

# Przywiązani... do pracy. Zaangażowanie w pracę jako odzwierciedlenie stylu przywiązania

MALWINA SZPITALAK

Instytut Psychologii  
Uniwersytet Jagielloński  
Kraków

## STRESZCZENIE

*Artykuł ma charakter przeglądowy. Jego głównym celem jest zaprezentowanie związków praco-  
holizmu ze stylem przywiązania wykształco-  
nym przez jednostkę w okresie niemowlęstwa.  
Rozważania rozpoczęto od przedstawienia zja-  
wiska praco-  
holizmu, jego znaczenia oraz sta-  
tusu w piśmiennictwie i aktualnych systemach  
klasyfikacji zaburzeń psychicznych i zaburzeń  
zachowania. Zaprezentowano także podstawo-  
we założenia klasycznej teorii przywiązania  
Bowlby'ego (1969/2007). Związki pomiędzy  
praco-  
holizmem a stylem przywiązania zade-  
monstrowano na podstawie wyników badań  
Hazan i Shavera (1990). Dokonano również  
próby syntetycznego zaprezentowania różnych  
typologii praco-  
holików w odniesieniu do roz-  
patrywanych wzorców przywiązania.*

**Słowa kluczowe:** praco-  
holizm, teoria przy-  
wiązania, więź

Głównym celem niniejszego tekstu jest za-  
prezentowanie związków między praco-  
holizmem a przywiązaniem. Artykuł ma charak-  
ter teoretyczno-przeglądowy; zawarto w nim  
opis badań dotyczących tego zagadnienia, jak  
również propozycje teoretycznego opisanie  
i wyjaśniania związków między zaangażowa-  
niem w pracę a przywiązaniem. Jak dotąd za-  
gadnienie to było bardzo rzadko badane, wy-  
daje się zatem, że podniesienie tego problemu  
może być interesujące zarówno dla badaczy  
praco-  
holizmu, jak i dla badaczy przywiązania.

## PRACOHOLIZM

Termin „praco-  
holizm”, wprowadzony przez  
Oatesa (1971), dotyczy nadmiernej potrze-  
by pracowania, istotnie zakłócającej kondy-  
cję zdrowotną, zadowolenie z życia oraz funk-  
cjonowanie społeczne jednostki. W nowszych  
ujęciach praco-  
holizm traktuje się jako za-  
chowanie i poznanie ukierunkowane na pra-  
cę (Harpaz i Snir, 2003). Wojdyło (2003)  
proponuje rozpatrywać praco-  
holizm w kate-  
goriach uzależnienia od zajęcia i utrzymuje,  
iż „przymusowy styl pracy może przejawiać  
się w każdej formie aktywności ukierunkowa-  
nej na cel” (s. 35). Praco-  
holizm jawi się więc  
w części definicji jako określony wzorzec za-  
chowania nieograniczony wyłącznie do ak-  
tywności zawodowej.

Konsekwencje uzależnienia od pracy znaj-  
dują swoje odzwierciedlenie we wszystkich  
sferach funkcjonowania podmiotu. Do na-  
jistotniejszych następstw praco-  
holizmu dla  
zdrowia psychicznego zalicza się: chroniczne  
zmęczenie, stany depresyjne, nastrój dysfo-  
ryczny, zaburzenia poznawcze (osłabienie pa-  
mięci, zaburzenia procesów myślowych, trud-  
ności w koncentrowaniu uwagi), trudności  
z umiejscawianiem zdarzeń w czasie, zaburze-  
nia snu, zaburzenia emocjonalne, narastające  
zniecierpliwienie, nieumiejętność zrelaksowa-  
nia się (np. Kalinowski, Czuma, Kuć i Kulik,  
2005), jak również zwiększone ryzyko wystą-  
pienia uzależnienia od substancji psychoak-  
tywnych (Kiechel, 1989). Praco-  
holizm wiąże  
się także z pogorszeniem zdrowia somatycz-

nego – współwystępuje m.in. z chorobą niedokrwienną serca (Booth-Kewley i Friedman, 1987), bólami głowy (Frąszczak, 2002), alergiami, niestrawnością czy wrzodami żołądka (Robinson, 1998a). Szczegółowego przeglądu związku pracoholizmu z poszczególnymi chorobami dokonują Vodanovich, Piotrowski i Wallace (2007). Do głównych następstw uzależnienia od pracy w funkcjonowaniu zawodowym zalicza się przede wszystkim: spadek efektywności (Vodanovich i Piotrowski, 2006), nieumiejętność współpracy i konfliktowość (Porter, 1996), niezdolność delegowania zadań (Spence i Robbins, 1992), wyznaczanie nierealnych celów, trudności komunikacyjne (Porter, 2001), przedkładanie samorealizacji nad efektywność pracy grupowej nad projektem (Porter, 1996), obniżenie kreatywności (Fassel, 1990) i niechęć do podejmowania ryzyka (Killinger, 2007). Z punktu widzenia tematyki poruszanej w niniejszym artykule, najistotniejsze znaczenie zdają się mieć następstwa pracoholizmu o charakterze społecznym. Należą do nich między innymi: zaniedbywanie relacji rodzinnych i koleżeńskich (np. Snir i Harpaz, 2004), redukcja kontaktów towarzyskich do relacji ze znajomymi z pracy (Bortkowski i in., 2001), narastające poczucie alienacji (Kalinowski i in., 2005), trudności w podtrzymywaniu współpracy zespołowej (Spruell, 1987) oraz przenoszenie zawyżonych standardów na dziecko (Pietropinto, 1986).

Pomimo że pracoholizm jest przez klinicystów spostrzegany jako zjawisko coraz bardziej rozpowszechnione (np. Howerton, 2004; Kemeny, 2002) i zagrażające zdrowiu (np. Vodanovich i in., 2007), a w skrajnych przypadkach nawet życiu jednostki (Nishiyama i Johnson, 1997), zaburzenie to nie doczekało się jeszcze ujednoczonych kryteriów diagnostycznych ani miejsca w najnowszych systemach klasyfikacji zaburzeń psychicznych (Wciórka, 2008; WHO, 2000). Trudności z umiejscowieniem pracoholizmu w systemach klasyfikacji zaburzeń psychicznych jako odrębnej jednostki nozologicznej mają swoje źródło – jak się wydaje – w kilku problemach związanych z rozumieniem zjawiska uzależnienia od pracy (por. Szpitalak, 2008).

Przede wszystkim trudności w dojściu do ujednoczonego stanowiska wiążą się z samą terminologią (Spence i Robbins, 1992). Część badaczy utożsamia pracoholizm z uzależnieniem (McMillan, O'Driscoll, Marsh i Brady, 2001; Spence i Robbins, 1992), inni odnoszą go przede wszystkim do psychopatologii osobowości (Rohrlich, 1981; Wojdyło, 2006), niektórzy dostrzegają analogie do mechanizmów kształtowania i podtrzymywania zaburzeń jedzenia (Robinson, 2000), jeszcze inni sprowadzają pracoholizm do jednej z form zaburzeń zachowania (Klimasiński, 2000). Warto zwrócić uwagę, że istnieją również zwolennicy stanowiska, jakoby pracoholizm mieścił się w kategorii zachowań będących przejawem zdrowia psychicznego i umiejętnej adaptacji do wymogów rynku pracy (LaBier, 1989), a nawet propagatorzy teorii, iż pracoholizm jest czymś pozytywnym (Schultz i Schultz, 2002, Machlowitz, 1980). Tego typu niezgodność już na etapie rozstrzygnięcia, czy dane zjawisko traktować jako przejaw patologii czy też nie, jest z pewnością znaczącym czynnikiem utrudniającym opracowanie sformalizowanej diagnostyki i leczenia.

Kolejną, jak się wydaje specyficzną dla pracoholizmu, przyczyną trudności w wypracowaniu jednoznacznego stanowiska wobec natury uzależnienia od pracy jest jego społeczna akceptacja i wzmacnianie objawów (por. np. Golińska, 2006). W literaturze można wręcz spotkać stwierdzenia, jakoby pracoholizm był „uzależnieniem najbardziej nagradzanym w naszej kulturze” (Spruell, 1987, s. 44), czy też zaburzeniem „często chwalonym, nagradzanym, oczekiwanym, wręcz wymaganym” (Furnham, 1997, s. 220).

Ostatnim istotnym punktem spornym jest podejście do etiologii pracoholizmu. Stanowiska określające przyczyny pracoholizmu można podzielić na: 1) poznawcze (np. Mellibruda, 1997), 2) psychoanalityczne (np. Pietropinto, 1986), 3) „osobowościowe” (np. Wojdyło, 2006), 4) neurobiologiczne (np. Feuerlein, 1989, za: Wojdyło, 2003), 5) behawioralne (np. Klimasiński, 2000; Robinson, 1998b). Podejście Hazan i Shavera (1990), które będzie przedmiotem niniejszego artykułu, wpi-

suje się w ostatni z wymienionych nurtów, chociaż czerpie swe źródła z tradycji psychoanalitycznej.

## PRZYWIĄZANIE

Punktem wyjścia dla Hazan i Shavera (1990) była teoria przywiązania<sup>1</sup>, zaproponowana przez Bowlby'ego (1969/2007), a rozbudowana i popularyzowana między innymi przez Ainsworth (Ainsworth, Blehar, Waters i Wall, 1978). Przywiązanie jest przez Bowlby'ego (1969/2007) definiowane jako specyficzny rodzaj relacji społecznej, oparty na emocjonalnej więzi, wykształcany początkowo pomiędzy dzieckiem a opiekunem (zwykle matką), następnie z innymi osobami (dokładny opis zmian rozwojowych w zakresie przywiązania – Bowlby, 1969/2007, s. 236–240).

Fundamentalnym celem natury ludzkiej jest, w myśl teorii Bowlby'ego (1969/2007), wytworzenie więzi emocjonalnych z wybranymi osobami. Relacje takie pełnią funkcję ochronną dla jednostki, pozwalają także na naukę niezbędnych do przetrwania czynności. Do podstawowych komponentów przywiązania Bowlby (1969/2007) zalicza: 1) podtrzymanie (fizycznej i emocjonalnej) bliskości (*proximity maintenance*) rozumiane jako poszukiwanie bliskości oraz opór przed separacją z obiektem przywiązania (początkowo dotyczy to rozłączenia fizycznego, w następnych okresach – także emocjonalnego), 2) bezpieczną bazę (*secure base*) związaną z podstawą podejmowania aktywności „pozaprzywiazaniowych”<sup>2</sup>, np. czynności eksploracyjnych, 3) bezpieczne schronienie (*safe haven*) utożsamiane z możliwością znalezienia w relacji uspokojenia, wsparcia itp. Według Bowlby'ego dążenie do wykształcenia przywiązania nie powinno być sprowadzane do realizacji popędów (np. związanych z zaspokojeniem głodu przez niesamodzielne w początkowych okresach życia dziecko). Podkreśla on wielokrotnie, iż przywiązanie posiada status pierwotnej, nie wtórnej, tendencji dążeniowej jednostki, której nie należy redukować do popędu (por. Żechowski i Namysłowska, 2008).

Główne style przywiązania<sup>3</sup> wyodrębnione przez kontynuatorkę idei Bowlby'ego (1969/2007), Ainsworth (Ainsworth i in., 1978), to: 1) styl bezpieczny (tłumaczony również jako „ufny”; *secure attachment*), 2) styl ambiwalentno-lękowy (*insecure resistant attachment*), 3) styl unikający (określany także jako lękowo-unikający; *insecure avoidant attachment*). Te dwa ostatnie określenia można jako style pozabezpieczne.

Opiekun jednostek przywiązanych bezpiecznie jest zazwyczaj osobą wrażliwą na sygnały wysyłane przez dziecko i odpowiadającą na nie, co pozwala dziecku czuć się bezpiecznie i zachęca je do podejmowania czynności eksploracyjnych. Podstawą bezpiecznego, ufnego stylu przywiązania jest przewidywalność (*predictability*) i relacja oparta na czułości i ciepłe (*affectionate bond*) (Bowlby, 2007). Dzieci przywiązane bezpiecznie mogą odczuwać dyskomfort w chwili rozdzielenia z opiekunem, jednak ufają, że ten powróci, a w chwili ponownego spotkania z zadowoleniem go witają.

W stylach ukształtowanych na podłożu lękowym (ambiwalentny oraz unikający) nie neguje się możliwości obecności przejawów przewidywalności i ciepłej relacji, jednak występują one w zdecydowanie mniejszym nasileniu niż w stylu bezpiecznym. Zdaniem Ainsworth i jej współpracowników (1978), osoby przywiązane w sposób ambiwalentno-lękowy systematycznie doświadczały niespójnych i nieregularnych odpowiedzi na przejawiane potrzeby. Ich opiekun bywa albo niedostępny, albo wręcz nadmiernie reagujący na ich sygnały, w następstwie czego dzieci takie stają się obiektem nadmiernego zaabsorbowania osoby opiekuna, co utrudnia aktywności eksploracyjne. W wyniku separacji z opiekunem dzieci przywiązane lękowo-ambiwalentnie odczuwają zwykle silny stres, natomiast po ponownym połączeniu z opiekunem manifestują zarówno złość, jak i chęć zbliżenia. Przywiązanie lękowo-ambiwalentne stanowi czynnik ryzyka wystąpienia zaburzeń psychicznych, zarówno w okresie dzieciństwa, jak i dorosłości (Bowlby, 2007).

Opiekun osób przywiązanych unikająco jest w literaturze określany jako „odrzucający” czy „odpychający” dziecko (*dismissing parent*) (Hazan i Shaver, 1990, s. 271) bądź „nieobecny” (Goodman i Scott, 2000, s. 228). Konsekwencją takiego systematycznego odrzucania dziecka i niereagowania na znaczną część jego potrzeb jest zazwyczaj niechęć do kontaktu z opiekunem po sytuacji separacji. Unikająco przywiązane dziecko czuje niewielki dyskomfort po oddzieleniu od opiekuna, którego unika lub ignoruje w chwili ponownego spotkania (Ainsworth i in., 1978).

### **KONSEKWENCJE STYLU PRZYWIĄZANIA DLA FUNKCJONOWANIA PSYCHICZNEGO JEDNOSTKI**

Konsekwencje stylu przywiązania wykształconego we wczesnym okresie życia człowieka dla jego dalszego funkcjonowania są uznanym faktem. Bowlby (1969/2007, s. 16) przekonuje, iż „konieczność doświadczania przez dziecko w okresie niemowlęcym i przez całe dzieciństwo ciepłego, intymnego i trwałego związku z matką (lub osobą zastępującą matkę), w którym oboje znajdują zadowolenie i radość” stanowi podstawowy warunek zdrowia psychicznego. Król-Kuczkowska (2008) stoi na stanowisku, że „wszystkie niezbędne do prawidłowego funkcjonowania psychologiczne umiejętności (...) powstają w obrębie relacji przywiązaniowej” (s. 85). Wśród klinicystów można spotkać pogląd, iż ogólny „klimat emocjonalny” ma większe znaczenie w kształtowaniu się matrycy przywiązania, wykorzystywanej w okresie dorosłości do budowania związków z innymi osobami, niż pojedyncze dramatyczne wydarzenia doświadczane przez dziecko (tamże). Zachowania przywiązaniowe i jakości relacji wypracowanych w dzieciństwie są kontynuowane w późniejszych okresach życia człowieka (Bowlby, 1969/2007). W dorosłości zachowania przywiązaniowe aktywizowane są w sytuacjach zagrożenia lub silnego stresu (tamże).

Sam Bowlby (1980) postuluje także, by opracowana przez niego teoria stanowiła punkt wyjścia w rozważaniach nad etiologią różnych syndromów psychopatologicznych. Podczas gdy podejmowanie zachowań przywiązaniowych inicjowanych w sytuacjach okołokryzysowych stanowi normę rozwojową nawet w wieku dorosłym, pewne następstwa wykształcenia określonego wzorca pozabezpieczanej więzi noszą często znamiona patologii. Stwierdzono, między innymi, że styl przywiązania znajduje swoje odzwierciedlenie w strukturze osobowości (Bowlby, 1969/2007; Rohrlach, 1981), dojrzałości mechanizmów obronnych, reakcji na stres i sytuacji kryzysowe (Pilecki, 2008), podwyższonej predyspozycji do zaburzeń emocjonalnych w okresie dzieciństwa (Goodman i Scott, 2000), jakości i trwałości relacji interpersonalnych (Bowlby, 2007), częstości doświadczania objawów depresyjnych (Armsden i Greenberg, 1987) czy psychosomatycznych (Hazan i Shaver, 1990; Schier, 2005), zwiększeniu ryzyka pracoholizmu (Hazan i Shaver, 1990), prawidłowości przebiegu procesów regulacji emocji (Fonagy, 2001; Sroufe, 1997), jak również jakości funkcjonowania systemu rodzinnego (Żechowski i Namysłowska, 2008).

Hazan i Shaver (1990) założyli, że w okresie dorosłości aktywność zawodowa odpowiada funkcjonalnie aktywności eksploracyjnej podejmowanej przez dziecko. Autorzy traktują pracę osób dorosłych jak zabawę i eksploatację dzieci i są zdania, że przejawy manifestacji stylu przywiązania w okresie dorosłości można obserwować przede wszystkim w obszarze związków intymnych jednostki oraz jej aktywności zawodowej. Na tej podstawie postanowili sprawdzić związki pomiędzy wypracowanymi w okresie dzieciństwa stylami przywiązania a zaangażowaniem w pracę. Analogicznie do stylów przywiązania wyodrębnili oni trzy typy orientacji na pracę: typ bezpieczny, typ lękowo-ambiwalentny oraz typ unikający.



## STYL PRZYWIĄZANIA A AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

W następstwie analizy wyników przeprowadzonych badań, Hazan i Shaver (1990) stwierdzają, iż – w zależności od ukształtowanego w dzieciństwie stylu przywiązania – jednostka przejawia odmienne zaangażowanie w aktywność zawodową. Jedynie w przypadku osób, które wypracowały z opiekunem relację opartą na poczuciu bezpieczeństwa zaangażowanie w pracę nie ma zazwyczaj znamion patologii. W zdecydowanej większości przypadków nadmiernego zaangażowania w pracę aktywność zawodowa pełni funkcje kompensacyjne – umożliwia zaspokojenie potrzeb (np. kontroli nad własnym życiem) oraz stanowi zastępczą, zazwyczaj również wysublimowaną, formę wyładowywania złości, napięcia czy redukcjonowania lęku przed odrzuceniem (Rohrlich, 1981). Praca może być także traktowana jako sytuacja społeczna ustrukturyzowana w sposób umożliwiający pracoholikowi „wejście” w określone relacje z innymi osobami (Golińska, 2008), na tyle niezagrażająca, że jako zastępcza forma „pozwala” jednostce realizować potrzebę zajęcia w relacji interpersonalnej zarówno pozycji submisywnej, jak i dominującej.

### Bezpieczna orientacja na pracę

Bezpieczny styl przywiązania wiąże się z pozytywnym podejściem do aktywności zawodowej, czerpaniem z niej satysfakcji oraz niezaburzonymi relacjami społecznymi. W porównaniu z osobami o zaburzonym charakterze więzi<sup>4</sup> jednostki przywiązane bezpiecznie są mniej skłonne do odkładania pracy w czasie i doświadczają najmniej trudności związanych z wykonywaniem zadań (Hazan i Shaver, 1990). Ponadto czują się zwykle akceptowane w środowisku zawodowym i deklarują zadowolenie z jakości czasu wolnego. Osoby te nie dopuszczają do sytuacji, w której praca miałaby negatywny wpływ na ich zdrowie oraz relacje społeczne.

Osoby przywiązane bezpiecznie są pewne siebie w pracy, z której czerpią dużą satys-

fakcję. Deklarują, iż rzadko odczuwają one lęk przed porażką w sferze aktywności zawodowej. W związku z tym, że relacje interpersonalne znajdują się na wysokiej pozycji w ich hierarchii wartości, nawet jeśli angażują się w dodatkową pracę, nie dopuszczają, by interferowała ona z kontaktami społecznymi. Osoby charakteryzujące się bezpiecznym stylem przywiązania zwykle nie traktują aktywności zawodowej jako środka „zastępczego”, kompensującego niezaspokojoną potrzebę miłości i bliskości. Nie posługują się również pracą jako obszarem, w który można uciec przed angażowaniem się w interakcje społeczne.

### Lękowo-ambiwalentna orientacja na pracę

Dla jednostek przywiązanych lękowo-ambiwalentnie praca przyjmuje charakter kompulsji i stanowi „narzędzie” do zaspakajania potrzeby uznania i podziwu ze strony otoczenia. Zdecydowana większość przedstawicieli lękowo-ambiwalentnego stylu przywiązania preferuje pracę z innymi osobami (a nie w samotności), przy jednoczesnym przekonaniu, iż są one niedoceniane i nierozumiane przez otoczenie, w tym współpracowników. Za podstawową motywację do pracy w tej grupie Hazan i Shaver (1990) uznają chęć otrzymywania aprobaty ze strony otoczenia. Osoby te charakteryzuje niska satysfakcja z aktywności zawodowej, a niewysoką produktywność tłumaczą one negatywnym wpływem niezadowolającej jakości relacji społecznych. Obawiają się one odrzucenia wynikającego z oceny poziomu ich pracy jako niewystarczającego, toteż angażując się w pracę, starają się sobie „zasłużyć” na akceptację społeczną. Pomimo faktu, że osoby przejawiające lękowo-ambiwalentny styl przywiązania preferują pracę z innymi, niechętnie delegują zadania. Tendencja ta, charakterystyczna zresztą dla pracoholicznego wzorca zachowania, wynikać może z nadmiernej potrzeby kontroli (por. Killinger, 2007), będącej najprawdopodobniej konsekwencją nadopiekuńczości opiekuna i jego nadmiernego ingerowania w doświadczenia dziecka (Ainsworth i in., 1978). Jednostki te

zazwyczaj nie są także usatysfakcjonowane wysokością swoich zarobków. Hazan i Shaver (1990) wykazali, iż przedstawiciele tego stylu przywiązania cechuje najniższa średnia wysokość płacy (nawet przy kontroli wykształcenia). Chociaż autorzy za jedno z ograniczeń swoich badań uznają niemożność odpowiedzenia na pytanie, jak styl przywiązania wiąże się z aktualnym poziomem wykonywania pracy (wydajnością pracownika), stwierdzają, że fakt, iż osoby o lękowo-ambivalentnym stylu przywiązania mają najniższy średni dochód, może sugerować, że „typ przywiązania rzeczywiście wpływa na jakość wykonywanej pracy” (s. 279).

### Unikająca orientacja na pracę

Unikająco przywiązane osoby traktują pracę jako środek umożliwiający ucieczkę od zaangażowania w bliskie relacje interpersonalne. Podobnie jak jednostki prezentujące lękowo-ambivalentny styl przywiązania, osoby przywiązane unikająco odczuwają zazwyczaj niskie zadowolenie z aktywności zawodowej. W przeciwieństwie do nich jednak, osoby prezentujące unikający styl przywiązania wolą pracować w samotności niż z innymi osobami. Ponadto także u nich zaangażowanie w pracę ma postać kompulsji. Osoby te najczęściej spośród przedstawicieli wszystkich typów przywiązania deklarują poczucie lęku i zdenerwowania w przypadku zaprzestania zaangażowania się w aktywność zawodową. Osoby te spełniają wszystkie trzy kryteria zaproponowanej przez Spence i Robbins (1992) „triady pracoholicznej” – nadmiernie angażują się w pracę, wykazują niskie zadowolenie z pracy oraz odczuwają przymus pracy (silny lęk i poczucie dyskomfortu w sytuacjach, w których nie są aktywne zawodowo). Przejawiają niechęć wobec wolnego czasu i skrajnie niskie zadowolenie z jakości jego spędzania. Zdaniem osób przywiązanych unikająco praca wywiera negatywny wpływ na ich zdrowie oraz na jakość ich relacji społecznych. Chociaż średnie wynagrodzenie osób przywiązanych unikająco nie różni się istotnie od śred-

niej płacy osób przywiązanych bezpiecznie, te pierwsze przejawiają zdecydowanie niższą satysfakcję z pracy.

### Pozabezpieczne style przywiązania a wybrane typologie pracoholizmu

Jak wspomniano wyżej, zjawisko pracoholizmu wiąże się z licznymi niejednoznacznościami, także na etapie samej diagnostyki i podjęcia decyzji, czy pacjent pracoholikiem jest, czy też nie. Te nieścisłości znalazły odzwierciedlenie w licznych typologiach pracoholików (Beilin, 2001; Fassel, 1990; Killinger, 2007; Naughton, 1987; Oates, 1971; Peiperl i Jones, 2001; Robinson, 1998b; Rohrllich, 1981; Scott, Moore i Miceli, 1997; Spence i Robbins, 1992), jak również w – odmiennych u różnych badaczy zjawiska – kryteriach różnicujących patologiczne formy angażowania się w aktywność zawodową od niepatologicznych (Fassel, 1990; Killinger, 2007; Mosier, 1983; Naughton, 1987; Robinson, 1998b; Scott i in., 1997; Spence i Robbins, 1992; Wojdyło, 2005).

Bezpieczny styl przywiązania najczęściej zdają się reprezentować entuzjaści pracy (traktowani przez autorki jako niepracoholicy) w typologii Spence i Robbins (1992), których – pomimo intensywnego zaangażowania w pracę – charakteryzuje wysoki stopień zadowolenia z wykonywanych aktywności oraz brak wewnętrznego przymusu pracowania. Znacznie więcej typów pracoholików odpowiada pozabezpiecznym stylom przywiązania. W poniższej tabeli zaprezentowano w skrócie poszczególne typy oraz przyporządkowane im style. Wyodrębniono je, biorąc pod uwagę charakterystykę danego typu pracoholika z poszczególnych typologii oraz nadrzędny cel nadmierne zaangażowania w pracę. W charakterystyce pracoholików zaklasyfikowanych jako lękowo-ambivalentni dominującym celem było pozyskanie aprobaty społecznej. W przypadku pracoholików przywiązanych unikająco główne cele intensywnej aktywności zawodowej były bardziej zróżnicowane (por. tabela 1).

Tabela 1. Wybrane typy pracoholików reprezentujących dany styl przywiązania\*

Autor typologii	Typ pracoholika	Charakterystyka typu pracoholika	Nadrzędny cel nadmiernego zaangażowania w aktywność zawodową	Styl przywiązania
Robinson (1998b)	pracoholik nieugięty ( <i>relentless workaholic</i> )	kompulsywny charakter pracowania; przedkładanie aktywności zawodowej ponad relacje interpersonalne; poczucie bycia niedocenianym i nierozumianym przez współpracowników	pozyskanie uznania społecznego	lękowo-ambiwalentny
	pracoholik z deficytem uwagi ( <i>attention deficit workaholic</i> )	nietolerancja przerw w pracy i czasu wolnego; kompulsywny charakter pracowania; silny przymus angażowania się w pracę; często zaniziona produktywność; wysoka niechęć do delegowania zadań; preferowanie pracy indywidualnej; przekonanie o byciu niedocenianym i nierozumianym przez współpracowników	zaspokojenie zapotrzebowania na stymulację	unikający
Killinger (2007)	zadowolacz ( <i>pleaser</i> )	wysokie nasilenie lęku związanego z poczuciem bycia nieaprobowanym w środowisku zawodowym; wysoka wrażliwość na krytykę	pozyskanie akceptacji społecznej	lękowo-ambiwalentny
	kontroler ( <i>controller</i> )	silna potrzeba niezależności oraz samodzielności w wykonywanych aktywnościach zawodowych; kompulsywny charakter pracowania; wysokie napięcie i lęk w sytuacji zaniechania aktywności zawodowej	redukcja lęku	unikający
Rohrlich (1981)	wrogi** pracoholik ( <i>angry, hostile work addict</i> )	zaangażowanie w pracę jako zastępcza forma rozładowania napięcia związanego z lękiem przed odrzuceniem	ekspresja złości i frustracji	lękowo-ambiwalentny
	zawstydzony pracoholik ( <i>ashamed work addict</i> )	skrajnie niskie poczucie własnej wartości kompensowane aktywnością zawodową	pozyskanie akceptacji społecznej	lękowo-ambiwalentny
	rywalizujący pracoholik ( <i>competitive work addict</i> )	chęć dominowania nad innymi; potrzeba manifestacji swojej wyższości i siły	pozyskanie uznania społecznego	lękowo-ambiwalentny
	samotny pracoholik ( <i>friendless, lonely work addict</i> )	silna potrzeba poczucia bycia akceptowanym przez współpracowników	pozyskanie akceptacji społecznej	lękowo-ambiwalentny
	uciekier ( <i>escapist work addict</i> )	silna nietolerancja osobistej sytuacji pozazawodowej	ucieczka przed intymną relacją	unikający
	pre- i postpsychotyczny pracoholik ( <i>pre- or postpsychotic work addict</i> )	praca jako struktura zastępcza umożliwiająca pozyskanie kontroli nad częścią życia związaną z aktywnością zawodową; obszary pozazawodowe nieuporządkowane i niepewne	zaspokojenie potrzeby kontroli nad własnym życiem	unikający

\* Posłużono się typologią Ainsworth i in. (1978), przy czym warto zauważyć, że – uwzględniając postulowany przez Main i Solomon (1986) styl zdeorganizowany/zdezorientowany – można by poszerzyć omawiane relacje między typem pracoholika a stylem przywiązania o robinsonowski (1998b) typ bulimiczny charakteryzujący się naprzemiennym skrajnym zaangażowaniem w pracę i całkowitym brakiem zainteresowania sprawami zawodowymi.

\*\* Ten typ pracoholika tłumaczony jest w literaturze polskojęzycznej także jako „kompulsywny pracoholik” (Gołńska, 2008, s. 29).

## UWAGI KOŃCOWE

Powiązanie stylu przywiązania z aktywnością zawodową wydaje się interesującym polem empirycznej eksploracji. Jak słusznie zauważają Hazan i Shaver (1990), podjęto niewiele badań ukierunkowanych na doprecyzowanie zależności między patologicznym stylem przywiązania a patologicznym zaangażowaniem w pracę. Co ciekawe, obie koncepcje – zarówno teorię Bowlby’ego (1969/2007), jak i pierwszą publikację<sup>5</sup> na temat pracoholizmu (Oates, 1971) – opublikowano w zbliżonym czasie. Tematyka zaproponowana przez Hazan i Shavera (1990) oraz wyniki ich badań wydają się mieć duże znaczenie jako głos uzupełnienia w rozważaniach nad etiopatogenezą pracoholizmu. Istotne jest to dodatkowo w obliczu roli, jaką dla psychoterapeuty ma uwzględnienie w toku leczenia stylu przywiązania wykształconego przez pacjenta w okresie dzieciństwa i powielanego w „dorosłych” związkach (np. Gulla, 2008; Król-Kuczkowska, 2008).

Warto podkreślić, iż błędem byłoby ograniczanie rozumienia pracoholizmu wyłącznie do czasowego wymiaru zaangażowania w pracę. W latach osiemdziesiątych istniały wprawdzie takie stanowiska (np. Mosier, 1983), jednakże doczekały się krytyki (np. Wojdyło, 2003; por. Bańka, 2005). Hazan i Shaver (1990), których badania tu przytoczono, nie precyzują dokładnie – poza podkreśleniem, że traktują aktywność zawodową jako ekwiwalent dziecięcej aktywności eksploracyjnej – co rozumieją poprzez „zaangażowanie w pracę”. W metodologii nacisk kładli na pomiar satysfakcji z pracy, pomiar jakości spędzania czasu wolnego oraz stosunku do niego oraz decydowanie przez uczestników badania, która z dwu alternatyw („moja praca”, „moje relacje interpersonalne”) jest bardziej adekwatna w odniesieniu do takich stwierdzeń, jak na przykład: „daje mi więcej przyjemności”, „jest dla mnie ważniejsza”, czy „przynosi mi więcej przykrości” itp.

Zastrzeżenia może budzić narzędzie zastosowane do wyznaczenia stylu przywiązania charakterystycznego dla danej jednostki (wykorzystane wcześniej w badaniach Hazan i Shavera, 1987). Osobom badanym zaprezentowano trzy krótkie opisy (np. dla stylu bezpiecznego brzmiał on następująco: „Uważam, że stosunkowo łatwo nawiązuje bliskie relacje z innymi osobami i czuję się dobrze, będąc zależnym od innych. Rzadko niepokoję się, że zostaną porzucony albo tym, że ktoś zbyt blisko się do mnie zbliży” – Hazan i Shaver, 1990, s. 272). Następnie proszono uczestników badania o to, by określili, który opis najbardziej adekwatnie opisuje ich osobę. Nie ujmując niczego metodologii zastosowanej przez Hazan i Shavera (1990), zasadne wydaje się rozważenie zreplicowania badań przy zastosowaniu alternatywnych narzędzi mierzących style przywiązania (np. Bartholomew i Horowitz, 1991; Griffin i Bartholomew, 1994; Ognibene i Collins, 1998), jak również przy użyciu wystandaryzowanej miary uzależnienia od aktywności zawodowej (np. Golińska, 2005; Hornowska i Paluchowski, 2007).

Obecnie autorka niniejszego artykułu jest w trakcie przeprowadzania badania ukierunkowanego na sprawdzenie, które style przywiązania są predyktorami nadmiernego zaangażowania w aktywność zawodową. W tym celu postanowiono wykorzystać polskie tłumaczenie narzędzia do pomiaru pracoholizmu WART (Robinson i Philips, 1995) autorstwa Mieścickiej (2003) oraz tłumaczenie własne kwestionariusza do pomiaru stylów przywiązania RSQ (Griffin i Bartholomew, 1994). Badania wstępne na próbie około 250 osób w wieku 19-68 lat wykazały zadowalającą rzetelność skali RSQ ( $\alpha$  Cronbacha = 0,72). Jednak w związku z tym, że projekt jest jeszcze w bardzo wstępnej fazie i obydwoma narzędziami przebadano zaledwie kilkadziesiąt osób, nie zaprezentowano tutaj dotychczasowych wyników.



## PRZYPISY

<sup>1</sup> Teoria przywiązania bywa również określana w literaturze polskojęzycznej jako teoria więzi (Schier, 2005, 2008).

<sup>2</sup> Za „zachowanie przywiązaniowe” uznaje się „każdy taki rodzaj zachowania, który prowadzi do poszukiwania bliskości z wybraną drugą osobą, postrzeganą najczęściej jako silniejsza i mądrzejsza” (Schier, 2008, s. 37). Bowlby (1969/2007) zwraca uwagę, że elementem zachowania przywiązaniowego jest także dążenie do podtrzymania już wykształconej bliskości z inną osobą.

<sup>3</sup> W kolejnych doniesieniach innych autorów pojawiają się następne style przywiązania – np. styl zdeorganizowany/zdezorientowany (*disorganized/disoriented attachment*) (Main i Solomon, 1986), jak również kolejne typologie bogatsze w nowe kryteria różnicujące style przywiązania, np. uwzględniające stosunek do własnej osoby w powiązaniu ze stosunkiem do obiektu przywiązania (np. Bartholomew, 1990; Bartholomew i Horowitz, 1991) – style: bezpieczny (*secure*), zaabsorbowany (*preoccupied*), obojętny/lekceważący (*dismissing*) oraz lękowy (*fearful*). Jednakże, w niniejszym artykule skoncentrowano się na klasycznej typologii, ponieważ ta właśnie była przedmiotem badań Hazan i Shavera (1990), których wyniki się tu przytacza.

<sup>4</sup> Zdaniem Pileckiego (2008) przywiązanie bezpieczne jest przywiązaniem „zdrowym”, natomiast przywiązanie lękowo-ambivalentne oraz unikające – mają charakter zaburzony. Nie jest to jednak pogląd powszechny – Sroufe, Carlson, Levy i Egeland (1999) stwierdzają, że „wczesne lękowe przywiązanie nie jest rozpatrywane jako psychopatologia «jako taka» lub jako bezpośrednia przyczyna psychopatologii, ale jako inicjator ścieżek prawdopodobnie powiązanych z późniejszą patologią” (s. 1). Król-Kuczkowska (2008) stopniuje style przywiązania ze względu na nasilenie patologii, jaka się z nimi wiąże – za najbardziej zaburzony uważa ona styl zdeorganizowany. Warto zwrócić uwagę na możliwość intraindywidualnego zróżnicowania stylów przywiązania (Goodman i Scott, 2000), jak również dopuszczenie „adaptacyjnej” interpretacji procesu kształtowania się określonego stylu – możliwe, że pozabezpieczny styl przywiązania dziecka jest przystosowawczą reakcją na niesprzyjające warunki środowiskowe (tamże).

<sup>5</sup> Chodzi tu przede wszystkim o wprowadzenie terminologii oraz próbę scharakteryzowania zjawiska pracoholizmu u doświadczających go osób, nie zaś o wzmianki sygnalizujące jedynie istnienie zjawiska, takie jak np. te dotyczące „nerwicy niedzielnej” czy „szalu pracy” (Gebaattel, 1954; za: Wojdyło, 2003).

## BIBLIOGRAFIA

- Ainsworth M.D.S., Blehar M.C., Waters E., Wall, S. (1978), *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Armsden G.C., Greenberg M.T. (1987), The inventory of parent and peer attachment: Individual differences and their relationship to psychological well-being in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 16, 427–454.
- Bańka A. (2005), Psychologia pracy [w:] J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej, 281–320. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bartholomew K. (1990), Adult avoidance of intimacy: An attachment perspective. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147–178.
- Bartholomew K., Horowitz L.M. (1991), Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226–244.
- Beilin E. (2001), *Workaholism as addiction*. Źródło: <http://www.bgu.ac.il/~bobbie/sites2001/beilin/addiction.html>.
- Booth-Kewley S., Friedman H.S. (1987), Psychological predictors of heart disease: A quantitative review. *Psychological Review*, 101, 343–362.
- Bortkowski J., Dyrda M., Konarski L., Rokicki B. (2001), *Człowiek w organizacji. Podręczny słownik psychologii zarządzania i dziedzin pokrewnych*. Warszawa: Dom Elipsa.
- Bowlby J. (1969/2007), *Przywiązanie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Bowlby J. (1980), *Attachment and loss. Vol. 3: Loss: Sadness and depression*. London: Hogarth Press, The Institute of Psycho-Analysis.
- Bowlby R. (2007), Babies and toddlers in non-parental daycare can avoid stress and anxiety if they develop a lasting secondary attachment bond with one carer who is consistently accessible to them. *Attachment & Human Development*, 9, 307–319.
- Fassel, D. (1990), *Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- Fonagy P. (2001), *Attachment theory and psychoanalysis*. New York: Other Press.
- Frańszczak, A. (2002), Pracoholizm [w:] M. Strykowska (red.). *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia*, 211–233. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Feuerlein W. (1989), *Alkoholismus – Mißbrauch Und Abhängigkeit*. Stuttgart: Thieme.
- Furnham A. (1997), *The psychology of behaviour at work*. Hove: Psychology Press.
- Gebssattel V.E. (1954), *Prolegomena einer medizinischen Anthropologie*. Berlin: Springer.
- Golińska L. (2005), Skala do badania zaabsorbowania pracą. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica*, 9, 17–29.
- Golińska L. (2006), Pracoholizm małżonka i rodzica w percepcji i odczuciach współpartnera i dzieci. *Nowiny Psychologiczne*, 1, 47–54.
- Golińska L. (2008), *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Difin.
- Goodman R., Scott, S. (2000), *Psychiatria dzieci i młodzieży*. Wrocław: Wydawnictwo Medyczne Urban & Partner.
- Griffin D.W., Bartholomew, K. (1994), Models of the self and other: Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 430–445.
- Gulla B. (2008), Trudności budowania więzi w procesie psychoterapii pacjentów z chorobami psychosomatycznymi [w:] B. Józefik, G. Iniewicz (red.). *Koncepcja przywiązania. Od teorii do praktyki klinicznej*, 225–245. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Harpaz I., Snir, R. (2003), Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 292–320.
- Hazan C., Shaver P.R. (1987), Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511–524.
- Hazan C., Shaver P.R. (1990), Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 270–280.
- Hornowska, E., Paluchowski, J. (2007), *Praca – skrywana obsesja: wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Howerton M.H. (2004), *The relationship of attributional style, work addiction, perceived stress and alcohol abuse in lawyers in North America*. Źródło: [http://education.uncc.edu/cpflower/Flowers\\_CV.pdf](http://education.uncc.edu/cpflower/Flowers_CV.pdf).
- Kalinowski M., Czuma, I., Kuć, M., Kulik, A. (2005), *Praca*. Lublin: Wydawnictwo „Gaudium”.
- Kemeny A. (2002), Driven to excel: A portrait of Canada’s workaholics. *Canadian Social Trends*, 11, 2–7.
- Kiechel W. (1989), The workaholic generation. *Fortune*, 119, 50–62.
- Killinger B. (2007), *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.
- Klimasiński K. (2000), *Elementy psychopatologii i psychologii klinicznej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Król-Kuczkowska A. (2008), Teoria przywiązania jako sposób rozumienia wewnętrznego świata pacjenta [w:] B. Józefik, G. Iniewicz (red.), *Koncepcja przywiązania. Od teorii do praktyki klinicznej*, 75–89. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- LaBier, D. (1989), *Modern madness: The hidden link between work and emotional conflict*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Machlowitz M.M. (1980), *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading: MA: Addison-Wesley.
- Main M., Solomon, J. (1986), Discovery of an insecure-disorganized disoriented attachment pattern [w:] T.B. Brazelton, M.W. Yogman (red.). *Affective development in infancy*, 95–124. Norwood, NJ: Ablex.
- McMillan L., 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.

- Mellibruda J. (1997), Nałogowa osobowość naszych czasów. *Charaktery*, 2, 14–20.
- Mieścicka L. (2003). *Pracoholizm*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia.
- Mosier S. K. (1983), *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished MA thesis, University of Texas at Austin.
- Naughton T.J. (1987), A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Carrer Developmental Quarterly*, 6, 180–187.
- Nishiyama K., Johnson, J.V. (1997), *Karoshi-Death from overwork: Occupational health consequences of the Japanese production management*. Źródło: <http://workhealth.org/images.cse.map>.
- Oates W.E. (1971), *Confessions of a workaholic. The facts about work addiction*. Nashville: ABINGDON.
- Ognibene T.C., Collins, N.L. (1998), Adult attachment styles, perceived social support and coping strategies. *Journal of Social and Personal Relationships*, 15, 323–345.
- Peiperl M., Jones, B. (2001), Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, 369–393.
- Pietropinto A. (1986), The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89–96.
- Pilecki M. (2008), Teoria więzi – zarysowanie kontekstu [w:] B. Józefik, G. Iniewicz (red.). *Koncepcja przywiązania. Od teorii do praktyki klinicznej*, 13–23. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Porter G. (1996), Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcome of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- Porter G. (2001), Workaholism tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147–164.
- Robinson B.E. (1998a), *Chained to the desk*. New York: University Press.
- Robinson B.E. (1998b), Spouses of workaholics: clinical implications for psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 35, 260–268.
- Robinson B.E., Philips, B. (1995), Measuring workaholism: Content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports*, 77, 657–658.
- Robinson B.E. (2000), Workaholism: Bringing the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31–47.
- Rohrlich J.B. (1981), The dynamics of work addiction. *The Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences*, 18, 147–156.
- Schier K. (2005), *Bez tchu i bez słowa. Więź psychiczna i regulacja emocji u osób chorych na astmę oskrzelową*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Schier K. (2008), Johna Bowlby'ego teoria przywiązania i psychoanaliza – historia rodzinna [w:] B. Józefik, G. Iniewicz (red.), *Koncepcja przywiązania. Od teorii do praktyki klinicznej*, 35–51. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Schultz D.P., Schultz S.E. (2002), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Scott K.S., Moore, K.S., Miceli M.P. (1997), An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Snir R., Harpaz I. (2004), Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520–536.
- Spence J.T., Robbins, A.S. (1992), Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Spruell G. (1987), Work fever. *Training and Development Journal*, 41, 41–45.
- Sroufe L.A. (1997), Psychopathology as an outcome of development. *Development and Psychopathology*, 9, 251–268.
- Sroufe L.A., Carlson, E.A., Levy A.K., Egeland B. (1999), Implications of attachment theory for developmental psychopathology. *Developmental Psychology*, 11, 1–13.
- Szpitalak M. (2008), Pracoholizm: norma, patologia czy adaptacja? *Sztuka Leczenia*, 3–4, 47–57.
- Vodanovich S.J., Piotrowski C. (2006), Workaholism: A critical but neglected factor in O.D. *Organization Development Journal*, 24, 55–60.

- Vodanovich S.J., Piotrowski C., Wallace J.C. (2007), The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25, 70–75.
- Wciórka J. (2008), *Kryteria diagnostyczne według DSM – IV – TR*. Wrocław: Elsevier Urban & Partner.
- WHO (2000), *Klasyfikacja zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania w ICD – 10. Opisy kliniczne i wskazówki diagnostyczne*. Kraków–Warszawa: Uniwersyteckie Wydawnictwo Medyczne „Vesalius”, Instytut Psychiatrii i Neurologii.
- Wojdyło K. (2003), Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 33–50.
- Wojdyło K. (2005), Kwestionariusz Pracoholizmu (WART) – adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 71–84.
- Wojdyło K. (2006), Osobowość pracoholiczna: właściwości i mechanizmy regulacyjne. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 23–36.
- Żechowski C., Namysłowska I. (2008), Teoria przywiązania a rozwój zaburzeń psychicznych [w:] B. Józefik G. Iniewicz (red.). *Koncepcja przywiązania. Od teorii do praktyki klinicznej*, 53–74. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

