz tendencja do unikania/ redukcji emocji negatywnych poprzez zapracowywanie się) może spełniać funkcję zastępczej strategii radzenia sobie z temperamentalną wysoką wrażliwością emocjonalną i wysokim nasileniem emocji negatywnych;
- (2) **wysoka aktywonalność** – implikuje, że pracoholicy potrzebują słabszej stymulacji do zapewnienia jej optymalnego poziomu; związek obsesji/ kompulsji pracy z wysoką aktywonalnością może wyjaśniać, dlaczego pracoholicy ograniczają inne poza pracą źródła stymulacji (relacje rodzinne, interpersonalne, czy społeczne) i wybierają pracę, gdyż ta stanowi bezpieczny, bo przewidywalny i podlegający kontroli obszar działania;
- (3) **uporczywa wytrwałość** – to wymiar temperamentu, który u pracoholików może sprzyjać dezadaptacyjnej nadmiernej wytrwałości w działaniu, nawet w obliczu wyczerpania i może być związany z nadmierną samokontrolą.

Cechy temperamentalne mogą predysponować osobę do kształtowania się u niej określonych schematów, a w szczególności do wypracowania przez nią określonych stylów radzenia sobie z dezadaptacyjnymi schematami. Na przykład silna negatywna emocjonalność może wzmacniać u pracoholików schematy pierwotne (Wadliwości, Izolacji Społecznej, Deprywacji Emocjonalnej, Opuszczenia, Nieufności/ Skrzywdzenia) i predysponować do radzenia sobie z pierwotnymi schematami poprzez ich unikanie. Natomiast uporczywa wytrwałość i wysoka aktywonalność u pracoholików mogą warunkować kształtowanie się schematów wtórnych (w szczególności Roszczeniowości/ Wielkościowości, Bezwględnych Standardów i Bezwględnej Surowości) i uporczywego zapracowania, jako przewidywalnego, podlegającego kontroli obszaru działania.

4.2.5. Przykłady błędnych kół z perspektywy modelu schematów uzależnienia od pracy

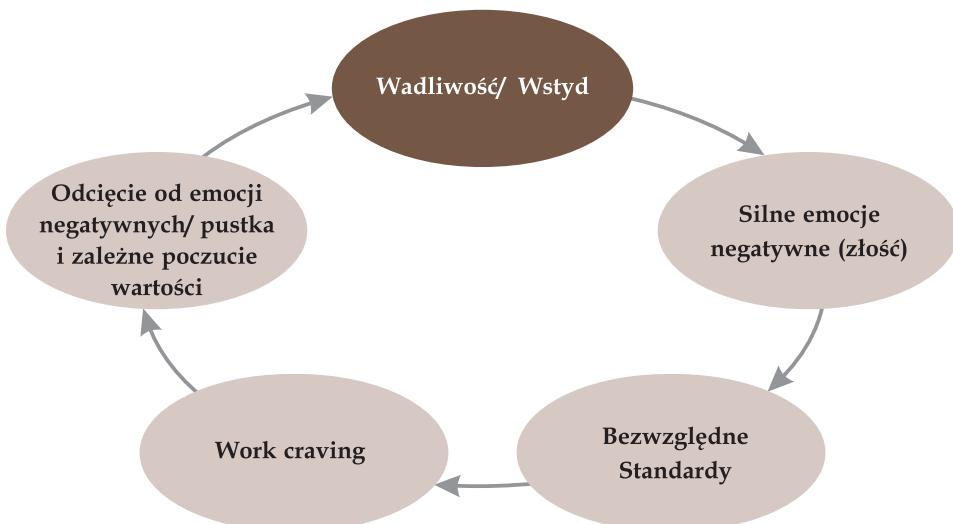
W podsumowaniu modelu schematów *work craving*, omówię pięć przykładowych błędnych kół ilustrujących powiązanie schematów pierwotnych i wtórnych z mechanizmami *work craving*. Błędne koła w mechanizmie *work craving* zilustrowano na rycinach 26-30 (por. też Ryc. 24): (1) Błędne koło Wadliwości/ Wstydu i Bezwzględnych Standardów, (2) Błędne koło Izolacji Społecznej i Roszczeniowości/ Wielkościowości, (3) Błędne koło Deprywacji Emocjonalnej i Podporządkowania się (4) Błędne koło Opuszczania/ Niestabilności Więzi i Roszczeniowości/ Wielkościowości (5) Błędne koło Niefufności/ Skrzywdzenia i Bezwzględnych Standardów. Błędne koła przedstawiają pułapki destrukcyjnych stylów radzenia sobie pracoholików, które zwrotnie pogłębiają dysfunkcyjne schematy i podtrzymują uzależnienie od pracy.

(1) Pułapka błędnego koła Wadliwości/ Wstydu i Bezwzględnych Standardów w mechanizmie uzależnienia od pracy

Schemat Wadliwości/ Wstydu może być zwrotnie wzmacniany przez mechanizmy *work craving* u pracoholików w związku ze schematem Bezwzględnych Standardów, co zilustrowano na Ryc. 26. Schemat Wadliwości/ Wstydu może być aktywowany przez sytuacje zewnętrzne lub wewnętrzne. Sytuacje zewnętrzne – to wszelkie docierające informacje/ odbierane komunikaty, które mogą być interpretowane przez jednostkę w znaczący dla jej poczucia wartości sposób (np. informacja: „W tym miesiącu obroty firmy znacząco się zmniejszyły”). Sytuacje wewnętrzne to wszelkie intrapersonalne interpretacje (myśl), czyli znaczenia, jakie jednostka nadaje docierającym do niej bodźcom i informacjom, które interpretowane mogą być w związku z niskim poczuciem własnej wartości. Czasami sytuacjami aktywującymi mogą być wyłącznie bodźce wewnętrzne, a więc scenariusz myśli uruchamiany przez jednostkę w procesie refleksji lub ruminowania (bez wystąpienia konkretnego bodźca zewnętrznego). Na przykład u pracoholika, w wyniku myśli uruchamianych przez tryb Krytycznego Rodzica, aktywowany może być stan silnej dezakceptacji siebie, czasem opisywany przez pacjentów pracoholycznych jako silne poczucie beznadziejności i związane z tym myśli oraz silne negatywne emocje, na przykład złości na siebie. W reakcji na uaktywniony schemat Wadliwości/ Wstydu wzbudzane mogą być myśli i emocje związane z schematem Bezwzględnych Standardów (standardy doskonałości jako antidotum na poczucie wadliwości) (Ryc. 26). U pracoholików, w kontekście schematu Bezwzględnych Standardów, aktywowane mogą być pragnienia dwojakiego rodzaju, z jednej strony oderwania się od emocji negatywnych

poprzez „zanurzenie się” w pracę, z drugiej strony silnych doznań związanych z intensywnym pracowaniem, które służą skompensowaniu niskiego poczucia własnej wartości poprzez nadmierny perfekcjonizm. Odcięcie się od emocji negatywnych w wyniku obsesyjno-kompulsyjnego zapracowania powoduje wprawdzie tymczasowe ich blokowanie, lecz w efekcie prowadzi do stanu wewnętrznej pustki i zależnego od stałych dokonań poczucia własnej wartości, który zwrotnie wzmacnia schemat Wadliwości/ Wstydu (Ryc. 26).

Doświadczenia pacjentów mających problem z uzależnieniem od pracy pokazują, że swoisty stan wewnętrzny, będący efektem unikania emocji negatywnych, można określić mianem „odcięcia od siebie”. W wyniku „odcinania się” od emocji negatywnych, tworzy się pewnego rodzaju stan wewnętrznej inercji, polegający na niemocy odczuwania i przeżywania siebie. Wiele osób uzależnionych od pracy relacjonuje ten stan jako silne pragnienie przeżywania siebie, które to doświadczenie osiągają podczas procesu intensywnego (często na granicy możliwości) zaangażowania w pracę. Innymi słowy, wewnętrzna pustka kompensowana jest przez doznania ekstremalne związane z wyrzutami adrenaliny i innych hormonów podczas pracowania oraz poprzez silne znaczenie zapracowania (nierealistycznych standardów) dla poczucia niskiej własnej wartości (Ryc. 26). Trwałość uporczywości działania w uzależnieniu do pracy polega na tym, że stan wewnętrznej pustki „musi” być nieustajowo wypełniany przez intensywną



RYCINA 26. Pułapka błędного koła Wadliwości/Wstydu i Bezwzględnych Standardów w mechanizmie uzależnienia od pracy (*work craving*). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

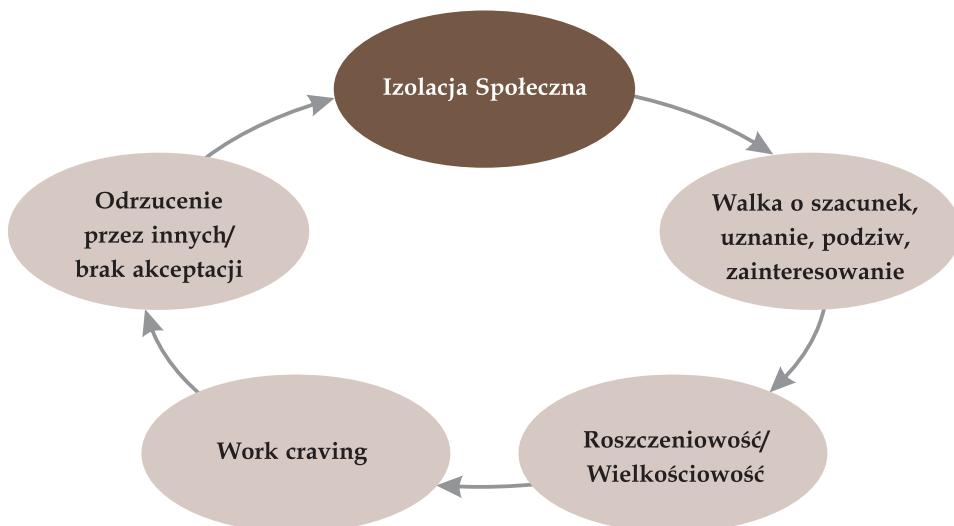
pracę. A ponieważ stan „wypełnienia” poprzez zapracowanie nigdy nie zaspokaja niskiego poczucia własnej wartości, czynność intensywnego pracowania musi być stale powtarzana (tzw. „zależne/ warunkowe poczucie wartości) (por. Ryc. 14).

Podsumowując, aktywność *work craving* jest kontynuowana w dwóch celach, aby móc odczuwać siebie i aby dobrze o sobie myśleć. Wewnętrzna pustka (samotność i izolacja) wzmacnia potrzebę zapracowania, by stworzyć iluzję, że potrzeba własnej wartości została zaspokojona (por. Nakken, 1996).

(2) Pułapka błędного koła Izolacji Społecznej i Roszczeniowości/Wielkościowości w mechanizmie uzależnienia od pracy

Schemat izolacji społecznej u pracoholików może być zwrotnie wzmacniany przez mechanizmy *work craving* w związku ze schematem Roszczeniowości/Wielkościowości. Ten rodzaj błędnego koła zilustrowano na rycinie 27.

Zaktywowany schemat izolacji społecznej (poczucie odrzucenia przez innych/ poczucie odmienności) wywołuje u pracoholika silne dążenie do walki o akceptację, uznanie. Strategią walki jest nierzadko postawa roszczeniowości i wywyższania się. Im bardziej pracoholik czuje się wyizolowany społecznie, tym większe pragnienie wywyższenia się, a strategia obsesyjno/ kompulsyjnego dążenia do nierealistycznych standardów poprzez zapracowywanie się daje

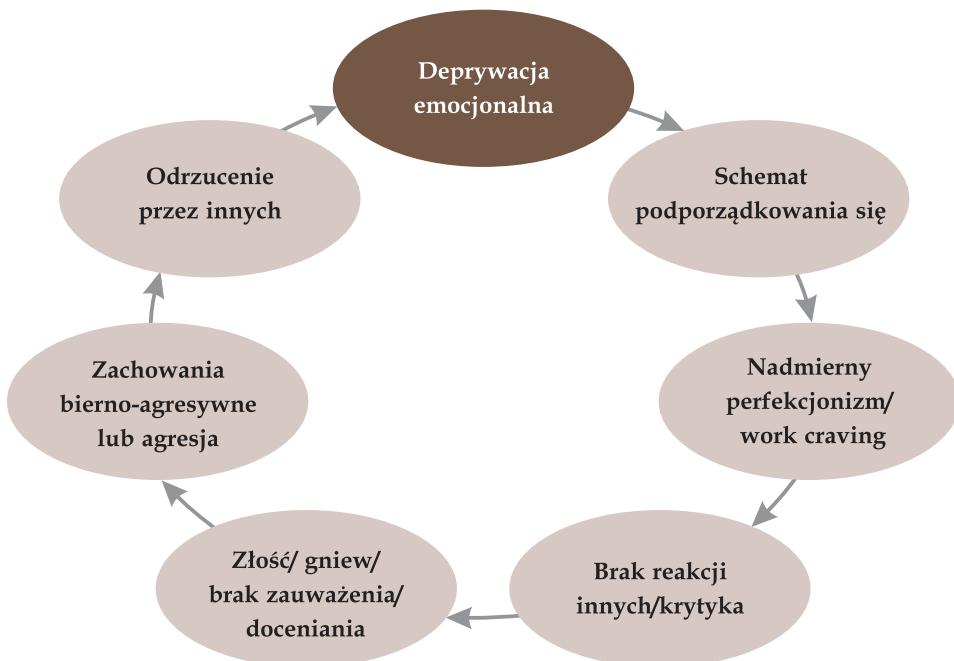


RYCINA 27. Pułapka błędnego koła Izolacji Społecznej i Roszczeniowości/Wielkościowości w mechanizmie uzależnienia od pracy (*work craving*). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

poczucie bycia „kimś lepszym”. W efekcie jednak strategia ta powoduje brak akceptacji i odrzucenie przez innych, co zwrotnie wzmacnia schemat izolacji społecznej, utrwalając błędne koło uzależnienia od pracy.

(3) Pułapka błędного koła Deprywacji Emocjonalnej i Podporządkowania się w mechanizmie uzależnienia od pracy

Innym przykładem podtrzymywania schematów przez mechanizmy *work craving* jest zwrotne wzmacnianie schematów deprywacji emocjonalnej i podporządkowania się. Ten cykl błędного koła ilustruje rycina 28. Silna deprywacja emocjonalna u pracoholika sprawia, że często w relacjach interpersonalnych wszelkie sygnały interpretowane jako zainteresowanie, uwaga (np. powierzenie zadania, poproszenie o wykonanie czegoś), już na wejściu aktywują schematy podporządkowania się, w celu spełnienia oczekiwania innych. Dążenie do spełniania oczekiwania innych przebiega w formie dążeń do nadmiernego perfekcjonizmu w mechanizmie *work craving*. Co istotne, pracoholik ze schematem deprywacji emocjonalnej w rezultacie podporządkowania się innym osobom i perfekcyjnego wykonania zadania, zwykle w następstwie oczekuje specjalnego traktowania ze strony innych (Ryc. 28). Rzeczywistość pokazuje jednak, że



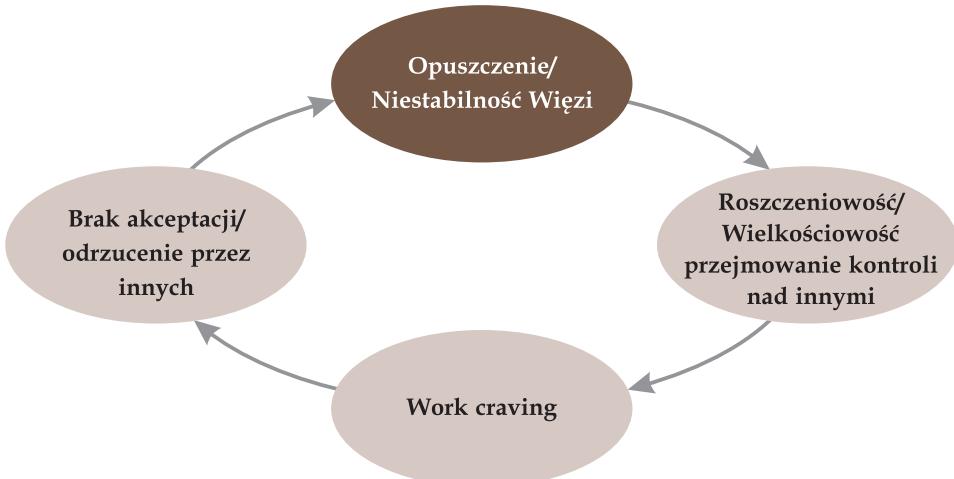
RYCINA 28. Pułapka błędnego koła Deprywacji Emocjonalnej i Podporządkowania się w mechanizmie uzależnienia od pracy (*work craving*). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

efektem tego procesu jest często brak oczekiwanej/ pożądanej przez pracoholika reakcji ze strony innych, bo postawa pracoholiczna (nadmierne standardy) może być niezgodna (a nawet sprzeczna) z potrzebami innych i może naruszać ich granice.

Zatem brak adekwatnej do oczekiwania pracoholika reakcji lub wystąpienie krytyki ze strony innych, wzbudza u niego złość/ gniew związany z poczuciem braku zauważenia/ docenienia oraz z poczuciem nieważności. Kolejnym ogniwem w procesie błędego koła deprywacji emocjonalnej są zwykle zachowania bierno-agresywne lub buntownicze pracoholika. Te nierzadko prowadzą do odrzucenia przez innych, a więc efektu, którego najbardziej się on obawia. Jak ilustruje rycina 28, odrzucenie przez innych, w błędym kole pogłębia u pracoholika deficyty deprywacji emocjonalnej i utrwała błędne koło zapracowania.

(4) Pułapka błędego koła Opuszczenia/ Niestabilności Więzi i Roszczeniowości/ Wielkościowości w mechanizmie uzależnienia od pracy

W związku ze schematem Opuszczenia/ Niestabilności Więzi pracoholicy (w szczególności z rysami osobowości borderline) często przeżywają w relacjach permanentny lęk przed opuszczeniem. W swoich przekonaniach przyjmują, że poprzez strategię zapracowywania się mogą zdobyć kontrolę nad innymi,

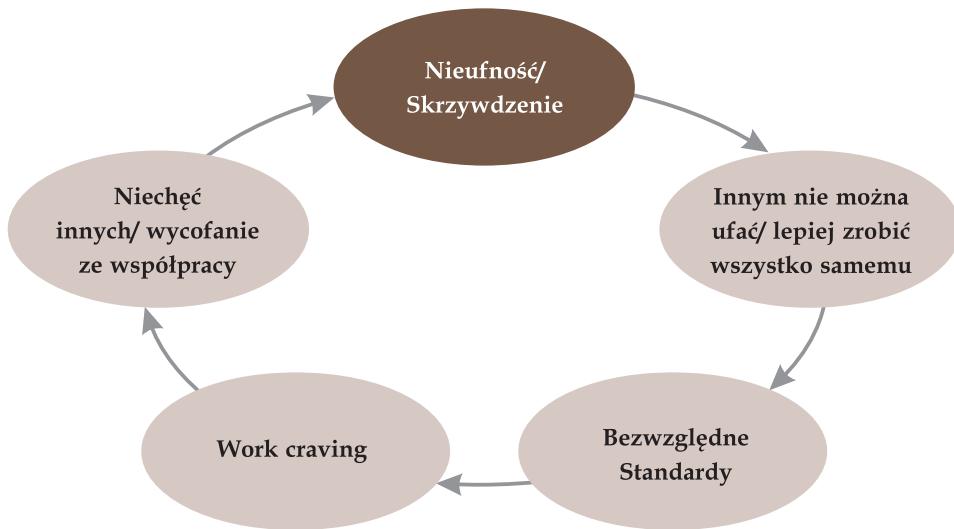


RYCINA 29. Pułapka błędego koła Opuszczenia/ Niestabilności Więzi i Roszczeniowości/ Wielkościowości w mechanizmie uzależnienia od pracy (*work craving*). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

„zawłaszczyć” innych ludzi (Schemat Roszczeniowości/ Wielkościowości), którzy w założeniach pracoholika nie będą chcieli odejść. Zatem strategia zapracowywania się może być wykorzystywana przez pracoholika do zapobiegania przewidywanemu opuszczeniu przez innych (Ryc. 29). Rzeczywistość pokazuje jednak, że strategia roszczeniowości i nadmierne zapracowywanie się wywołują brak akceptacji otoczenia i nieuchronnie prowadzą pracoholika do odrzucenia przez innych, wzmacniając zwrotnie jego schemat opuszczenia, braku poczucia stabilności więzi i utrwalając błędne koło uzależnienia od pracy.

(5) Pułapka błędного koła Nieufności/ Skrzywdzenia i Bezwzględnych Standardów w mechanizmie uzależnienia od pracy

W związku ze schematem Nieufności/ Skrzywdzenia pracoholik ma przekonanie, że nie może ufać innych i może zostać wykorzystany, co skutkuje nadmierną czujnością w relacjach z innymi. Kierowany schematem Bezwzględnych Standardów i strategią zapracowywania się przejmuje więc często odpowiedzialność i pracę za innych, by zapobiec przewidywanym doznaniom skrzywdzenia/ wykorzystania (Ryc. 30). Efektem jest często niechęć innych osób i wycofanie się ze współpracy z pracoholikiem, co zwrotnie wzmacnia jego schemat Nieufności/ Skrzywdzenia oraz błędne koło uzależnienia od pracy.



RYCINA 30. Pułapka błędnego koła Nieufności/ Skrzywdzenia i Bezwzględnych Standardów w mechanizmie uzależnienia od pracy (work craving). Źródło: opracowanie, K. Wojdył.

Podsumowanie

W rozdziale przedstawiono dwa modele psychoterapii: model oparty na założeniach poznawczo-behawioralnych oraz model schematów i trybów *work craving*, ilustrujące system założeń i twierdzeń o mechanizmach i uwarunkowaniu zjawiska, które – należy zaznaczyć – wymagają obecnie potwierdzenia empirycznego. Modele psychoterapii mogą mieć odmienne znaczenie i możliwości w koncepcjalizacji i leczeniu pracoholizmu. Z perspektywy modelu poznawczo-behawioralnego pracoholizm jako zaburzenie jest wyjaśniany głównie w kontekście czynników, które go podtrzymują (przekonań/ zasad). Z kolei, z perspektywy modelu opartego na schematach i trybach pracoholizm jako zaburzenie wyjaśniany jest nie tylko w kontekście czynników podtrzymujących, lecz przede wszystkim w kontekście przyczyn (niezaspokojonych potrzeb i doświadczeń jednostki, odzwierciedlonych w jej dezadaptacyjnych schematach i trybach), które determinują problem uzależnienia. Odmienność perspektyw rozumienia i wyjaśniania zaburzenia pracoholizmu w obu modelach determinuje możliwości wykorzystania ich w odmiennym zakresie w leczeniu zjawiska.

Model CBT pracoholizmu w praktyce terapeutycznej może być przydatny w szczególności: a) na etapie diagnozy i koncepcjalizacji – umożliwia bowiem rozpoznanie struktur poznawczych (przekonań i zasad) charakterystycznych dla pracoholizmu i wzajemnych zależności między myślami, emocjami i zachowaniami oraz zidentyfikowanie czynników wyznaczających i podtrzymujących proces trwania pacjenta w uzależnieniu, (b) na etapie psychoedukacji – pomaga w wyjaśnieniu zależności między zasadami postępowania, strategiami zachowań a samopoczuciem pacjenta, (c) jako wstęp do określenia kierunku pracy terapeutycznej – umożliwia dobrą technik interwencji najbardziej adekwatnych do zidentyfikowanych obszarów deficytowych u pacjenta (np. przekonań i dysfunkcjonalnych zasad podtrzymujących mechanizmy uzależnienia od pracy).

Z kolei model pracoholizmu oparty na schematach i trybach, może służyć do pracy nad chronicznymi, nieadaptacyjnymi wzorcami współwystępujących schematów i trybów, które podtrzymują pracoholizm. Praca ta pozwala, między innymi, na zrozumienie przez pacjenta:

- własnych błędnych kół schematów wyznaczających i podtrzymujących problem uporczywego zapracowania i znaczenia powtarzalności określonych stylów radzenia sobie ze schematami;
- przyczyn własnych silnych reakcji emocjonalnych w kontekście schematów, wzajemnej zależności między nimi oraz z perspektywy oddziaływania trybów schematów;

- dominujących schematów i trybów oraz dezadaptacyjnych stylów radzenia sobie i ich funkcji w kontekście niezaspokojonych potrzeb (np. nadużywanie pracy w związku z deprywacją emocjonalną i poczuciem wadliwości);
- własnych potrzeb jako podstawy do rozwijania nowych, bardziej adaptacyjnych strategii zachowań i stylu życia, służących samorozwojowi.

Ponadto wykorzystanie modelu pracoholizmu opartego na schematach i trybach umożliwia w pracy terapeuty:

- dobór technik interwencji najbardziej adekwatnych do zidentyfikowanych obszarów deficytowych (niezaspokojonych potrzeb, dysfunkcyjnych schematów i trybów) u danego pacjenta;
- modyfikację nieadaptacyjnych schematów i stylów radzenia sobie oraz wspieranie rozwoju trybu Zdrowego Dorosłego, w wyniku zastosowania technik doświadczeniowych, pracy na relacji oraz technik behawioralnych i poznawczych.

ROZDZIAŁ 5

PSYCHOTERAPIA UZALEŻNIENIA OD PRACY

Z modelu teoretycznego *work craving* i z badań wskazujących na deficyty u osób uzależnionych do pracy (Wojdylo i in., 2013; Wojdylo i in., 2014; Wojdylo, Karlsson i Baumann, 2016) wynika, że leczenie pracoholizmu powinno być ukie-runkowane przede wszystkim na: (a) nabywanie zdolności do uniezależniania poczucia własnej wartości od poziomu własnych sprawności, (b) rozwój zdolno-ści do czerpania satysfakcji z doskonalenia własnych kompetencji, oraz (c) naby-waniew repertuaru zachowań pozwalających na doświadczanie efektywności w sytuacjach wymagających kompetencji emocjonalnych – zwłaszcza w relacjach społecznych.

W tym rozdziale prezentuję cele psychoterapii osób uzależnionych od pracy argumentując, że możliwe są one do osiągnięcia w wyniku planu terapii, uwzględ-niającego integrację elementów terapii opartej na pracy z emocjami, terapii CBT oraaz terapii schematów i trybów. Proponuję również protokół terapii pracoho-lizmu, ilustrujący główne obszary pracy nad tym uzależnieniem. W dalszej kolej-ności omawiam praktyczne propozycje dotyczące diagnozy i konceptualizacji uzależnienia od pracy. Na koniec, przedstawiam etapy pracy i metody użyteczne w pracy terapeutycznej z osobami uzależnionymi od pracy z uwzględnieniem podejścia integracyjnego.

5.1. Podejście integracyjne w leczeniu uzależnienia od pracy: metody pracy z emocjami, oparte na modelu poznawco- -behawioralnym oraz terapii schematów i trybów

Z przeglądu literatury przedmiotu wynika, że terapia CBT (*Cognitive Behavioral Therapy*), uznawana jest za najlepiej udokumentowane i efektywne podejście w leczeniu uzależnień behawioralnych (Pallesen, Mitsem, Kvæle, Johnsen, Molde, 2005; Leahy, 2008). Z praktyki klinicznej wynika, że podejście

poznawczo-behawioralne okazuje się jednak niewystarczające w leczeniu pracoholizmu.

Pracoholizm można traktować jako przypadek uporczywego wzorca zachowań, utrudniającego kontakty z ludźmi i związanego z zaburzonymi kompetencjami samoregulacji emocji i nierzadko zaburzonym funkcjonowaniem osobowości. W związku z tym, w moim przekonaniu, leczenie pracoholizmu powinno być oparte na podejściu integracyjnym – łączącym elementy terapii pracy z emocjami, terapii poznawczo-behawioralnej oraz terapii schematów i trybów. Dostrzegam kilka powodów uzasadniających konieczność pracy terapeutycznej z uwzględnieniem wyżej wymienionego podejścia. Osoby uzależnione od pracy charakteryzuje: (1) dysfunkcja w regulacji emocji (tj. deficyty umiejętności samoregulacji emocji), (2) poczucie wewnętrznej pustki, (3) silne i trwałe poczucie własnej nieadekwatności oraz towarzyszące (4) silne i trwałe mechanizmy nadkompensacji w formie przekonania o własnej omnipotencji i unikania negatywnych emocji.

Model *work craving* ilustrujący mechanizm zastępczej regulacji emocji poprzez zapracowywanie się (nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości i unikanie/ redukcja emocji negatywnych, Ryc. 5) implikuje, że dysfunkcja w samoregulacji emocji jest istotą dążenia do nadmiernego perfekcjonizmu (i samokontroli), które przejawiają się w formie „napadów” obsesyjno-kompulsjwnego zapracowywania się (Wojdyło, 2013b; Wojdyło, Baumann i Kuhl, w druku). Z modelu WCT wynika, że główną przyczyną „napadów” zapracowywania się jest niskie poczucie własnej wartości (uzależnione głównie od dokonań pracy) i wysokie emocje negatywne oraz brak umiejętności radzenia sobie z nimi w adaptacyjnych sposobach. Model WCT pokreśla funkcję, jaką u pracoholika spełnia zapracowywanie się w obniżaniu i kontrolowaniu trudnych do zniesienia stanów emocjonalnych. Zapracowywanie się i wysoka samokontrola są w tym kontekście rozumiane jako sposoby na zastępce radzenie sobie z emocjami, poprzez ich unikanie oraz odreagowywanie napięcia (ulga emocjonalna), jak również zastępce „dowartościowanie”, nadmierne kompensowanie niskiego poczucia własnej wartości (Wojdyło i in., 2013). Deficyty w zdolności do regulowania i radzenia sobie z silnymi negatywnymi emocjami u pracoholików implikują, że mogą one wywoływać, podtrzymywać i być konsekwencją zachowań patologicznego zapracowywania się. Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, problem samoregulacji emocji może być u pracoholików dodatkowo wzmacniany uwarunkowaniami temperamentalnymi – z badań wynika, że pracoholików cechuje wysoka wrażliwość emocjonalna, a więc duża wrażliwość

na stymulację emocjonalną, intensywne reakcje emocjonalne i powolny powrót do stanu stabilności emocjonalnej (Hornowska i Paluchowski, 2007).

Dotychczasowa dyskusja wyników badań pokazuje również, że u pracoholików można mówić o uporczywym dążeniu do zapełnienia **wewnętrznej pustki** poprzez zapracowywanie się, któremu towarzyszy **poczucie wszechobecnej nieadekwatności** w konfrontacji z własnym niskim poczuciem własnej wartości i oceną innych, które z kolei kompensowane jest **przekonaniem o własnej omnipotencji**. Konstelacja atrybutów pracoholickich (wewnętrznej pustki) lub poczucia wszechmocy implikuje, że często spotykanymi typami osobowości charakteryzującymi pracoholików są rysy osobowości borderline lub osobowości narcystycznej.

Wymienione wyżej atrybuty uzależnienia od pracy implikują, że poza pracą poznaną niezbędną i priorytetową w leczeniu pracoholizmu są praca z emocjami oraz modyfikacja dysfunkcyjnych schematów poznawczych oraz trybów i powinny one wyznaczać treść celów terapii pracoholizmu.

5.2. Cele taktyczne i strategiczne psychoterapii uzależnienia od pracy

Na podstawie modelu teoretycznego *work craving*, można sformułować co najmniej kilka głównych celów taktycznych w psychoterapii osób uzależnionych od pracy:

- (1) kształcenie umiejętności identyfikowania, nazywania oraz akceptowania różnych własnych myśli, uczuć i potrzeb;
- (2) kształcenie umiejętności uważności i samouprawomocniania (uważania);
- (3) rozwój kompetencji samoregulacji emocji;
- (4) rozwój adaptacyjnych zasad i schematów;
- (5) kształcenie strategii adaptacyjnych służących zaspokojeniu własnych potrzeb (m.in. autonomii, więzi, autoekspresji), w tym m.in. modyfikacja kierunku motywacji związanej z osiągnięciami (ukierunkowanie na doskonalenie osobistych kompetencji i ich rozwój zamiast udowadniania);
- (6) kształcenie poczucia własnej wartości na bazie umiejętności adaptacyjnego zaspokajania własnych potrzeb i kompetencji samoregulacji;
- (7) kształcenie umiejętności nawiązywania i utrzymywania więzi i relacji społecznych.

Można wyróżnić co najmniej trzy główne ogólne cele strategiczne w psychotherapii osób uzależnionych od pracy:

- (1) osiągnięcie przez pacjenta poziomu dojrzałości osoby dorosłej (tryb Zdrowego Dorosłego), która rozumie i akceptuje różne myśli i emocje, potrafi je ukoić, nie jest nadmiernie samokrytyczna oraz potrafi kontrolować swoje zachowania zapracowywania się w celu radzenia sobie z negatywnymi emocjami; która zna swoje potrzeby, akceptuje trudności i przeszkody; uznaje istnienie w sobie różnych innych trybów, zna i elastycznie wykorzystuje konstruktywne sposoby radzenia sobie z nimi;
- (2) wypracowanie optymalnych (dla potrzeb i temperamentu pacjenta) wzorców pracy i życia;
- (3) poprawa jakości życia pacjenta poprzez elastyczne dążenie do równowagi w zaangażowaniu w różne obszary życia.

5.3. Protokół terapii uzależnienia od pracy

Poniżej przedstawiono zarys protokołu leczenia pracoholizmu uwzględniającego połączenie elementów terapii pracy z emocjami, terapii poznawczo-behawioralnej oraz terapii schematów i trybów. Protokół obejmuje metody pracy, które w zamierzeniu mają służyć osiągnięciu wyżej wymienionych celów terapii pracoholizmu.

Stadium diagnozy i konceptualizacji

- (1) Wywiad i zebranie informacji diagnostycznych.
- (2) Eksploracja stymulatorów aktywności typowych dla uzależnienia do pracy.
- (3) Diagnoza pracoholizmu i rozpoznanie zaburzeń towarzyszących (oś I i oś II).
- (4) Opracowanie listy problemów i dolegliwości.
- (5) Sformułowanie konceptualizacji.
- (6) Wykorzystanie konceptualizacji do opracowania celów psychoterapii.

Stadium psychoterapii

- (1) Praca wglądowa i psychoedukacja z zastosowaniem uprawomocniania i uważania.
- (2) Praca ukierunkowana na emocje: rozumienie i adaptacyjna samoregulacja emocji.
- (3) Zmiana sposobu i procesu myślenia: kształtowanie uważności i uważania.
- (4) Zmiana treści myślenia: weryfikacja i modyfikacja struktur poznawczych.
- (5) Praca nad schematami i trybami oraz rozwojem adaptacyjnych strategii radzenia sobie z potrzebami i emocjami.

W dalszej kolejności omówione będą poszczególne elementy protokołu terapeutycznego.

5.4. Diagnoza i konceptualizacja uzależnienia od pracy

Podstawą skutecznej terapii są trafna diagnoza i konceptualizacja. Środkiem do trafnej diagnozy pracoholizmu jest przede wszystkim precyzyjny wywiad, oparty na modelu uzależnienia od pracy i ukierunkowany na zebranie informacji dotyczących szerokiego spektrum problemów pacjenta. Nawet jeśli celem pacjenta jest zmiana konkretnego problemu, z którym przychodzi, diagnoza w kontekście powiązań z innymi problemami i wykrycie schematów (dominujących w osobowości pacjenta) jest niezbędne w celu trafnej diagnozy i doboru skutecznych metod terapii.

W związku z powyższym, w procesie formułowania konceptualizacji pracoholizmu, za najbardziej przydatne uważam podejście integracyjne, łączące elementy nurtu poznawczo-behawioralnego i nurtu schematów/ trybów, gdyż umożliwia lepsze (niż konceptualizacja oparta wyłącznie na modelu CBT) zrozumienie mechanizmów kształtowania się i podtrzymywania uzależnienia od pracy, czynników psychologicznych i biologicznych w odniesieniu do historii życia, oraz doświadczeń wczesnodziecięcych pacjenta.

5.4.1. Wywiad i zebranie informacji diagnostycznych

Proponuję poniższy zakres pytań ogólnych, służący zebraniu podstawowych informacji diagnostycznych dotyczących komponentów pracoholizmu:

- (1) Jakie są obszary problematyczne? (identyfikacja i analiza aktualnie występujących problemów).
- (2) Czy to jest pracoholizm czy inne formy zapracowania?
- (3) Czy są obecne inne wtórne uzależnienia lub problemy na osi I?
- (4) Czy są obecne zaburzenia osobowości (oś II)?
- (5) Jakie zachowania/ trudności w szczególności zakłócają jakość życia?
- (6) Opis klinicznych komponentów uzasadniających postawienie danego rozpoznania: wykorzystanie modelu teoretycznego *work craving* do diagnozy czterech wymiarów uzależnienia od pracy (Ryc. 31).

W fazie diagnozy uzależnienia od pracy można wykorzystać arkusze diagnostyczne, które przedstawiono w tabelach 14 i 15 – dotyczący ogólnych informacji diagnostycznych (Arkusz 1), oraz dotyczący pierwszego kontaktu z pacjentem (Arkusz 2).



RYCINA 31. Schematyczny zarys pytań do identyfikacji komponentów uzależnienia od pracy, na podstawie modelu teoretycznego *work craving* (Wojdyło, 2013b). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

Arkusze informacji diagnostycznych

W arkuszu 1 zebrano ogólne informacje diagnostyczne (Tabela 14). Natomiast przykładowe kryteria, które podczas pierwszego kontaktu z pacjentem warto poddać obserwacji i analizie w kontekście ogólnych informacji diagnostycznych pracoholizmu, zawarto w arkuszu 2 (Tabela 15).

Pierwszy kontakt pacjenta w relacji z terapeutą, tzw. pierwsze wrażenie, na sesji lub już podczas pierwszego kontaktu telefonicznego (np. styl zachowania

pacjenta, wymagania, oczekiwania, itd.) może zawierać wiele znaczących informacji diagnostycznych. Informacje takie jak rodzaj i nasilenie emocji, typ motywacji, treści myśli pacjenta dotyczących siebie podczas pierwszego kontaktu z terapeutą mogą być dodatkowymi wskaźnikami symptomów charakterystycznych dla pracoholizmu lub zaburzeń towarzyszących (rysów osobowości). Ponieważ pierwszy kontakt pacjenta z terapeutą jest nasycony niejednokrotnie pragnieniem zrobienia „dobrego wrażenia” przez pacjenta, dlatego warto skonfrontować informacje diagnostyczne z pierwszego spotkania, z informacjami podczas drugiej wizyty pacjenta, celem ustalenia spójności *vs* rozbieżności zebrań informacji (Arkusz 2).

TABELA 14. Arkusz 1: Ogólne informacje diagnostyczne dotyczące uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Ogólne informacje do diagnozy	Notatki terapeuty
Problemy/ dolegliwości zgłasiane przez pacjenta	
Pracoholizm czy inna forma wysokiego zaangażowania w pracę? (pasja pracy, typ zachowania A?)	
Inne/ wtórne uzależnienia	
Zaburzenia na osi I	
Zaburzenia na osi II	
Jakie problemy/ trudności w szczególności zakłócają jakość życia według pacjenta?	
Kliniczne komponenty uzależnienia od pracy: <ul style="list-style-type: none"> ■ Obsesja/ kompulsja pracy? ■ Nadmierna kompensacja niskiego poczucia wartości? ■ Unikanie/ redukcja emocji negatywnych? ■ Nierealistycznie wysokie standardy? 	

TABELA 15. Arkusz 2: Pierwszy kontakt z pacjentem – informacje diagnostyczne do analizy w kontekście ogólnych informacji diagnostycznych uzależnienia od pracy.
Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Kryteria opisu	Pierwsza wizyta	Druga wizyta
Emocje (ekspresja) (rodzaj, intensywność, adekwatność afektu)		
Ogólny nastrój, poziom energii (przygnębienie?, zmęczenie?, euforia?)		
Motywacja (typ motywacji, poziom zaangażowania pacjenta we wniesiony przez niego temat)		
Elementy poznawcze (myślenie, spostrzeganie, koncentracja, uwaga, pamięć)		
Treści myśli dotyczących siebie i stosunek pacjenta do siebie (jako potencjalne informacje dotyczące poczucia własnej wartości i schematów; w jaki sposób pacjent mówi o sobie, aspekty werbalne i niewerbalne)		
Zachowanie (lakoniczność vs rozwinięcie wypowiedzi)		
Tryby (wstępna identyfikacja trybów, obecnych u pacjenta)		

5.4.2. Eksploracja stymulatorów aktywności typowych dla uzależnienia do pracy

W celu rozpoznania zjawiska pracoholizmu i odróżnienia go od pasji pracy, szczególnie ważne w fazie diagnozy jest zebranie informacji dotyczącej charakterystycznych stymulatorów motywujących aktywność zapracowywania się u pacjenta. W pierwszej kolejności celem jest ustalenie, czy problem pacjenta ma związek z uzależnieniem od pracy, czy też z pasją pracy lub innym rodzajem wysokiego zaangażowania w pracę. Wywiad mogą ukierunkowywać niżej wymienione pytania ogólne:

- Co uruchamia i podtrzymuje aktywność zapracowywania się u osoby?
- Jakie emocje towarzyszą osobie przed i podczas aktywności wytężonego, uporczywego zaangażowania w pracę?
- Co najbardziej w danej aktywności ma dla osoby emocjonalnie stymulujący charakter (emocje, doznanie)?
- Co w danej aktywności ma dla osoby poznawczo-stymulujący charakter (myśli, przekonania, zasady)?
- Dlaczego ta, a nie inna forma aktywności jest dla danej osoby najbardziej atrakcyjna?

Poniżej przedstawiono kilka wybranych technik służących odkrywaniu stymulatorów aktywności pracoholickiej i odróżnianiu ich od stymulatorów typowych dla zdrowej formy wysokiego zaangażowania w pracę: (1) schematyczną strukturę wywiadu ogólnego, mającego na celu odkrywanie rodzaju stymulatorów pochodzących z aktywności wysokiego zaangażowania w pracę, (2) porównanie głównych treści psychicznych doznań związanych z *work craving* i stanem *flow* w pasji pracy, (3) porównanie atrybutów różnicujących uzależnienie od pracy i pasję pracy.

(1) Wywiad ogólny/ odkrywanie stymulatorów aktywności pracoholickiej

Poniżej przedstawiam schematyczną strukturę wywiadu, dotyczącego stymulatorów pochodzących z aktywności wysokiego zaangażowania w pracę (por. R. 3.2.). Wywiad jest zaprojektowany w sposób na tyle ogólny (pytania otwarte), aby umożliwiał wykrycie zindywidualizowanych form stymulacji aktywności, specyficznych dla danej osoby, poznanie jej rzeczywistości funkcjonowania, przeżyć i doznań pochodzących z aktywności zapracowywania się. W toku wywiadu terapeuta identyfikuje symptomy charakterystyczne dla uzależnienia od pracy (*work craving*, Tabela 16 i 17) lub pasji pracy (zob. Tabela 16 i 17). Ważnym wsparciem dla tego rodzaju wywiadu jest otwartość terapeuty, przejawiająca się autentyczną ciekawością i zainteresowaniem tym, jak pacjent przeżywa swoją aktywność, co „przyciągającego/ atrakcyjnego” w niej doświadcza.

Schematyczna struktura wywiadu do pomiaru stymulatorów pochodzących z aktywności pracy (Źródło: opracowanie K. Wojdyło, na podstawie: Rheinberg, 2006).

- W jaki sposób doszedł Pan/ Pani do rozwinięcia tej formy aktywności pracy?
- Dlaczego akurat ta aktywność jest dla Pana/ Pani ważna?
- Co było pierwotnie intrugujące lub fascynujące dla Pana/ Pani w tej aktywności? Co wówczas przyciągało Pana/ Panią do tej formy aktywności?
- Jakich aktualnie doznań dostarcza Panu/ Pani ta aktywność? Które z nich są najbardziej upragnione przez Pana/ Panią? Jak mógłby Pan/ Pani opisać/ wyjaśnić te doznanie osobie, która w ogóle nie zna tej aktywności?
- Jakie jeszcze doznanie w tej czynności są przez Pana/ Panią szczególnie wyraźnie odczuwane i szczególnie ważne? (lub przy jakich innych okazjach/ aktywnościach można doświadczać podobnych przeżyć?)
- Podczas gdy przygotowuje się Pan/ Pani do tej aktywności pracy, na co nastawia się Pan/ Pani najbardziej? O czym wówczas Pan/ Pani myśli?
- Jeśli zdarzyło się, że musiał Pan/ Pani przez pewien okres być wyłączony z tej aktywności pracy (choroba, urlop, stres, itd.), za czym tesknił Pan/ Pani najbardziej? Czy uruchamiał Pan/ Pani czasem wówczas tę fantazję w wyobraźni? Jak dokładnie wyglądały te wyobrażenia? Jakim wewnętrznym obrazom pozwolił Pan powstać w Pana/ Pani wyobraźni?
- Czy może Pan/ Pani przypomnieć sobie jakiś możliwy dzień, w którym wszystko przebiegało w Pana/ Pani poczuciu „super”? Co było w tym dniu szczególnego?
- Jeśli porównałby Pan/ Pani tę aktywność pracy z innymi aktywnościami w Pana/ Pani życiu, co sprawia, że ta aktywność jest dla Pana/ Pani taka szczególna?
- Czy są elementy w tej aktywności, które wprawdzie Panu/ Pani nie sprawiają przyjemności, ale innym ludziom sprawiają przyjemność przy jej realizowaniu?

(2) Porównanie głównych treści psychicznych doznań związanych z procesem uzależnienia od pracy (*work craving*) i stanem *flow* w pasji pracy

W procesie diagnozy dotyczącej aktywności patologicznego zapracowywania się (*work craving*) lub zdrowego wysokiego zaangażowania w pracę (pasji pracy), można wykorzystać kryteria odnoszące się do różnic w zakresie doznań psychicznych związanych z dwoma rodzajami powyższych aktywności. W tabeli 16 zestawiono porównanie najważniejszych komponentów psychicznych specyficznych dla procesów *work craving* i stanu *flow* w pasji pracy.

TABELA 16. Porównanie głównych treści psychicznych doznań związanych z *work craving* (Wojdyło, 2013b) i stanem *flow* (Rheinberg, 2006). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

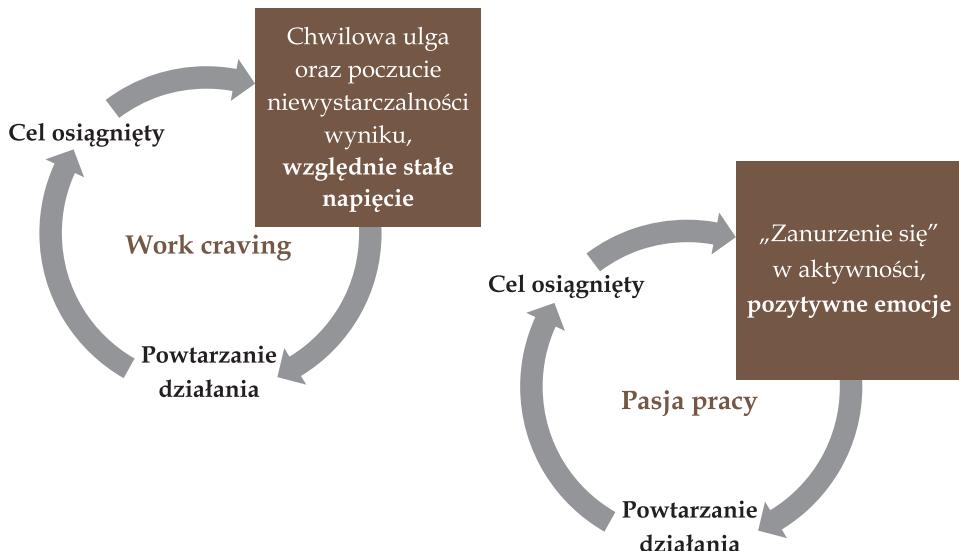
Kryteria	Komponenty przeżycia <i>work craving</i>	Komponenty przeżycia <i>flow</i>
Standardy	Nierealistyczne wysokie standardy i zniekształcone przekonania o konieczności ich spełniania. Dążenie do nierealistycznych standardów nigdy nie daje ostatecznie poczucia kontroli, więc muszą być one stale zawyżane.	Poczucie optymalnego, do własnych możliwości, wyzwania i mimo wysokich wymagań poczucie kontroli nad przebiegającym procesem (równowaga między wyzwaniem i możliwościami na wysokim poziomie).
Poznawcze zaangażowanie w proces działania	Wyzwania związane z działaniem i informacje zwrotne poddawane są interpretacjom zawierającym zniekształcenia poznawcze i podtrzymujące proces obsesyjno-kompulsyjnego (pod wpływem wewnętrznego przynusmu) zaangażowania w pracę.	Wyzwania związane z działaniem i informacje zwrotne przezywane są jako zrozumiałe i nie podlegają zniekształconej interpretacji, tak że osoba w każdej chwili wie (bez namysłu), jaki następny właściwy krok zrobić.
Przebieg działania	Przebieg działania przezywany jest jako kompulsyjny, wykonywany pod wewnętrznym przymusem i motywowany redukcją lęku.	Przebieg działania przezywany jest jako swobodny, jedna czynność przechodzi płynnie w następną i działanie przesuwa się, jakby miało swoją wewnętrzną logikę.
Kontrola działania	Uporczywe zaangażowanie w pracę realizowane jest pod wpływem nadmiaru samokontroli i nadmiarowej koncentracji na procesach z nią związanych: uporczywego planowania, organizowania, systematyzowania itd.	Działanie nie wymaga wolicjonalnej kontroli, koncentracja zachodzi samoczynnie podobnie jak aktywność oddychania. Dochodzi do stłumienia tych wszystkich procesów poznawczych, które nie są bezpośrednio ukierunkowane na aktualne procesy samoregulacji czynności.

Przeżywanie czasu	Świadomość szybkości upływu czasu i świadomo „walka” z czasem.	Przeżywanie czasu jest mocno naruszone. Dochodzi do zatracenia czasu i osoba traci świadomość, jak długo daną czynność wykonuje. Godziny przeminają jak minuty.
Przeżywanie aktywności	Aktywność zapracowywania się wyzwała kompensację niskiego poczucia własnej wartości oraz poczucie ulgi emocjonalnej, jak również „dawki adrenaliny”, które wspierają uporczywą mobilizację do pracowania.	Osoba nie tyle czuje się podjęta przez aktywność, co „zanurza się” kompletnie we własnej aktywności (dochodzi do stanu złania się osoby z aktywnością, zatracenia refleksyjności i samoświadomości, które odczuwane są jako przyjemne).

Podstawowe różnice motywacyjne i emocjonalne między *work craving* a pasją pracy zilustrowano na rycinie 32. Rysunek może być wykorzystywany w psychoedukacji we współpracy z pacjentem w celu odróżnienia procesu zapracowywania się od pasji pracy. W przypadku pasji pracy podstawowym elementem motywującym są doznania pozytywnych emocji towarzyszące „zanurzeniu w pracę” i motywujące do powtarzania czynności pracy. Natomiast dla *work craving* charakterystyczne jest przeżywanie doznań względnie stałego napięcia i chwilowej ulgi oraz poczucia niewystarczalności wyniku w efekcie czynności pracy, które motywują do jej powtarzania.

(3) Porównanie atrybutów różnicujących uzależnienie od pracy i pasję pracy

Zestawienie atrybutów różnicujących uzależnienie od pracy i pasję pracy przedstawiono w tabeli 17. Pracoholizm i pasja pracy podzielają behawioralny komponent – wysokie zaangażowanie w pracę, natomiast oba zjawiska różnią się zasadniczo pod względem motywacyjno-emocjonalnych oraz regulacyjnych procesów, leżących u ich podstaw. Na przykład motywację pracoholiczną cechuje ukierunkowanie na dokonania/ wykazanie się i zapobieganie porażce, w celu nadkompensowania niskiego poczucia własnej wartości i unikania negatywnych emocji oraz pozyskiwania akceptacji i uznania. Natomiast dla motywacji w pasji pracy charakterystyczna jest orientacja na doskonalenie własnych umiejętności/ mistrzostwo, w celu samorozwoju. Pracoholizm związany jest z konsekwencjami dolegliwości zdrowotnych, natomiast pasja pracy ze zdrowiem.



RYCINA 32. Porównanie podstawowych motywacyjno-emocjonalnych elementów uzależnienia od pracy (*work craving*) i pasji pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

TABELA 17. Atrybuty różniące uzależnienie od pracy i pasję pracy. Źródło: opracowanie K. Wojdyło

<i>Work craving</i>	<i>Pasja pracy</i>
Wewnętrzny przymus pracy	Motywacja autonomiczna
Nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości Unikanie negatywnych emocji	Witalność, Zaangażowanie, Satysfakcja z pracy i życia Akceptacja siebie
Neurotyczny/ patologiczny perfekcjonizm	Zdrowy perfekcjonizm
Orientacja na wykazanie się i zapobieganie porażce	Orientacja na osiągnięcia/ mistrzostwo
Dominująca potrzeba aprobaty, akceptacji, uznania	Dominująca potrzeba rozwoju, doskonalenia
Niedobór samoregulacji i nadmiar samokontroli	Wysoka samoregulacja i samokontrola
Ograniczona efektywność działania	Profesjonalne osiągnięcia
Negatywne konsekwencje zdrowotne	Pozytywne konsekwencje zdrowotne

5.4.3. Diagnoza uzależnienia od pracy i rozpoznanie zaburzeń towarzyszących (oś I i oś II)

Zapracowywanie się może być elementem innych zaburzeń i wówczas nie musi mieć charakteru uzależnienia. W diagnozie pracoholizmu należy rozróżnić zjawisko typowego uzależnienia od pracy od innych zaburzeń z osią I, w obrazie których elementem może być zapracowywanie się. Na przykład, należy odróżnić zapracowanie jako fazę występującą w manii (zaburzenia afektywnego dwubiegowego), od typowego uzależnienia.

Należy uwzględnić, że pracoholizm często współwystępuje z zaburzeniami osią I, np. lękowymi, obsesyjno-kompulsyjnymi, innymi uzależnieniami (substancialnymi i behawioralnymi) oraz, jak wcześniej wspomniano, zaburzeniami osią II, np. cechami osobowości borderline lub narcystycznej. W przypadku podwójnej diagnozy (pracoholizmu i zaburzeń osobowości) w procesie terapii uwzględnić należy protokół pracy przystosowany dla osób z podwójną diagnozą (*Dual Focus Schema Therapy*, DFST, Ball i Young, 2000). Zgodnie z założeniami terapii DFST, ten sam zestaw schematów odpowiada za oba zaburzenia – uzależnienie od pracy i problemy osobowościowe.

5.4.4. Opracowanie listy problemów i dolegliwości

W fazie diagnozy terapeuta wraz z pacjentem opracowują listę problemów/ dolegliwości dotyczących różnych obszarów życia pacjenta:

- pracy zawodowej;
- relacji i doświadczeń w rodzinie prokreacyjnej;
- relacji i doświadczeń w rodzinie pochodzenia;
- sfery prywatnej/ intymnej;
- relacji z innymi/ sfery życia towarzyskiego.

Lista problemów/ dolegliwości może być wykorzystana w procesie terapii w celu monitorowania zakresu ich zmian. Arkusz 3 (Tabela 18) przedstawia przykładowy inwentarz zachowań problemowych i dolegliwości związanych z zapracowaniem. Ważne jest, aby zestaw zachowań odnosił się do konkretnych, obserwowalnych zachowań i dolegliwości, które mogą być mierzone. Jeśli pacjent podczas opracowywania listy problemów podaje stwierdzenia niedotyczące bezpośrednio mierzalnych zachowań (np. przekonania) (Tabela 19, lewa kolumna), wówczas proponujemy przeformułowanie na konkretne, obserwowalne zachowania (Tabela 19, prawa kolumna), aby umożliwić ich mierzalność i monitorowanie.

Lista problemów/ dolegliwości może służyć różnych celom. Na jej podstawie terapeuta wraz z pacjentem mogą zidentyfikować, które z zachowań/ strategii

postępowania są w życiu pacjenta szczególnie uciążliwe i związane z największymi kosztami. Cotygodniowe monitorowanie częstotliwości problemów pozwala również obserwować zmiany i zależności między czynnikami wzmacniającymi (zdarzeniami) lub redukującymi objawy. Obserwacja i analiza na sesji zarówno zmian pozytywnych, jak i negatywnych w częstotliwości problemów i dolegliwości pacjenta, sprzyja uprawomocnianiu i akceptowaniu przez niego różnych jego emocji z nimi związanych i siebie jako osoby, niezależnie od rodzaju zmian. Przykładowy wykres monitorowania podczas terapii problemów i dolegliwości przedstawiono na rycinie 33.

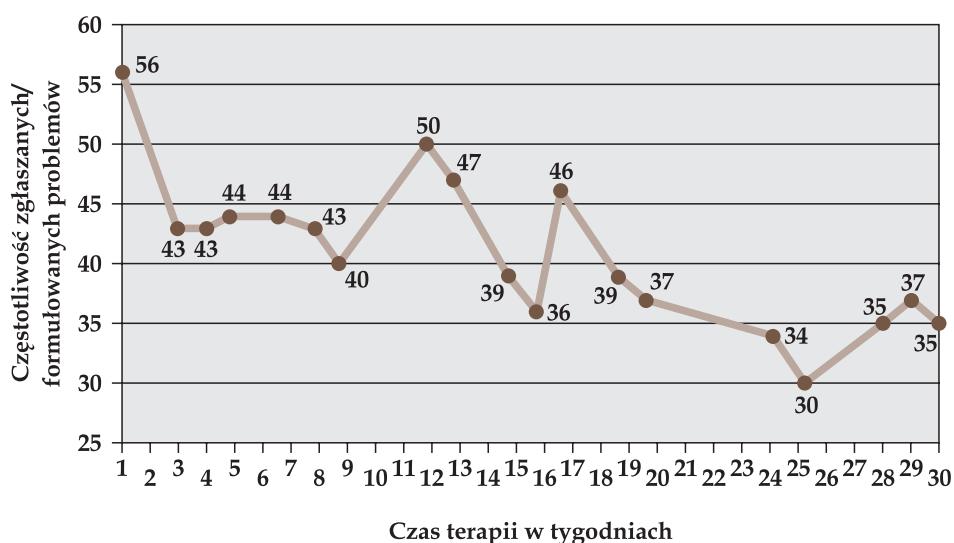
TABELA 18. Arkusz 3: Przykładowy inwentarz zachowań problemowych i dolegliwości dotyczących zapracowania. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Instrukcja: Korzystając z karty nasilenia problemów/ dolegliwości, proszę ocenić (w skali od 0 do 3) częstotliwość każdego z symptomów w ciągu minionego tygodnia.

Problem/ dolegliwość	Nigdy	Czasami	Często	Przez większość czasu
1. Poczucie przymusu pracy	0	1	2	3
2. Niepokój	0	1	2	3
3. Wyczerpanie	0	1	2	3
4. Przejmowanie na siebie zadań/ brak delegowania	0	1	2	3
5. Stałe zawyżanie standardów wykonania pracy (erfekcjonizm)	0	1	2	3
6. Unikanie popełniania błędów	0	1	2	3
7. Stałe porównywanie się z innymi	0	1	2	3
8. Uczucie pustki w sytuacjach bycia samemu	0	1	2	3
9. Unikanie pracy	0	1	2	3
10. Nadużywanie substancji (alkohol, jedzenie, kawa, itp.)	0	1	2	3
11. Szukanie potwierdzeń u innych	0	1	2	3
12. Napięcie/ niepokój	0	1	2	3

TABELA 19. Przykłady przeformułowań problemów na mierzalne wskaźniki. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Problem	Przeformułowanie na zachowania do monitorowania
Jestem beznadziejny	Wycofanie z kontaktu/ milczenie
Jestem nic nie wart	Dewaluowanie własnych umiejętności w kontakcie z innymi/ eksponowanie braku umiejętności/ bycia gorszym
Muszę być najlepszy	Nadmierna rywalizacja z innymi
Muszę być idealny	Dążenie do wykonania zadań w sposób nadmiernie perfekcyjny
Muszę mieć kontrolę/ wpływ	Nadmierne kontrolowanie wykonania zadań przez inne osoby



RYCINA 33. Przykładowy wykres monitorowania problemów i dolegliwości w procesie psychoterapii. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

W celach diagnozy uzależnienia od pracy można również dodatkowo wykorzystać kwestionariusze psychologiczne mierzące zjawisko lub z nim związane zmienne, które mogą być istotne dla jego diagnozy (np. rodzaj motywacji osiągnięć):

- **Work Craving Scale, WCS** (Wojdylo i in., 2013) – narzędzie umożliwia pomiar uzależnienia od pracy;
- **Kwestionariusz WART** (Wojdylo, 2005b) lub w wersji skróconej **WART-R** (Wojdyło i Buczny, 2010) – kwestionariusze umożliwiają pomiar wyłącznie aspektów obsesyjno-kompulsyjnych pracoholizmu (zob. Załącznik 1 i 2);
- **Skala Rozbieżności Ja SkRAP** (Wojdyło, 2004b) – skala pozwala na pomiar nasilenia wewnętrznych „powinności” w formie rozbieżności w obrębie Ja aktualne/ Ja powinnościowe. Narzędzie umożliwia pomiar „powinności” dwojakiego rodzaju – w trybie samokontroli i trybie samoregulacji. Używając skali można zdiagnozować nasilenie procesów samokontroli w stosunku do samoregulacji jako wskaźnika charakterystycznego dla uzależnienia od pracy (zob. Załącznik 3);
- **Kwestionariusz Celów Osiągnięć KCO** (Wojdyło i Retowski, 2012) – mierzy cztery typy motywacji osiągnięć (zob. Załącznik 4 i 5). Ponieważ dominacja motywacji unikania niepowodzenia i motywacji dokonań jest jednym z elementów diagnostycznych uzależnienia do pracy (por. Tabela 16), pomocniczo w celach diagnozy mechanizmów pracoholizmu można użyć kwestionariusza celów osiągnięć.

Wyżej wymienione narzędzia omówiono szerzej w Rozdziale 6.

5.4.5. Sformułowanie konceptualizacji

Analiza tematyczna obszarów problemowych i opracowanie celów terapii

Na podstawie informacji o pacjencie zebranych w wywiadzie oraz listy jego problemów i dolegliwości, terapeuta dokonuje analizy głównych deficytowych sfer psychicznego funkcjonowania pacjenta. Proponuję usystematyzowanie zebranych na etapie diagnozy informacji w kilka obszarów tematycznych, które przedstawiono w tabelach 20 i 21 (Arkusz 4). W tabeli 20 przedstawiono pytania pomocnicze służące identyfikacji głównych obszarów deficytowych pacjenta z pracoholizmem, natomiast w tabeli 21, związany z nimi formularz pomocniczy dla terapeuty.

TABELA 20. Główne obszary deficytowe sfer psychicznego funkcjonowania pacjenta.
 Źródło: opracowanie K. Wojdyło

Tematy do terapii	Pytania do analizy
Niezaspokojone potrzeby	Jakie podstawowe potrzeby pacjenta są niezaspokojone (np. autonomii, kompetencji, więzi)? Jak pacjent zaspokaja te potrzeby aktualnie i jak zaspokaja je w ciągu swojego życia? Czy rozwinął strategie kompensacyjne? Czy rozwinął strategie unikania?
Motywacja	Jaka dominująca motywacja występuje u pacjenta aktualnie oraz w historii jego życia: motywacja ukierunkowana na dokonania, wykazanie się, zdobywanie uznania lub motywacja unikania niepowodzenia? Czy ta motywacja jest nadmiernie nasilona? Na jakich etapach życia ta motywacja była szczególnie wyraźna? Co się wówczas działo? (Należy zidentyfikować czynniki wyzwalające problem i potencjalne czynniki o funkcji wzmacniającej). Identyfikacja typu motywacji dominującej jest pomocna w wyznaczeniu celów terapii, np. osiągnięcie zmiany w postaci wzmacniania motywacji wewnętrznej u pacjenta, odkrycia własnych potrzeb, uczenia się postępowania w formule zgodności celów z własnymi potrzebami.
Rodzaj dominujących i brakujących/ tłumionych emocji w przeżyciach	Identyfikacja emocji najbardziej nasiłonych w repertuarze przeżyć pacjenta, identyfikacja przekonań pacjenta na temat emocji i jego stosunku do przeżywanych emocji (lęku przed porażką, poczucia winy, złości, poczucia wstydu, itd.), identyfikacja emocji nieprzeżywanych przez pacjenta (np. tłumionej złości).
Destrukcyjne style radzenia sobie i strategie	Style radzenia sobie i reakcje, np. ucieczka w pracę lub przed pracą, inne ucieczkowe zachowania lub kompensacje.
Wstępna identyfikacja destrukcyjnych schematów	Diagnoza osobistych, dezadaptacyjnych schematów pacjenta, istotna w szczególności u pacjentów z podwójną diagnozą (pracoholizm i zaburzenia osobowości). Określenie związku istniejących schematów z nadużywaniem pracy i współwystępującymi problemami/dolegliwościami.
Wstępna identyfikacja dominujących trybów	Tryby dziecka, tryby nieadaptacyjnego radzenia sobie, tryby rodzicielskie oraz dodatkowe tryby, indywidualne dla pacjenta, które należy odkryć wspólnie z nim.

TABELA 21. Arkusz 4: Formularz terapeuty: główne obszary deficytowe w psychicznym funkcjonowaniu pacjenta. Źródło: opracowanie K. Wojdyło

Tematy do terapii	Notatki terapeuty
Niezaspokojone potrzeby	
Motywacja	
Dominujące emocje i emocje nieprzeżywane/ tłumione	
Główne destrukcyjne style radzenia sobie i strategie	
Główne destrukcyjne schematy	
Dominujące tryby schematów	

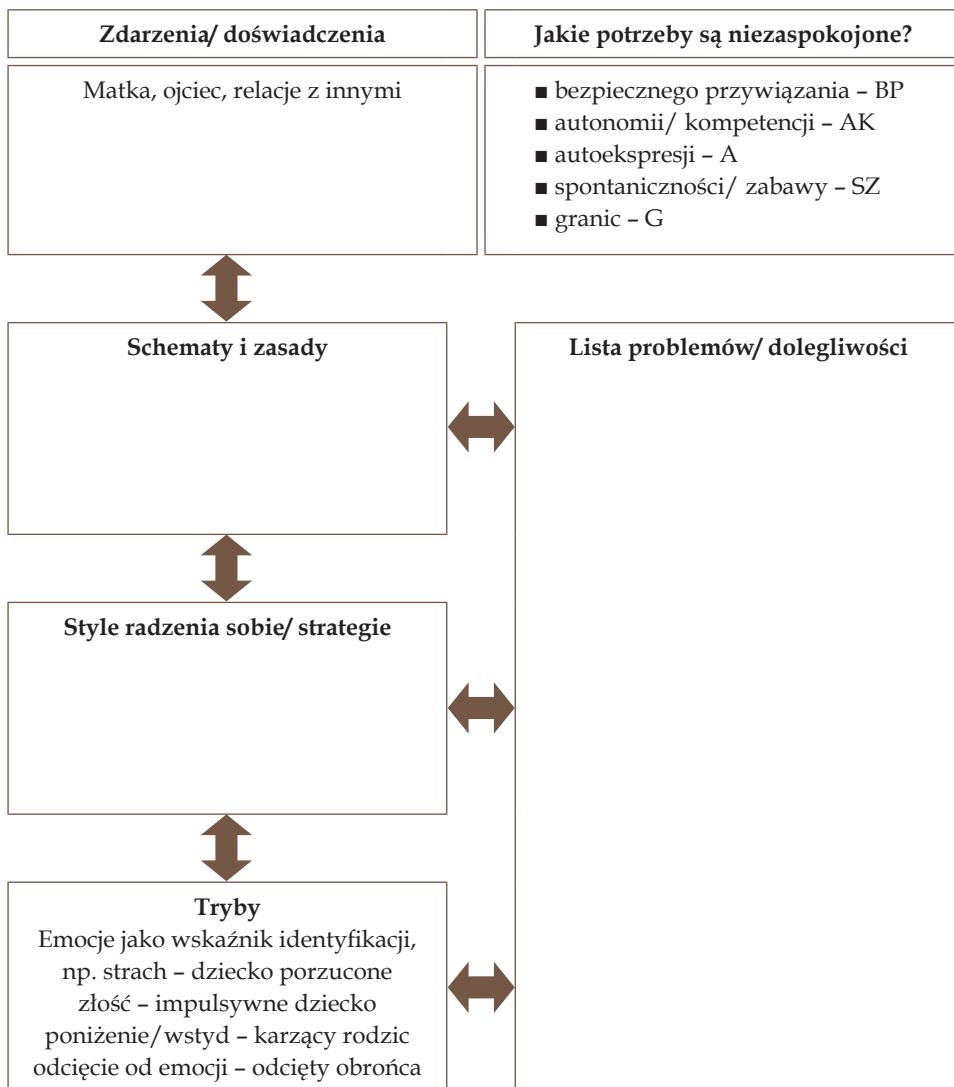
Formularz konceptualizacji uzależnienia od pracy

W celach konceptualizacji pracoholizmu proponuję formularz, który łączy elementy poznawcze (np. zasady) z elementami terapii schematów (Tabela 22). Konceptualizacja sporządzona jest w formie struktury i zależności: problemów, doświadczeń, potrzeb, schematów, zasad, stylów radzenia sobie i trybów. Pozwala ona dostrzec związki między elementami podtrzymującymi uzależnienie od pracy i zrozumieć pochodzenie problemu jako pochodnej z jednej strony – niezaspokojonych potrzeb w dzieciństwie i życiu dorosłym, z drugiej zaś – obecnych destrukcyjnych strategii i stylów radzenia sobie, uniemożliwiających zaspokojenie tych potrzeb.

Istotne jest, aby konceptualizacja pracoholizmu obejmowała również dezadaptacyjne schematy emocjonalne pacjenta, czyli przekonania na temat emocji oraz przekonania dotyczące strategii kontrolowania emocji (por. Leahy, 2002). Pracoholizm może być bowiem podtrzymywany przez schematy emocjonalne (np. *Emocje są zagrażające*) oraz strategie kontrolowania emocji. Dodatkowym, pomocnym elementem konceptualizacji jest analiza terapeuty dotycząca własnych dominujących schematów w kontekście relacji ze schematami pacjenta. Analiza tego rodzaju może wspomagać elementy pracy terapeutycznej w relacji, umożliwiając terapeutie zapobieganie ewentualnemu szkodliwemu podtrzymywaniu schematów pacjenta przez własne schematy.

TABELA 22. Konceptualizacja według schematów i trybów K. Wojdyło

Ogólne informacje o pacjencie: wiek, płeć, zawód, sytuacja rodzinna.



Najważniejsze schematy emocjonalne pacjenta (negatywne przekonania dotyczące emocji i przekonania dotyczące dezadaptacyjnych strategii kontrolowania emocji):

Relacja terapeutyczna:

pacjent/ schematy ----- terapeut/a/ schematy

5.4.6. Wykorzystanie konceptualizacji do opracowania celów terapii

Zebrane podczas wywiadu diagnostycznego informacje służą terapeutie i pacjentowi w ustaleniu celów dwojakiego rodzaju: (1) celów i oczekiwania pacjenta wobec terapii, oraz (2) celów terapii. Należy zauważyć, że cele pacjenta mogą różnić się od celów terapii. Pracoholik, będąc motywowanym przez dominujące schematy (np. Bezwzględnych Standardów), często formułuje własne cele w terapii, np. aby pomogła efektywnie i szybko osiągnąć pożądane tempo pracy i przewyściężyć stan wyczerpania (co oznacza, że terapia w przekonaniu pracoholika ma pomóc w przywróceniu strategii zapracowywania się). Jeśli взять pod uwagę, że zapracowywanie się jest jedyną znaną pracoholikowi strategią radzenia sobie z życiem i rzeczywistością, staje się zrozumiałe, dlaczego pacjent formułuje cele terapii w taki sposób, by podtrzymać tą dezadaptacyjną strategię.

Poniżej przedstawiono przykładowe cele sformułowane przez pacjenta:

- Chcę zmienić przekonania dotyczące zadań pracy – z nierealnych (np. Wszystko musi być po mojej myśli), na realne.
- Potrafię się wyluzować: nie martwić się telefonem dzwonącym w domu, nie czuć wyrzutów sumienia, że nie jestem w pracy.
- Odraczam pracę bez wyrzutów sumienia.
- Potrafię wyłączyć się z pracy (1 godz. spaceru bez telefonu i ze zmniejszonym lękiem).
- Gdy dzwoni klient, teraz myślę „Muszę go zdobyć”, a chciałbym w tym momencie myśleć o silnych stronach firmy i z nadzieją przedstawić ofertę. Chciałbym przestać manipulować rzeczywistością i nie myśleć, że muszę być jak najlepszy.
- Chciałbym zredukować perfekcjonizm.
- Chciałbym obniżyć napięcie.

Cele psychoterapii

Konceptualizacja problemów pacjenta a w szczególności znajomość jego dezadaptacyjnych schematów i trybów pozwala terapeutie na sformułowanie celów terapii i sposobów postępowania w relacji terapeutycznej, służących ich modyfikowaniu. Cele psychoterapii powinny uwzględnić wymienione w pkt 5.2. cele taktyczne i strategiczne psychoterapii w ujęciu uwzględniającym specyfikę indywidualnych schematów i trybów dominujących u pacjenta.

Etap diagnostyczno-konsultacyjny powinien być zakończony sformułowaniem i zawarciem z pacjentem tzw. kontraktu terapeutycznego (rodzaju umowy w formie ustnej lub pisemnej określającej zasady współpracy, między innymi regularność i terminy odbywania sesji, sposoby odwoływania sesji i płatności za nie, oraz w przypadku pojawiącego się chęci zakończenia terapii – umowa na sesję pozwalającą omówić to w jej trakcie).

5.5. Etapy psychoterapii i metody pracy terapeutycznej z osobami uzależnionymi od pracy

5.5.1. Trudności i przeszkody w pracy terapeutycznej z osobą uzależnioną od pracy

Ostrożność w pracy metodami poznańczymi

Doświadczenia kliniczne w pracy z pacjentami uzależnionymi od pracy pokazują, że pracoholicy relacjonują doświadczenia odnoszące się do siebie jako „pustkę”, „rozczłonkowanie”, „rozdzielenie”. Stany te odzwierciedlają odłączenie od emocji i determinują stosowanie określonych strategii kontaktu przez pracoholika w jego życiu i w relacji terapeutycznej (np. tryb Odłączonego Obrońcy lub Samowywyższacza). Ważna jest zatem świadomość i czujność terapeuty wobec stylu kontaktu i współpracy pacjenta na sesji. Na przykład oczekiwania osoby uzależnionej od pracy (zwłaszcza z cechami osobowości narcystycznej), mogą być wyznaczane imperatywami: „jak najlepiej”, „jak najwięcej osiągnąć”, „wykazać się”, „zdobyć uznanie terapeuty”. W związku z tym trzeba być czujnym w szczególności przy zastosowaniu technik poznańczych, gdyż mogą one u pracoholików nasilać dezadaptacyjne schematy, jak na przykład nadmierny perfekcjonizm, oraz wzmacniać dysfunkcjonalne strategie unikania emocji i odłączanie się od emocji.

Pożądane jest, by terapeuta eksplorował razem z pacjentem między innymi jego sposób przeżywania relacji z terapeutą, jak również tzw. zadania domowe, które w terapii poznańczo-behawioralnej często się stosuje. Znaczący w tym kontekście jest na przykład werbalizowany i niewerbalizowany stosunek terapeuty do sytuacji, gdy pacjent przychodzi na sesję i nie przygotował zadania. Niekoniecznie i nie zawsze warto od razu tę kwestię omawiać. Czasami bowiem istotną informacją będzie reakcja pacjenta wobec braku reakcji terapeuty, tj. zauważenie przez pacjenta, że terapeuta nie zareagował na brak zadania domowego. Brak reakcji terapeuty w tej sytuacji może być dla pacjenta nowym doświadczeniem w stosunku do zaktualizowanych w jego pamięci przeżyć z wczesnego dzieciństwa, kiedy to rodzice reagowali w określony, niepożądany sposób. W relacji terapeutycznej zdarzenia tego rodzaju mogą się stać znaczącym przyczynkiem do dyskusji przeżyć pacjenta oraz jego sposobów radzenia sobie w podobnych sytuacjach, ale również mogą być rodzajem nowego, korekcyjnego przeżycia dla pacjenta w relacji terapeutycznej.

Przykładowe przewidywane trudności i modyfikacje standardowej terapii poznawczej

Trudność pracy terapeutycznej z osobą uzależnioną od pracy może być uwarunkowana wysoką wrażliwością emocjonalną pacjenta, (np. podatnością na zranienie), zwłaszcza jeśli pacjenci-pracoholicy, mają również rysy osobowości borderline (schemat pustki, opuszczenia, deprywacji emocjonalnej). W związku z tym w pierwszej fazie terapii wskazaną formą postępowania terapeuty będzie rezygnacja z przedstawiania pełnej konceptualizacji. W tym wypadku najważniejsze będzie w pierwszej kolejności skoncentrowanie się terapeuty na tworzeniu z pacjentem relacji, okazywaniu mu zrozumienia oraz **uprawomocnianiu i uważaniu** jego sposobów przeżywania sytuacji i emocji, zamiast formułowania konkretnych celów terapii.

Szczególnie u pracoholika ze schematem pustki i deprywacji emocjonalnej terapia wymaga uważności terapeuty wobec jego schematów (lęku przed opuszczeniem, odrzuceniem). W pracy terapeutycznej, już na pierwszym jej etapie, zalecone byłoby włączenie pewnych elementów terapii schematów: rozpoznawania aktywnych trybów i reagowania na nie (np. Odciętego Obrońcy i Karzącego Rodzica). W przypadku silnych strategii unikania emocji przez pacjenta, terapia wymaga większej niż zwykle koncentracji na strategiach przetwarzania emocjonalnego – rozpoznawania, nazywania, odkrywania znaczenia emocji, uczenia się związku między emocjami a potrzebami i konstruktywnymi sposobami ich zaspokajania.

W celu pracy nad emocjami i schematami oraz trybami pacjenta polecam wykorzystanie szczególnych metod pracy według modeli teoretycznych, skoncentrowanych na pracy z emocjami i relacji terapeutycznej, na przykład: modelu pracy ukierunkowanej na emocje (Greenberg, 2015), modelu pracy ukierunkowanej na schematy emocjonalne (Leahy, 2002), elementów modelu dialektycznego Linehan (2007), czy elementów pracy z trybami i schematami (Young, Klosko i Weishaar, 2015).

5.5.2. Etapy i metody psychoterapii uzależnienia od pracy

W psychoterapii pracoholizmu można wyróżnić pięć głównych etapów, ukierunkowanych na realizację wyróżnionych celów taktycznych i strategicznych (zob. R. 5.2):

Etap 1: Praca wglądowa i psychoedukacja z zastosowaniem uprawomocniania i uważania.

Etap 2: Praca ukierunkowana na emocje: rozumienie, tolerancja i adaptacyjna samoregulacja emocji.

Etap 3: Zmiana sposobu i procesu myślenia: kształtowanie uważności i uważniania.

Etap 4: Zmiana treści myślenia: weryfikacja i modyfikacja struktur poznawczych.

Etap 5: Praca nad schematami i trybami oraz rozwojem adaptacyjnych strategii radzenia sobie z potrzebami i emocjami.

Etap 1. Praca wglądowa i psychoedukacja z zastosowaniem uprawomocniania i uważniania

Celem tego etapu jest odkrycie pochodzenia mechanizmów podtrzymywania uzależnienia od pracy; poznanie własnych potrzeb przez pacjenta; rozpoznanie aktualnych dezadaptacyjnych strategii ich zaspokajania i konsekwencji tych strategii (błędne koła myśli, emocji i zachowań oraz błędne koła potwierdzania dezadaptacyjnych schematów i wzmacniania trybów schematów); uprawomocnianie (uważnianie) emocji, myśli i reakcji pacjenta, bez korygowania; uczenie uważności w trakcie analizy behawioralnej zachowań problemowych; budowanie relacji. Istotnym elementem pracy wglądowej jest kształtowanie relacji terapeutycznej i jej leczących aspektów (m.in. akceptacja, uprawomocnianie).

Etap 2. Praca ukierunkowana na emocje: rozumienie, tolerancja i adaptacyjna samoregulacja emocji

Celem tego etapu jest wzmacnianie umiejętności pacjentów w rozpoznawaniu, nazywaniu, rozumieniu, akceptowaniu (uważnianiu), modyfikowaniu i wyrażaniu swoich stanów emocjonalnych oraz modyfikowanie schematów emocjonalnych pacjenta. W pracy z emocjami można wykorzystać interwencje oparte na elementach terapii ukierunkowanej na emocje (Greenberg, 2015) oraz terapii ukierunkowanej na schematy emocjonalne (Leahy, 2002), które zostaną niżej przedstawione.

Etap 3. Zmiana sposobu i procesu myślenia: kształtowanie uważności i uważniania

Celem tego etapu jest doskonalenie umiejętności związanych z uważnością jako podstawą zdolności do samoregulowania emocji. Uważność definiowana jest jako rodzaj świadomej, obserwującej i nieosądzającej, akceptującej uwagi, która skierowana jest na bieżącą chwilę/ bieżący stan (Kabat-Zinn, 2009). Cel kształtowania uważności zgodny jest z założeniem, że obserwacja oparta na uważności prowadzi do lepszego kontaktu ze swoim ciałem i umysłem oraz uruchamia procesy samoregulujące organizmu.

Etap 4. Zmiana treści myślenia: weryfikacja i modyfikacja struktur poznawczych

Celem tego etapu jest kształtowanie zdolności do odróżniania myśli od emocji, identyfikowania dezadaptacyjnych zasad i przekonań oraz ich związku ze schematami (np. Wadliwości, Bezwzględnych Standardów, Podporządkowania, itd.), jak również kształtowanie umiejętności weryfikowania przekonań poznawczych jako zdolności do radzenia sobie z emocjami.

Etap 5. Praca nad schematami i trybami oraz rozwojem adaptacyjnych strategii radzenia sobie z potrzebami i emocjami

Praca w tym etapie ukierunkowana jest na modyfikację dezadaptacyjnych schematów i integrację trybów schematów oraz rozwój trybu Zdrowego Dorosłego, wzmacnianie przede wszystkim kompetencji samoregulacji i kształtowanie adaptacyjnej formy samokontroli.

Poniżej zostaną szczegółowo omówione poszczególne etapy psychoterapii.

ETAP 1. PRACA WGLĄDOWA I PSYCHOEDUKACJA Z ZASTOSOWANIEM UPRAWOMOCNIANIA I UWAŻNIA

Samounieważnianie u osoby uzależnionej od pracy: *To nie może się dziać, Tak nie powinno być*

Wiele badań pokazuje, że pracoholicy wzrastali w środowiskach unieważniających, nacechowanych „chłodem emocjonalnym”, warunkową miłością oraz silnym ukierunkowaniem na powinności. Środowiska pełne powinności kształtoły sposób myślenia i system przekonań, wyrażający się w przekonaniach i presji, jak osoba powinna funkcjonować, jaka powinna być, i jak powinna myśleć. System myślenia pełen powinności powoduje, że osoba z pracoholizmem często nie potrafi zaakceptować własnych pojawiających się trudności/ problemów, z którymi trafia na terapię.

Zachowania stanowiące źródło problemów (np. zwlekanie z wykonaniem zadania, odkładanie jego wykonania, czy unikanie pracy i zajmowanie się innymi czynnościami), są postrzegane jako zachowania nie do zaakceptowania. Przekonania pracoholika o nieakceptowalności zachowań „niedopuszczalnych” (np. *Tak nie może się dziać, Tak nie powinno być, że mam problemy*) rozkręcają system samokaralnych myśli automatycznych (np. *Jestem beznadziejny, Nic nie wart*), wzmacniając (samo)unieważnianie, jakiego pracoholicy doznawali w dzieciństwie. Narzucanie sobie powinności w odpowiedzi na tego rodzaju myśli automatyczne, jest dodatkowym rodzajem samounieważniania. Poza tym, emocje negatywne są przeżywane przez pracoholików jako niedopuszczalne, są

odpychane i tłumione, tym samym stanowiąc odrzucanie nieakceptowanej części siebie. Tak więc w relacji terapeutycznej, gdy do głosu dochodzą emocje, pracoholicy doświadczają odczuć, do których bardzo trudno im się przyznać, w szczególności bezradności i bezsilności wobec doświadczanych emocji. Jednocześnie mają duże trudności z rozpoznawaniem, nazywaniem, tolerowaniem i wyrażaniem emocji.

Samouważnianie: *To może się działać, tak może być i uprawomocnianie reakcji jako akceptacja rzeczywistości i „zdejmowanie” powinności*

W związku z tym, że jak wspomniano pracoholicy wzrastali w unieważniającym środowisku, mają podstawowy schemat nieważności, braku poczucia własnej wartości i silne strategie samounieważniania. Uważnianie w relacji terapeutycznej jest zatem pierwszym, zasadniczym krokiem do kształtowania zdolności pacjenta do uczenia się akceptowania siebie oraz podbudowywania poczucia własnej ważności i wartości. We wstępnej fazie terapii istotne jest zatem bardziej podążanie za pacjentem niż stosowanie konkretnych metod terapeutycznych.

Współpraca w tej fazie powinna służyć przede wszystkim odkrywaniu i identyfikowaniu przekonań o powinności, które leżą u podstawa nieakceptowania przez pacjenta własnych emocji, myśli i zachowań. Wyrażanie przez terapeutę zrozumienia dla istniejącego stanu rzeczy (rzeczywistości), świata pacjenta stanowi niezwykle istotny (szczególnie w przypadku pacjentów uzależnionych od pracy z podwójną diagnozą) element terapii rozpoczynający interwencję na poziomie emocjonalnym i poznawania przez pacjenta własnych trudnych i nieakceptowanych emocji. **Uprawomocnianie emocjonalne, poznawcze i behawioralne jest szczególnie istotne w procesie kształtowania u osoby uzależnionej od pracy poczucia uprawnienia do rozmaitych emocji, myśli i reakcji i daje szansę „zdejmowania z siebie” różnych form powinności.**

Uprawomocnianie odczuć, sposobów myślenia i reakcji oznacza przyzwoolenie na ich występowanie/ prawo do ich pojawiania się, lecz niekoniecznie zgadzanie się z nimi. Na przykład, terapeuta identyfikuje nieakceptowalne w rozumieniu pracoholika zachowania (np. zwlekanie z rozpoczętym zadaniem, ucieczka w inne czynności) i wraz z pacjentem podejmuje próbę ich zrozumienia w kontekście jego potrzeb. Zwraca się przy tym uwagę na różnicę między zrozumieniem, a aprobowaniem zachowania (zrozumienie zachowania nie oznacza jego akceptowania).

Reagowanie terapeuty na pacjenta powinno być zależne od rodzaju osobowości pacjenta oraz od jego niezaspokojonych w dzieciństwie potrzeb (zob.

konceptualizacja). Warto dodać, że uprawomocnianie jest często u osoby uzależnionej od pracy pierwszym w życiu doświadczeniem przyjęcia jej przez drugiego człowieka taką, jaką ona jest.

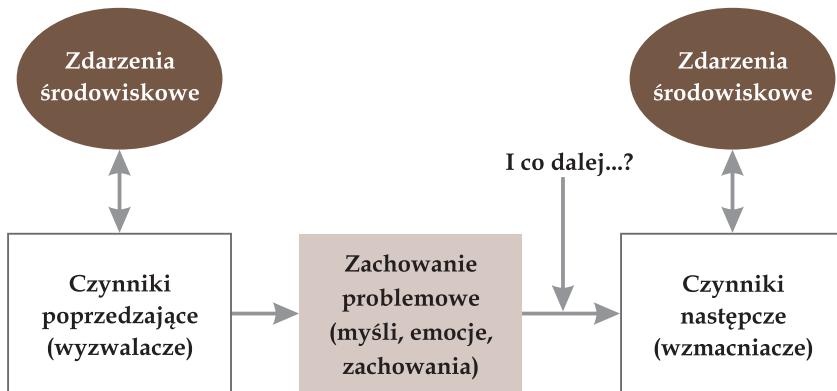
W uprawomocnianiu emocji ważne jest odkrywanie zarówno emocji wtórnych, jak i emocji pierwotnych (odkrywanie, co kryje się za złością, lękiem, wstydem, itd). Emocje wtórne przerywają lub zakłócają pełne przeżywanie lub wyrażanie emocji pierwotnych (Greenberg, 2015). Istotną i potrzebną umiejętnością w kontekście pracy z uprawomocnaniem emocji jest biegłość terapeuty w zakresie rozróżniania emocji pierwotnych od wtórnych. Uprawomocnianie poznawcze natomiast pomaga pacjentom nabywać umiejętności rozróżniania myśli od rzeczywistości. W tym procesie zachodzi uczenie się akceptowania myśli jako odrębnych od rzeczywistości i nie zawsze z nią zgodnych, jak również uczenie się tolerowania myśli o rozmaitej treści (dopuszczania możliwości ich istnienia w umyśle). Uprawomocnianie zachowań polega na identyfikowaniu zachowań opartych na powinnościach, ukierunkowanych na nierealistyczne standardy lub identyfikowaniu tendencji do impulsywności, uczeniu się przyjmowania/ traktowania zachowań jako naturalnych konsekwencji tych właściwości. W ramach uprawomocniania behawioralnego odbywa się również konfrontacja z rzeczywistością, uczenie się akceptowania braku wpływu na pewne sytuacje.

Analiza behawioralno-funkcjonalna w odkrywaniu strategii pacjenta i ich funkcji

We wstępnej fazie terapii pomocną metodą pracy jest analiza behawioralno-funkcjonalna (B-F) zachowań problemowych pacjenta (Ryc. 34). Analiza B-F uwzględnia zarówno treść, jak i kontekst zachowań problemowych, umożliwiając rozpoznanie wyzwalaczy i konsekwencji zachowań. Stanowi ona wstępny etap służący odkrywaniu schematów pacjenta, stylów radzenia sobie i trybów. Pomocnymi w analizie B-F mogą być pytania:

- Co dokładnie robisz w sytuacji problemowej?
- Opisz swoje zachowanie.
- Jak często to zachowanie występowało od ostatniej sesji?
- W jakim nasileniu to zachowanie występowało od ostatniej sesji w skali od 0% do 100%?

Przedmiotem zainteresowania w analizie B-F są interakcje między środowiskiem a myślami, emocjami i zachowaniem pacjenta. Konkretnie, analiza behawioralno-funkcjonalna obejmuje: określenie zachowań problemowych (myśli, uczucia, zachowania pacjenta), opis łańcucha zdarzeń prowadzących do zachowania problemowego, analizę łańcucha zdarzeń wewnętrznych (myśli, uczucie,



Myśli, założenia, wyobrażenia:

- Od czego to się zaczęło?
- Co zdarzyło się zanim...?
- Jak przeszedłeś od takich myśli do zachowania...?

- Funkcje zachowania
- Wpływ zachowania na zewnętrzny kontekst/ relacje
- Wpływ zachowania na zdarzenia wewnętrzne (myśli, emocje, zachowania)

RYCINA 34. Schemat analizy behawioralno-funkcjonalnej epizodu zachowania problemowego. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

zachowań) i analizę zdarzeń zewnętrznych (sytuacyjnych, środowiskowych), które doprowadziły do zachowania oraz konsekwencji tych zachowań, które po nim następują (Ryc. 34). Analiza B-F umożliwia określenie czynników występujących zarówno przed zachowaniem jak i po nim. Z perspektywy czynników, będących konsekwencjami zachowań, analiza B-F sprzyja przeanalizowaniu na przykład krótkotrwałych zysków wynikających z nadmiernego pracowania (np. ulga, uwolnienie od napięcia) oraz długotrwałych strat (np. wyczerpanie, zniechęcenie, lęk, potwierdzanie niskiego poczucia własnej wartości).

Analiza B-F może przebiegać na dwóch poziomach w procesie terapii: obejmującej zachowania poza sesjami (analiza Alfa) oraz obejmującej zachowania w trakcie sesji w interakcji z terapeutą (analiza Beta). Reakcje pacjenta i sposoby interakcji w relacji z terapeutą odzwierciedlają sposoby reagowania i style/wzorce zachowań pacjenta poza sesjami, dlatego przedmiotem analizy B-F powinny być również pojawiające się wzorce zachowań w bezpośredniej relacji z terapeutą (analiza łańcuchowa zachowań pacjenta na sesji).

Analiza B-F jest etapem wstępny do pracy nad kształtowaniem podstawowych umiejętności uważności, uważania, rozumienia własnych wzorców zachowań i emocji, ich przyczyn, przebiegu i konsekwencji.

Generalnie rzecz biorąc, głównymi celami analizy behawioralno-funkcjonalnej są:

- kształcenie uważności poprzez obserwowanie, opisywanie i uczestniczenie w analizie zachowań (nawet gdy są źródłem dolegliwości psychicznych) oraz przyjmowanie postawy nieosądzącej (rozważania konsekwencji zachowań zamiast oceniania ich w kategoriach „dobre”, „złe”);
- uważanie i uprawomocnianie sposobów przeżywania sytuacji przez pacjenta, celem wzmacniania polegarstwa na osobistych przeżyciach (w procesie tym nie należy modyfikować spostrzeżeń rzeczywistości przez pacjenta);
- kształtowanie samouważniania (zaufania do własnych sposobów spostrzegania i przeżywania rzeczywistości);
- rozpoznawanie i identyfikowanie głównych stylów zachowań pacjenta, przejawianych w sytuacjach poza sesjami i na sesji;
- zrozumienie funkcji zachowań i ich konsekwencji (psychoedukacja dotycząca zależności między myślami, emocjami a strategiami zachowań związanych z nadmiernym zapracowywaniem się);
- określenie czynników wyzwalających zachowania, podtrzymujących zachowania (kontrolujących, wpływających) oraz następujących po zachowaniu (wzmacniających);
- rozpoznanie potrzeb pacjenta i sposobów ich aktualnego zaspokajania;
- identyfikacja głównych schematów i dezadaptacyjnych stylów radzenia sobie ze schematami (podporządkowania, unikania, kompensacyjnych) oraz ich konsekwencji;
- sformułowanie wspólnie z pacjentem obszarów deficytowych w sferze poznawczej (np. rodzaju nieadekwatnych założeń, zniekształceń poznawczych), w sferze emocjonalnej (np. niski poziom umiejętności regulacji emocji i tolerancji emocji) lub behawioralnej (np. nieznajomość adaptacyjnych strategii zachowań), w celu wyjaśnienia utrzymywania się strategii dezadaptacyjnych zachowań i określenia celów szczegółowych dotyczących możliwości zmian;
- kształcenie motywacji pacjenta do zmiany zachowań problemowych;
- dobór przez terapeutę najbardziej adekwatnych do problemu strategii interwencji, w zależności od rodzaju czynników wyzwalających, podtrzymujących i wzmacniających dane zachowanie (np. przekonań, myśli automatycznych).

Identyfikacja schematów, stylów radzenia sobie i trybów

Jak wspomniano, na podstawie analizy behawioralno-funkcjonalnej kilku epizodów zachowań pacjenta, terapeuta wraz z pacjentem mogą zidentyfikować dominujące u pacjenta schematy, style radzenia sobie oraz tryby. W tabeli 23 przedstawiono przykładowy fragment procesu identyfikacji i analizy schematów, służący zrozumieniu związku schematów z:

- (1) bieżącymi problemami,
- (2) wcześnieymi doświadczeniami i niezaspokojonymi potrzebami,
- (3) stylami radzenia sobie,
- (4) czynnikami uaktywniającymi schematy,
- (5) konsekwencjami schematów (pozytywnymi i negatywnymi),
- (6) trybami schematów.

Natomiast w tabeli 24 załączono formularz do analizy schematów, stylów radzenia sobie i trybów.

TABELA 23. Przykładowa analiza schematów, stylów radzenia sobie i trybów. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

(1) Bieżące problemy

Mam taki problem, bo mam schemat...

Bieżące problemy	Przykładowe powiązane schematy
Brak akceptacji siebie Wysoki samokrytyczm	Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytyczm Bezwzględna Surowość
Stała zależność od oceny innych	Podporządkowanie Poszukiwanie Akceptacji i Uznania
Konflikty w relacjach	Roszczeniowość/ Wielkościowość

(2) Pochodzenie schematów: wczesne doświadczenia i niezaspokojone potrzeby

Mam taki schemat, bo...

Zdarzenia/ doświadczenia (m.in. w relacji z: matką, ojcem, opiekunem)	Przykładowe niezaspokojone potrzeby	Przykładowe powiązane schematy
Rodzicielska akceptacja pod warunkiem osiągnięć	Potrzeba bezpiecznej więzi; potrzeba poczucia własnej wartości	Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm
Oczekiwanie podporządkowania	Potrzeba autonomii; potrzeba kompetencji	Podporządkowanie Poszukiwanie Akceptacji i Uznania Roszczeniowość/ Wielkościowość
Surowa Krytyka/ Odrzucenie za popełnianie błędów	Potrzeba autoekspresji; potrzeba ważności	Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm

(3) Style radzenia sobie

Ze schematem radzę sobie poprzez...

Najważniejsze schematy pacjenta	Przykładowe style radzenia sobie/ strategie (podporządkowanie, unikanie, nadkompensacja)
Podporządkowanie	Podporządkowanie oczekiwaniom innych lub bunt przeciw autorytetom, zasadom i normom
Poszukiwanie Akceptacji i Uznania	Spełnianie oczekiwania innych, by zdobyć pozytywną ocenę z zewnątrz
Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm	Wywieranie presji dotyczącej spełniania standardów przez innych; brak tolerancji i akceptacji dla wszelkich zachowań i reakcji odbiegających od bezwzględnych standardów
Roszczeniowość/ Wielkościowość	Stawianie żądań i wymagań w relacji, jako warunków do spełnienia

(4) Czynniki uaktywniające schematy

Schemat nadal aktywny, bo...

Najważniejsze schematy pacjenta	Czynniki uaktywniające schemat (sytuacje wyzwalające, myśli, zniekształcenia poznawcze, zasady oraz emocje)	Przykładowe błędne koła
Podporządkowanie	Sytuacja: wymagania i zasady ze strony innych <i>Muszę się podporządkować, aby inni mnie nie odrzucili.</i>	Spełnianie oczekiwania innych – wewnętrzny konflikt – bunt przeciw autorytetom – poczucie winy – spełnianie oczekiwania innych.
Poszukiwanie Akceptacji/ Uznania	Sytuacja: zwrócenie uwagi/ krytyka <i>Jeśli nie jestem podziwiany, to znaczy że jestem nieważny.</i>	Dążenie do wzbudzenia podziwu u innych – warunkowe poczucie wartości (zależne od stałego podziwu innych) – zwiększenie dążenia do akceptacji ze strony innych.
Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm	Sytuacja: popełnienie błędu <i>Zasługuję na akceptację i ważność, gdy jestem idealny.</i> <i>Jestem wartościowy, jeśli jestem idealny.</i>	Dążenie do doskonałości – warunkowe poczucie własnej wartości (zależne od dokonań) – wzmacnianie dążenia do doskonałości.
Roszczeniowość/ Wielkościowość	Sytuacja: informacja bez uzasadnienia/ działanie innych wbrew woli osoby <i>Poczucie unieważnienia:</i> <i>Jeśli ktoś nie spełnia moich oczekowań, to jestem nieważny/ bezwartościowy.</i>	Postawy roszczeniowe – odmowa ze strony innych – potwierdzenie przekonań, np. <i>Jestem gorszy –</i> zwiększenie dążenia do roszczeniowości.

(5) Pozytywne i negatywne konsekwencje danego schematu w całej rozciągłości życia
Bardziej adaptacyjny schemat brzmiałby...

Najważniejsze schematy pacjenta	Przykładowe korzyści (+)	Przykładowe straty (-)
Podporządkowanie	Empatia wobec potrzeb i oczekiwania innych	Unieważnianie własnych potrzeb i emocji
Poszukiwanie Akceptacji/ Uznania	Zdobywanie uwagi, zainteresowania innych	Stała zależność od oceny innych i ograniczenie autonomii
Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm	Zdobywanie uwagi innych, motywacja do pracy i osiągnięcia	Poczucie wyczerpania, braku akceptacji dla siebie i własnych słabości
Roszczeniowość/ Wielkościowość	Dbanie o własne interesy	Wywoływanie uczuć niechęci innych poprzez wywyższanie się; odrzucenie przez innych

(6) Dominujące tryby schematów

Elementem końcowym analizy schematów jest identyfikacja i nazwanie trybów, które pełnią funkcję zaradczą wobec dominujących schematów specyficznych dla pacjenta.

Najważniejsze schematy pacjenta	Przykładowe tryby
Podporządkowanie	Perfekcyjny Kontroler Rozłoszczony Obrońca
Poszukiwanie Akceptacji i Uznania	Perfekcyjny Kontroler Odcięty Obrońca
Bezwzględne Standardy/ Nadmierny Krytycyzm	Perfekcyjny Kontroler Wymagający Rodzic Krytyczny Rodzic
Roszczeniowość/ Wielkościowość	Samowywyższacz Rozłoszczony Obrońca

Dopełnieniem analizy schematów może być opracowanie wspólnie z pacjentem funkcji schematów w kontekście niezaspokojonych potrzeb w jego życiu. Poniżej przedstawiono przykłady opracowania niektórych funkcji dwóch schematów: Podporządkowania oraz Bezwzględnych Standardów.

Przykładowe funkcje schematu Podporządkowania w kontekście potrzeb:

- „zdjęcie z siebie” odpowiedzialności;
- unikanie ewentualnych negatywnych konsekwencji zachowań autonomicznych;
- redukcja lęku;
- pozyskiwanie akceptacji warunkowej.

Przykładowe funkcje schematu Bezwzględnych Standardów w kontekście potrzeb:

- poczucie kontroli;
- poczucie przewidywalności;
- poczucie bezpieczeństwa;
- poczucie ważności;
- poczucie kompetencji i akceptacji;
- poczucie przewagi nad innymi osobami/ bycia lepszym;
- poczucie siły i władzy nad innymi.

TABELA 24. Arkusz pacjenta. Formularz analizy schematów, stylów radzenia sobie i trybów. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

(1) Bieżące problemy

Mam taki problem, bo mam schemat...

Bieżące problemy	Powiiązane schematy

(2) Pochodzenie schematów: wczesne doświadczenia i niezaspokojone potrzeby

Mam taki schemat, bo...

Zdarzenia/ doświadczenia (m.in. w relacji z: matką, ojcem, opiekunem)	Niezaspokojone potrzeby	Powiązane schematy

(3) Style radzenia sobie

Ze schematem radzę sobie poprzez...

Najważniejsze schematy	Style radzenia sobie (podporządkowanie, unikanie, nadkompensacja)

(4) Czynniki uaktywniające schematy

Schemat nadal aktywny, bo...

Najważniejsze schematy	Czynniki uaktywniające schemat (sytuacje wyzwalające, myśli, zniekształcenia poznawcze, zasady oraz emocje)	Błędne koła

(5) Pozytywne i negatywne konsekwencje danego schematu w całej rozciągłości życia
Bardziej adaptacyjny schemat brzmiałby...

Najważniejsze schematy	Korzyści (+)	Straty (-)	Nowy schemat (oraz strategie wcielania go w życie)

(6) Dominujące tryby

Najważniejsze schematy	Tryby

ETAP 2. PRACA UKIERUNKOWANA NA EMOCJE: ROZUMIENIE, TOLERANCJA I ADAPTACYJNA SAMOREGULACJA EMOCJI

Z perspektywy terapii skoncentrowanej na emocjach (Grennberg, 2015), emocja rozumiana jest jako fundamentalny element w kształtowaniu Ja oraz w procesie samoorganizowania (samoregulacji). Dysfunkcja w regulacji emocji u osób uzależnionych od pracy (niedobór samoregulacji i nadmiar samokontroli) jest podstawą kształtowania się mechanizmów uzależnieniowych w pracoholizmie (Wojdyło, 2013b). W związku z tym, że dysregulacja emocjonalna (jako pochodna umniejszającego środowiska), jest podstawą wszystkich innych problemów u pacjentów z pracoholizmem, praca ukierunkowana na emocje powinna być jednym z najważniejszych celów terapii osób z problemem pracoholizmu. Zasadniczym celem tego etapu pracy jest nauczenie pacjenta przede wszystkim doświadczania i tolerowania emocji, rozumienia emocji, ich przetwarzania oraz adaptacyjnych sposobów ich regulowania.

Umiejętności regulacji emocji dotyczą przede wszystkim:

- zdolności do nazywania emocji;
- kojarzenia emocji ze zdarzeniem wywołującym;
- modyfikacji intensywności emocji;
- powstrzymywania się od działania;
- ograniczenia kontaktu z bodźcem wywołującym.



RYCINA 35. Dysregulacja emocji obejmująca biegunowość reakcji emocjonalnej.
Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

Dysregulacja emocji obejmuje zwykle biegunowe reakcje emocjonalne. Dotyczy albo unikania emocji, albo ich nadmiernego przeżywania (tzw. zanurzanie się w emocjach, np. wybuchi złości) (Ryc. 35). Unikanie emocji u pracoholików często wynika z negatywnej oceny doświadczeń emocjonalnych (metaprzekonań dotyczących zagrażającej natury emocji).

Poniżej wymieniam cele pracy ukierunkowanej na emocje, następnie omawiam najważniejsze jej elementy w procesie psychoterapii pracoholizmu (Tabela 25).

Cele pracy ukierunkowanej na emocje dotyczą:

- kształtuowania zaufania do własnych reakcji emocjonalnych;
- wzmacniania szacunku do siebie, rozwijania samouprawomacniania i redukowania samounieważniania;
- kształtuowania umiejętności odróżniania pragnień od potrzeb w kontekście przeżywanych emocji;
- kształtuowania umiejętności regulacji emocji poprzez zmniejszenie podatności na negatywne emocje i zwiększenie liczby pozytywnych zdarzeń emocjonalnych (omówienie z pacjentem możliwości zmniejszenia podatności na negatywne emocje poprzez higienę życia, np. zrównoważone nawyki żywieniowe – regularne spożywanie posiłków, odpowiednią ilość snu);
- opracowania planu zwiększenia/ wdrażania przez pacjenta liczby pozytywnych zdarzeń emocjonalnych; nabywanie doświadczeń pokazujących, że umiejętność kontroli nad emocjami dotyczy również panowania nad zdarzeniami, które wywołują emocje (zadaniem pacjenta jest zwiększenie zdarzeń dostarczających pozytywnych wzmacnień, może on sporządzić listę przyjemności, które chce podejmować).

TABELA 25. Najważniejsze elementy pracy ukierunkowanej na emocje w psychoterapii uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło – na podstawie terapii schematów emocjonalnych, EST (Leahy, 2002) oraz terapii skoncentrowanej na emocjach, EFT (Greenberg, 2015)

<p>Psychoedukacja dotycząca emocji: zapoznanie z modelem procesu emocjonalnego (zob. Ryc. 36) i funkcją emocji w życiu człowieka; <i>Wszystkie emocje są OK, nawet te, które wydają nam się bardzo przerzążające, czy straszne.</i></p>
<p>Kwestionowanie nieadaptacyjnych przekonań na temat emocji: dotyczy rozpoznania ich (np. <i>Emocje zabiją mnie</i>); zaakceptowania za pomocą praktyk uważności i psychoedukacji; identyfikacji źródeł tych przekonań; modyfikacji tych przekonań z użyciem, między innymi, technik ekspozycji.</p>
<p>Identyfikowanie i nazywanie emocji: jest podstawowym elementem procesu ich doświadczania i przetwarzania; dotyczy identyfikowania składników emocji, w tym doznań z ciała jako informacji o emocjach.</p>
<p>Rozróżnianie emocji i rozumienie emocji: kojarzenie emocji z doświadczeniami i sytuacjami wywołującymi (Ryc. 36); rozpoznawanie potrzeb i impulsów związanych z emocjami.</p>
<p>Normalizacja emocji: uznanie własnych emocji i myśli z nimi związanych jako typowych i doświadczanych przez różnych ludzi; przyjmowanie istnienia emocji bez konieczności działania.</p>
<p>Akceptacja emocji i tolerancja różnych stanów emocjonalnych: gotowość do otwarcia się na treści pola świadomości w pełni, bez reakcji obronnej; uznanie emocji bez postawy oceniającej, osądzającej.</p>
<p>Rozpoznawanie przejściowego charakteru emocji: za sprawą uważnej obserwacji identyfikowanie różnego nasilenia emocji w zależności od pory dnia, sytuacji itd.</p>
<p>Tolerowanie ambiwalentnych uczuć „wielobarwności” emocji: np. niepewności, niejednoznaczności; postrzeganie stanów jako bardziej realnych i zgodnych z rzeczywistością niż cechy/ dyspozycje.</p>
<p>Identyfikowanie znaczeń emocji: docieranie do potrzeb/ wartości; rozumienie emocji jako wskaźnika wartości/ potrzeb; łączenie emocji z wyższymi wartościami (potrzebą miłości, bycia kochanym itd.).</p>

Uprawomacnianie emocji: uprawomacnianie własnych emocji, uczuć jest podstawą kształtowania samoregulacji. Pacjenci z pracoholizmem mają autodestrukcyjne strategie dążenia do uprawomacniania emocji, często w formie: roszczeniowości, obrażania się, karania innych, eskalacji emocji, krytyki, uskarżania się, dystansowania się. Jednocześnie pracoholicy mają duże skłonności do bagatelizowania własnych uczuć i potrzeb. Strategie te powodują potęgowanie dysregulacji emocji, zamiast pożądanego zrozumienia dla własnych uczuć i zainteresowania nimi. Strategie pracy z uprawomacnianiem emocji powinny obejmować:

- rozpoznanie problematycznych reakcji wymuszania na otoczeniu uprawomacniania dla własnych emocji (pracoholik często utożsamia zrozumienie dla emocji ze spełnianiem przez innych jego życzeń/ oczekiwaniń);
- analizę funkcji strategii umniejszania emocji;
- wypracowanie bardziej adaptacyjnych strategii radzenia sobie;
- pokonywanie skłonności do umniejszania samego siebie;
- uprawomacnianie własnych uczuć (rozwijanie postawy życzliwości wobec siebie, postawy współczującej, praktyk samoukojenia opartych na trosce, zrozumieniu, akceptacji, nieoceniającym nastawieniu).

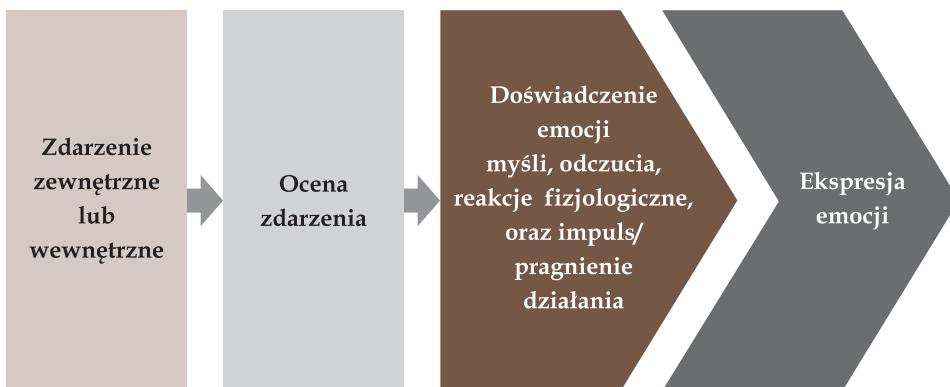
Rozróżnienie impulsu prowokującego do działania (jako doświadczenia emocji) od działania podejmowanego (jako ekspresji emocji) (Ryc. 36).

Wzbudzanie emocji: celem ich doświadczania i nabywania umiejętności regulowania, z użyciem zdjęć, filmów, obrazków, dyskusji.

Ćwiczenie uważności: jako najważniejszej umiejętności, pozwalającej wypracować i podtrzymywać przystosowawcze nastawienie do doświadczania emocji: doświadczania emocji w pełni, bez popadania w reaktywność emocjonalną (por. Leahy, Tirsch i Napolitano, 2014). Uważność w powyższym znaczeniu może być traktowana jako główne narzędzie w pracy nad tolerancją emocji, rozwijaniem zdrowej relacji z własnymi emocjami i nad regulacją emocji.

Radzenie sobie z silnymi pragnieniami i impulsami: jest techniką opartą na uważności i dotyczy nauki kontrolowania działania pod wpływem impulsu i wytrzymywania impulsu – surfing na fali impulsu (Leahy, Tirsch i Napolitano, 2014); polega na uczeniu się bezstronnego i nieoceniającego obserwowania wzrostu i spadku natężenia impulsu (bez jego odpychania lub blokowania).

Restrukturyzacja poznawcza: modyfikacja interpretacji wydarzeń jako technika regulacji emocji; celami pracy poznawczej jest nabranie dystansu do myśli i emocji (decentracja), identyfikacja wzorców indywidualnych zniekształceń poznawczych i ich modyfikacja.



RYCINA 36. Model procesu emocjonalnego. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło, na podstawie: Leahy, Tirsch, Napolitano (2014).

Odkrywanie przekonań dotyczących nietolerowania emocji

Osoby uzależnione od pracy mają szereg nieadaptacyjnych przekonań dotyczących emocji (*Odczuwanie emocji jest słabością, Emocje są zagrażające, itp.*). Wiele z tych przekonań pacjenta wynika z utożsamiania doświadczania emocji z ekspresją emocji (zob. Ryc. 36). Dezadaptacyjne schematy emocjonalne utrudniają dostęp do zajmowania się emocjami, przyzwolenia na ich doświadczanie. W związku z powyższym odkrywanie i kwestionowanie dezadaptacyjnych schematów emocjonalnych u pracoholików powinno być jednym z pierwszych etapów pracy z emocjami (Tabela 25). Terapeuta może zidentyfikować z pacjentem łańcuch wydarzeń, myśli i emocji prowadzących do napadów zapracowywania się, ze szczególnym zwróceniem uwagi na przekonania dotyczące odczuwanych (nietolerowanych) emocji, według poniższego schematu (por. Fairburn, 2008):

- (1) **Wydarzenie aktywujące** (np. krytyka szefa).
- (2) **Interpretacja:** *Jestem winny i beznadziejny.*
- (3) **Emocje:** lęk i inne negatywne emocje, jak bezradność, złość.
- (4) **Poznawcza interpretacja stanów emocjonalnych:** *Emocje/niepokój, napięcie są nie do wytrzymania. Muszę się pozbyć tego lęku.*
- (5) **Zachowanie redukujące przykro emocje:** ucieczka w pracę, zwiększenie intensywności zapracowywania się.
- (6) **Doświadczenie ulgi emocjonalnej/ rozładowanie napięcia.**
- (7) **Aktywowane w dalszej kolejności myśli automatyczne:** w krótkim i długim czasie, np. w krótkim czasie – *Jestem wartościowy/ ważny, (tymczasowe wzmacnianie poczucia wartości), w długim czasie – Ten wynik nie wystarcza, Jestem beznadziejny (brak akceptacji siebie).*

Bardziej szczegółowe informacje dotyczące metod pracy z emocjami znajdują się w teksthach źródłowych (Greenberg, 2015; Leahy, Tirch i Napolitano, 2014). Poniżej przedstawiono przykład techniki regulacji emocjonalnej, którą można wykorzystać w pracy z emocjami w terapii pracoholizmu.

Przykładowa strategia radzenia sobie z problemem zapracowywania się - technika regulacji emocjonalnej (Źródło: opracowanie, K. Wojdyło)

KROK 1: Zidentyfikować i nazwać uczucia/ emocje, pozwolić na ich intensywność doświadczania (emocje są dozwolone i uprawnione) i powiązać z sytuacją.

- *Co to jest, co czuję...? Widzę, że jestem...;*
- *Czy jest coś jeszcze, co czuję...? Złość, smutek, lęk, niepokój?;*
- *Czuję się bardzo... (ocenić nasilenie emocji);*
- *Czuje się bardzo..., ponieważ... (powiązać emocję ze zdarzeniem/ sytuacją).*
- *I jest mi z tym bardzo źle, mam wrażenie, że trudno to wytrzymać, nie lubię tych uczuć.*
- *Smutno mi.*
- *Moje wszystkie uczucia są w porządku, nawet te najgorsze.*
- *Te uczucia są zaproszeniem, żebym lepiej mógł zrozumieć siebie.*

KROK 2: Rozprawić się z impulsem do obsesyjno-kompulsyjnego zaangażowanie się w pracę.

- *Jest w porządku czuć, tak jak się czuję (zły, sfrustrowany), ale nie jest w porządku uciekać w pracę (inne aktywności), bo zapracowując się szkodzę sobie (jak? - wymienić konsekwencje).*
- *Jakie konsekwencje ma moje uzależnienie od pracy? (zrozumieć krótko- i długofalowe konsekwencje uzależnienia od pracy), np.:*
 - tymczasowa ulga, która ulega wzmacnieniu;
 - długofalowe niskie poczucie własnej wartości;
 - stałe uzależnienie od zapracowywania się;
 - anhedonia emocjonalna.

KROK 3: Poszukać rozwiązań problemu.

- *Co zdarzyło się w danej sytuacji, co wywołało we mnie te negatywne emocje?*
- *Czuję się... bo w tej sytuacji...*

- *Jakie to jest uczucie, gdy słyszy się np. krytykę? (poczucie porażki, rozczarowanie, smutek, samotność?)*
- *Jakie pojawiają się myśli?*
- *Czego się boję? Co najgorszego może się zdarzyć, czego się boję?*
- *Co stracię?*
- *Co mogę zrobić, gdy czuję pustkę? Co mogę zaplanować następnym razem?*

ETAP 3. ZMIANA SPOSOBU I PROCESU MYŚLENIA: KSZTAŁTOWANIE UWAŻNOŚCI I UWAŻNIANIA

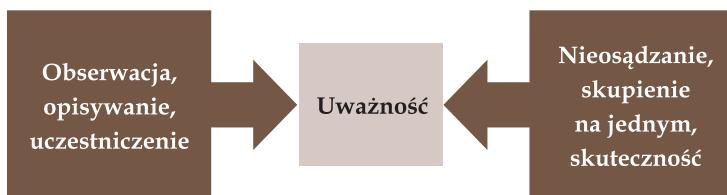
Jednym z istotnych elementów terapii pracoholizmu jest zmiana nie tylko treści myślenia, ale również samego procesu myślenia i sposobu w jaki osoba podchodzi do swoich przeżyć psychicznych powodujących cierpienie. Zmiana sposobu myślenia jest możliwa dzięki praktykom uważności.

Uważność, jak wcześniej wspomniano, definiowana jest jako skierowanie świadomej, obserwującej, nieoceniającej i akceptującej uwagi na bieżące doświadczenie (Kabat-Zinn, 2009). Trening uważności stanowi jednym z elementów uruchamiania i kształtowania adaptacyjnej formy samoregulacji stanów emocjonalnych. Poza tym, obdarzanie własnych procesów wewnętrznych nieosądząjącą uwagą i zainteresowaniem jest formą okazywania sobie zainteresowania i samoakceptacji. W związku z tym można uznać, że kształtowanie uważności stanowi jednocześnie formę uważania siebie. Natomiast emocjonalne samo-uprawomocnianie uznaje się za warunek uczenia się samoregulowania emocji (Linehan, 2007).

Techniki oparte na uważności są podstawą kształtowania umiejętności samo-regulowania emocji. W psychoterapii uzależnienia od pracy mają zastosowanie przede wszystkim ze względu na możliwość kształtowania tolerancji stanów negatywnego wzbudzenia emocjonalnego oraz redukcji głównych mechanizmów podtrzymujących uzależnienie od pracy.

Głównym celem technik uważności u osób uzależnionych od pracy jest nabycie i rozwijanie umiejętności obserwowania myśli i emocji, przyzwalanie na istnienie emocji i ich trwanie, akceptacja trudnych stanów emocjonalnych oraz uczenie się bardziej świadomego/ uważnego pracowania (które określam pojęciem *mindful working*). Uważne pracowanie jest przeciwieństwem „pracowania w trybie automatycznym”, które występuje u osób uzależnionych do pracy i służy ucieczce od tego, co przeżywa się „tu i teraz” (np. pustka, samotność, bezradność, lęk). Kształtowanie nieosądzącej uwagi skierowanej na stan towarzyszący impulsowi do zwiększenia dawki pracy, może pomóc w uświadomieniu

przymusu pracowania i impulsywnych napadów pracowania z nim związanych, zredukowaniu samokrytyczmu oraz nabywaniu umiejętności zastępowania destrukcyjnych strategii zapracowywania się przez aktywności bardziej adaptacyjne. Wyróżnia się kilka umiejętności związanych z uważnością (Linehan, 2007): (a) świadoma obserwacja, (b) opisywanie, (c) uczestniczenie, (d) towarzysząca im postawa nieosądzająca, (e) skupianie się na jednej rzeczy, i (f) bycie skutecznym (robienie tego, co przynosi efekty) (Ryc. 37).



RYCINA 37. Sześć głównych komponentów uważności. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło, na podstawie: Linehan (2007).

Obserwacja dotyczy skupiania uwagi na zdarzeniach, emocjach i innych reakcjach, nawet jeśli są one źródłem dolegliwości psychicznych. Opisywanie obejmuje nazywanie zdarzeń i osobistych reakcji słowami, co umożliwia oddzielenie myśli od rzeczywistości i stanowi istotny warunek samoregulacji. Uczestniczenie odnosi się natomiast do całkowitego „zanurzenia się” w tym, co się dzieje w danej chwili, z czujnością i świadomością wykonywanego zadania, bez „oddzielania się” od bieżących zdarzeń. Przyjmowanie postawy nieosądzającej dotyczy zarzucenia osądzenia i skupienia się na opisie konsekwencji zachowań i zdarzeń. Pracoholicy mają bowiem tendencję do idealizowania (spostrzegania innych ludzi i zdarzeń w nadmiernie pozytywnym świetle) lub dewaluowania (spostrzegania ludzi i zdarzeń w nadmiernie negatywnym świetle).

W procesie uważności równie istotna jest kontrola uwagi polegająca na czujnym i świadomym skupieniu się na jednej czynności lub myśleniu o jednej rzeczy w bieżącej chwili. Bardzo istotną umiejętnością w przypadku osób uzależnionych od pracy jest uważność związana z byciem skutecznym, czyli wykonywaniem tego, co jest wymagane lub potrzebne w danej sytuacji zamiast przejmowania się tym, co jest słuszne. Zasada słuszności, której bardzo często hołdują pracoholicy, ma związek z unieważniającymi środowiskami i brakiem zaufania do własnych spostrzeżeń, osądów i decyzji. W związku z wewnętrznymi powinnościami, pracoholicy, bardzo mocno skupieni są na analizowaniu tego, jak coś

powinno przebiegać lub być wykonane według bezwzględnych standardów perfekcji (doskonałości). Trening uważności miałby w tym zakresie służyć kształtowaniu/ wzmacnianiu zasady skuteczności przy jednoczesnym redukowaniu zasady słuszności.

Ogólnie rzecz biorąc, u osób uzależnionych od pracy kształtowanie umiejętności związanych z uważnością jest kluczowe dla rozwoju uważnej obecności, zdolności doświadczania emocji, myśli i impulsów bez konieczności ich osądzenia lub reagowania zgodnie z nimi. Powyższe umiejętności są podstawą lepszego kontaktu z własnymi doświadczeniami psychicznymi, emocjami, odczuciami, ciałem, lepszego poznania siebie oraz bardziej świadomego podejmowania konstruktywnych decyzji – u pracoholika dotyczących przede wszystkim tego kiedy i jak długo pracuje. Wskazane jest, aby etap kształtowania uważności u osób uzależnionych od pracy, następował po psychoedukacji dotyczącej sensu i funkcji emocji oraz po etapie pracy nad dezadaptacyjnymi schematami dotyczącymi emocji. Bez zrozumienia sensu emocji u pacjentów pracoholycznych – z uwagi na silny lęk przed emocjami – często nie jest możliwe ćwiczenie uważności polegającej na dopuszczaniu doświadczania emocji.

ETAP 4. ZMIANA TREŚCI MYŚLENIA: WERYFIKACJA I MODYFIKACJA STRUKTUR POZNAWCZYCH

Praca poznawcza, poza zasadniczą pracą z trybami i schematami, pełni ważną, wspomagającą rolę w psychoterapii uzależnienia od pracy. Powinna być ukierunkowana na modyfikowanie przekonań kluczowych, dysfunkcjonalnych założeń oraz zniekształceń poznawczych, podtrzymujących mechanizmy uzależnienia od pracy (zob. R. 4.1.2). W rezultacie, pacjent nabiera umiejętności identyfikowania, nazywania i weryfikowania myśli automatycznych oraz zniekształceń poznawczych, identyfikowania i weryfikowania dezadaptacyjnych przekonań dotyczących nadmiernego perfekcjonizmu oraz formułowania przekonań alternatywnych.

Zgodnie z modelem teoretycznym *work craving* (Wojdyło, 2013b), nadmierny (neurotyczny) perfekcjonizm w uzależnieniu od pracy pełni co najmniej cztery funkcje:

- nadmiernego kompensowania niskiego poczucia własnej wartości poprzez zapracowywanie się;
- unikania emocji negatywnych poprzez zapracowywanie się;
- unikania odrzucenia innych poprzez zapracowywanie się;
- osiągania akceptacji ze strony innych poprzez zapracowywanie się;

W związku z powyższym, można wymienić kilka celów pracy poznawczej w psychoterapii pracoholizmu:

- modyfikacja systemu przekonań dotyczących nadmiernego perfekcjonizmu jako strategii nadkompensowania niskiego poczucia własnej wartości – by nie czuć się niewartościowym, nieważnym (np. *Jeśli wykonam to doskonale, to znaczy, że jestem czegoś wart*);
- modyfikacja systemu przekonań dotyczących neurotycznego perfekcjonizmu jako strategii unikania emocji negatywnych (np. *Tylko intensywna praca pozwala radzić sobie z emocjami*);
- modyfikacja systemu przekonań dotyczących nadmiernego perfekcjonizmu jako strategii unikania, by nie popełniać błędów i uniknąć odrzucenia (np. *Nie mogę popełnić błędu, bo inni odejdą/odrzucą/opuszczą*);
- modyfikacja przekonań dotyczących neurotycznego perfekcjonizmu jako strategii pozyskiwania akceptacji oraz pozytywnej oceny ze strony innych (np. *Jeśli będę doskonały/-a to inni będą mnie podziwiać i cenić*);
- rozwój przekonań dotyczących własnych naturalnych skłonności, preferencji i wartości.

Bardziej szczegółowe informacje dotyczące metod pracy poznawczej znajdują się w dodatkowych opracowaniach (m.in. Beck, 2005; Leahy, 2008).

ETAP 5. PRACA NAD SCHEMATAMI I TRYBAMI ORAZ ROZWOJEM ADAPTACYJNYCH STRATEGII RADZENIA SOBIE Z POTRZEBAMI I EMOCJAMI

Praca ze schematami

Praca psychoterapeutyczna ze schematami powinna koncentrować się na modyfikowaniu mechanizmów podtrzymujących schematy. Można wymienić kilka mechanizmów wzmacniania schematów:

- zniekształcenia poznawcze;
- blokada emocji związanych ze schematem (uniemożliwiająca jego zmianę);
- dezadaptacyjne style radzenia sobie oraz zachowania zgodne ze schematem (np. wybieranie sytuacji i relacji wzmacniających schemat oraz style reagowania w trybach wzmacniających schematy).

Cele pracy z poszczególnymi schematami u osób uzależnionych od pracy

- **Schemat Wadliwości/ Wstydu:** celem pracy nad schematem u osoby uzależnionej od pracy jest zwiększenie autentycznego poczucia własnej wartości, związanej z jej naturalnymi skłonnościami oraz wartościami; kształto-

wanie poczucia zasługiwania na miłość i szacunek niezależnie od osiągnięć, dokonań i wyników działań własnej pracy; rozpoznanie zniekształceń dotyczących spostrzegania własnej wadliwości, jak również kształtowanie przekonania, że wady i niedoskonałości są częścią ludzkiej natury.

- **Schemat Izolacji Społecznej:** celem pracy nad schematem jest kształtowanie przekonań i doświadczeń poczucia wspólnoty z innymi. Pracoholicy jako dzieci często sami wybierali samotność z powodu odmiенноści upodobań lub zainteresowań, dając trening umiejętności społecznych może stanowić wsparcie dla kształtowania umiejętności interpersonalnych. Celem pracy nad schematem jest również zmiana strategii stosowanych przez pracoholików, które powodują odrzucanie innych osób i podtrzymywanie schematu Izolacji Społecznej (np. roszczeniowość, wywyższanie się, dewaluowanie innych).
- **Schemat Deprywacji Emocjonalnej:** celem pracy nad schematem jest modyfikacja przekonań o tym, że inni zachowują się egoistycznie lub deprywują emocjonalnie, czy zaniedbują; zwiększenie zaufania do innych ludzi i pogłębianie doświadczeń dotyczących kierowania prośbą o zaspokojenie własnych potrzeb emocjonalnych.
- **Schemat Opuszczania/ Niestabilności Więzi:** celem pracy nad schematem jest kształtowanie realistycznych oczekiwów dotyczących stabilności relacji i modyfikacja dezadaptacyjnych przekonań/ założeń dotyczących spełniania oczekiwów innych poprzez zapracowywanie się/ wykazanie się (by nie być opuszczonym).
- **Schemat Nieufności/ Skrzywdzenia:** celem pracy nad schematem jest kształtowanie przekonania, że innym można zaufać, że ludzie nie odrzucają za błędy; modyfikowanie przekonań, że inni wykorzystują, manipulują i okłamują.
- **Schemat Podporządkowania:** celem pracy nad schematem jest zrozumienie kosztów podporządkowania (np. tłumienie autoekspresji); zrozumienie prawa do własnych potrzeb i wyrażania emocji w sposób adaptacyjny (modyfikacja negatywnych przekonań na temat wyrażania własnych potrzeb i uczuć); poznanie własnych, naturalnych skłonności; kształtowanie umiejętności konstruktywnego wyrażania złości wobec naruszania własnych granic przez innych (jako źródło siły i zdolności dbania o siebie).
- **Schemat Poszukiwania Akceptacji/ Uznania:** celem pracy nad schematem jest kształtowanie poczucia wartości opartego na własnych wartościach i naturalnych skłonnościach, a nie poszukiwaniu akceptacji i uznania w reak-

cjach innych; poznanie znaczenia wyrażania autentycznego Ja i zrozumienie, że strategie poszukiwania akceptacji i uznania nigdy nie zapelnią wewnętrznej pustki; uczenie się działania w zgodzie z naturalnymi skłonnościami; uczenie się tolerowania dezaprobaty otoczenia; zrównoważenie schematu poszukiwania aprobaty z rozwojem samorealizacji.

- **Schemat Bezwględnych Standardów:** celem pracy nad schematem jest osiągnięcie równowagi między osiągnięciami a przyjemnością; kształtowanie doceniania wysiłku, zaangażowania, a nie tylko wyniku aktywności; zwiększenie doświadczeń wykonania zadań w sposób niezgodny z własnymi standardami doskonałości; eksperymenty dotyczące popełniania błędów i obserwowania ich konsekwencji.
- **Schemat Bezwględnej Surowości:** celem pracy nad schematem jest kształtowanie postawy wyjaśnienia i wybaczania, zamiast obwiniania siebie i innych za popełniane błędy; rozwijanie w sobie postawy współczującego, rozumiejącego i troskliwego rodzica.
- **Schemat Roszczeniowości/ Wielkościowości:** celem pracy nad schematem jest zrozumienie roszczeniowości i jej kosztów. Pracoholicy rzadko reprezentują typ „czystej” roszczeniowości, zwykle jest to roszczeniowość w formie narcyzmu, którą określić można jako funkcjonalną roszczeniowość. Stanowi ona formę nadkompensacji wobec schematów intensywnego poczucia wadliwości i deprywacji emocjonalnej. Celem pracy nad schematem jest zrozumienie kosztów interpersonalnych roszczeniowości i zbudowanie bardziej realistycznego obrazu siebie, jak również (w miejsce roszczeniowości) adaptacyjnych sposobów na zaspokajanie własnych potrzeb emocjonalnych.

Praca nad dysfunkcyjnymi schematami może być realizowana z zastosowaniem metod pracy poznaćowej, behawioralnej oraz metod doświadczeniowych, jak również pracy z wykorzystaniem relacji terapeutycznej i trybów. Omówienie metod pracy ze schematami i trybami można znaleźć w tekstach źródłowych (np. Arntz i Jacob, 2016; Young, Klosko i Weishaar, 2015). Ponieważ relacja terapeutyczna i praca z trybami są głównymi źródłami leczenia schematów pierwotnych (zob. WIDON); poniżej w skrócie omawiam ich funkcję w psychoterapii pracoholizmu.

Relacja terapeutyczna

Relacja między terapeutą a pacjentem ma kluczowe znaczenie dla leczenia w szczególności schematów pierwotnych (np. Opuszczenia, Niefufności/Skrzywdzenia, Deprywacji Emocjonalnej, Wadliwości/ Wstydu i Izolacji)

Społecznej). Poniżej wyróżniam funkcje adekwatnej relacji terapeutycznej w kontekście leczenia pierwotnych dezadaptacyjnych schematów pacjenta:

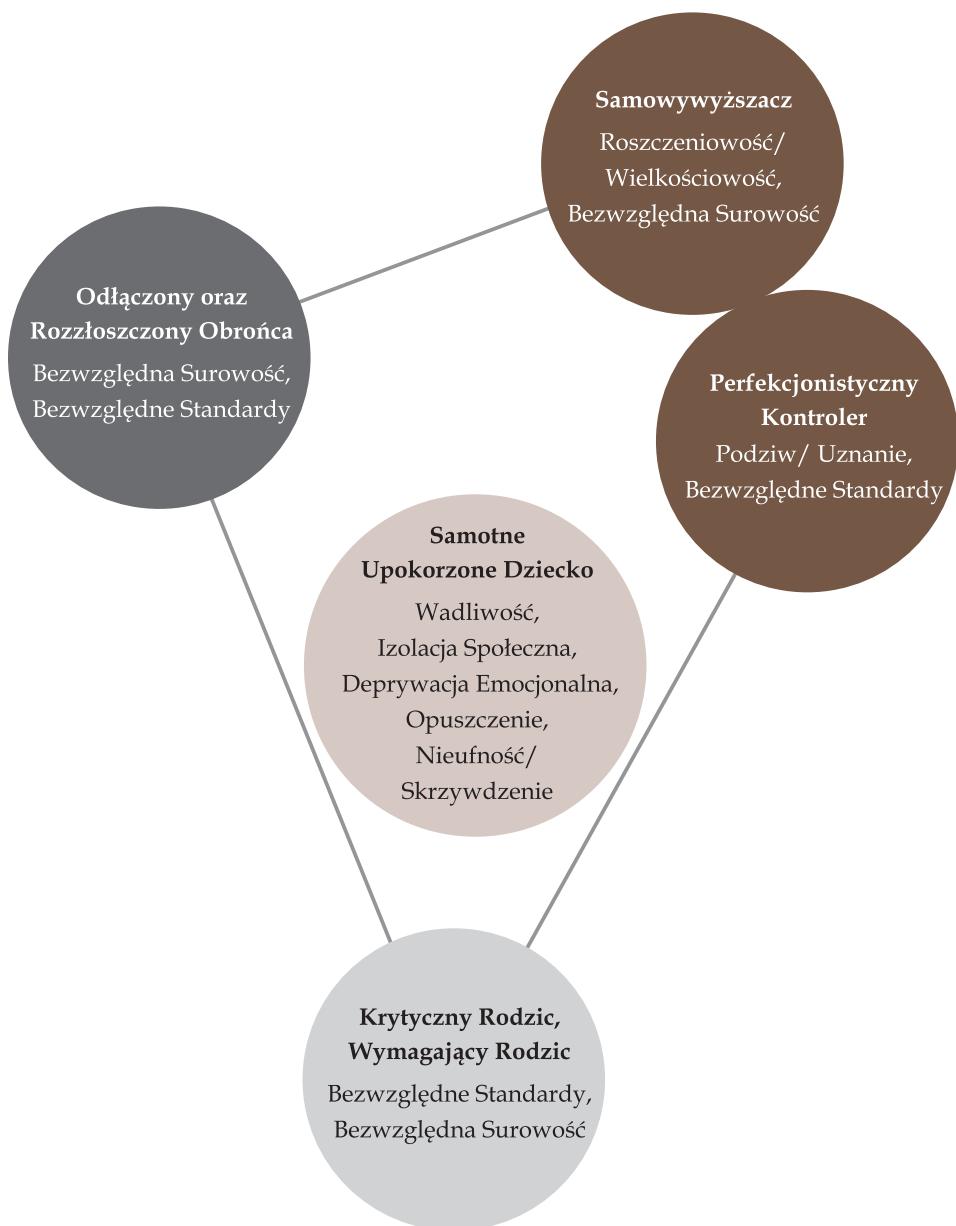
- pomaga kształtować poczucie stabilności i stałości obiektu u pacjenta (schemat Opuszczania);
- umożliwia kształtowanie u pacjenta poczucia emocjonalnego bezpieczeństwa, akceptacji oraz empatii (schemat Deprywacji Emocjonalnej, Wadliwości/ Wstydu);
- pozwala w bezpiecznych warunkach i poprzez empatyczną konfrontację na modyfikowanie u pacjenta zniekształceń poznawczych i nierealistycznych oczekiwani/ założeń (np. *Tylko poprzez zapracowanie i perfekcyjne wykonanie zadań mogę zdobyć uwagę i akceptację innych*);
- umożliwia zinternalizowanie przez pacjenta terapeutu jako osoby dobrej i godnej zaufania (schemat Nieufności/ Skrzywdzenia);
- pozwala na uświadomienie sobie przez pacjenta potrzeb emocjonalnych jako naturalnych i zdrowych, na uświadomienie sobie ich niezaspokojenia (w wyniku deprywacji opieki, ochrony, empatii, przewodnictwa), ale również umożliwia nabycie umiejętności adekwatnego zaspokojenia potrzeb;
- umożliwia pacjentowi empatyczną konfrontację z dezadaptacyjnymi zachowaniami (np. postawą roszczeniową).

Praca z trybami schematów

Praca z trybami jest narzędziem zaawansowanym w modyfikowaniu schematów. Z uwagi na to, że pracoholizm często współwystępuje z rysami osobowości narcystycznej lub borderline, praca z trybami, w moim przekonaniu, jest nieodzowną formą skutecznej współpracy terapeutycznej z osobami uzależnionymi od pracy.

Terapeuta edukuje pacjenta na temat trybów, biorąc pod uwagę specyfikę problemów pacjenta, na przykładzie opracowanej wspólnie koncepcualizacji. Terapeuta pomaga zrozumieć intelektualnie tryby i leżące u ich podłożu schematy. Na rycinie 38 przedstawiono schemat wzajemnej zależności głównych trybów pracoholickich i związanych z nimi schematów, który można wykorzystać w psychoedukacji. Zgodnie z modelem, u danego pacjenta należy omówić problemy powiązane z każdym z dominujących trybów.

Każde doświadczenie odczuwane przez osobę uzależnioną od pracy jako „odsłonięcie” autentycznego Ja lub zagrożenie „odsłonięciem” (np. reakcje innych kojarzące się z rodzicielską reakcją krytycznego/ wymagającego rodzica) może aktywować tryb Samotnego i Upokorzonego Dziecka. Ponieważ Wewnętrzne



RYCINA 38. Konfiguracja trybów dominujących u osób uzależnionych od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

Dziecko u pracoholików było pozbawione autentycznej miłości, warunkowo akceptowane i często krytykowane, tryb Samotnego/ Upokorzonego Dziecka związany jest zazwyczaj ze wszystkimi pierwotnymi schematami: Wadliwości/ Wstydu, Izolacji Społecznej, Deprywacji, Opuszczenia, Nieufności/ Skrzywdzenia i towarzyszącymi emocjami: zawistydzienia, poniżenia, poczucia gorszości, urażenia, bezsilności, bezradności, lęku, które odzwierciedlają „emocjonalne rany” dziecka w wyniku niezaspokojenia potrzeb emocjonalnych. Aktywacja trybu dziecka wzbudza jednocześnie jeden lub kilka trybów nieadaptacyjnego radzenia sobie w formie nadkompensacji – Perfekcyjnego Kontrolera lub Samowywyższacza, lub też w formie unikania – Odciętego Obrońcy lub Rozzłoszczonego Obrońcy, które to pomagają pracoholikowi zastępco radzić sobie z trudnymi, bolesnymi emocjami, związanymi z trybem Wrażliwego Dziecka.

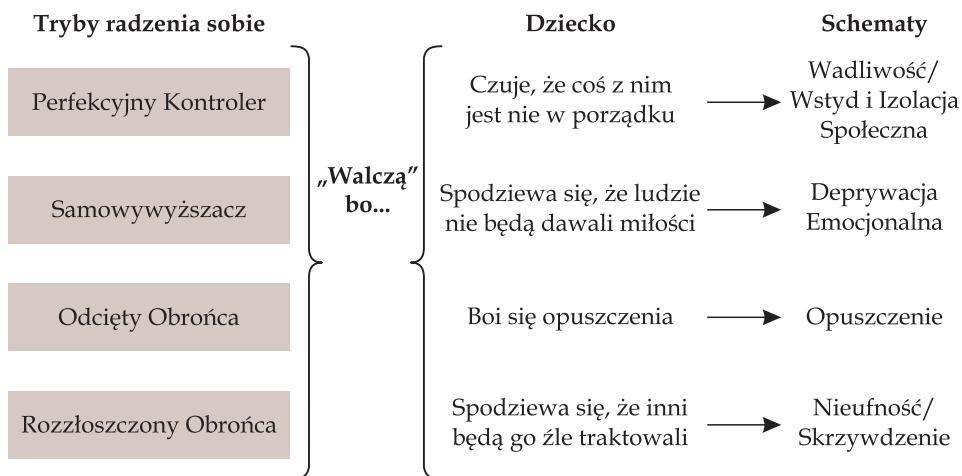
Nadmierny perfekcjonizm pozwala podtrzymywać kontrolę i zapobiega porażce oraz krytyce ze strony innych (Perfekcyjny Kontroler). Wywyższanie się z towarzyszącą nierzadko agresją/ atakowaniem/ deprecjonowaniem innych chroni przed odczuwaniem przykrych emocji, na przykład upokorzenia lub poczucia bycia gorszym (Samowywyższacz). Z kolei tryb Odciętego Obrońcy, pozwala unikać pierwotnych schematów i redukować związane z nimi emocje negatywne poprzez zapracowywanie się. Tryby rodzicielskie wspomagają działanie trybów radzenia sobie. I tak, tryb Wymagającego Rodzica podtrzymuje mechanizm neurotycznego perfekcjonizmu (nierealistycznych standardów), natomiast tryb Krytycznego Rodzica, reaguje surową krytyką i dezaprobatą na każdy przejaw niedoskonałości, potknięcia lub ekspresji naturalnych skłonności, podtrzymując stałe zawyżanie standardów i nieustępliwość w strategii zapracowywania się.

Głównym celem pracy z trybami u osób uzależnionych od pracy jest przezwyciężenie dominującego, sztywnego mechanizmu nadmiernej kompensacji niskiego poczucia własnej wartości i unikania emocjonalnego oraz dotarcie do Wrażliwego (Samotnego, Upokorzonego) Dziecka, by zaspokoić jego potrzeby emocjonalne.

Praca z trybami przebiega w następujących kilku etapach (por. Young, Klosko i Weishaar, 2015):

- (1) rozpoznanie i nazwanie trybów;
- (2) analiza i zrozumienie funkcji trybów:
 - odkrycie podstawowych dominujących schematów, z którymi tryby są związane (zob. Ryc. 39),
 - analiza pochodzenia trybów i ich adaptacyjnego znaczenia w przeszłości;

- (3) powiązanie trybów z aktualnymi problemami i dolegliwościami;
- (4) analiza korzyści wynikających z modyfikacji trybu lub rezygnacji z trybu;
- (5) dotarcie do Wrażliwego Dziecka poprzez pracę z wyobrażeniami;
- (6) prowadzenie dialogów między trybami;
- (7) przełożenie efektów pracy z trybami na codzienne życie poza terapią.



RYCINA 39. Powiązanie między dominującymi trybami i schematami pierwotnymi u osób uzależnionych od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.

Rozwój adaptacyjnych strategii radzenia sobie z problemami i zaspokajaniem potrzeb

W fazie finalnej pracy z nieadaptacyjnymi trybami terapeuta omawia z pacjentem warunki konieczne do rozwoju i utrzymania konstruktywnych strategii zachowań: tolerowanie trudu, kształtowanie wytrwałości oraz świadomości i akceptacji porażek jako czegoś naturalnego w procesie uczenia się i traktowanie uczenia się nowych zachowań jako doświadczenia rozwojowego. Praca nad rozwojem i utrzymaniem adaptacyjnych strategii radzenia sobie u osób uzależnionych od pracy obejmuje w szczególności:

- kształtowanie umiejętności samokierowania i stawiania sobie realistycznych celów; kompetencje te są w szczególności ważne ze względu na skłonności pracoholików do nadmiernego perfekcjonizmu i dewaluowania rezultatów własnych działań przy najmniejszej porażce (kształtowanie umiejętności rozważania planowanych celów w stosunku do własnych możliwości);

- ćwiczenie umiejętności dostrzegania i opisywania procesu działania (przede wszystkim zaangażowania, wkładu, motywacji), a nie tylko jego efektu; oddzielenie zaangażowania w działanie od efektów działania (zrozumienie i zaakceptowanie, że na niektóre efekty osoba nie zawsze ma wpływ);
- rozwijanie umiejętności doceniania siebie za postępy, a w szczególności umiejętności tolerowania dezaprobaty społecznej;
- kształtowanie umiejętności dbania o siebie oraz troski o potrzeby własne i innych;
- rozwój empatii i umiejętności tworzenia relacji interpersonalnych opartych na wzajemnej trosce i więzi emocjonalnej.

W toku sesji końcowych należy omówić z pacjentem:

- możliwości wykorzystywania analizy behawioralno-funkcjonalnej jako techniki samodzielnego rozwiązywania problemów;
- wspieranie rozwoju umiejętności związanych z analizą wzajemnych relacji między środowiskiem a zachowaniami;
- strategie zarządzania wzmacnieniami (dostarczanie sobie wzmacnień werbalnych: docenienie siebie, pochwalenie siebie lub wyrażenie potrzeby pochwały w relacji);
- metody zwiększania szacunku do siebie (pielęgnowanie siebie, ocena własnego zachowania w sposób niedefensywny, rozwój zdolności do ufania własnym samoocenom);
- opracowanie strategii nieoceniającego akceptowania nawrotu uzależnienia i łagodzenia jego negatywnych skutków.

Podsumowanie

Warunkiem efektywnego leczenia pracoholizmu jest trafna diagnoza i konceptualizacja problemu, wykorzystująca teorie oparte na mechanizmach uzależnienia. Zaproponowana w rozdziale konceptualizacja pracoholizmu według schematów i trybów – z uwzględnieniem analizy schematów emocjonalnych – może być przydatna w opracowaniu konceptualizacji pracoholizmu i sformułowaniu celów terapii, adekwatnych do problemów i dolegliwości pacjenta.

Cele pracy psychoterapeutycznej oraz jej etapy powinny wynikać z podstawowych obszarów dysfunkcji, które w przypadku pracoholizmu dotyczą przede wszystkim deficytów w regulacji emocji (niedoboru samoregulacji i nadmiaru samokontroli). Unikanie emocji i nadkompensacja niskiego poczucia wartości

(głównie w formie nadmiernego perfekcjonizmu i roszczeniowości/ wielkościowości, oraz ich konsekwencji w postaci poczucia wszechmocy, omnipotencji) to centralne komponenty określające mechanizm uzależnienia od pracy. W związku z tym, praca nad umiejętnościami samoregulacji emocji i rozwijaniem adaptacyjnych schematów powinna być centralnym przedmiotem pracy w psychoterapii pracoholizmu.

W niniejszym rozdziale postulowano, że metodą pracy adekwatną do specyfiki problemów związanych z pracoholizmem jest podejście integracyjne, polegające na połączeniu elementów pracy ukierunkowanej na emocje z koncepcją opartą na schematach i trybach. Model pracy integracyjnej umożliwia integralny rozwój emocjonalny osób uzależnionych od pracy, który jest podstawą kształcania świadomości własnych potrzeb i uczenia się ich zaspokajania w sposób bardziej adaptacyjny niż poprzez strategię uzależnienia od pracy.

Nabywanie umiejętności uważności, adaptacyjnej samoregulacji i konstruktywnych strategii zaspokajania własnych potrzeb przez osoby uzależnione od pracy może prowadzić do rozwoju silnego, mądrego trybu Zdrowego Dorosłego. Osoba z wykształconym trybem Zdrowego Dorosłego będzie mogła kierować własnym rozwojem oraz satysfakcyjnie kształcać życie, relacje społeczne i styl pracy, niezależnie od jej intensywności.

ROZDZIAŁ 6

POMIAR UZALEŻNIENIA OD PRACY, OBSESJI/ KOMPULSJI PRACY I POWIĄZANYCH ZMIENNYCH

Pracoholizm jest złożonym zjawiskiem, które jak dotąd doczekało się niewielu badań, w których zastosowano narzędzie mierzące zjawisko jako uzależnienie. W rozwoju badań nad pracoholizmem potrzebne jest stosowanie takich metod, które obejmowałyby symptomy uzależnienia od pracy i ich nasilenie.

W rozdziale przedstawiono Kwestionariusz Uzależnienia od Pracy (Work Craving Scale), który jest nowo opracowanym narzędziem, zweryfikowanym empirycznie (Wojdylo i in., 2013) i jedyną jak dotychczas metodą, umożliwiającą pomiar mechanizmów uzależnienia od pracy. Istniejące narzędzia (np. WART, DUWAS) mierzą wyłącznie jeden z subkomponentów pracoholizmu, tj. obsesyjno-kompulsywne zaangażowanie w pracę, w związku z czym nie pozwalają zdiagnozować uzależnienia od pracy.

W rozdziale omówiono również kilka wybranych narzędzi, o sprawdzonych właściwościach psychometrycznych, które mogą służyć do pomiaru różnych zmiennych, związanych z pracoholizmem: obsesji/ kompulsji pracy – WART, WART-R; rozbieżności Ja – skala SkRAP; celów związanych z osiągnięciami – kwestionariusz celów osiągnięć SCO.

6.1. Kwestionariusz Uzależnienia od Pracy (Work Craving Scale)

Kwestionariusz do pomiaru uzależnienia od pracy (Work Craving Scale¹⁴) Wojdyło i Bucznego składa się z 28 pozycji, które mierzą cztery komponenty określające uzależnienie od pracy (Wojdylo i in., 2013). Podstawą teoretyczną kwestionariusza WCS jest opracowany przez mnie model teoretyczny *work craving* (Wojdyło, 2013b).

Według modelu *work craving*, do rozpoznania uzależnienia od pracy potrzebna jest identyfikacja czterech czynników: (1) Obsesyjno-kompulsyjnego

¹⁴Kwestionariusz WCS jest udostępniany wyłącznie za zgodą autorów. Kontakt: direktkw@gmail.com

Pożądania Pracy – WCS-OC, (2) Nadmiernej Kompensacji Niskiego Poczucia Własnej Wartości w wyniku zapracowywania się – WCS-SW, (3) Unikania/ Redukcji Emocji Negatywnych w wyniku zapracowywania się – WCS-R, oraz (4) Neurotycznego Perfekcjonizmu – WCS-NP. Osoby badane otrzymują instrukcję: „Kwestionariusz zawiera twierdzenia dotyczące stosunku do pracy zawodowej. Używając siedmiopunktowej skali, gdzie 1 oznacza – *zdecydowanie się nie zgadzam*, a 7 – *zdecydowanie się zgadzam*, określ proszę, na ile się zgadzasz z treścią każdej pozycji kwestionariusza”. Przykładowe pozycje, wchodzące w skład czterech wymiarów *work craving* przedstawiono w tabeli 26. Rozpiętość wyników wynosi od 28 do 196 punktów.

TABELA 26. Cztery wymiary uzależnienia od pracy (*work craving*) i przykładowe pozycje składowe kwestionariusza Work Craving Scale (Wojdyło i in., 2013)

Czynniki WCS	Treść przykładowej pozycji kwestionariusza
WCS-OC	Czuję nieodpartą potrzebę, aby coraz więcej pracować.
WCS-SW	Zapracowanie daje mi poczucie, że coś znaczę.
WCS-R	Jeśli w tej chwili ciężko pracowałbym/ pracowałabym, czułbym/ czułabym się mniej wyczerpany/ wyczerpana.
WCS-NP	Jeśli nie będę wyznaczał/ wyznaczała sobie najwyższych standardów, to skończę jako człowiek drugiej kategorii.

Badania potwierdziły czteroczynnikową strukturę kwestionariusza oraz jego dobrą rzetelność i trafność (Wojdylo i in., 2013). Rzetelność (alfa Cronbacha) dla całej skali WCS wynosiła 0,94. Wartości wskaźnika rzetelności dla poszczególnych podskali WCS w badaniach wynosiły: Obsesyjno-Kompulsywne Pożądanie Pracy (WCS-OC), $\alpha = 0,80$; Nadmierna Kompensacja Niskiego Poczucia Własnej Wartości w wyniku zapracowywania się (WCS-SW), $\alpha = 0,81$; Unikanie/ Redukcja Emocji Negatywnych w wyniku zapracowywania się (WCS-R), $\alpha = 0,80$; Neurotyczny Perfekcjonizm (WCS-NP), $\alpha = 0,80$.

6.2. Kwestionariusz WART

Kwestionariusz WART

Kwestionariusz WART składa się z 25 pozycji, mierzących reakcje behawioralne, poznawcze i emocjonalne, które uważa się za konstytuujące obsesję/ kompulsję pracy (zob. załącznik) (Wojdyło, 2005b). U podstaw konstrukcji narzędzia leży definicja pracoholizmu rozumianego jako obsesyjno-kompulsyjne zaburzenie a nie uzależnienie. Uzyskane wyniki umożliwiają zatem pomiar obsesji/ kompulsji pracy (a nie pracoholizmu jako uzależnienia).

Kwestionariusz składa się z 5 czynników: Obsesja/ Kompulsja, Emocjonalne Pobudzenie/ Perfekcjonizm, Przeciążenie Pracą, Orientacja na Wynik, Poczucie Własnej Wartości. Dwadzieścia pięć stwierdzeń ocenianych jest na czteropunktowej skali częstości występowania symptomów obsesji/ kompulsji pracy: A = prawie nigdy, B = czasami, C = często, D = prawie zawsze. Zadaniem osoby badanej jest wskazanie (poprzez zaznaczenie jednej z czterech skategoryzowanych odpowiedzi), w jakim stopniu każde ze stwierdzeń odnosi się do niej samej. Rozpiętość wyników wynosi od 25 do 100 punktów. Kwestionariusz mierzy – w zależności od wysokości wyniku – obsesję/ kompulsję pracy lub ryzyko rozwinęcia obsesyjno-kompulsyjnego stylu pracy. Na ukształtowany przymus pracy wskazuje wynik powyżej 56 punktów, wynik wysoki (67–100 pkt.) jest wskaźnikiem obsesji/ kompulsji pracy w stopniu wysokim, natomiast wynik średni (57–66 pkt.) – obsesji/ kompulsji pracy w stopniu umiarkowanym. Wskaźnikiem braku obsesji/ kompulsji pracy jest wynik niski z przedziału 25–56 punktów. Kwestionariusz WART opisano w artykule (Wojdylo, 2005b).

Kwestionariusz WART- R

Kwestionariusz WART-R jest zrewidowaną wersją pięcioczynnikowego kwestionariusza WART, obejmującą 16 stwierdzeń tworzących trzy czynniki: Kontrolę, Obsesję/ Kompulsję oraz Przeciążenie Pracą (zob. załącznik). W badaniach (Wojdyło i Buczny, 2010) wykazano, że trójczynnikowa struktura kwestionariusza WART-R wykazuje lepsze niż pięcioczynnikowa dopasowanie do danych (WART). Kwestionariusz WART-R jest narzędziem do pomiaru obsesji/ kompulsji pracy, a nie uzależnienia od pracy.

6.3. Skala Rozbieżności Ja – SkRAP

Z uwagi na brak w literaturze polskiej narzędzia do badania rozbieżności stanów Ja, opracowałam skalę rozbieżności powinnościowych SkRAP (Wojdyło,

2004b), umożliwiającą pomiar rozbieżności Ja aktualne/ Ja powinnościowe (zob. załącznik). Skala rozbieżności Ja aktualne/ Ja powinnościowe „w oczach innych” (SkRAP) składa się z dwóch odrębnych podskal, z których jedna służy do pomiaru wysokości Ja aktualnego, druga z kolei – do pomiaru wysokości Ja powinnościowego „w oczach innych” oraz części wstępnej, w której kompetencje poddawane są ocenie ich ważności. Każda z podskal składa się z analogicznych 12 kompetencji. Przedmiotem pomiaru są kolejno: ważność kompetencji, wysokość Ja aktualnego, wysokość Ja powinnościowego, rozbieżność Ja.

Pomiar ważności kompetencji

W pierwszej kolejności osoby badane oceniają stopień ważności kompetencji (od najbardziej, do najmniej dla siebie ważnych, przypisując im odpowiednie numery od 1 do 12). Kompetencje szeregowane są zatem (metodą rangowania prostego) ze względu na stopień ich ważności dla osoby badanej. Wymienionym w kolejności alfabetycznej 12 kompetencjom, osoba badana przypisuje numery od 1 do 12. Następnie kompetencje porządkowane są od najbardziej cenionej (której przypisywany jest numer 1) do najmniej ważnej dla osoby (oznaczanej numerem 12).

Pomiar wysokości Ja aktualnego

Następnie osoba badana ocenia na osi stopień natężenia wszystkich 12 kompetencji w jakim jej zdaniem właściwości te posiada (skala Ja aktualne), gdzie 0 oznacza brak danej kompetencji, a 100 – bardzo wysokie natężenie określonej kompetencji. Wskaźnikiem natężenia posiadania kompetencji jest liczba milimetrów – licząc od 0 do punktu, w którym postawiono X. Wskaźnikiem wysokości Ja aktualnego jest suma poziomu nasilenia 12 kompetencji. Rozpiętość skali Ja aktualne wynosi od 0 do 1200 (im wyższy wynik, tym wyższa wysokość Ja aktualnego).

Pomiar wysokości Ja powinnościowego

Na tym etapie ponownie ocenianych jest 12 kompetencji na skali, tym razem ze względu na to, jak – zdaniem osoby badanej – ważne dla niej osoby (np. matka, ojciec) uważają, że daną właściwość powinna posiadać (skala Ja powinnościowe „w oczach innych”), gdzie 0 oznacza brak danej kompetencji, a 100 – bardzo wysoki poziom nasilenia danej kompetencji. Wskaźnikiem natężenia powinności posiadania danej kompetencji jest liczba milimetrów – licząc od 0 do punktu oznaczonego jako X. Wskaźnikiem wysokości Ja powinnościowego jest suma poziomu nasilenia 12 kompetencji. Rozpiętość wyników skali Ja powinnościowe

Rozdział 6. Pomiar uzależnienia od pracy, obsesji/ kompulsji pracy i powiązanych zmiennych

zawiera się w przedziale od 0 do 1200 (im wyższy wynik, tym wyższa wysokość Ja powinnościowego).

Pomiar rozbieżności Ja

Wynikiem skali SkRAP jest rozbieżność globalna (RG), będąca sumą rozbieżności ocen każdej z 12 kompetencji w skali Ja aktualne oraz w skali Ja powinnościowe. Do obliczenia rozbieżności globalnej wykorzystywane są oceny ważności kompetencji. Dla każdej z 12 kompetencji obliczane są rozbieżności elementarne (RE) według równania: $RE (JA, JP) = b_i (JA_i - JP_i)$, gdzie b_i to waga przypisywana i-tej kompetencji¹⁵, JA_i – ocena kompetencji w skali Ja aktualne, JP_i – ocena kompetencji w skali Ja powinnościowe. Wagi przypisywane kompetencjom należy obliczać według klucza odwróconego (1 – kompetencja najmniej ważna, 12 – kompetencja najbardziej ważna; tj. 1 = 12, 2 = 11 itd.). W następnej kolejności ustalana jest rozbieżność globalna (RG), czyli ogólna rozbieżność między zbiorem ocen kompetencji na wymiarze Ja aktualne a zbiorem ocen kompetencji na wymiarze Ja powinnościowe, zależna od ważności poszczególnych kompetencji dla podmiotu. Rozbieżność globalna równa jest sumie rozbieżności elementarnych:

$$RG (JA, JP) = \sum_{i=1}^n b_i (JA_i - JP_i)$$

Czteroczynnikowa struktura skali SkRAP

Zgodnie z koncepcją dwuwymiarowej struktury regulacji powinnościowych (Wojdyło, 2004b), regulacyjna funkcja struktur Ja składa się z dwóch wymiarów: relacji między stanami Ja aktualne/ Ja powinnościowe oraz trybu samoregulacji, do którego stany Ja się odnoszą, czyli samoregulacji lub samokontroli. Koncepcja dotycząca dwuwymiarowej struktury orientacji powinnościowych i rozbieżności Ja (związków z samoregulacją i samokontrolą) uzyskała potwierdzenie w badaniach (Wojdyło i Buczny, 2011).

Badania pokazały, że skala SkRAP może służyć do pomiaru czterech rodzajów struktur Ja: Ja aktualne związane z samokontrolą i Ja aktualne związane z samoregulacją, Ja powinnościowe związane z samokontrolą i Ja powinnościowe związane z samoregulacją. Jednocześnie badania pokazały, że rozbieżność Ja o charakterze powinnościowym ma dwuwymiarową strukturę i składa się z dwóch typów rozbieżności Ja: związanej z samoregulacją (w zakresie

¹⁵Można zakładać, że dla pary sądów homogenicznych (odnoszących się do tej samej właściwości) wagи są równe.

kompetencji: inteligencja, mądrość, kreatywność, inicjatywa, zaradność życiowa, odwaga) oraz związanej z samokontrolą (w zakresie kompetencji: wytrwałość, systematyczność, silna wola, pracowitość, motywacja, rozwaga).

Możliwość wykorzystania SkRAP w diagnozie psychologicznej

Skala SkRAP może być wykorzystywana u osób uzależnionych od pracy, głównie w dwóch celach: (1) do pomiaru nasilenia rozbieżności Ja o charakterze powinnościowym, w celu określenia intensywności motywacji pracoholickiej o charakterze powinnościowym, oraz (2) do identyfikacji dominującego u pracoholików trybu samokontroli. Informacja dotycząca wysokiego nasilenia samokontroli powinnościowej może być uzupełniającym wskaźnikiem w diagnozie predyspozycji do rozwoju uzależnienia od pracy.

Pomiar regulacji związanej z powinnością opartą na samoregulacji vs samokontroli można również traktować jako wskaźnik dobrostanu psychicznego, predyspozycji do doświadczania konsekwencji stresu, czy też predyspozycji osobowościowych do zaburzeń psychosomatycznych lub psychicznych (Wojdyło i Buczny, 2011).

6.4. Kwestionariusz Celów Związanych z Osiągnięciami (KCO)

Ograniczona użyteczność istniejących narzędzi do mierzenia motywacji osiągnięć, głównie z powodu nieroóżniania motywacji dążenia do sukcesu od motywacji zewnętrznej (np. Kwestionariusz Motywacji Osiągnięć, Widerszal-Bazyl, 1978), była inspiracją do opracowania Kwestionariusza Celów Osiągnięć (SCO) (Wojdyło i Retowski, 2012). Narzędzie oparte jest na najnowszych wynikach badań w dziedzinie badań nad motywacją osiągnięć (Elliot i McGregor, 2001; zob. też Wojdyło, 2007b), składa się z 20 pozycji i umożliwia diagnozę nasilenia czterech typów celów motywacji związanych z osiągnięciami:

- (1) cele mistrzostwa ukierunkowane na dążenie (*mastery-approach goals*),
- (2) cele mistrzostwa ukierunkowane na unikanie (*mastery-avoidance goals*),
- (3) cele wykazania się ukierunkowane na dążenie (*performance-approach goals*),
- (4) cele wykazania się ukierunkowane na unikanie (*performance-avoidance goals*).

W odróżnieniu od oryginalnej amerykańskiej wersji, która przeznaczona jest do pomiaru motywacji jedynie u studentów (Elliot i McGregor, 2001), KCO opracowano w dwóch wersjach – dla studentów i pracowników. Narzędzie umożliwia więc pomiar celów osiągnięć w obu populacjach zależnie od potrzeb badacza/psychologa-diagnosty. Obydwie wersje kwestionariusza różnią się w odniesieniu do rodzaju aktywności; pozycje narzędzia w wersji studenckiej dotyczą sytuacji

Rozdział 6. Pomiar uzależnienia od pracy, obsesji/kompulsji pracy i powiązanych zmiennych

studiowania i osiągnięć podczas procesu studiowania (np. *Dla mnie najważniejsze na studiach jest to, aby wyróżniać się na tle innych studentów*), natomiast w wersji dla pracowników odnoszą się do sytuacji pracy zawodowej i osiągnięć w pracy (np. *Dla mnie najważniejsze w pracy jest to, aby wyróżniać się na tle innych pracowników*).

Wojdyło i Retowski (2012), przedstawili analizy trafności wewnętrznej, rzetelności kwestionariusza oraz jego trafności teoretycznej. Uzyskano wyniki wskazujące na dobrą rzetelność i trafność Kwestionariusza Celów Związanych z Osiągnięciami.

Możliwość wykorzystania KCO w praktyce psychologicznej

W diagnozie psychologicznej kwestionariusz KCO może być stosowany do rozpoznania typu i nasilenia różnych rodzajów motywacji związanych z osiągnięciami. W przypadku osób uzależnionych od pracy szczególnie ważne jest zwrócenie uwagi na stosunek nasilenia motywacji związanej z dokonaniami/wykazaniem się w stosunku do nasilenia motywacji mistrzowskiej. Wysokie nasilenie motywacji dokonań (zarówno o kierunku dążenia jak i unikania) może być traktowane jako dodatkowy wskaźnik diagnostyczny uzależnienia od pracy lub predyspozycji do rozwoju uzależnienia od pracy (por. R. 2.1.1.; Ryc. 2).

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1. Kwestionariusz WART

Bryan Robinson

Adaptacja polska: Kamila Wojdyło

Osoba badana: _____

Wiek _____

Płeć: K M

Miejsce zamieszkania _____

Wykształcenie _____

Aktualnie wykonywany/e zawód/zawody lub zajęcie/a:

student gospodynij domowa robotnik pracownik umysłowy bez funkcji kierowniczej pracownik umysłowy z funkcją kierowniczą
 pracownik samodzielny

Stan cywilny:

panna/kawaler zamężną/żonaty wdowa/wdowiec
 rozwiedziona/-y w separacji wolny związek

Liczba dzieci: _____

Instrukcja

Kwestionariusz składa się z 25 twierdzeń, przy pomocy których ludzie zwykle opisują siebie. Przeczytaj każde zdanie i zakreśl krzyżykiem, w jakim stopniu dane twierdzenie najbardziej do Ciebie pasuje, używając następującej skali:

A – prawie nigdy **B** – czasami **C** – często **D** – prawie zawsze

Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Twoje odpowiedzi powinny wyrażać to, co rzeczywiście czujesz i myślisz. Proszę nie zastanawiaj się zbyt długo nad każdym stwierdzeniem. Pierwsza myśl zazwyczaj najtrajniej opisuje nasze poglądy. Nie opuszczaj żadnego zdania i dokonaj oceny, nawet jeżeli będzie Ci trudno zdecydować się. Kwestionariusz jest anonimowy. Otrzymane wyniki będą wykorzystywane dla celów naukowych i upowszechniane wyłącznie w postaci zbiorczych danych.

WART	Prawie nigdy	Czasami	Często	Prawie zawsze
1. Wolę większość rzeczy wykonywać samodzielnie niż prosić o pomoc.	A	B	C	D
2. Niecierpliwie się, gdy muszę czekać na kogoś innego lub na coś, co trwa zbyt długo.	A	B	C	D
3. Wydaje się, że spieszę się i ścigam z czasem.	A	B	C	D
4. Irytuje się, gdy ktoś przerywa mi w chwili, kiedy jestem czymś zajęta/-y.	A	B	C	D
5. Jestem stale zajęta/-y i zbyt wiele rzeczy wykonuję natychmiast.	A	B	C	D
6. Równocześnie robię dwie lub trzy rzeczy, na przykład jem i zapisuję sprawy istotne w chwili gdy rozmawiam przez telefon.	A	B	C	D
7. Zbytnio angażuję się, biorąc na swoje barki więcej niż jestem w stanie udźwignąć.	A	B	C	D
8. Mam poczucie winy, gdy nie jestem czymś zajęta/-y.	A	B	C	D
9. Ważnym jest dla mnie, abym widziała/widziała konkretne rezultaty mojej pracy.	A	B	C	D
10. Bardziej interesuje mnie wynik mojej pracy niż sam proces.	A	B	C	D
11. Jak dla mnie, wszystko porusza się i dzieje zbyt wolno.	A	B	C	D
12. Tracę panowanie nad sobą, jeśli sprawy nie idą po mojej myśli.	A	B	C	D
13. Nie zdając sobie z tego sprawy, zadaję ponownie to samo pytanie chociaż już dawno otrzymałam/-em na nie odpowiedź.	A	B	C	D

14. Wiele czasu spędzam planując i myśląc o przyszłych zdarzeniach, ignorując to, co tu i teraz.	A	B	C	D
15. Kontynuuję pracę nawet wtedy, gdy współpracownicy ogłosili jej koniec.	A	B	C	D
16. Złoszę się, gdy ludzie nie są w stanie sprostać moim wymaganiom.	A	B	C	D
17. Denerwuję się, gdy jestem w sytuacji, której nie mogę kontrolować.	A	B	C	D
18. Wywieram na siebie nacisk, narzucając sobie nieprzekraczalne terminy pracy.	A	B	C	D
19. Trudno jest mi odprężyć się, gdy nie pracuję.	A	B	C	D
20. Poświęcam więcej czasu na pracę niż na spotkania z przyjaciółmi, zainteresowania czy też inne formy spędzania czasu wolnego.	A	B	C	D
21. Zagłębiam się w projekcie przed zakończeniem poszczególnych faz jedynie, aby zacząć jako pierwsza/-y.	A	B	C	D
22. Denerwuję się na siebie, gdy popełniam nawet najmniejszy błąd.	A	B	C	D
23. Poświęcam więcej myśli, czasu i energii pracy niż związkom z przyjaciółmi czy też osobami, które kocham.	A	B	C	D
24. Zapominam, ignoruję lub lekceważę urodziny, zjazdy, rocznice czy wakacje.	A	B	C	D
25. Podejmuję ważne decyzje zanim poznam wszystkie fakty i dokładnie je przemyśle.	A	B	C	D

Załącznik 2. Kwestionariusz WART-R

Adaptacja polska: Kamila Wojdyło

Osoba badana: _____

Wiek _____

Płeć: K M

Miejsce zamieszkania _____ **Wykształcenie** _____

Aktualnie wykonywany/e zawód/zawody lub zajęcie/a:

student gospodyn domowa robotnik pracownik umysłowy bez funkcji kierowniczej pracownik umysłowy z funkcją kierowniczą
 pracownik samodzielny

Stan cywilny:

panna/kawaler zamężną/żonaty wdowa/wdowiec
 rozwiedziona/-y w separacji wolny związek

Liczba dzieci: _____

Instrukcja

Kwestionariusz składa się z 16 twierdzeń, przy pomocy których ludzie zwykle opisują siebie. Przeczytaj każde zdanie i zakreśl krzyżykiem, w jakim stopniu dane twierdzenie najbardziej do Ciebie pasuje, używając następującej skali:

A - prawie nigdy **B** - czasami **C** - często **D** - prawie zawsze

Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Twoje odpowiedzi powinny wyrażać to, co rzeczywiście czujesz i myślisz. Proszę nie zastanawiaj się zbyt długo nad każdym stwierdzeniem. Pierwsza myśl zazwyczaj najtrafniej opisuje nasze poglądy. Nie opuszczaj żadnego zdania i dokonaj oceny, nawet jeżeli będzie Ci trudno zdecydować się. Kwestionariusz jest anonimowy. Otrzymane wyniki będą wykorzystywane dla celów naukowych i upowszechniane wyłącznie w postaci zbiorczych danych.

WART-R	Prawie nigdy	Czasami	Często	Prawie zawsze
1. Niecierpliwie się, gdy muszę czekać na kogoś innego lub na coś, co trwa zbyt długo.	A	B	C	D
2. Wydaje się, że spieszę się i ścigam z czasem.	A	B	C	D
3. Irytuje się, gdy ktoś przerwywa mi w chwili, kiedy jestem czymś zajęta/-y.	A	B	C	D
4. Jestem stale zajęta/-y i zbyt wiele rzeczy wykonuję natychmiast.	A	B	C	D
5. Równocześnie robię dwie lub trzy rzeczy, na przykład jem i zapisuję sprawy istotne w chwili gdy rozmawiam przez telefon.	A	B	C	D
6. Tracę panowanie nad sobą, jeśli sprawy nie idą po mojej myśli.	A	B	C	D
7. Nie zdając sobie z tego sprawy, zadaję ponownie to samo pytanie chociaż już dawno otrzymałam/-em na nie odpowiedź.	A	B	C	D
8. Wiele czasu spędzam planując i myśląc o przyszłych zdarzeniach, ignorując to, co tu i teraz.	A	B	C	D
9. Kontynuuję pracę nawet wtedy, gdy współpracownicy ogłosili jej koniec.	A	B	C	D
10. Złoszę się, gdy ludzie nie są w stanie sprostać moim wymaganiom.	A	B	C	D
11. Denerwuję się, gdy jestem w sytuacji, której nie mogę kontrolować.	A	B	C	D
12. Trudno jest mi odprężyć się, gdy nie pracuję.	A	B	C	D

13. Poświęcam więcej czasu na pracę niż na spotkania z przyjaciółmi, zainteresowania czy też inne formy spędzania czasu wolnego.	A	B	C	D
14. Denerwuję się na siebie, gdy popełnię nawet najmniejszy błąd.	A	B	C	D
15. Poświęcam więcej myśli, czasu i energii pracy niż związkom z przyjaciółmi czy też osobami, które kocham.	A	B	C	D
16. Zapominam, ignoruję lub lekceważę urodziny, zjazdy, rocznice czy wakacje.	A	B	C	D

Załącznik 3. Skala Rozbieżności Ja - SkRAP

Kamila Wojdyło

Osoba badana: _____

Wiek _____

Płeć: K M

Wykształcenie: _____

Skala ta składa się z listy 12 słów (Kolumna 1) nazywających różne kompetencje, podane w porządku alfabetycznym. Przeczytaj każdą z kompetencji i uporządkuj je od najbardziej do najmniej dla siebie istotnej. W tym celu w Kolumnie 2 wpisz cyfrę 1 obok tej kompetencji, która jest dla Ciebie najważniejsza, potem cyfrę 2 obok tej, która zajmuje drugie miejsce pod względem ważności itd. Kompetencja, która jest najmniej ważna powinna otrzymać liczbę 12. Nie można wpisać tej samej liczby obok dwóch różnych kompetencji.

Kolumna 1

Kolumna 2

Inicjatywa (przedsiębiorczość) _____

Inteligencja _____

Kreatywność _____

Mądrość _____

Motywacja _____

Odwaga _____

Pracowitość _____

Rozwaga _____

Silna wola _____

Systematyczność _____

Wytrwałość _____

Zaradność życiowa _____

K. Wojdyło: Uzależnienie od pracy. Teoria - diagnoza - psychoterapia

Niżej wymieniono 12 kompetencji, które ludzie posiadają w różnym stopniu. Oceń, w jakim stopniu TWOIM ZDANIEM POSIADASZ te właściwości. W tym celu wykorzystaj skale zamieszczone obok nazwy każdej kompetencji. Swoją ocenę zaznacz, stawiając kryżyk X w miejscu niskali, który określa stopień, w jakim Twoim zdaniem daną właściwość posiadasz. Staraj się oceniać zgodnie z tym, co wiesz o sobie. Twoje oceny nie będą sprawdzane ani podawane do niczyjej wiadomości. Nie pomij proszę żadnej z kompetencji!

Inicjatywa, przedsiębiorczość	brak inicjatywy	bardzo duża inicjatywa
Inteligencja	brak inteligencji	bardzo wysoka inteligencja
Kreatywność	brak kreatywności	bardzo duża kreatywność
Mądrość	brak mądrości	bardzo duża mądrość
Motywacja	brak motywacji	bardzo wysoka motywacja
Odwaga	brak odwagi	bardzo duża odwaga
Pracowitość	brak pracowitości	bardzo duża pracowitość
Rozwaga	brak rozwagi	bardzo duża rozwaga
Silna wola	brak silnej woli	bardzo duża silna wola
Systematyczność	brak systematyczności	bardzo duża systematyczność
Wytrwałość	brak wytrwałości	bardzo duża wytrwałość
Zaradność życiowa	brak zaradności życiowej	bardzo duża zaradność życiowa

Sprawdź proszę, czy wypełniłaś/eś wszystkie 12 pozycji. Jeśli tak, przejdź do drugiej części zadania.

Niżej wymieniono 12 kompetencji, które ludzie posiadają w różnym stopniu. Oceń, w jakim stopniu INNI (najważniejsza dla Ciebie osoba: np. matka, ojciec, żona, mąż) UWAŻAJĄ, że właściwości te POWINIENEŚ POSIADAĆ. W tym celu wykorzystaj skale zamieszczone obok nazwy kompetencji. Zaznacz kryzykiem X miejsce na skali, które określa stopień, w jakim inni uważają, że daną właściwość powinieneś posiadać. Staraj się oceniać zgodnie z tym, co inni sądzą o Tobie. Nie pomij proszę żadnej z kompetencji!

Inicjatywa, przedsiębiorcość	brak inicjatywy	bardzo duża inicjatywa
Inteligencja	brak inteligencji	bardzo wysoka inteligencja
Kreatywność	brak kreatywności	bardzo duża kreatywność
Mądrość	brak mądrości	bardzo duża mądrość
Motywacja	brak motywacji	bardzo wysoka motywacja
Odwaga	brak odwagi	bardzo duża odwaga
Pracowitość	brak pracowitości	bardzo duża pracowitość
Rozwaga	brak rozwagi	bardzo duża rozwaga
Silna wola	brak silnej woli	bardzo duża silna wola
Systematyczność	brak systematyczności	bardzo duża systematyczność
Wytrwałość	brak wytrwałości	bardzo duża wytrwałość
Zaradność życiowa	brak zaradności życiowej	bardzo duża zaradność życiowa

Sprawdź, proszę czy wypełniłaś/eś wszystkie 12 pozycji.

Załącznik 4. Kwestionariusz SCO-P

(wersja dla pracowników)

Kamila Wojdyło i Sylwiusz Retowski

Źródło: Wojdyło i Retowski (2012)

Kwestionariusz zawiera twierdzenia dotyczące postaw człowieka wobec pracy zawodowej. Proszę ustosunkować się do poniższych twierdzeń, zaznaczając odpowiedź na 7-punktowej skali:

- 1** – zdecydowanie nie zgadzam się
- 2** – nie zgadzam się
- 3** – raczej nie zgadzam się
- 4** – trudno powiedzieć
- 5** – raczej zgadzam się
- 6** – zgadzam się
- 7** – zdecydowanie zgadzam się

Proszę nie pomijać żadnego zdania i wybrać tę odpowiedź, która w Pana/Pani przekonaniu jest najbardziej zgodna ze stanem faktycznym. Proszę udzielić odpowiedzi w miarę szybko, z a n a c z a j ą c k ó l k i e m właściwą cyfrę.

1. Ważne jest dla mnie to, aby być lepszym niż inni pracownicy.	1 2 3 4 5 6 7
2. W pracy, którą wykonuję chciał(a)bym nauczyć się tak dużo, jak to możliwe.	1 2 3 4 5 6 7
3. Martwię się, że mogę nie nauczyć się tego wszystkiego w pracy, czego ewentualnie mógłbym/mogłabym się nauczyć.	1 2 3 4 5 6 7
4. Zależy mi na tym, aby w pracy wypaść dobrze w porównaniu z innymi współpracownikami.	1 2 3 4 5 6 7
5. To ważne dla mnie, aby jak najdokładniej opanować pracę, którą wykonuję.	1 2 3 4 5 6 7
6. Moim celem w pracy jest to, żeby nie wypaść słabo.	1 2 3 4 5 6 7

Załącznik 4. Kwestionariusz SCO-P (wersja dla pracowników)

7. Czasami obawiam się, że mogę nie zrozumieć zadań tak dokładnie, jak chciał(a)bym.	1 2 3 4 5 6 7
8. Moim głównym celem jest uzyskanie lepszych wyników w pracy niż pozostali pracownicy.	1 2 3 4 5 6 7
9. Dążę do tego, aby jak najlepiej opanować umiejętności związane z moją pracą.	1 2 3 4 5 6 7
10. Często do pracy motywuje mnie obawa, żeby nie wypaść słabo.	1 2 3 4 5 6 7
11. Często niepokoję się tym, że mogę nie nauczyć się w pracy tego wszystkiego, co jest do nauczenia.	1 2 3 4 5 6 7
12. Dla mnie najważniejsze w pracy jest to, aby wyróżniać się na tle innych pracowników.	1 2 3 4 5 6 7
13. Negatywna ocena moich kompetencji jest tym, czego najbardziej obawiam się w pracy.	1 2 3 4 5 6 7
14. „Być najlepszym” – to ważna zasada w mojej pracy zawodowej.	1 2 3 4 5 6 7
15. Najważniejsze jest dla mnie to, abym w pracy mógł/ mogła się rozwijać.	1 2 3 4 5 6 7
16. Ważne jest dla mnie, abym pamiętał(a) to, czego nauczyłem/nauczyłam się w pracy.	1 2 3 4 5 6 7
17. Często boję się, że będę na miał gorsze wyniki pracy niż inni.	1 2 3 4 5 6 7
18. Czasami boję się, że nie wykorzystuję w pełni możliwości rozwoju, jakie stwarza mi praca zawodowa.	1 2 3 4 5 6 7
19. Moim głównym celem jest to, aby maksymalnie wykorzystywać możliwości rozwoju, jakie stwarza mi praca, którą wykonuję.	1 2 3 4 5 6 7
20. Niepokoję się, że moja praca nie jest tak efektywna, jak to jest możliwe.	1 2 3 4 5 6 7

Załącznik 5. Kwestionariusz SCO-S

(wersja dla studentów)

Kamila Wojdyło i Sylwiusz Retowski

Źródło: Wojdyło i Retowski (2012)

Kwestionariusz zawiera twierdzenia dotyczące postaw studentów wobec nauki na studiach, rozumianej jako aktywność pracy. Proszę ustosunkować się do poniższych twierdzeń, zaznaczając odpowiedź na 7-punktowej skali:

- 1 - zdecydowanie nie zgadzam się
- 2 - nie zgadzam się
- 3 - raczej nie zgadzam się
- 4 - trudno powiedzieć
- 5 - raczej zgadzam się
- 6 - zgadzam się
- 7 - zdecydowanie zgadzam się

Proszę nie pomijać żadnego zdania i wybrać tę odpowiedź, która w Pana/Pani przekonaniu jest najbardziej zgodna ze stanem faktycznym. Proszę udzielić odpowiedzi w miarę szybko, z a n a c z a j ą c k ó l k i e m właściwą cyfrę.

1. Ważne jest dla mnie to, aby być lepszym niż inni studenci.	1 2 3 4 5 6 7
2. Na zajęciach odbywanych na uczelni chciał(a)bym nauczyć się tak dużo, jak to możliwe.	1 2 3 4 5 6 7
3. Martwię się, że mogę nie nauczyć się tego wszystkiego na zajęciach, czego ewentualnie mógłbym/mogłabym się nauczyć.	1 2 3 4 5 6 7
4. Zależy mi na tym, aby na zajęciach wypaść dobrze w porównaniu z innymi studentami	1 2 3 4 5 6 7
5. To ważne dla mnie, aby jak najdokładniej zrozumieć zagadnienia omawiane na zajęciach.	1 2 3 4 5 6 7
6. Moim celem na zajęciach jest to, żeby nie wypaść słabo.	1 2 3 4 5 6 7

Załącznik 5. Kwestionariusz SCO-S (wersja dla studentów)

7. Czasami obawiam się, że mogę nie zrozumieć treści zajęć tak dokładnie, jak chciał(a)bym.	1 2 3 4 5 6 7
8. Moim głównym celem jest uzyskanie lepszych ocen z zajęć niż pozostali studenci.	1 2 3 4 5 6 7
9. Dążę do tego, aby całkowicie opanować materiał prezentowany na zajęciach.	1 2 3 4 5 6 7
10. Często do nauki motywuje mnie obawa, żeby nie wypaść słabo na zajęciach.	1 2 3 4 5 6 7
11. Często niepokoję się tym, że mogę nie nauczyć się na zajęciach tego wszystkiego, co jest do nauczenia.	1 2 3 4 5 6 7
12. Dla mnie najważniejsze na studiach jest to, aby wyróżniać się na tle innych studentów.	1 2 3 4 5 6 7
13. Negatywna ocena ze strony innych na zajęciach jest tym, czego najbardziej obawiam się.	1 2 3 4 5 6 7
14. „Być najlepszym” – to ważna zasada w moim studiowaniu.	1 2 3 4 5 6 7
15. Najważniejsze jest dla mnie to, abym podczas studiowania mógł/mogła się rozwijać zawodowo.	1 2 3 4 5 6 7
16. Ważne jest dla mnie, abym pamiętał(a) to, czego nauczyłem/nauczyłam się w czasie studiów.	1 2 3 4 5 6 7
17. Często boję się, że będę miał gorsze wyniki na studiach niż inni.	1 2 3 4 5 6 7
18. Czasami boję się, że nie wykorzystuję w pełni zajęć na uczelni, w których uczestniczę.	1 2 3 4 5 6 7
19. Moim głównym celem jest to, aby jak najpełniej korzystać z zajęć, w których uczestniczę na uczelni.	1 2 3 4 5 6 7
20. Niepokoję się, że moje studiowanie nie jest tak efektywne, jak to jest możliwe.	1 2 3 4 5 6 7

MATERIAŁY DODATKOWE

Protokół terapii uzależnienia od pracy

Stadium diagnozy i konceptualizacji

- (1) Wywiad i zebranie informacji diagnostycznych.
- (2) Eksploracja stymulatorów aktywności typowych dla uzależnienia do pracy.
- (3) Diagnoza pracoholizmu i rozpoznanie zaburzeń towarzyszących (oś I i oś II).
- (4) Opracowanie listy problemów i dolegliwości.
- (5) Sformułowanie konceptualizacji.
- (6) Wykorzystanie konceptualizacji do opracowania celów psychoterapii.

Stadium psychoterapii

- (1) Praca wglądowa i psychoedukacja z zastosowaniem uprawomocniania i uważania.
- (2) Praca ukierunkowana na emocje: rozumienie i adaptacyjna samoregulacja emocji.
- (3) Zmiana sposobu i procesu myślenia: kształtowanie uważności i uważania.
- (4) Zmiana treści myślenia: weryfikacja i modyfikacja struktur poznawczych.
- (5) Praca nad schematami i trybami oraz rozwojem adaptacyjnych strategii radzenia sobie z potrzebami i emocjami.

Arkusz 1: Ogólne informacje diagnostyczne dotyczące uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Ogólne informacje do diagnozy	Notatki terapeuty
Problemy/ dolegliwości zgłasiane przez pacjenta	
Pracoholizm czy inna forma wysokiego zaangażowania w pracę? (pasja pracy, typ zachowania A?)	
Inne/ wtórne uzależnienia	
Zaburzenia na osi I	
Zaburzenia na osi II	
Jakie problemy/ trudności w szczególności zakłócają jakość życia według pacjenta?	
Kliniczne komponenty uzależnienia od pracy: <ul style="list-style-type: none">■ Obsesja/ kompulsja pracy?■ Nadmierna kompensacja niskiego poczucia wartości?■ Unikanie/ redukcja emocji negatywnych?■ Nierealistycznie wysokie standardy?	

Arkusz 2: Pierwszy kontakt z pacjentem – informacje diagnostyczne do analizy w kontekście ogólnych informacji diagnostycznych uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Kryteria opisu	Pierwsza wizyta	Druga wizyta
Emocje (ekspresja) (rodzaj, intensywność, adekwatność afektu)		
Ogólny nastrój, poziom energii (przygnębienie?, zmęczenie?, euforia?)		
Motywacja (typ motywacji, poziom zaangażowania pacjenta we wniesiony przez niego temat)		
Elementy poznawcze (myślenie, spostrzeganie, koncentracja, uwaga, pamięć)		
Treści myśli dotyczących siebie i stosunek pacjenta do siebie (jako potencjalne informacje dotyczące poczucia własnej wartości i schematów; w jaki sposób pacjent mówi o sobie, aspekty verbalne i niewerbalne)		
Zachowanie (lakoniczność vs rozwinięcie wypowiedzi)		
Tryby (wstępna identyfikacja trybów, obecnych u pacjenta)		

Arkusz 3: Przykładowy inwentarz zachowań problemowych i dolegliwości dotyczących zapracowania. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

Instrukcja: Korzystając z karty nasilenia problemów/ dolegliwości, proszę ocenić (w skali od 0 do 3) częstotliwość każdego z symptomów w ciągu minionego tygodnia.

Problem/ dolegliwość	Nigdy	Czasami	Często	Przez większość czasu
1. Poczucie przymusu pracy	0	1	2	3
2. Niepokój	0	1	2	3
3. Wyczerpanie	0	1	2	3
4. Przejmowanie na siebie zadań/ brak delegowania	0	1	2	3
5. Stałe zawyżanie standardów wykonania pracy (erfekcjonizm)	0	1	2	3
6. Unikanie popełniania błędów	0	1	2	3
7. Stałe porównywanie się z innymi	0	1	2	3
8. Uczucie pustki w sytuacjach bycia samemu	0	1	2	3
9. Unikanie pracy	0	1	2	3
10. Nadużywanie substancji (alkohol, jedzenie, kawa, itp.)	0	1	2	3
11. Szukanie potwierdzeń u innych	0	1	2	3
12. Napięcie/ niepokój	0	1	2	3

Arkusz 4: Formularz terapeutyczny: główne obszary deficytowe w psychicznym funkcjonowaniu pacjenta.
Źródło: opracowanie K. Wojdyło

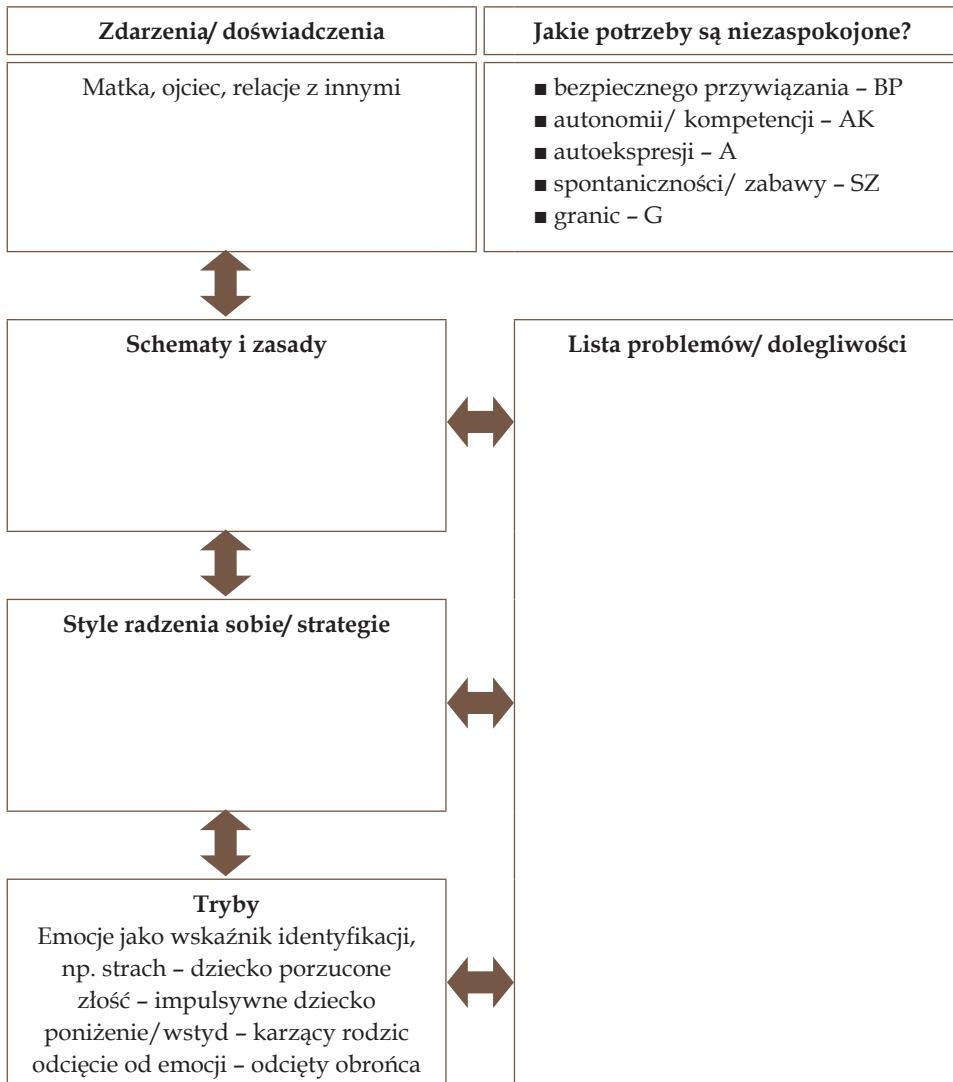
Tematy do terapii	Notatki terapeutyczne
Niezaspokojone potrzeby	
Motywacja	
Dominujące emocje i emocje nieprzeżywane/ tłumione	
Główne destrukcyjne style radzenia sobie i strategie	
Główne destrukcyjne schematy	
Dominujące tryby schematów	

Schematyczna struktura wywiadu do pomiaru stymulatorów pochodzących z aktywności pracy (Źródło: opracowanie K. Wojdyło, na podstawie: Rheinberg, 2006).

- W jaki sposób doszedł Pan/ Pani do rozwinięcia tej formy aktywności pracy?
- Dlaczego akurat ta aktywność jest dla Pana/ Pani ważna?
- Co było pierwotnie intrugujące lub fascynujące dla Pana/ Pani w tej aktywności? Co wówczas przyciągało Pana/ Panią do tej formy aktywności?
- Jakich aktualnie doznań dostarcza Panu/ Pani ta aktywność? Które z nich są najbardziej upragnione przez Pana/ Panią? Jak mógłby Pan/ Pani opisać/ wyjaśnić te doznania osobie, która w ogóle nie zna tej aktywności?
- Jakie jeszcze doznania w tej czynności są przez Pana/ Panią szczególnie wyraźnie odczuwane i szczególnie ważne? (lub przy jakich innych okazjach/ aktywnościach można doświadczać podobnych przeżyć?)
- Podczas gdy przygotowuje się Pan/ Pani do tej aktywności pracy, na co nastawia się Pan/ Pani najbardziej? O czym wówczas Pan/ Pani myśli?
- Jeśli zdarzyło się, że musiał Pan/ Pani przez pewien okres być wyłączony z tej aktywności pracy (choroba, urlop, stres, itd.), za czym tęsknił Pan/ Pani najbardziej? Czy uruchamiał Pan/ Pani czasem wówczas tę fantazję w wyobraźni? Jak dokładnie wyglądały te wyobrażenia? Jakim wewnętrznym obrazom pozwolił Pan powstać w Pana/ Pani wyobraźni?
- Czy może Pan/ Pani przypomnieć sobie jakiś możliwy dzień, w którym wszystko przebiegało w Pana/ Pani poczuciu „super”? Co było w tym dniu szczególnego?
- Jeśli porównałby Pan/ Pani tę aktywność pracy z innymi aktywnościami w Pana/ Pani życiu, co sprawia, że ta aktywność jest dla Pana/ Pani taka szczególna?
- Czy są elementy w tej aktywności, które wprawdzie Panu/ Pani nie sprawiają przyjemności, ale innym ludziom sprawiają przyjemność przy jej realizowaniu?

Konceptualizacja według schematów i trybów K. Wojdyło

Ogólne informacje o pacjencie: wiek, płeć, zawód, sytuacja rodzinna.



Najważniejsze schematy emocjonalne pacjenta (negatywne przekonania dotyczące emocji i przekonania dotyczące dezadaptacyjnych strategii kontrolowania emocji):

Relacja terapeutyczna:

pacjent/ schematy ----- terapeut/a/ schematy

Arkusz pacjenta. Formularz analizy schematów, stylów radzenia sobie i trybów. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło

(1) Bieżące problemy

Mam taki problem, bo mam schemat...

Bieżące problemy	Powiiązane schematy

(2) Pochodzenie schematów: wczesne doświadczenia i niezaspokojone potrzeby

Mam taki schemat, bo...

Zdarzenia/ doświadczenia (m.in. w relacji z: matką, ojcem, opiekunem)	Niezaspokojone potrzeby	Powiiązane schematy

(3) Style radzenia sobie

Ze schematem radzę sobie poprzez...

Najważniejsze schematy	Style radzenia sobie (podporządkowanie, unikanie, nadkompensacja)

(4) Czynniki uaktywniające schematy

Schemat nadal aktywny, bo...

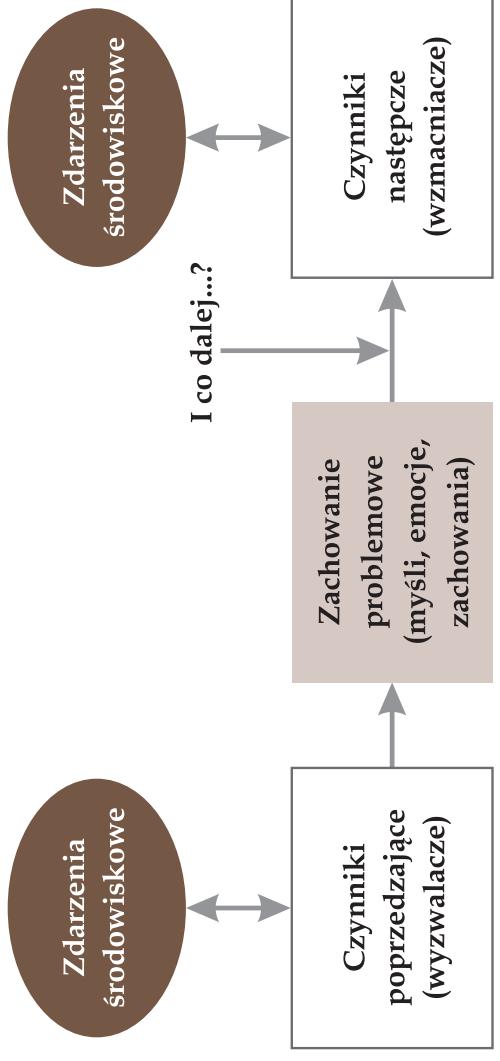
Najważniejsze schematy	Czynniki uaktywniające schemat (sytuacje wyzwalające, myśli, zniekształcenia poznawcze, zasady oraz emocje)	Błędne koła

(5) Pozytywne i negatywne konsekwencje danego schematu w całej rozciągłości życia
Bardziej adaptacyjny schemat brzmiałby...

Najważniejsze schematy	Korzyści (+)	Straty (-)	Nowy schemat (oraz strategie wcielania go w życie)

(6) Dominujące tryby

Najważniejsze schematy	Tryby



Mysły, założenia wyobrażenia:

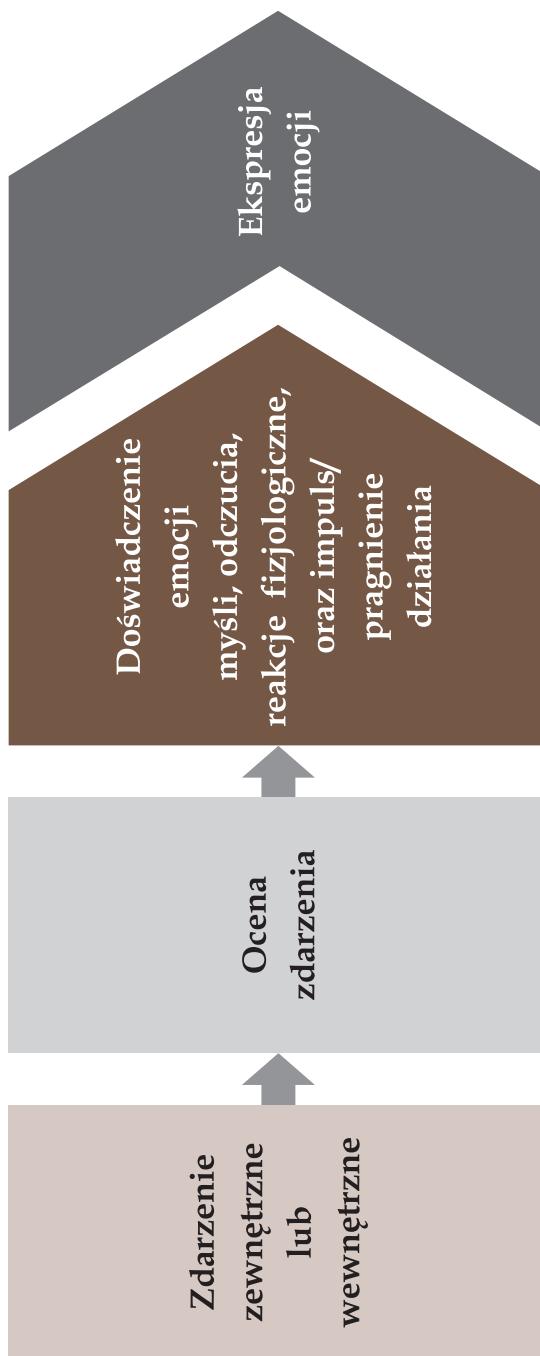
- Od czego to się zaczęło?
- Co zdarzyło się zanim...?
- Jak przeszedłeś od takich mysli do zachowania...?

Funkcje zachowania

- Wpływ zachowania na zewnętrzny kontekst/ relacje
- Wpływ zachowania na zdarzenia wewnętrzne (mysły, emocje, zachowania)

Schemat analizy behawioralno-funkcjonalnej epizodu zachowania problemowego.

Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.



Model procesu emocjonalnego. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło, na podstawie: Leahy, Tirch, Napolitano (2014).

SPIS TABEL

TABELA 1.	Odmienność zjawisk i terminologii związanych z wysokim zaangażowaniem w pracę. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	21
TABELA 2.	Hipotetyczna dwukategorialna struktura czynników osobowościowych związanych z obsesją/ kompulsją pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	36
TABELA 3.	Statystyki opisowe i korelacje (<i>Pearson</i>) dla uzależnienia od pracy (WCS) i emocji jawnych (BEF) ($N = 1232$; T1)	44
TABELA 4.	Korelacje (<i>Pearsona</i>) między zmiennymi <i>work craving</i> , pasją pracy, kompetencjami samoregulacji emocjonalnej i zdrowiem ($N = 469$). Źródło: Wojdylo i in. (2014)	46
TABELA 5.	Porównanie atrybutów trybów samoregulacji i samokontroli na podstawie teorii Kuhla (Kuhl, 2001). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	49
TABELA 6.	Korelacje (<i>Pearsona</i>) między zmiennymi <i>work craving</i> , pasji pracy, samokontroli i samoregulacji oraz dolegliwościami zdrowotnymi w badaniu 1 ($N = 291$) i w badaniu 2 ($N = 272$). Źródło: Wojdylo, Baumann i Kuhl (w druku)	52
TABELA 7.	Charakterystyka pierwotnych schematów (WIDON) typowych dla uzależnienia od pracy pod względem odmiennych przekonań. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	90
TABELA 8.	Charakterystyka schematów wtórnego typowych dla uzależnienia od pracy pod względem odmiennych przekonań. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	91
TABELA 9.	Charakterystyka schematów wtórnego typowych dla uzależnienia od pracy pod względem odmiennych tematów motywacyjnych. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	91
TABELA 10.	Objawy schematów charakterystycznych dla uzależnienia od pracy (spektrum myśli, emocji i zachowań). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło, na podstawie: Young i Klosko (2012); Young, Klosko i Weishaar (2015)	92

TABELA 11. Przykładowe style radzenia sobie związane z dominującymi schematami wtórnymi w uzależnieniu od pracy i towarzyszącymi im zasadami. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	101
TABELA 12. Schemat spektrum schematów. Źródło: opracowanie na podstawie: Young, Klosko i Weishaar (2015).....	102
TABELA 13. Tryby schematów typowe dla pracoholizmu w zależności od trybów samoregulacji. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.....	106
TABELA 14. Arkusz 1: Ogólne informacje diagnostyczne dotyczące uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.....	127
TABELA 15. Arkusz 2: Pierwszy kontakt z pacjentem - informacje diagnostyczne do analizy w kontekście ogólnych informacji diagnostycznych uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.....	128
TABELA 16. Porównanie głównych treści psychicznych doznań związanych z <i>work craving</i> (Wojdyło, 2013b) i stanem <i>flow</i> (Rheinberg, 2006). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	131
TABELA 17. Atrybuty różniące uzależnienie od pracy i pasję pracy. Źródło: opracowanie K. Wojdyło.....	133
TABELA 18. Arkusz 3: Przykładowy inwentarz zachowań problemowych i dolegliwości dotyczących zapracowania. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło ..	135
TABELA 19. Przykłady przeformułowań problemów na mierzalne wskaźniki. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	136
TABELA 20. Główne obszary deficytowe sfer psychicznego funkcjonowania pacjenta. Źródło: opracowanie K. Wojdyło	138
TABELA 21. Arkusz 4: Formularz terapeuty: główne obszary deficytowe w psychicznym funkcjonowaniu pacjenta. Źródło: opracowanie K. Wojdyło ..	139
TABELA 22. Konceptualizacja według schematów i trybów K. Wojdyło	140
TABELA 23. Przykładowa analiza schematów, stylów radzenia sobie i trybów. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	150
TABELA 24. Arkusz pacjenta. Formularz analizy schematów, stylów radzenia sobie i trybów. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło	154
TABELA 25. Najważniejsze elementy pracy ukierunkowanej na emocje w psycho-terapii uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło – na podstawie terapii schematów emocjonalnych, EST (Leahy, 2002) oraz terapii skoncentrowanej na emocjach, EFT (Greenberg, 2015)	159
TABELA 26. Cztery wymiary uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>) i przykładowe pozycje składowe kwestionariusza Work Craving Scale (Wojdylo i in., 2013).....	176

SPIS RYCIN

RYCINA 1.	Profile średniego natężenia trzech rodzajów motywacji związanych z osiągnięciami w grupach badanych z wysoką obsesją/ kompulsją pracy (W-OB/K) i niską obsesją/ kompulsją pracy (N-OB/K). Źródło: Wojdyło (2005a).....	28
RYCINA 2.	Motywacyjny mechanizm regulacyjny obsesji/ kompulsji pracy. Źródło: Wojdyło (2007a)	28
RYCINA 3.	Średnie wartości wystandardyzowanych wyników pobudzenia mobilizującego i emocji negatywnych w grupach badanych z wysoką obsesją/kompulsją pracy (W-OB/K) i niską obsesją/ kompulsją pracy (N-OB/K). Źródło: Wojdyło (2005a).....	30
RYCINA 4.	Obsesja/ kompulsja pracy a poziom kompetencji samoregulacji emocji: AOF - w sytuacjach porażki, AOD - w sytuacjach decyzyjnych, oraz AOP - podczas czynności przyjemnych, w grupach badanych z wysoką obsesją/ kompulsją pracy (W-OB/K) oraz z niską obsesją/ kompulsją pracy (N-OB/K). Źródło: Wojdyło i Lewandowska-Walter (2009)	33
RYCINA 5.	Model komponentów intrapsychicznych i patomechanizmu uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: Wojdyło (2013b).....	38
RYCINA 6.	Model komponentów intrapsychicznych uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>) i ich korelatów. Źródło: Wojdylo i in. (2013).....	42
RYCINA 7.	Model zależności między kompetencjami w zakresie samoregulacji emocji, <i>work craving</i> i pasją pracy a zdrowiem (badania przekrojowe). Źródło: Wojdylo i in. (2014).....	47
RYCINA 8.	Model trybów samoregulacji <i>work craving</i> i pasji pracy (<i>work craving</i> i pasja pracy jako funkcja samoregulacji i samokontroli). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.....	50
RYCINA 9.	Koncepcyjny model moderowanej mediacji dla zmiennej <i>work craving</i> . Źródło: Wojdylo, Baumann i Kuhl (w druku).....	51
RYCINA 10.	Koncepcyjny model moderowanej mediacji dla zmiennej pasji pracy. Źródło: Wojdylo, Baumann i Kuhl (w druku)	51

RYCINA 11.	Work craving jako funkcja samoregulacji i samokontroli. Źródło: Wojdyło, Baumann i Kuhl (w druku).....	53
RYCINA 12.	Pasja pracy jako funkcja samoregulacji i samokontroli. Źródło: Wojdyło, Baumann i Kuhl (w druku).....	53
RYCINA 13.	Elementy procesu motywacyjnego <i>work craving</i> . Źródło: opracowanie i grafika, K. Wojdyło.....	58
RYCINA 14.	Błędne koło hedonistycznego patomechanizmu określające specyfikę uzależnienia do pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło. .	59
RYCINA 15.	Epizod uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>) w kontekście dwóch poziomów stymulacji: związanych z konsekwencjami i z aktywnością (S-W – oczekiwanie typu Sytuacja-Wynik; D-W – oczekiwanie typu Działanie-Wynik; W-K – oczekiwanie typu Wynik-Konsekwencje). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	62
RYCINA 16.	Model regulacyjny uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie i grafika, K. Wojdyło.....	67
RYCINA 17.	Mechanizm dynamiki trybów samoregulacji podtrzymujący uzależnienie od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	69
RYCINA 18.	Poznawczo-behawioralny model uzależnienia od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło (2010b, 2013a).....	74
RYCINA 19.	Błędne koło uzależnienia od pracy związane z sytuacją spostrzeganych postępów w pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	79
RYCINA 20.	Błędne koło uzależnienia od pracy związane z sytuacją spełnionego planu zadań. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.....	80
RYCINA 21.	Błędne koło <i>work craving</i> związane z sytuacją kryzysową kumulacji zadań niewykonanych. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.....	81
RYCINA 22.	Błędne koło uzależnienia od pracy związane z sytuacją sukcesu. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.....	81
RYCINA 23.	Analiza epizodu uzależnienia od pracy w kontekście modelu poznawczo-behawioralnego. Źródło: Wojdyło (2010b).	83
RYCINA 24.	Model związków między schematami a komponentami intrapsychicznymi uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	89
RYCINA 25.	Zaburzenie równowagi w funkcjonowaniu osoby uzależnionej do pracy w kontekście dysfunkcji trybów samoregulacji i trybów schematów. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.....	107
RYCINA 26.	Pułapka błędного koła Wadliwości/ Wstydu i Bezwzględnych Standardów w mechanizmie uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	113

RYCINA 27.	Pułapka błędnego koła Izolacji Społecznej i Roszczeniowości/ Wielkościowości w mechanizmie uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	114
RYCINA 28.	Pułapka błędnego koła Deprywacji Emocjonalnej i Podporządkowania się w mechanizmie uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	115
RYCINA 29.	Pułapka błędnego koła Opuszczenia/ Niestabilności Więzi i Roszczeniowości/ Wielkościowości w mechanizmie uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	116
RYCINA 30.	Pułapka błędnego koła Nieuufności/ Skrzywdzenia i Bezwzględnych Standardów w mechanizmie w mechanizmie uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	117
RYCINA 31.	Schematyczny zarys pytań do identyfikacji komponentów uzależnienia od pracy, na podstawie modelu teoretycznego <i>work craving</i> (Wojdyło, 2013b). Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	126
RYCINA 32.	Porównanie podstawowych motywacyjno-emocjonalnych elementów uzależnienia od pracy (<i>work craving</i>) i pasji pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	133
RYCINA 33.	Przykładowy wykres monitorowania problemów i dolegliwości w procesie psychoterapii. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	136
RYCINA 34.	Schemat analizy behawioralno-funkcjonalnej epizodu zachowania problemowego. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	148
RYCINA 35.	Dysregulacja emocji obejmująca biegunowość reakcji emocjonalnej. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	158
RYCINA 36.	Model procesu emocjonalnego. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło, na podstawie: Leahy, Tirch, Napolitano (2014)....	161
RYCINA 37.	Sześć głównych komponentów uważności. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło, na podstawie: Linehan (2007).	164
RYCINA 38.	Konfiguracja trybów dominujących u osób uzależnionych od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło.	170
RYCINA 39.	Powiązanie między dominującymi trybami i schematami pierwotnymi u osób uzależnionych od pracy. Źródło: opracowanie, K. Wojdyło....	172

LITERATURA CYTOWANA

- Alford, B., Beck, A. T. (2005). *Terapia poznawcza jako teoria integrująca psychoterapię*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Arntz, A., Jacob, G. (2016). *Terapia schematów w praktyce. Praca z trybami schematów*. Gdańsk: GWP.
- Atkinson, J. W. (1974). The mainsprings of achievement-oriented activity. W: J. W. Atkinson i J. O. Raynor, *Motivation and achievement* (s. 13–41). Washington: V. H. Winston i Sons.
- Ball, S. A., Young, J. E. (2000). Dual Focus Schema Therapy for personality disorders and substance dependence: Case study results. *Cognitive and Behavioral Practice*, 7(3), 270–281.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental and theoretical aspects*. New York: Harper & Row.
- Beck, J. (2005). *Terapia poznawcza. Podstawy i zagadnienia szczegółowe*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J., Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry*, 4, 53–63.
- Berridge, K. C., Robinson, T. E., Aldridge, J. W. (2009). Dissecting components of reward: 'Liking', 'wanting', and learning. *Current Opinion in Pharmacology*, 9, 65–73.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301–308. doi:10.1002/smj.1025
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic: Working values that work*. New York: Amacom.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York and London: Plenum Press.
- Dowd, E. T. (2006). What changes in cognitive therapy? The role of tacit knowledge structures. *Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*, 6 (2), 141–148.

K. Wojdyło: Uzależnienie od pracy. Teoria - diagnoza - psychoterapia

- Drwal R. Ł., Wilczyńska J. T. (1980). Opracowanie kwestionariusza aprobaty społecznej. *Przegląd Psychologiczny*, 23, 569–581.
- 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.
- Elliot, A. J., McGregor, H. A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501–519.
- Ellis, A. (1999). *Terapia krótkoterminowa. Lepiej, głębiej, trwalej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Fairburn, C. G., (2008). *Cognitive Behaviour Therapy and Eating Disorders*. The Guilford Press
- Freeman, A., Reinecke, M. (1995). Cognitive therapy. W: A. Gurman, S. Messer (red.), *Essential Psychotherapies: Theory and Practice* (s. 182–225). New York: Guilford Press.
- Goldberg, D. P., Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9, 139–145.
- Greenberg, L. S. (2015). *Terapia skoncentrowana na emocjach*. Gdańsk: Wydawnictwo Harmonia.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135–142. doi:10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x
- Heckhausen, H., Rheinberg, F. (1980). Lernmotivation im Unterricht, erneut betrachtet. *Unterrichtswissenschaft*, 8, 7–47.
- Hollon, S. D., Kendall, P. C. (1980). Cognitive self-statements in depression: Development of an Automatic Thoughts Questionnaire. *Cognitive Therapy and Research*, 4, 383–395. doi:10.1007/BF01178214
- Horney, K. (1982). *Neurotyczna osobowość naszych czasów*. Warszawa: PWN.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2007). *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Juczyński, Z. (2001). *Instruments in psychology of health and promotion of health*. Warsaw, Poland: Polish Psychological Association.
- Kabat-Zinn, J., (2009). *Życie – piękna katastrofa*. Wydawnictwo Czarna Owca.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable Addicts*. New York: Simone and Schuster.
- Killinger, B. (2007). *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Kuhl, J. (1994) Action versus state orientation: Psychometric properties of the Action Control Scale (ACS-90). W: J. Kuhl, J. Beckman (red.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (s. 47–59). Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme* [Motivation and personality. Interaction between psychological systems]. Göttingen: Hogrefe.

- Kuhl, J., Fuhrmann, A. (1998). Decomposing self-regulation and self-control: The Volitional Components Inventory. W: J. Heckhausen, C.S. Dweck (red.), *Motivation and self-regulation across the life span* (s. 15–49). Cambridge: Cambridge University Press.
- Leahy, R. L. (2002). A model of emotional schemas. *Cognitive and Behavioral Practice*, 9, 3, 177–190.
- Leahy, R. L. (2008). *Techniki terapii poznaćowej. Podręcznik praktyka*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Leahy, R. L., Tirch, D., Napolitano, L. A. (2014). *Regulacja emocji w psychoterapii. Podręcznik Praktyka*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Lewandowska-Walter, A., Wojdyło, K. (2010). Relacje w rodzinie generacyjnej osób uzależnionych od pracy. W: T. Rostowska, A. Peplińska (red.), *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego* (s. 253–271). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Lewandowska-Walter, A., Wojdyło, K. (2011). Spostrzeganie *ex post* postaw rodziców przez osoby z tendencją do uzależniania się od pracy. *Studia Psychologiczne*, 49, 2, 35–52.
- Linehan, M. M. (2007). *Zaburzenie osobowości z pogranicza*. Kraków: WUJ.
- Łukaszewski, W. (1973). *Oceny działania a wykonanie nowych zadań*. Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk: PWN.
- Machlowitz, M. (1981). *Arbeiten auch Sie zu viel? Arbeitssucht und wie man damit leben kann*. Landsberg: mvg-Verlag.
- Marszał-Wiśniewska, M. (2002). Adaptacja Skali Kontroli Działania J. Kuhla (ACS-90). *Studia Psychologiczne*, 40, 77–102.
- Maruszewski, T. (2000). Pamięć autobiograficzna jako podstawa tworzenia doświadczenia indywidualnego. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 2, s. 165–182). Gdańsk: GWP.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. W: R. J. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 89–107). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69–91. doi:10.1023/A:1009573129142
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. W: R. J. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 108–128). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

K. Wojdyło: Uzależnienie od pracy. Teoria – diagnoza – psychoterapia

- Nakken, C. (1996). *The addictive personality: Understanding the addictive process and compulsive behavior*. Center City, MN: Hazelden.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 35, 180–187.
- Nęcka, E. (2000). *Pobudzenie intelektu. Zarys formalnej teorii inteligencji*. Kraków: Universitas.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.
- Oates, W. (1971). *Confession of a workaholic*. New York: Abingdon.
- Orford, J. (1985). *Excessive appetites: A psychological view of addictions*. Chichester: Wiley.
- Ożarowski, W. (2004). Zmiany w osobowości człowieka współczesnego. W: W. Ożarowski, (red.), *Wymiary psyche i kultury. Perspektywa psychologiczna* (s. 9–24). Bydgoszcz: Wydawnictwo Studenckiego Koła naukowego Psychologii Osobowości. Instytut Psychologii Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Pallese S., Mitsem M., Kvale G., Johnsen B. H., Molde H. (2005). Outcome of psychological treatments of pathological gambling: A review and meta-analysis. *Addiction*, 100 (10), 1412–1422.
- Paluchowski, W. J., Hornowska, E. (2003). Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu* (s. 297–321). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Pietropinto, A. (1986). The workaholic sponse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89–96.
- Popiel, A., Pragłowska, E. (2008). *Psychoterapia poznawczo-behawioralna. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Paradygmat.
- Poppelreuter, S. (1997). *Arbeitssucht*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147–164. doi:10.1023/A:1009581330960.
- Rafaeli, E., Bernstein, D. P., Young, J. (2011). *Psychoterapia skoncentrowana na schematach*. Warszawa: Wydawnictwo Zielone Drzewo.
- Rheinberg, F. (1989). *Zweck und Tätigkeit*. Göttingen: Hogrefe.
- Rheinberg, F. (2004). *Motivationsdiagnostik*. Göttingen: Hogrefe. Rheinberg, F. (2006). *Psychologia motywacji*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk*. New York and London: New York University Press.
- Robinson, B. E. i Post, P. (1994). Validity of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills*, 78, 337–338.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. doi:10.1177/0013164405282471.
- 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.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. W: R. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 193–217). Northhampton, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M., Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249–272. doi:10.1037/a0017537
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sęk, H. (2000). Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe* (s. 83–112). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Snir, R., Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 109–127. doi:10.1111/j.1464-0597.2006.00270.x
- Spence, J., Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178. doi:10.1207/s15327752jpa5801_15
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 2, 41–45.
- Staszczyk, S., Tokarz, A. (2015). Związki między wskaźnikami pracoholizmu i wypalenia zawodowego u specjalistów oraz menedżerów. *Roczniki Psychologiczne*, 18(4), 505–522.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. W: A. B. Bakker, M. P. Leiter (red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 39–53). New York, NY: Psychology Press.
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482. doi:10.1037/a0024392
- Watson D., Clark L. A., Tellegen A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.

K. Wojdyło: Uzależnienie od pracy. Teoria – diagnoza – psychoterapia

- Widerszal-Bazyl, M. (1978). Kwestionariusz do Mierzenia Motywów Osiągnięć. *Przegląd Psychologiczny*, 32, 2, 355–367.
- Wojdyło, K. (2003). Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań, *Nowiny Psychologiczne*, 3, 33–50.
- Wojdyło, K. (2004a). Pracoholizm – rozważania nad osobowościami wyznacznikami obsesji pracy, *Nowiny Psychologiczne*, 2, 55–75.
- Wojdyło, K. (2004b). Skala pomiaru rozbieżności Ja (SkRAP) – konstrukcja narzędzia oraz wstępna charakterystyka psychometryczna. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 27–45.
- Wojdyło, K. (2005a). *Pracoholizm. Niektóre wyznaczniki uporczywości działania*. Nieopublikowana praca doktorska. Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa.
- Wojdyło, K. (2005b). 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. (2007a). Koncepcja osobowościovych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja hipotez w korelacyjnym modelu, *Studia Psychologiczne*, 45, 53–67.
- Wojdyło, K. (2007b). Model integracyjny motywacji osiągnięć (MIMO), *Nowiny Psychologiczne*, 4, 25–45.
- Wojdyło, K. (2008). Umiejętność „przełączania się” między przeciwnymi emocjami a efektywność i dojrzałość podmiotowa. Rozważania w świetle współczesnej teorii interakcji systemów osobowości. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 17–30.
- Wojdyło, K. (2010a). Funkcjonowanie pracoholików w sytuacji zadaniowej. *Przegląd Psychologiczny*, 53, 75–98.
- Wojdyło, K. (2010b). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Difin.
- Wojdyło, K. (2012). Mroczne pracy pożądanie. *Charaktery. Czasopismo Psychologiczne*, 3, 60–63.
- Wojdyło, K. (2013a). Pracoholizm – poznawczo-behawioralny model psychoterapii. *Nauka*, 4, 123–134.
- Wojdyło, K. (2013b). Work Craving – teoria uzależnienia od pracy. *Nauka*, 3, 87–97.
- Wojdyło, K. (2013c). Błędne koło pożądania. *Charaktery. Czasopismo Psychologiczne*, 3, 48–51.
- Wojdyło, K. (2015a). Pracoholizm – istota konstruktu i trafność nomenklatury jako aktualne problemy w badaniach nad zjawiskiem. *Roczniki Psychologiczne*, 4, 541–546.
- Wojdylo, K. (2015b). „Workaholism” does not always mean workaholism...? – about the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 1, 133–136.
- Wojdyło, K. (2015c). Pustka pełna pracy. *Charaktery*, 4, 68–72.

- Wojdyło, K. (w druku). Struktura i diagnoza uzależnienia od pracy – teoria work craving i jej implikacje praktyczne. *Czasopismo Terapia Poznawczo-Behavioralna*. Centrum Terapii Poznawczo-Behavioralnej, Warszawa.
- Wojdylo, K., Baumann, N., Buczny, J., Owens, G., Kuhl, J. (2013). Work Craving: A Conceptualization and Measurement. *Basic and Applied Social Psychology*, 35 (6), 547–568.
- Wojdylo, K., Baumann, N., Fischbach, L., Engeser, S. (2014). Live to Work or Love to Work: Work Craving and Work Engagement. *PLOS ONE*, 9, 1–7.
- Wojdylo, K., Baumann, N., Kuhl, J. (w druku). The firepower of work craving: when self-control is burning under the rubble of self-regulation. *PLOS ONE*.
- Wojdyło, K., Buczny, J. (2010). Kwestionariusz do pomiaru pracoholizmu WART-R. Analiza trafności teoretycznej i rzetelności narzędzia. *Studia Psychologiczne*, 1, 67–80.
- Wojdyło, K., Buczny, J. (2011). Samoregulacja i samokontrola powinnościowe: analiza psychometryczna Skali Rozbieżności Ja (SkRAP). *Psychologia Społeczna*, 4, 375–390.
- Wojdylo, K., Karlsson, W., Baumann, N. (2016). Do I feel ill because I crave for work or do I crave for work because I feel ill? A longitudinal analysis of work craving, self-regulation and health. *Journal of Behavioral Addictions*, 5(1), 90–99.
- Wojdyło, K., Lewandowska-Walter, A. (2009). Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy. *Przegląd Psychologiczny*, 52 (4), 453–471.
- 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* (s. 322–355). Gdynia: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego.
- Wojdyło, K., Retowski, S. (2012). Kwestionariusz celów osiągnięć – analiza rzetelności i trafności teoretycznej narzędzia. *Przegląd Psychologiczny*, 55 (1), 9–28.
- Wrześniowski, K. i Sosnowski, T. (1987). *Inwentarz Stanu i Cechy lęku (ISCL)*. Polska adaptacja STAI. Podręcznik. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Young, J. E. (1990). *Cognitive therapy for personality disorders: A schema-focused approach*. Sarasota, FL: Professional Resource Exchange, Inc.
- Young, J. E., Klosko, J. S. (2012). *Program zmiany sposobu życia. Uwalnianie się z pułapek psychologicznych*. Wydawnictwo Zielone Drzewo: Instytut Psychologii Zdrowia PTP.
- Young, J. E., Klosko, J. S., Weishaar, M. E. (2015). *Terapia schematów. Przewodnik praktyka*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

POPULARYZACJA WYNIKÓW BADAŃ – LINKI

Wywiad: Dziennik. Gazeta Prawna – 26 sierpnia, 2016.

Wywiad do artykułu: Sztuka pomysłów, Zwierciadło, sierpień, 2016.

Wywiad: Dziennik Gazeta Prawna – 19 stycznia, 2015 roku, <http://www.rossnet.pl/skarb/e-wyданie,32015>

Mechanizm uzależnienia od pracy lepiej zbadany, Nauka w Polsce, PAP, 18 marca, 2014, <http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news,399651,mechanizm-uzaleznienia-od-pracy-lepiej-zbadany.html>; <http://www.leadersfactory.pl/996>.

Mechanizm uzależnienia od pracy, Portal Uzależnienie, <http://uzaleznienie.com.pl/inne-uzaleznienia/pracoholizm/598-mechanizm-uzaleznienia-od-pracy-lepiej-zbadany.html>.

Mechanizm uzależnienia od pracy, Portal Czterdziestolatki, <http://www.czterdziestolatki.pl/finanse/praca/401-mechanizm-uzaleznienia-od-pracy-lepiej-zbadany>.

Facebook: Dlaczego człowiek może uzależnić się od pracy, <https://pl-pl.facebook.com/NarodoweCentrumNauki/posts/1453449504889555>.

Uzależnienie od pracy jest groźne, jak rozpoznać pracoholika, Rozmowa z dr Kamilą Wojdyło, Portal Uzależnienia Behawioralne, http://www.uzaleznieniabehawioralne.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=256&catid=16.

Jak rozpoznać uzależnienie od pracy?, Rozmowa z dr Kamilą Wojdyło, Portal Uzależnienie, <http://uzaleznienie.com.pl/inne-uzaleznienia/pracoholizm/707-jak-rozpoznać-uzależnienie-od-pracy.html>.

Dlaczego człowiek może uzależnić się od pracy i jak rozpoznać ten problem?, HR Standard, Marzec, 2014, <http://hrstandard.pl/2014/03/10/kim-tak-naprawde-jest-pracoholik/>

Teoria Work Craving, Portal Interklasa, http://www.interklasa.pl/portal/index/strony?mainSP=nowosci&mainSRV=edukurier&page=main&action=news&pn_oid=348412.

Czym jest uzależnienie od pracy, Portal Miesięcznik Benefit, <http://www.miesiecznik-benefit.pl/index.php?wiad=1241>.

Pożądanie pracy, Portal Psychologia Społeczna, <http://www.psychologia-społeczna.pl/aktualnosci/1638-pozadanie-pracy.html>.

K. Wojdyło: Uzależnienie od pracy. Teoria - diagnoza - psychoterapia

Głowa pracoholika buja w robocie, Gazeta Wyborcza, 6 kwietnia, 2012, http://wyborcza.pl/1,75968,11497120,Glowa_pracoholika_buja_w_robocie.html.

Uzależnienie od pracy jest groźne. Jak rozpoznać pracoholika?, Dziennik Bałtycki, 24 lutego, 2012, Rejsy, <http://www.dziennikbaltycki.pl/artykul/516167,uzaleznienie-od-pracy-jest-grozne-jak-rozpoznac-pracoholika,id,t.html>.

Twarz Gazety, Gazeta Wyborcza, 19 stycznia, 2012.

W głowie mam pracę, Gazeta Wyborcza, 2 grudnia, 2011, http://www.archiwum.wyborcza.pl/Archiwum/1,0,7515061,20111202GD-DLO,W_glowie_mam_prace,wywiad.html.

Badania zdrowy styl pracy/ efektywność pracy, Portal Stowarzyszenie Wolna Przedsiębiorczość, <http://www.swp.gda.pl/?pg=64>.

Dzień pracoholika, Portal Uzależnienie, <http://uzaleznienie.com.pl/inne-uzaleznienia/pracoholizm/fakty/692-dzien-pracoholika.html>.

Czy jesteś pracoholikiem?, Portal Kariera Studenta, http://kariera.dlastudenta.pl/artykul/Czy_jestes_pracoholikiem,104617.html.

Urlop, który boli, <http://polska.newsweek.pl/urlop-ktry-boli,106843,1,1.html>.

Ucieczka w pracę przed sobą...?, Magazyn Tu i Teraz, <http://magazynetuiteraz.pl/uciezka-w-prace-przed-sobą>).

Pracusie na musie, Newsweek, 12 kwietnia, 2010.

Lausitzer Rundschau 27/28 August 2005; 54, Jahrgang, Nr 200.

Tyrania tytanów, Polityka, 12 luty 2005; Nr 6.

Informacje o projekcie międzynarodowym: *Work craving – personality antecedents and regulatory mechanisms*, International grant founded by Polish National Science Centre and Ministry of Science and Higher Education:

Zwycięski projekt naukowy, Uniwersytet Gdańskim, 13 października 2011, http://arch.ug.edu.pl/pl/?id_wyd=4360.

Konkurs Narodowego Centrum Nauki, Gazeta Uniwersytecka, 1 października 2011, http://gazeta.ug.edu.pl/GU_october_net.pdf.

PAN Instytut Psychologii, <http://psych.pan.pl/pl/work-craving>), <http://psych.pan.pl/pl/prowadzone-badania>).

Pożądanie pracy, Projekt Międzynarodowy, Charaktery. Czasopismo Psychologiczne, 27 maja 2012, <http://charakterysty.eu/psychowiesci/pozadanie-pracy>.

Jak pożadasz pracę, Charaktery, 27 marca 2014, <http://charakterysty.eu/psychowiesci/jak-pozadasz-pracy>.

Work craving – personality antecedents and regulatory mechanisms, Projekt Międzynarodowy, <http://work-passion.eu/projekty-badawcze>).

Pożądanie pracy – wyznaczniki osobowościowe i mechanizmy regulacyjne, Międzynarodowy projekt, Peryskop Charaktery, Kto, co, gdzie, kiedy, 2011.