

LIBERA UNIVERSITÀ POPOLARE PER GLI STUDI E LE  
RICERCHE SUL COUNSELING

Scuola Trasteorica di Counseling Relazionale  
Prevenire è Possibile

**TESI DI DIPLOMA**

**LA DIPENDENZA**

**BEN VESTITA**

**I malati di lavoro**

---

Relatori

dott. Lorenzo Barbagli

Dott.ssa Rosaria Foglia

Candidata

dott.ssa Carmela Italia Olivieri

---

*“L’uomo è un lavoratore, se non lo è, è nulla.”*

**Joseph Conrad**

---

---

**“L’amore, il lavoro e il sapere sono le sorgenti della vita,  
essi dovrebbero governarla”**

**Goethe**

---

## **LA DIPENDENZA BEN VESTITA I MALATI DI LAVORO**

INTRODUZIONE .....	5
CAP I	
LE NEW ADDICTION.....	8
LE NUOVE DIPENDENZE .....	9
LA DIPENDENZA NELL'OTTICA DEL SISTEMA RELAZIONALE .....	10
DIPENDENZA E INDIPENDENZA , AUTONOMIA .....	12
IL RISCHIO.....	14
LA CODIPENDENZA .....	16
LE DIPENDENZE SOCIALMENTE ACCETTATE DALLA SOCIETÀ .....	17
IL GIOCO D'AZZARDO PATOLOGICO .....	18
INTERNET ADDICTION DISORDER .....	18
DIPENDENZA DALLO SHOPPING .....	21
DIPENDENZA DAL SESSO.....	23
DIPENDENZA AFFETTIVA.....	24
CAPITOLO II	
DIPENDENZA DA LAVORO .....	26
LA DIFFERENZA DI GENERE .....	30

DEFINIAMO IL LAVORO .....	32
IN ITALIA.....	33
SITUAZIONE PRIMA E DOPO GLI ANNI SETTANTA .....	34
DALLA PASSIONE ALLA DIPENDENZA .....	35
MANIFESTAZIONI DELLA DIPENDENZA DA LAVORO.....	36
IL LAVORO NELLE ORGANIZZAZIONI .....	37
GLI EFFETTI DEL WORKAHOLIC NELLA VITA LAVORATIVA E IN AMBITO ORGANIZZATIVO AZIENDALE .....	38
CONSEGUENZE A LIVELLO DI BENESSERE/MALESSERE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVO .....	39
IL PROCESSO DELLA DIPENDENZA DA LAVORO .....	42
RIPERCUSSIONI A LIVELLO SOCIALE .....	47
A LIVELLO DI VITA FAMILIARE .....	48
A LIVELLO DI COPPIA.....	50
A LIVELLO DEI FIGLI .....	51
CAP III	
LA DIPENDENZA DA LAVORO E LE TEORIE SULLE EMOZIONI.....	53
DEFINIZIONI E TIPOLOGIE DI WORKAHOLISM E DI WORKAHOLIC .....	54
WORKAHOLISM E TEORIE DELLA PERSONALITÀ.....	54

LA PERSONALITÀ OSSESSIVO –COMPULSIVA .....	55
LE DIFFERENTI TIPOLOGIE DI WORKAHOLIC.....	59
LE TEORIE DELLE EMOZIONI DI KILLINGER.....	62
CAP. IV	
WORKAHOLISM SECONDO IL MODELLO DELL'ARTIGIANATO EDUCATIVO .....	65
L'AVARO: LA PERSONALITÀ.....	69
IL RUMINANTE: LA PERSONALITÀ.....	72
L'INVISIBILE: LA PERSONALITÀ.....	74
L'ADESIVO: LA PERSONALITÀ.....	76
IL WORKAHOLIC SECONDO PREPOS .....	78
COME AGIRE DI FRONTE AD UN DIPENDENTE DA LAVORO .....	82
BIBLOGRAFIA.....	86

## INTRODUZIONE

Le dipendenze sono state oggetto di innumerevoli studi e ricerche, con diversità di approccio nel corso degli anni. Nella ricerca scientifica entrano in gioco, ormai, non solo le caratteristiche dell'individuo, delle sostanze e il contesto, ma anche le interazioni, le pressioni e i modelli sociali come i bisogni e le identità che si costruiscono anche attraverso comportamenti di uso e abuso. Le nuove dipendenze sembrano essere una forma di cura dell'alessitimia sociale. Una società senza parola per le emozioni che cerca di emozionarsi con comportamenti a rischio e di abuso.

In questo lavoro andremo ad analizzare alcune "dipendenze sociali" intese come una rappresentazione in cui ciò che è legale è accettato socialmente, e ciò che è illegale è disapprovato. In un contesto in cui sono importanti gli attori sociali, le fonti di influenzamento, i pari, gli atteggiamenti e i comportamenti del gruppo, i messaggi pubblicitari associati al consumo.

Analizziamo in particolare la dipendenza da lavoro, chiamata Work Addiction o Workaholism (dai termini inglesi "work", lavoro e "alcoholism", alcolismo, definita dal terapeuta americano Robinson (1998)<sup>1</sup> "la dipendenza ben vestita" in quanto è un fenomeno non riconosciuto dalla società perché proprio la società moderna incoraggia e loda l'individuo che dedica tutta la sua vita al lavoro e riceve da questa potere, prestigio e denaro. Rispetto alle altre forme di dipendenza, l'oggetto non dà gratificazione diretta e immediata ma si ricorre ad

---

<sup>1</sup> Cfr. Robinson, B.E. (1998), *Chained to the desk: a guidebook for workaholism, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York University Press, New York

un'attività che richiede sforzo per ottenere il prodotto desiderato, e si otterrà gratificazione solo successivamente tramite il potere e il successo.

Entriamo nel merito di una dipendenza che non nasce, più, solo, dal consumo regolare di una sostanza psicoattiva legale (alcol, tabacco, medicinali, ecc.) o illegale (eroina, cocaina, droghe sintetiche, ecc.) ma anche da un comportamento o un'attività lecita e socialmente ben accettata, sulla quale la persona perde il controllo (gioco d'azzardo, cibo, internet, cellulare, amore, sesso, shopping, lavoro, ecc.).

Il problema delle dipendenze oggi è sempre più diffuso a tutti i livelli della nostra società e si è ulteriormente acuito da una parte, con l'evidenziarsi delle cosiddette "new addiction" o "dipendenze comportamentali" e dall'altra con l'abbassamento dell'età del soggetto che si avvicina per la prima volta alla sostanza o mette in atto il comportamento (circa 14 anni), che di fatto stanno creando una situazione di vera e propria emergenza sociale.

La persona, diventando dipendente, perde il controllo sulla sua vita e, benché desideri uscirne, i tentativi che fa in questo senso si rivelano spesso fallimentari.

Si tratta di realtà psicopatologiche caratterizzate da un'estrema fragilità nella definizione dell'identità e dell'immagine di sé, unita a problemi relazionali e comportamentali di dipendenza.

La sofferenza personale che deriva da frustrazioni anche minime viene spesso gestita attraverso comportamenti estremamente patologici e condotte di dipendenza.

La dipendenza (o addiction) è un processo nel quale si produce inizialmente un comportamento che può avere la funzione di procurare piacere e di alleviare un malessere interiore.

La dipendenza si caratterizza in seguito, per il costante fallimento del suo controllo e per la sua persistenza a dispetto delle conseguenze negative che essa produce.



**CAP I**  
**LE NEW ADDICTION**

Il concetto di dipendenza è un concetto complesso che implica non solo aspetti neurobiologici, ma anche comportamentali, psichici, sociali, culturali. Il dibattito scientifico relativo alle **nuove dipendenze** è aperto e vivace e nuove ricerche in Italia e in ambito internazionale ne mostrano tutta la problematicità.

Cosa è che rende le nuove dipendenze particolarmente subdole ed insidiose?

Le nuove dipendenze non si riferiscono all'uso e all'abuso di sostanze, come nelle tossicomanie, ma a comportamenti e relazioni disfunzionali e problematici in relazione a oggetti, attività, stili di vita, gestione del tempo, consumi, autopercezione, **stili di attaccamento**, vulnerabilità, difficoltà relazionali, rapporto con la realtà e con il mondo esterno.

Sono culturalmente e socialmente ben accettate e accettabili, osservate con occhio benevolo e tollerate nel contesto del vivere oggi. Alcune sono dipendenze silenziose, non osservate, oppure accolte e tollerate, ben volute, come la dipendenza da lavoro.

Le nuove dipendenze non sono ancora assurte al riconoscimento ufficiale del mondo accademico-scientifico, ma all'osservazione clinica arrivano molte vittime delle nuove dipendenze: giovani, adulti, donne, uomini. Spesso i bambini manifestano comportamenti problematici che non possono certo essere ignorati, come nel caso della navigazione su Internet, dell'eccessivo tempo trascorso al computer con i videogiochi, dell'uso del cellulare.

Lo sviluppo esponenziale delle nuove tecnologie, sempre più diffuse, ha notevolmente contribuito a trasformare non solo la comunicazione<sup>2</sup> all'interno della società, ma ha anche determinato una modificazione degli stili di vita e dei comportamenti individuali influenzando le scelte soggettive e della collettività. La **memetica**<sup>3</sup> argomenta e spiega molto efficacemente il potere mediatico sul singolo e sui gruppi e tutti i media, la televisione soprattutto, hanno una rilevante responsabilità nei confronti dell'intera Comunità.

### LA DIPENDENZA NELL'OTTICA DEL SISTEMA RELAZIONALE

I maggiori contributi avuti fin' ora per valutare gli effetti della dipendenza patologica in ambito relazionale sono dovuti allo studio, in particolare modo, delle tossicodipendenza e si è partito dal presupposto che il "tossicodipendente" non è un portatore di "malattia", ma una persona in difficoltà in relazione al contesto in cui vive (Malagoli, Togliatti 1996).

Primis fra tutti il contesto famiglia nell'arco dell'esistenza affronterà una serie di eventi e trasformazioni che comporteranno un cambiamento della struttura relazionale della famiglia da parte di ogni suo membro. ad ogni passaggio di ciclo vitale si verifica l'ingresso o l'uscita di un elemento reale o psicologico, piacevole, spiacevole, atteso o inatteso e quindi altamente stressanti. Ed in ogni fase di vita si possono verificare situazioni che inficiano il funzionamento e le modalità di dipendenza e codipendenza relazionale.

Del fenomeno se ne ravvisa pertanto una trasversalità sociale ed economica le vittime sono:

---

<sup>2</sup> La stessa etimologia della parola pone in evidenza la stretta connessione con gli aspetti basilari della vita associata: "comunicazione" deriva dal latino "communis", sostantivo dato da cum (con) e dal tema munia (doveri, vincoli) e significa "relazione, rapporto, condivisione di un contratto"

<sup>3</sup> Il meme è una entità consistente in una informazione riconoscibile dall'intelletto, relativa alla cultura umana che è replicabile da una mente o un supporto simbolico di memoria, per esempio un libro, ad un'altra mente o supporto.

- GIOVANI
- ADULTI
- ANZIANI
- BAMBINI
- DONNE
- UOMINI

Con le nuove dipendenze assumono una maggiore importanza gli **attori sociali**, le fonti di influenzamento, i pari che condividono le esperienze, gli atteggiamenti e i comportamenti del gruppo di riferimento. Non si tratta, ovviamente, di negare l'esistenza di antecedenti di problematicità individuale, quanto di sottolineare gli aspetti di scelta negli *stili di vita*.

Tuttavia, la mancanza del rischio oggettivo e concreto di mettere a repentaglio la propria vita, induce nella società una visione poco critica delle conseguenze che le patologie compulsive possono generare nella vita dei soggetti dipendenti. In secondo luogo i disturbi di questo tipo presentano diversi aspetti riconducibili ad altre patologie già chiaramente classificate quali la depressione, il disturbo ossessivo compulsivo e il disturbo del controllo degli impulsi.

Sovente si utilizzano ad es. distortamente le tecnologie informatiche che palesano preoccupanti risvolti disadattivi sul piano personale, familiare, sociale ed economico, che cominciano a impensierire le varie agenzie dello stato sociale oltreché i gruppi primari coinvolti.

Quindi la problematica delle nuove dipendenza ha una doppia valenza:

- 1) la valutazione del modo di condurre la vita quotidiana ;
- 2) la valorizzazione delle scelte possibili e attuative da parte di ogni individuo

Queste valenze sono importanti sia come variabile in grado di spiegare un fenomeno ma anche come mezzo per incrementare una *possibilitazione*, una tappa del processo di *empowerment*, in definitiva quindi un possibile incentivo alla sperimentazione di comportamenti nuovi e orientati alla promozione della salute.

La dipendenza patologica, in tutte le sue varianti, si configura così come difesa non adattiva, che permette alla persona di **uscire dalla realtà ordinaria**, attraverso sensazioni piacevoli alternative, che vengono ricercate con sempre maggiore frequenza, quasi compulsivamente, come soluzione patologica che permette di non sentire e **di non pensare, in ultima istanza, di non vivere**.

**Tale sofferenza porta con sé una** grave rottura nel rapporto con gli altri: la persona sostituisce l'innato desiderio di rapportarsi agli altri, proprio per non affrontare i rischi e le perdite che la relazione può comportare.

## **DIPENDENZA E INDIPENDENZA, AUTONOMIA**

---

Ma cosa significa "dipendenza"? Dipendere significa avere bisogno, necessità, di qualcuno o qualcosa, per soddisfare una propria esigenza vitale: un benessere fisico o un equilibrio psicologico. Esistono dunque sia dipendenze sane che dipendenze patologiche. Sane e naturali sono, ad esempio, la dipendenza dall'aria, dall'acqua, dal cibo, dalle relazioni sociali, dagli affetti familiari ( se non portati all'esasperazione, sano è il dipende del bambino dalla mamma, del malato dal suo caregiver), dalla vita spirituale, nella misura in cui tutto ciò ci consente di poter vivere e accrescere la nostra interiorità.

Patologiche sono quelle dipendenze che, viceversa, diminuiscono o annullano il controllo su noi stessi, compromettendo gravemente la qualità della nostra vita e quella altrui. Tali dipendenze causano una perdita di controllo sulla capacità di scegliere, di saper dire no. Di questo tipo sono le dipendenze da sostanze e da

oggetti (alcohol, droghe, farmaci, beni di consumo), le dipendenze da persone (genitori, parenti, partner amorosi o sessuali, capi carismatici) o da situazioni (sesso, trasgressioni, eccessi, ecc.).

La dipendenza patologica s'instaura quando si ricorre sistematicamente ad esperienze fuori dall'ordinario, stordenti o eccitanti, per evitare ansia, panico o depressione, per riuscire a mettersi in relazione con gli altri, per provare emozioni significative nei confronti della realtà o di se stessi, per mantenere un equilibrio psicofisico, per sentirsi all'altezza delle situazioni di vita e di lavoro.

Attenzione, però: non bisogna confondere una intensa attività o un uso intenso e smodato con la dipendenza: colui che sa comunque "gestire" i propri eccessi non è un dipendente, anche se è esposto a diventarlo.

Come facciamo a capire che siamo "dipendenti" da qualcosa o qualcuno?

Alcuni atteggiamenti che possono indicarcelo sono:

1. l'impossibilità a resistere all'impulso di mettere in atto un certo comportamento;
2. una sensazione crescente di tensione prima dell'inizio dell'atto e di perdita di controllo durante; ripetuti tentativi di ridurre o abbandonare il comportamento;
3. reiterazione del comportamento nonostante la consapevolezza che lo stesso possa causare o aggravare problemi di ordine sociale, finanziario, psicologico o psichico;
4. agitazione o irritabilità in caso di impossibilità a dedicarsi al comportamento.

**La dipendenza crea il sogno dell'autonomia e dell'indipendenza.**

Il sociologo inglese Giddens (1992) si è occupato dei rapporti tra le trasformazioni epocali della società moderna e l'emergere del «problema» delle dipendenze. Il venir meno di modelli e regole sociali «universalmente» accettati e investiti di valore normativo avrebbe costretto l'uomo moderno a elaborare un progetto riflessivo con cui esprimere e costruire la propria identità. In questo contesto, le dipendenze patologiche sono un sintomo dell'incapacità di elaborare un progetto di questo tipo, e dunque ostacolano lo sviluppo di un'identità socialmente efficace.

Nel linguaggio comune si tende a non far distinzione tra indipendenza e autonomia. Molti individui sono indipendenti, fisicamente, praticamente, materialmente, ma non sono autonomi interiormente. Possono anche vivere da soli, essere in grado di mantenersi economicamente, ma non hanno fondato le radici in loro stessi. Continuano a mantenere gli altri come riferimento costante, a dipendere dal loro giudizio e dalle loro prestazioni, a ritenere indispensabili la loro presenza e il loro appoggio. Il problema dovrebbe essere posto sempre nell'essere meno accondiscendenti, del tenere conto di sé e dei propri bisogni, dell'affermare i propri diritti accettando anche di entrare in conflitto, e cose del genere, ma in una realtà che "impone" regole e criteri ci si allontana dal "voglio" per andare verso il "devo" per essere socialmente accettato. La dipendenza affettiva e quella culturale si possono ritenere dunque radicate nell'uomo. E' necessario a questo punto però sottolineare che la socializzazione, infatti, mira sempre a produrre un cittadino: diventare un uomo è altra cosa, e implica un impegno critico del soggetto.

## **Il rischio**

---

Forte il rischio sociale e relazionale per i soggetti con disturbi comportamentali.

Si intende infatti per psicosociale “l’insieme delle variabili organizzative, gestionali, ambientali, relazionali che possono causare un danno psicologico, fisico e sociale alle persone e determinare effetti negativi in termini di efficienza ed efficacia e di immagine, intaccano il livello economico, emotivo, cognitivo, sociale ed economico dell’individuo”.

Si assiste spesso a una diminuzione del patrimonio familiare del soggetto, dovuta alle spese che riguardano direttamente il comportamento oggetto della dipendenza, oppure alla perdita del posto di lavoro a causa di comportamenti compulsivi interferenti con l’attività lavorativa.

**A livello emotivo**, si evidenzia una repressione e incapacità di gestione dei sentimenti e delle emozioni, una vera e propria interruzione della crescita emotiva; lo sviluppo di sentimenti negativi quali senso di colpa e vergogna, depressione, perdita di scopi per la propria vita.

**A livello cognitivo**, si riscontrano problemi di attenzione, quali, mancanza di concentrazione, acuità mentale, vivacità e vigilanza. Avviene un’intrusione di pensieri e fantasie non volute, distorsioni sul modo di pensare (mentire, negare, razionalizzare, minimizzare e proiettare) e convinzioni di base disfunzionali (vergogna, inadeguatezza, riguardo se stessi, i propri bisogni, le relazioni e il comportamento dal quale dipendono).

Per ciò che riguarda il **livello sociale** si riscontrano problemi d’interazione; incapacità di aprirsi agli altri, di relazionarsi in maniera intima e di comprendere i propri stati emotivi, pensieri e bisogni; un isolamento progressivo, e l’instaurazione di amicizie superficiali o manipolative. L’interesse, in questo tipo di relazioni, è rivolto quasi esclusivamente a quello che si può ottenere dagli altri. Inoltre si riscontrano gravi problemi nelle relazioni matrimoniali dovuti a trascuratezza o comportamenti provocatori ed aggressivi.



## LA CODIPENDENZA

---

Una particolare forma di “dipendenza comportamentale” è la “co-dipendenza” una condizione multidimensionale che comprende varie forme di sofferenza o annullamento di sé, associati alla focalizzazione delle proprie attenzioni ed energie sui bisogni e comportamenti di un partner dipendente da attività.

La **co-dipendenza** ha in comune con le altre dipendenze comportamentali (affettive) la tendenza a rinunciare a tutti i propri bisogni e desideri, disconoscendoli e negandoli, fino a portare nel partner di alcuni dipendenti, alla strutturazione di un “falso Sé” e quindi di una “falsa vita”, una realtà fatta di scelte che non rispondono ai propri bisogni interiori e che corrisponde ad una condizione denominata “malattia del Sé perduto” (Whitfield, 1997).

Per ciò che riguarda il livello sociale si riscontrano problemi d’interazione; incapacità di aprirsi agli altri, di relazionarsi in maniera intima e di comprendere i propri stati emotivi, pensieri e bisogni; un isolamento progressivo, e l’instaurazione di amicizie superficiali o manipolative. L’interesse, in questo tipo di relazioni, è rivolto quasi esclusivamente a quello che si può ottenere dagli altri. Inoltre si riscontrano gravi problemi nelle relazioni matrimoniali dovuti a trascuratezza o comportamenti provocatori ed aggressivi.

A livello cognitivo il pensiero si restringe intorno al controllo divenendo un pensiero fisso e sviluppandosi fino a inglobarlo, divenendo il contenuto della relazione stessa, con il conseguente assorbimento della vita di coppia.

Esistono confini estremamente sottili tra ciò che in una coppia è normale e ciò che, nell’abitudine cronica, diviene dipendenza. Non ci si rende spesso conto di avere un problema a causa dei modelli di amore che una persona affettivamente dipendente conserva nella propria memoria e che fanno credere determinati abusi e sacrifici di sé come “normali” in nome dell’amore.

Spesso, paradossalmente, è la “speranza” che fa sopravvivere il problema e che tende a cronicizzarlo: la speranza in un cambiamento impossibile, soprattutto in un contesto relazionale in cui si sono consolidati, e persino pietrificati, dei ruoli e dei copioni da cui è, più o meno, impossibile uscire. Così, paradossalmente, l’inizio del cambiamento arriva quando si raggiunge il fondo e si sperimenta la disperazione, che rappresenta la possibilità di sotterrare le illusioni che hanno nutrito a lungo il rapporto patologico.

### **LE DIPENDENZE SOCIALMENTE ACCETTATE DALLA SOCIETÀ**

Ma cos’è che rende le nuove dipendenze subdole ed insidiose? Il fatto che molte sono socialmente accettate, osservate con occhio benevolo e tollerate nel contesto del vivere oggi. Molte sono descritte come dipendenze “silenziose”, non osservate, oppure accolte e tollerate e quasi benvolute, come ad esempio la dipendenza da lavoro ( vedi cap. III) o da internet, o da televisione nei casi in cui i soggetti coinvolti non siano in età evolutiva, ma bensì adulti. Ma si dimentica sempre che le nuove dipendenze sono sempre associate ad altre dipendenze, infatti, il problema di fondo delle nuove dipendenze e delle dipendenze socialmente accettate in particolare modo, sono in tutto e per tutto connaturate dalle medesime qualità ( patologiche ed invalidanti) delle tossicodipendenze più note.

E’ pericoloso volgersi a tali dipendenze socialmente tollerate con un atteggiamento accogliente e banalizzante. È importante sottolineare questo aspetto perché da parte di alcuni si sente affermare che si tratta di comportamenti socialmente indotti che scompariranno con il normale evolversi della società. A Parte il fatto che è conclamato che molte dipendenze derivano

dalla sofferenza personale e relazionale a cui le persone, nella nuova società vanno incontro, ma sarebbe come dire di non preoccuparsi dei problemi ambientali perché tanto l'ecosistema si ristabilizza da solo!. Non è così! ...I problemi reali e pratici a cui vanno incontro i nuovi dipendenti sono molti e gravi.

Si dovrebbe cercare di sviluppare una maggiore sensibilità volta a differenziare l'interesse, la passione e il coinvolgimento soggettivo nello svolgimento di una data attività.

### **IL GIOCO D'AZZARDO PATOLOGICO**

---

Nel DSM-IV il gioco d'azzardo patologico viene definito come un "comportamento persistente, ricorrente e maladattivo tale da compromettere le attività personali, familiari, lavorative".

Il giocatore compulsivo non gioca per guadagno materiale, ma per il piacere che gli deriva dal giocare.

La perdita di controllo e la pervasività del gioco nella vita del soggetto determinano il deterioramento dei rapporti affettivi, familiari, lavorativi.

Il gioco patologico presenta un alto livello di comorbilità con i disturbi dell'umore, l'alcolismo, l'uso di sostanze, i disturbi di personalità, i disturbi del controllo degli impulsi. Tra i soggetti che richiedono un trattamento terapeutico per il gioco d'azzardo patologico emergono con alta frequenza ideazione suicidaria e tentativi di suicidio. Altissimi sono i rischi di perdita di ingenti somme di denaro con il ricorso ad usurai, perdita delle proprietà immobiliari e gravissima compromissione della vita di coppia e familiare

### **INTERNET ADDICTION DISORDER**

---

Hanno stimolato numerose ricerche e studi in ambito internazionale negli ultimi dieci anni. Alcuni autori, nell'ottica cognitivo-comportamentale, evidenziano cognizioni disadattive nei soggetti dipendenti da Internet. Tali cognizioni disadattive comprendono pensieri distorti su di sé e pensieri distorti sul mondo. I soggetti con uno stile cognitivo rimuginante hanno problemi più gravi in relazione all'uso problematico di internet e i vissuti di inadeguatezza e di insicurezza, una bassa autostima e difficoltà relazionali ingravescenti sono presenti.

Comportamenti disfunzionali riguardano:

- ✓ gestione del tempo
- ✓ rapporto con la realtà
- ✓ rapporto con se stessi e con gli altri.

Alcune ricerche hanno evidenziato una comorbilità con i disturbi dell'umore, i disturbi d'ansia, i disturbi del controllo degli impulsi, i disturbi di personalità e problemi di autostima. La dipendenza da Internet comporta disturbi fisici come disturbi del sonno, mal di schiena, mal di testa, sindrome del tunnel carpale, stanchezza degli occhi, irregolarità nell'alimentazione. Le conseguenze maggiori e più gravi però sono le conseguenze psicologiche, familiari, lavorative ed economiche.

L'anonimato e l'assenza di vincoli spazio-temporali si pongono come fattori di rischio. La realtà virtuale si sostituisce pericolosamente al mondo reale. Ancora più pericolosamente nel caso di ragazzi e adolescenti.

Internet rappresenta un fenomeno nuovo, potente, multidimensionale, facilmente accessibile, indispensabile ormai trovarsi in Rete per lavoro, per studio, per gioco, per indagini, per ricerche e le opportunità che offre sono

molteplici. Utile ma attenzione particolare deve essere posta però nei confronti di bambini e ai giovani.

La patologia che l'uso maladattivo di Internet può far insorgere assume aspetti diversi in relazione ad una o più applicazioni che la Rete mette a disposizione.

I più importanti tipi di Internet Addiction disorder sono i seguenti:

**Cybersex addiction**, il sesso virtuale ossia tutte quelle attività che provocano eccitazione sessuale come la ricerca di materiale pornografico, gli incontri in chat erotiche.

**Cyber relational addiction**, la dipendenza da relazioni virtuali consiste in un bisogno di instaurare relazioni amicali o affettive con persone incontrate on-line anche molto lontane fisicamente. Le applicazioni maggiormente usate sono le mail, le chat, i newsgroup.

**Information overload**, letteralmente sovraccarico cognitivo, si tratta del bisogno di reperire una quantità smisurata di informazioni con lo scaricamento continuo di materiale dai diversi siti cercati o incontrati durante la navigazione, con il rischio appunto di un sovraccarico di informazioni che ne impedisce un buon uso.

**Computer addiction, la dipendenza** in questo caso si riferisce ai giochi virtuali interattivi (MUD's). I partecipanti giocano ed interagiscono tra loro nascondendo la loro vera identità e costruendosene un'altra. Il potenziale attrattivo dei giochi di ruolo è molto forte e può far cadere nella trappola della dipendenza e di una falsa identità i soggetti con una scarsa autostima, timidi, che rifiutano se stessi. La falsa identità e l'anonimato veicolano, distogliendo il soggetto da sane relazioni affettive, desideri e illusioni sostituendo pericolosamente la vera realtà con quella virtuale.

**La dipendenza da cellulare.** Il telefono cellulare con la sua imponente diffusione tra diverse generazioni di utilizzatori, dai bambini agli anziani, dagli adolescenti agli adulti, ha determinato negli ultimi dieci anni la comparsa di nuovi comportamenti nella vita quotidiana e nuovi stili comunicativi tra le persone.

Da una recente indagine in Italia dell'ISTAT sull'uso dei mezzi di comunicazione e delle nuove tecnologie è emerso che il cellulare occupa il 2° posto, dopo il televisore. Alcune ricerche hanno posto l'attenzione sull'impatto del cellulare sui bambini e sugli adolescenti, considerati per la loro vulnerabilità categorie a rischio. Certo le caratteristiche del cellulare sono affascinanti: può essere usato dovunque e in qualunque momento, dà la possibilità di essere raggiunti in ogni momento, può essere sempre portato con sé, lasciato acceso o spento a piacimento.

Con il cellulare è comparso anche un nuovo stile comunicativo: SMS, MMS, Videochiamate. Nulla di tutto questo c'era prima dell'avvento del cellulare. L'SMS è diffusissimo tra i giovani, ma anche gli adulti ne fanno ampio uso ed ha determinato un nuovo modo di scrivere, abbreviato, sintetico. Sul treno, a dispetto della buona educazione e della discrezione, non mancano persone "attaccate" al telefonino a parlare di tutto a voce alta o normale, come se stessero nel salotto della loro casa. Si può sconfinare nel feticismo, si possono sviluppare intensi investimenti affettivi e di piacere del possesso quando l'uso non è più critico e controllato ed entrare nella dipendenza.

Il ritiro progressivo dal mondo reale viene determinato dalla perdita di interessi, da improvvisi cambiamenti d'umore, da disturbi del sonno e dell'alimentazione, da rapporti conflittuali.

## **DIPENDENZA DALLO SHOPPING**

---

Lo *shopping compulsivo* o sindrome da shopping rappresenta un disagio psicologico e comportamentale caratterizzato da una tendenza a manifestare vere e proprie crisi di acquisto, una forma di mania delle spese che, nei primi anni in cui è stata descritta, ha fatto guadagnare a questo disturbo anche il termine di onomania o mania del comprare (Kraepelin E., 1915).

Dal momento che il disturbo, in questo caso, si innesca a partire da un comportamento normale e quotidiano, spesso questo tipo di disturbo rimane silente e non viene diagnosticato se non quando irrompe creando, come spesso accade, disagio psicologico-familiare o disastrose conseguenze economiche. Inoltre, la diffusa cultura dell'acquisto che connota l'attuale società spesso comporta delle difficoltà nel tracciare una netta distinzione tra coloro che acquistano, soddisfacendo anche i loro più piccoli desideri, e coloro che non riescono a gestire volontariamente i propri acquisti e che presentano un problema di *compulsive buying* che, in virtù del suo profondo legame con le caratteristiche consumistiche della società moderna, è stato anche definito eccesso repressivo. Pertanto, spesso è difficile distinguere l'acquisto patologico da quello normale sulla base di criteri quantitativi e la diagnosi viene posta solo molto tempo dopo che il problema comincia a manifestarsi.

Le caratteristiche qualitative che contraddistinguono il problema risultano un metro più utile per riconoscere la presenza di questo tipo di disagio fin dai primi momenti in cui comincia a manifestarsi. Esistono, infatti, alcune caratteristiche che contraddistinguono gli acquisti effettuati durante le crisi di shopping compulsivo, quali la tendenza a comprare soprattutto oggetti inutili e non indispensabili che, frequentemente, non si collegano ai gusti dell'acquirente, che sono spesso al di sopra delle sue finanze e che spesso sono varianti di una stessa categoria di prodotto.

La scelta degli articoli da acquistare spesso risponde ad un bisogno, più o meno cosciente, di costruire dall'esterno la propria identità, attraverso la proprietà in generale o la proprietà specifica di alcuni oggetti, individualmente o socialmente considerati come l'espressione di qualche qualità positiva e vincente. Una conferma della connotazione simbolica che spesso può assumere l'acquisto deriva da alcuni studi sulle tipologie di spese effettuate dagli individui affetti da sindrome da *shopping*; il valore simbolico va indotto soprattutto quando si osserva una certa ripetitività dell'acquisto di un certo tipo di prodotti, che vengono comprati come se si fosse alla ricerca di importanti pezzi mancanti di un puzzle interiore da completare.

A questo proposito, le donne sembrano maggiormente propense a comprare vestiti, oggetti e strumenti di bellezza; anche gli uomini acquistano prodotti legati alla cura del corpo, come capi di vestiario o attrezzature sportive complesse, ma sembrano ancora più propensi a cercare il possesso di simboli di prestigio sociale, come automobili o strumenti altamente tecnologici, quali *computers* e impianti audio-video, spesso riconducibili ai loro sogni professionali o sociali più alti e illusori. (Rosaria Foglia , Identità moda e Immagine)

## **DIPENDENZA DAL SESSO**

---

La dipendenza da sesso colpisce prevalentemente i maschi. la dipendenza sessuale è una relazione malata, distorta con il sesso, attraverso la quale la persona cerca di alleviare lo stress evitando sentimenti dolorosi e fuggendo da relazioni intime di fronte alle quali emerge una profonda inadeguatezza nella capacità di gestirle. Il radicamento nella realtà, che pure può mostrare tutti i suoi aspetti più difficili e dolorosi, è un elemento essenziale della sanità. Il dipendente da sesso ha una grave difficoltà a vivere il sesso naturalmente, come una relazione intima con uno scambio di piacere. La relazione è di tipo ossessivo

i comportamenti che un dipendente sessuale può mettere in atto sono diversi:



\*rapporti sessuali con prostitute o con persone anonime

\*esibizionismo

\*acquisto di materiale pornografico

\*utilizzo di servizi erotici telefonici o su internet

\*masturbazione in modo ossessivo

La compromissione di una vita di relazione sana è molto rilevante ma rilevanti sono anche gli effetti sui processi mentali: l'intrusione di pensieri e fantasie a contenuto erotico può impedire la concentrazione, la vigilanza su una normale occupazione.

## **DIPENDENZA AFFETTIVA**

---

Amore parassitario, ossessivo, inibito, stagnazione della relazione, evitamento dei cambiamenti, bisogni ossessivi di sicurezza, aspettative non realistiche caratterizzano la dipendenza affettiva. Vittime in larghissima misura le donne. Si tratta di donne fragili, bisognose di conferme, con vissuti di inadeguatezza personale. La mancanza di autonomia, le cognizioni negative riguardo il proprio valore, la inadeguata coscienza di sé bloccano in una trappola il soggetto dipendente impedendo una sana evoluzione della relazione affettiva, chiudendolo in bisogni di conferme e gratificazione e continue delusioni. Si tratta di donne fragili, bisognose di conferme, con vissuti di inadeguatezza personale.

Il dipendente affettivo ha paura della separazione, della solitudine, della distanza, presenta all'osservazione clinica sensi di colpa e di rabbia. Alcuni ricercatori hanno evidenziato correlazioni con il **disturbo post-traumatico da stress**. Molte **donne dipendenti affettive** hanno subito **abusi sessuali**,

**maltrattamenti fisici ed emotivi**, ciò ha compromesso severamente la capacità di affermazione di sé, favorendo al contrario lo sviluppo di rapporti di sottomissione e di passività.

**CAPITOLO II**  
**DIPENDENZA DA LAVORO**

Sembra paradossale parlare di dipendenza da lavoro in un'epoca in cui molti giovani fanno fatica ad entrare nella cosiddetta società dei consumi, molte donne e molti uomini hanno perso o rischiano il lavoro. Paradossalmente però non lo è, poiché il lavoro sembra essere sempre più espressione di una realizzazione e di una affermazione psicosociale del sé. Il rischio di una degenerazione in dipendenza è molto più alto per le persone che presentano difficoltà ad esprimere le loro emozioni, a vivere con piacere e soddisfazioni le relazioni affettive e interpersonali. Il lavoro diventa l'unico strumento di affermazione del proprio valore personale e di riduzione dell'ansia e della insicurezza che perennemente accompagnano la vita di queste persone.

Il fenomeno del workaholism interessa circa il 25% della popolazione. Il genere rappresentato è soprattutto quello maschile, anche se il numero delle donne è in costante aumento.

Ciò che contraddistingue un Workaholic è la mancanza di volontà nel trovare momenti di stacco, la mancanza di segni di sofferenza nel sacrificio al lavoro e la conseguente presenza di un'idea del vivere per lavorare che, per una ragione o più ragioni, ha sostituito quella del lavorare per vivere.

L'andare oltre il tradizionale orario di lavoro può essere ricondotto a diversi fattori: positivi, come per esempio l'incremento del salario mensile dovuto al numero di ore di lavoro straordinario o il senso del dovere nei confronti dell'azienda, dei colleghi o dei clienti, altri negativi come, ad esempio il dover affrontare un mercato del lavoro instabile<sup>4</sup>. Inoltre le nuove tecnologie (internet, e-mail, fax, telefoni cellulari) hanno abbattuto la tradizionale barriera tra ambiente lavorativo e ambiente privato favorendo un incremento del numero di ore passate nello svolgimento di attività lavorative e aumentando la possibilità di

---

<sup>4</sup> (Burke & Fiksenbaum, 2008); (Fletcher & Bailyn, 1996; Cooper, 1998; Ng, Sorensen, & Feldman, 2007)

lavorare al di fuori dei tradizionali luoghi dedicati al lavoro. Le motivazioni a lavorare eccessivamente possono essere quindi di vario genere: possono derivare dal piacere per il proprio lavoro<sup>5</sup> o da motivazioni estrinseche come l'incremento salariale, o intrinseche come ad esempio le promozioni (Brett & Stroth, 2003) e più in generale dall'interazione tra luogo di lavoro, incentivi, condizioni di lavoro, sviluppo tecnologico e condizioni macro-economiche (Golden & Alman, 2008).

Gli effetti di lavorare un gran numero di ore sono stati indagati a lungo nel corso degli anni. Brevemente, a livello individuale, l'incremento del numero di ore lavorate quotidianamente può portare a problemi cardiocircolatori<sup>6</sup> e problemi del sonno. Il lavorare un gran numero di ore è stato associato nel corso degli anni ad una scarsa salute psicologica, ad un alto conflitto tra vita privata e vita lavorativa nonché ad un incremento del numero di infortuni sul tanto da poter portare anche alla morte, o Karoshi<sup>7</sup>: tale termine proprio della cultura giapponese, è stato coniato appositamente per identificare le morti non dovute ad incidenti sul lavoro ma ricondotte esclusivamente all'eccessivo lavoro di cui si fa carico un singolo lavoratore.

---

<sup>5</sup> (Porter, 2004): VANTAGGIO COMPETITIVO introduce un nuovo modo di comprendere ciò che una società fa. Egli mostra come vantaggio competitivo risiede non solo nelle attività stesse, ma nel modo in cui le attività in relazione tra loro, per le attività di fornitori, e alle attività dei clienti, vengono impostate e portate avanti, a livelli contrattuali

<sup>6</sup> Iwasaki, Sasaki, Oka, & Hisanaga, 1998; van der Hulst, 2003; Liu & Tanaka, 2002; Borg & Kristensen, 1999

<sup>7</sup> Karōshi (過勞死 karōshi?) è un termine giapponese, che significa morte per eccesso di lavoro. Il Giappone è uno dei pochi paesi in cui questa categoria è riportata nelle statistiche dei decessi. Le cause mediche principali delle morti da karoshi sono attacco cardiaco dovuto a sforzo e stress. Il primo caso di karoshi è stato segnalato nel 1969 con la morte di un operaio di 29 anni nel reparto di trasporto di un giornale giapponese. Nel 1987, mentre l'interesse pubblico era aumentato, il Ministero del Lavoro giapponese ha cominciato a pubblicare le statistiche sul karoshi..

La negazione del problema si esprime attraverso affermazioni tese ad evidenziare un forte attaccamento etico al lavoro. Senso del dovere e piacere per il lavoro sono le giustificazioni più frequenti addotte da un workaholic.

In questo contesto appare pertanto necessario analizzare quali siano le motivazioni sociali, personali, organizzative che hanno portato a questi cambiamenti e che conducono alla dipendenza da lavoro

Seppure le condizioni e le motivazioni ad andare oltre il consueto orario di lavoro non sono condizioni sufficienti per poter parlare di Workaholism. Il workaholism, come vedremo nei successivi paragrafi, è caratterizzato dalla presenza di una componente interna all'individuo che lo spinge a lavorare eccessivamente e il lavorare un gran numero di ore rappresenta esclusivamente uno dei possibili comportamenti messi in atto.

## LA DIFFERENZA DI GENERE

---

Il fenomeno del workaholism sembra interessare il 25% della popolazione. Il genere maggiormente rappresentato è quello maschile, anche se il numero delle donne affette da tale “patologia” sembra essere in costante aumento. Le caratteristiche comuni tra uomini e donne sono identificabili con il **perfezionismo, il coinvolgimento nel lavoro e l’incapacità di delegare i compiti agli altri**. Le donne però riportano **livelli di stress** collegati al lavoro **più elevati** degli uomini, probabilmente **a causa dei conflitti familiari**

Il nodo centrale attorno a cui ruota la dipendenza da lavoro nel genere femminile è senza ombra di dubbio il “non sentirsi abbastanza”. Donne con bassi livelli di autostima tenderanno a creare condizioni lavorative per cui si sentono indispensabili per gli altri: questo rimanda loro l’immagine di persone valide e necessarie. Le donne lavorano fino alla morte per colmare il vuoto dell’inadeguatezza; gli uomini lavorano fino alla morte per confermare il mito della loro superiorità. Le donne si dicono: “ non sono abbastanza, quindi devo lavorare per dimostrare chi sono”. Gli uomini si dicono: “devo lavorare per preservare l’idea della mia superiorità , perché questo è quello che ci si aspetta da me!”

A questo proposito, spesso si sente dire dai propri genitori o dai saggi: “comportati da bravo ragazzo” il che significa lavora sodo e occupati del sostentamento della tua famiglia, come una vecchia tradizione culturale. I bravi ragazzi erano dunque quelli che non avevano difficoltà, che facevano sempre le cose giuste rendendo orgogliosi i propri genitori e che seguivano ruoli e schemi. Purtroppo questo stile di vita ci allontana dai nostri sentimenti e dai nostri bisogni, ci rende talmente razionali dallo scollegarci dalla nostra parte emotiva. Il mito del bravo ragazzo diventa una maschera dietro la quale si nasconde il deserto emotivo – relazionale.

Come si può facilmente notare le differenze legate al genere rispetto alla dipendenza da lavoro, riguardano in particolare modo gli assunti di base: le donne si ammalano per incontrare il consenso altrui, gli uomini per soddisfare certe aspettative.

Se invece spostiamo la nostra attenzione sull'espressione di questa "patologia" non si riscontrano grandi differenze tra uomini e donne: sbalzi d'umore, perdita del concetto di privacy, disturbi connessi al sonno, forze lavorative inesauribili, sono presenti in entrambi i sessi fino alla compromissione della vita sociale, affettiva e della propria salute fisica.

Importante però sottolineare il peso del pregiudizio sociale di cui è oggetto il sesso femminile. La vergogna e i sensi di colpa ad essi associati fa sì che le donne, dipendenti rifiutino di prestare attenzione ai sintomi della dipendenza, rimanendo il più a lungo possibile nell'ombra e schiacciate dalla sofferenza.



## DEFINIAMO IL LAVORO

Senza ombra di dubbio, la rivoluzione industriale prima e quella tecnologia degli ultimi anni, hanno modificato letteralmente le modalità di approccio al lavoro mutandone completamente il senso e il significato, poiché si è modificato letteralmente il tempo che si dedica al lavoro, le modalità con il quale ci si dedica, il coinvolgimento emotivo e relazionale e i luoghi di svolgimento dello stesso.

Mentre in passato era netta la distinzione tra luogo/ambiente di lavoro e quello privato, con la rivoluzione informatica tale muro è stato completamente abbattuto. Oggi si lavora dappertutto, in treno, mentre si viaggia, mentre si fa la fila in qualche ufficio si rispondono alle e-mail o si è in grado, grazie a pc e tecnologie mobile di stare costantemente connesso. L'ufficio è in ogni dove e con la possibilità di essere informati in tempo reale circa l'andamento della propria attività lavorativa si facilita l'assorbimento al lavoro anche nei momenti tradizionalmente dedicati alla famiglia, al riposo o alle attività di tempo libero.

Bazyk (2005) categorizza il lavoro sulla base di tre fattori determinati:

**biologico:** intendendo il lavoro come mezzo per garantirsi le necessarie condizioni per la sopravvivenza;

**sociali:** in quanto è la società che impone ed assegna il "valore" ed i "valori" al lavoro

**temporali:** il tempo impiegato a lavorare occupa gran parte della nostra vita e il suo significato si sviluppa nel corso della vita dell'individuo, tanto che, oggi gli individui vengono identificati in base al proprio lavoro, alle proprie scelte lavorative, allo sviluppo della loro carriera .

Facile, dunque, intuire che il Workaholism è strettamente connesso ai mutamenti sociali, culturali ed economici avvenuti negli ultimi decenni che hanno profondamente modificato il significato che l'individuo, ma anche la società in generale, attribuiscono al lavoro.

### **In Italia**

---

Lavoratori, manager e aziende considerano il lavoro oggi, non più un mezzo che dà la possibilità di vivere decorosamente la propria esistenza, ma un valore estremamente positivo dove sforzi, sacrifici e flessibilità smisurata di orari lavorativi, possa aumentare la possibilità di successi personali nella società, ma nello specifico, più avanti analizzeremo, come al maggiore sforzo non corrisponde sempre un'efficienza lavorativa.

In Italia secondo il rapporto Istat "I tempi di lavoro" (Istat, 2011), è stato rilevato come le ore lavorate risultano essere 1,3 in più rispetto alla media dei paesi europei, a causa della maggiore incidenza dei lavoratori autonomi, il maggior peso delle piccole imprese e la minore diffusione dei contratti part-time rispetto ad altri paesi europei, con il 35,2% degli occupati che lavorano sei giorni alla settimana, in particolar modo nei settori del commercio, l'agricoltura, e nella più generale categoria dei liberi professionisti. Secondo il rapporto OCSE (2011) in Italia, come in gran parte dei paesi europei, la proporzione di chi lavora almeno 40 ore a settimana supera di gran lunga il numero di lavoratori che sono occupati in attività lavorative per meno di 40 ore. Nello specifico, il rapporto indica come il 74% degli uomini e il 40% delle donne lavori per un orario pari o superiore alle 40 ore settimanali con un incremento dello 0,6% negli uomini e il calo del 10% tra le donne, spiegabile con i dati congiunturali della maggiore diffusione del numero di contratti part-time nelle donne. Viene inoltre riscontrato dal rapporto Istat (2011) come le persone che lavorano oltre le 50 ore settimanali necessitano di lavorare almeno 6 giorni alla settimana e il 18,1% addirittura sette giorni su sette. A questi dati bisogna aggiungere ulteriori considerazioni tra le quali il

tempo speso mediamente per lo spostamento casa-lavoro che occupa ulteriori 5 ore a settimana o i momenti dedicati alla pausa pranzo che spesso avviene sul luogo di lavoro e che incrementano ancor di più il numero di ore della propria giornata impiegate nello svolgimento di attività connesse alla propria attività lavorativa e non alla vita personale.

### **Situazione prima e dopo gli anni settanta**

---

Prima del 1971 chi oggi verrebbe definito un workaholic veniva invece chiamato stacanovista. Raramente la società lo vedeva come un soggetto in patologia, spesso veniva ammirato e lodato per il suo spiccato senso del lavoro.

Nel 1969 in Giappone si ha il primo caso noto e studiato di persona deceduta per lo stress per il troppo lavoro. Solo negli Stati Uniti, in Germania ed in Giappone la società comincia ad avere coscienza che tale comportamento autodistruttivo abbisogna di un approccio, analisi e classificazione medica. In Italia non era raro imbattersi ancora nella metà degli anni novanta con psicologi e medici che ignoravano tale patologia comportamentale. Con la diffusione di internet gli studi scientifici su tale fenomeno sono diventati di pubblica diffusione tra gli addetti ai lavori, ma tale patologia rimane ancora pressoché sconosciuta in Italia nella popolazione comune anche se di elevato livello culturale.

La società, gli amici, l'ambiente di lavoro ed il consenso che il workaholic si costruisce giorno per giorno lo fanno mimetizzato tra la società, invisibile, rispettabile, tanto da non comprendere il motivo per cui la famiglia si lamenta. È questo è uno dei segni di riconoscimento del workaholic: il dualismo tra consenso esterno e notevole risentimento dei familiari. Ma chi vive con un workaholic si sente tradito, impotente: competere con un'ossessione così forte è impossibile.

Il lavoro ha un effetto anestetizzante sia sulla loro sfera emotiva che li rende distaccati e insensibili sia sulla loro attività sessuale che si riduce o si azzerà addirittura. I segni esteriori di affetto, salutarsi baciandosi sono aborriti. Il sistema familiare è mantenuto fin tanto che i membri lo sopportano ed è costretto ad adattarsi per mantenere l'equilibrio. Per il workaholic non c'è più differenza tra ufficio e casa, porta il lavoro in casa, a letto, nel week-end o in vacanza.

Le donne presentano livelli di stress collegati al lavoro più elevati degli uomini, probabilmente a causa dei conflitti familiari.

I dati a livello mondiale sono sconcertanti e tutti nel mondo condividono una visione del lavoro come elevato valore morale

#### **DALLA PASSIONE ALLA DIPENDENZA**

Partendo da un'analisi breve delle degli elementi che spingono l'uomo a lavorare anche "oltre" analizziamo l'importanza che pone ad esempio

**MASLOW: Motivazione, rappresentata a vari livelli** (quella base) collegata alla necessità di soddisfare un bisogno, c'è quella sociale e interpersonale, spinte che può rendere soddisfatta una persona se può operare a contatto con gli altri (utenti, colleghi, clienti), fino a contemplare il livello maslowiano più alto che porta le motivazioni all'autostima e all'autorealizzazione.

**MCCLELLAND** ha distinto tre grandi aree motivazionali relative; al successo, al potere e alla realizzazione

Ma la prima distinzione da fare è quella tra persone "affette" da dipendenza dal lavoro e le persone che "amano il proprio lavoro" e che sono di conseguenza in grado di prestazioni professionali molto al di sopra della media. Ed è proprio quello che distingue l'eccellenza dalla dipendenza.

L'attività lavorativa è collocata alla passione, alla motivazione e all'interesse, alla dedizione lavorativa, ma non è vissuta come una ossessione né come un qualcosa a cui è possibile o lecito fuggire. È la persona che guida e domina il proprio sforzo realizzativo e non ne risulta schiava, non è presente la fame da lavoro e la compulsione a lavorare, potendo avere anche momenti di svago. I professionisti e i manager sono consapevoli sanno che potrebbero fare difficilmente a meno del valore aggiunto che è loro offerto dal lavoro. Tuttavia il criterio della consapevolezza di ciò che viene fatto e il senso autocritico, capacità di autolimitarsi è assolutamente fondamentale per comprendere la differenza tra il lavoro duro e il workaholism, in quanto è esattamente la consapevolezza che manca a quest'ultimo.

#### **MANIFESTAZIONI DELLA DIPENDENZA DA LAVORO**

Il workaholism (o dipendenza da lavoro) è la dipendenza che si sviluppa nelle persone che non sanno e non possono allontanarsi, fisicamente e mentalmente, dalle proprie occupazioni professionali. È considerata una dipendenza rispettabile, socialmente tollerata, vissuta con una sorta di "benevolenza" sia dal soggetto che dall'ambiente. Ma, come in tutte le dipendenze, le persone tendono a sottovalutare il proprio stato, convinte di poterne uscire fuori quando vogliono. Purtroppo non è sempre così. Notevoli, infatti, sono i contraccolpi sulla salute psicofisica del workaholic, non solo nel contesto lavorativo, ma anche sui suoi rapporti familiari e sulla sua vita sociale. Quando il "workaholic" è a capo di un team di lavoro lo stress e la pressione ricadono sulle spalle dei collaboratori: possono così verificarsi forme di sopruso, nel contesto di una leadership autoritaria e direttiva che non lascia spazio alle persone.

Il percorso di individuazione potrebbe partire dall'analisi del mondo del lavoro. Ciò ci può aiutare a individuare da un lato le caratteristiche degli individui work addicted, dall'altro le cosiddette "organizzazioni malate" all'interno delle quali è

possibile ritrovarsi agli ordini di un superiore apparentemente di successo ma in realtà connotato da tratti psicopatologici.

Ma anche all'interno della famiglia. Se la famiglia e gli amici pensano che il lavoro "comandi la vostra vita", se troppo spesso non si partecipa a eventi sociali a causa della professione, o se quotidianamente ci si porta a casa del lavoro da svolgere. allora si dovrebbe cominciare a interrogarsi seriamente perché e valutare, con senso critico, le ripercussioni sulla salute fisica e sulla vita affettiva dei workaholic come possono essere incredibilmente pesanti.

## **IL LAVORO NELLE ORGANIZZAZIONI**

In molti campi del sapere si studiano le organizzazioni e si delineano le teorie organizzative, in sociologia, in economia e in psicologia sono state sviluppate teorie organizzative di natura diversa, ma la maggior parte di esse presuppone alla base l'esistenza di un "uomo razionale" che vive e lavora in una struttura gerarchica, funzionale, organizzata, altrettanto logica e razionale. Ma così non è.

Vanno fatte delle premesse sui vari significati da attribuire all'oggetto "lavoro", alla realtà che il mondo lavoro manifesta in ogni sua dimensione, comprese quelle patologiche e funzionali.

1. Il lavoro non può essere considerato un dato "ovviamente dato", né come un fatto intrinseco alla natura dell'essere umano. Non si può dare per scontato che l'esperienza organizzativa aziendale non sia piena di contraddizioni e che tutte le persone preferirebbero lavoro in alcuni sistemi aziendali organizzati piuttosto che in altri e con altre modalità.
2. Il contratto "psicologico" è ben più potente del contratto di lavoro e può favorire o impedire l'instaurarsi di un vero e proprio legame tra soggetto e organizzazione. Oltre ciò le imprese manifestano una quantità di elementi e dinamiche niente affatto razionali, logiche, pianificate,

orientate unicamente all'obiettivo del profitto. Il mondo del lavoro è permeato da irrazionalità non solo nelle organizzazioni ma anche all'interno del gruppo di lavoro e del sistema socio organizzativo nel suo complesso.

3. Bisogna inoltre considerare il peso del potere che è nelle mani di chi, di fatto gestisce, organizza e determina la vita lavorativa sia a livello macro ( il vertice organizzativo) sia a livello micro ( persone che fanno parte dei vari livelli della gerarchia organizzativa)

Pertanto al di là delle considerazioni sociali e culturali relative al nostro modo di vivere il lavoro nell'attuale società occidentale e alle dinamiche della società post moderna, è necessario porre l'attenzione su come alcune culture organizzative possono incentivare il workaholism.

Nella maggioranza dei casi si fa confusione tra motivazione, passione, lavoro duro, organizzazione e dipendenza da lavoro e soprattutto si scambia il concetto di quantità con qualità del lavoro privilegiando sempre il primo sul secondo, il che significa dare maggiore importanza e rilevanza alla presenza sul luogo di lavoro che alle ore lavorate per raggiungere un risultato concreto.

### **GLI EFFETTI DEL WORKAHOLIC NELLA VITA LAVORATIVA E IN AMBITO ORGANIZZATIVO AZIENDALE**

---

Il dipendente da lavoro non gode di una positiva percezione sociale, a meno che questo non sia inserito a sua volta in una workaholic organization, naturalmente! Dato che la sua preoccupazione e compulsione operativa lo rendono invisibile, numerose persone lo collocano sostanzialmente in una posizione di isolamento sociale. Dunque, dal punto di vista sociale, il dipendente da lavoro si colloca come un lavoratore solitario che non ha e che non vuole trovare il tempo di curare i rapporti con i colleghi, troppo preso dal proprio lavoro. Con i pari livello si ingenera una sorta di silenziosa modalità di vivere la vita di lavoro ,

concretizzata da comunicazioni operative tecniche sui compiti da eseguire, sulle scadenze da rispettare, sulla risoluzione di problemi professionali. Diverso è il caso delle relazioni con i superiori nei confronti dei quali il dipendente da lavoro, può invece nutrire una maggiore sensibilità personale e tecnica ma sempre rivolta al fine della gestione dell'area professionale e del raggiungimento degli obiettivi.

E' da notare che il workaholic è una persona che opera su compiti specifici, con obiettivi predeterminati, su risultati complessi da costruire, con livelli di responsabilità molto complessi e con il coinvolgimento nei processi organizzativi di varia natura.

#### **Conseguenze a livello di benessere/malessere individuale ed organizzativo**

Il Workaholism può causare numerose conseguenze positive e negative, sia a livello individuale che a livello organizzativo, superando inoltre le barriere tra la vita lavorativa e la vita privata. È bene ricordare, come i differenti presupposti teorici sottostanti al Workaholism e i differenti strumenti di misura utilizzati nel corso del tempo, siano la principale causa della discordanza dei risultati empirici emersi dall'analisi della letteratura: considerare il Workaholism sia come costruito positivo che negativo o esclusivamente negativo possono portare ad individuare differenti e a volte contraddittori risultati.

Partendo da un punto di vista strettamente individuale i Workaholic riportano valori maggiormente critici, rispetto ad altri profili di lavoratori, per quanto concerne la sfera della salute fisica e psicologica. I Workaholic manifestano sintomi psicosomatici maggiori ed un conseguente e generale minore benessere fisico ed emotivo a causa della forte spinta compulsiva che focalizza le risorse dell'individuo esclusivamente sulle proprie attività lavorative, non permettendo



la presa di coscienza circa i problemi di salute<sup>8</sup>. Inoltre, come visto nei paragrafi precedenti, già un eccessivo numero di ore dedicate al lavoro può provocare, indipendentemente dalle motivazioni sottostanti, a problemi inerenti la salute fisica<sup>9</sup>. Gli effetti negativi del Workaholism sono stati individuati nel corso del tempo da differenti autori, sia sullo Strain Fisiologico<sup>10</sup>, sia in rapporto allo Strain Psicologico che permettono di individuare un sostanziale accordo della relazione negativa tra Workaholism e benessere psicofisico.

Facendosi carico di una notevole mole di lavoro, i Workaholic risultano particolarmente esposti a riportare livelli elevati percepiti di Carico lavorativo. Le eccessive energie immesse nelle proprie attività lavorative da parte dei Workaholic sembrano inficiare la bontà delle relazioni interpersonali sia all'interno delle organizzazioni lavorative che nella vita quotidiana. Alcuni autori, hanno individuato una relazione negativa tra Workaholism e Conflitto tra colleghi (Porter, 2001) anche se non risulta chiaro se le persone, in contatto con i Workaholic abbiano la stessa percezione negativa di tale rapporto; sul versante familiare<sup>11</sup> viene individuato come i Workaholic presentino una sensibile

---

<sup>8</sup> (McMillan et al., 2001)

<sup>9</sup> Sparks, Cooper, Fried & Shirom, 1997; Iwasaki et al., 1998; van der Hulst, 2003)

<sup>10</sup> Per stress lavorativo si intende quel processo stressogeno che coinvolge l'individuo nella sua interazione con l'ambiente di lavoro e manifesta uno squilibrio tra l'organizzazione e le capacità/ risorse dell'individuo. Tale squilibrio può rilevarsi tanto in senso positivo che negativo: in senso negativo viene indicato come **Strain**, cioè inadeguatezza del sistema di adeguarsi ai bisogni dell'individuo. (Oates, 1971; Fassel, 1992; Spence & Robbins, 1992; Kanai et al., 1996; Scott et al., 1997; Porter, 1996; Shimazu & Schaufeli, 2009; Shimazu, Schaufeli, & Taris, 2010),

<sup>11</sup> Robinson & Post, 1997; Robinson, 1998a; Robinson, Flowers, & Carrol, 2001); (Killinger, 1991; Spence & Robbins, 1992; Robinson, 1998a; Bonebright et al., 2000; Robinson et al., 2001; McMillan & O'Driscoll, 2004; Taris et al., 2005; Aziz & Zickar, 2006; Dewilde, Dewettinck, & Vos, 2007; Aziz & Cunningham, 2008; Schaufeli, Taris, & van Rehen, 2008b; Bakker, Demerouti, & Burke, 2009)

difficoltà nella comunicazione, partecipazione alle attività familiari e un generale minor coinvolgimento emotivo nelle relazioni familiari.

La grande quantità di tempo associata alle attività lavorative provoca nei Workaholic livelli maggiormente critici di Conflitto tra vita privata e vita lavorativa, vista l'impossibilità di mantenere un equilibrio tra le due sfere, spinti dalla dimensione compulsiva. In questo quadro emerge pertanto come i Workaholic rispetto ai Non Workaholic riportino elevati livelli di questa tipologia di conflitto come evidenziato da differenti autori

## IL PROCESSO DELLA DIPENDENZA DA LAVORO

### LE FASI: INIZIALE, CRITICA, CRONICA

In questo paragrafo vedremo come le caratteristiche del workaholic cominciano a manifestarsi sempre più chiaramente man mano che la dipendenza si struttura, e quali sono i sintomi, utili a segnalarne la comparsa.

Ovviamente lavorare tanto e provare piacere nel farlo non sono certo indice di dipendenza, ma se questo comportamento viene estremizzato e reso compulsivo si è di fronte alla comparsa del fenomeno “workaholism”.

Gli studi di Guerreschi (2005) offrono una schematizzazione della sindrome in tre fasi che prevedono il passaggio da un comportamento normale ad uno additivo.

Fase iniziale = uso , piacere, abuso del lavoro

Fase critica = abuso, comportamento evasivo, assuefazione

Fase cronica = assuefazione, dipendenza

La prima fase detta << Iniziale >> evidenzia come il “pericolo” inizi in modo innocuo. Il normale stile di vita viene gestito in base ai ritmi di lavoro. L’individuo comincia però a lavorare di nascosto, passa il suo tempo libero leggendo cose che riguardano esclusivamente il suo lavoro, lavora anche nei fine settimana e lo stile di vita diventa frettoloso; i suoi pensieri sono quindi sempre inerenti al lavoro.

I rapporti interpersonali peggiorano a causa della fissazione facendo sì che non ci sia più tempo per la famiglia, o altri interessi. Nel workaholic nascono così i sensi

di colpa<sup>12</sup> che vengono vissuti, ma non ammessi. Se infatti un individuo si dedica unicamente al lavoro, finisce con il vivere questo atteggiamento con vergogna.

Spesso poi le persone a rischio tendono a disprezzare chi trova piacere nello svago perché ritenuto attività futile e non produttiva come il lavoro. In questo stadio della dipendenza non è possibile individuare evidenti disturbi fisici o psichici. Sintomi psichici possono essere stati di esaurimento, depressioni leggere, paure infondate e disturbi della concentrazione. I disturbi fisici invece si manifestano soprattutto con mal di testa, mal di stomaco, e disturbi cardiaci o circolatori.

I dipendenti si dedicano sempre più al lavoro ignorando questi problemi, pensando che le loro forze siano inesauribili.

Nella seconda fase denominata << Critica >> diventa possibile individuare se si tratta di una dipendenza vera e propria oppure se la persona a rischio sta solamente abusando della << Droga lavoro >>. Se la dipendenza si espande, il dipendente non smette più di lavorare. Si sviluppa un fenomeno paragonabile a quello dell'alcolismo, che vede il soggetto interessato incapace di trattenersi dopo aver bevuto un bicchiere di vino.

L'individuo in questo stadio cerca delle scusanti per giustificare la sua mania. I vari tentativi di regolare la sua dipendenza attraverso la gestione organizzata del tempo falliscono e mettono in evidenza le sue debolezze.

Le nuove proposte di lavoro sono l'unico modo per uscire dall'autocommiserazione. I workaholics infatti se non accumulano abbastanza lavoro si sentono inutili, perché non sono sufficientemente sotto pressione. È

---

<sup>12</sup> In psicologia il senso di colpa è un sentimento umano che, collegato alla colpa, intesa come il risultato di un'azione o di un'omissione che identifica chi è colpevole, reale o presunto, di trasgressioni a regole morali, religiose o giuridiche, si manifesta a chi lo prova come una riprovazione verso se stessi

solo lo stress e le continue richieste che li enfatizzano a continuare la folle "missione".

Inoltre essere commiserati dagli altri (colleghi e non) a causa del tanto lavoro diminuisce i sensi di colpa e rafforza la loro autostima.

In parallelo all'apparente efficienza compare in risposta un comportamento aggressivo e impaziente contro chi non dedica tutto il suo tempo al lavoro, manifestando in maniera sempre più evidente anche un disagio fisico.

In questo stadio i sintomi sono: pressione alta, ulcera e depressioni; resi talmente gravi dalla noncuranza e rifiuto del problema da necessitare un intensivo trattamento medico.

A questo punto interrompere il lavoro diventa indispensabile per la salute dell'individuo, ma le vere cause della sofferenza non vengono considerate.

Nella terza ed ultima fase chiamata da Guerreschi << Cronica >> aumenta sensibilmente il numero di ore dedicate al lavoro che diventa: notturno, feriale e festivo.

Il workaholic raggiunge dei veri e propri livelli di disperazione. È per questo che tratta con molta durezza ed ingiustizia i colleghi che non condividono il suo stile di vita; inconsciamente vorrebbe che anche gli altri si riducessero alla totale rinuncia di se stessi come ha fatto lui, ma poiché non è possibile si chiude a riccio respingendo gli altri.

Il workaholic resta attivo solo grazie alla sua attività professionale e per questo se la gestisce in modo da non dover smettere mai di lavorare. Per questo motivo i dipendenti da lavoro non dormono abbastanza. Ad alcuni bastano dalle tre alle cinque ore di sonno, altri invece resistono giorni interi senza mai chiudere occhio. Il rendimento del dipendente ovviamente diminuisce di molto e l'uso di

stimolanti, calmanti, alcol e nicotina fanno il resto per accelerare il fallimento morale e sociale.

Accanto alla rassegna proposta da Guerreschi (2005), la dipendenza da lavoro è stata trattata anche da Diane Fassel (1990) che a sua volta distingue altre tre fasi più legate, questa volta, al disturbo ossessivo compulsivo.

Nella prima fase il dipendente pensa a lavorare tutto il tempo, fa continuamente liste di lavori da fare e lavora più del dovuto.

Nella seconda fase possono aumentare altri tipi di dipendenze legate a quella di base. Le relazioni sociali vengono eluse in nome del lavoro e aumenta l'insonnia.

L'ultima fase è quella invece in cui il workaholic sviluppa forti disagi fisici e psicologici.

In relazione a quanto velocemente sintetizzato qui sopra proponiamo la << Scala della work addiction >> proposta da D. Fassel sulla falsa riga della "Jellnick Scale"<sup>13</sup> tradizionalmente usata nella diagnosi e nel trattamento dell'alcolismo.

Questo schema rende bene l'idea di quali stadi evolutivi la dipendenza da lavoro prevede nel suo decorso.

Fretta, impegni, preoccupazioni., assistenza

Incapacità di dire "no"

Pensiero costante al lavoro

Produzione compulsiva di liste

Fiducia eccessiva nelle proprie capacità

Nessun giorno libero

Stadio iniziale

---

<sup>13</sup> (Jellnick & Murphy, 1989)

Ore di lavoro superiori a 40

Aumento di altre dipendenze: cibo, alcol, ecc

Vita sociale diminuita o inesistente

Disinvestimento nelle relazioni

Fallimento nei tentativi di cambiare

Esaurimento fisico, insonnia

Stadio critico

Stati comatosi, assenze

Svenimenti

Mal di testa cronico, mal di schiena, pressione

alta

ulcera, depressione

Ictus, malattie gravi, ospedalizzazione

Appiattimento della vita emotiva

Stadio cronico

Crollo morale e spirituale

Morte

## RIPERCUSSIONI A LIVELLO SOCIALE

Il dipendente da lavoro condivide con numerose altre tipologie di tossicodipendenti la sorte di rendere difficile, limitate e impossibili, talvolta le relazioni interpersonali.

Dal punto di vista generale e concreto si può ben immaginare come che impostare la propria vita sullo svolgimento delle attività professionali tende a limitare notevolmente la cura delle relazioni non strettamente professionali , extralavorative e informali, al contrario di quelle professionali che invece vengono curate al massimo . Si sintetizza tutto nel fatto che le relazioni sociali sono una “perdita di tempo”!

Lo distanziarsi dal campo socio relazionale della vita di tutti i giorni va di pari passo con le altre con altre manifestazioni tra le quali spicca la distruzione progressiva della vita di coppia o familiare (vedi paragrafi successivi).Ma la mancanza di relazioni incide anche su altre aree, ad esempio quella della gestione del tempo libero e della scelta su come trascorre i periodi di ferie. Le ferie infatti se non possono essere aggirate in alcun modo vengono considerate dai workaholic come periodi in cui poter recuperare del lavoro, attività lavorative rinviate o ancora avvantaggiarsi su altri impegni.

Compromessa è l’area della “comunicazione” e dell’”esplicitazione di se stessi” in ambito relazionale da parte del workaholic. Mentre infatti sul lavoro il dipendente da lavoro si sente costretto a comunicare per tenere fede al proprio contesto lavorativo, in ambito interpersonale vive in modo chiuso e asettico, limitato a comunicazioni di genere pratico o organizzative, povero di manifestazioni affettive. Fortemente carente a livello empatico egli nemmeno riesce a rendersi conto di come si comporta e dice o fa nei confronti degli altri.



Nelle relazioni interpersonali, infatti non ci sono ruoli da gestire, non c'è nulla da aggiungere e il workaholic non ha da realizzare un adeguato controllo sulle persone e situazioni. Chiaramente non manifestando un genuino interesse per gli altri e non provando la capacità di interessarsi alle altre persone senza che via sia uno scopo legati alle attività professionali, il workaholic fugge da tali situazioni che avverte spesso e volentieri come minacce, in quanto non si sente protetto dal ruolo che non riesce a mantenere e che non appartiene. Anche perché in ambito interpersonale le sue risorse sono davvero limitate: si dimostra stanco in costante recupero di energie psicofisiche e stanchezza che tendono a fornire giustificazioni per la fuga dalle relazioni sociali.

In tale ottica è anche facile comprendere come il dipendente da lavoro sia maggiormente propenso ad impegnare il suo tempo in attività individuali, attività fisica solitaria e a limitato impatto sociale. Infatti mentre sul lavoro l'assunzione del ruolo professionale lo giustifica ai propri occhi rispetto all'assunzione di comportamenti artefatti per mezzo dei quali egli gioca un ruolo e una parte che conosce, in relazioni interpersonali invece dovrebbe mettere in campo comportamenti che sono fuori dai suoi schemi.

Se le cose stanno così è facile capire quali saranno gli effetti sulla globale vita di relazione di un soggetto dipendente da lavoro individuandosi soprattutto nell'isolamento del workaholic.

### **A LIVELLO DI VITA FAMILIARE**

---

La dipendenza da lavoro fa avvertire gli effetti negativi della sua presenza non solo nel contesto lavorativo ma anche e soprattutto in quello familiare. Non si è sempre data adeguata considerazione a tale lato del problema. Agli inizi degli studi sul workaholism la famiglia sembrava non restarne coinvolta, ma nel momento si è provveduto poi ad intervistare la famiglia di un dipendente da lavoro ci si è subito resi conto come gli effetti invece ci sono e sono anche molto

evidenti. Non dimenticando però di analizzare anche l'assunzione di responsabilità al delinarsi del workaholic. Infatti il ruolo che assurgono i partner e gli altri membri della famiglia. Al di là di quello che potrebbe essere l'atteggiamento reale o concreto del nucleo familiare alcuni dipendenti da lavoro si sentono appoggiati, sostenuti e capiti, altri invece incompresi, criticati e isolati. Tuttavia dal lato famiglia è difficile rendersi subito conto di quello che sta accadendo la presa di consapevolezza, quando c'è è graduale. Anche perché come è stato più volte rilevato la dipendenza da lavoro si manifesta con modalità talmente quasi normali da risultare invisibile.

Si avviene ad una distruzione dell'intimità familiare e all'abitudine di fare entrare sempre il lavoro tra le mura di casa, portandolo con se anche a letto, quando troppo spesso si vede il computer tra le lenzuola. Il lavoro pertanto mangia e sottrae tempi e spazi e le relazioni famigliari recedono non al secondo posto ma in fondo in fondo alla scala.

Tuttavia il sistema familiare può mantenere e supportare la situazione disfunzionale nella quale vive il workaholic consentendo a quest'ultimo di continuare per la sua strada che continua ad avere una condotta abusante nei confronti dei familiari, in quanto c'è sempre una forte sollecitazione verso la costruzione di una situazione malata e disfunzionale nelle quali le modalità di vita del workaholic sono tollerate ed infine assecondate.

Anche la presenza- assenza del workaholic in seno alla famiglia si configura come un elemento molto disturbante dato che intacca la base affettiva delle relazioni familiari.

Come si può comprendere se la famiglia viene sottoposta a situazioni del genere oltre alla possibilità malata di allinearsi e assecondare la disfunzione del soggetto malati di lavoro può intraprendere una battaglia contro il partner fatto di accuse e contro accuse, rinfaccio di sentimenti feriti, stati abbandonici, fino ad arrivare

alla crisi e alla rottura del rapporto familiare. E' proprio il sentimento di trascuratezza e la messa in "secondo piano" e quindi considerati soggetti "non amati" che porta alle esplosioni interpersonali facendone aumentare il rischio di separazioni e divorzi dovuti proprio all'indifferenza emotiva che può infine colpire reciprocamente i partner portandoli a cercare all'esterno ciò che ormai ritengono di non poter reperire più all'interno della famiglia. Ma allo stesso tempo, il comportamento cinico del workaholic può portare a rendere il partner altrettanto distaccato, cinico e disinteressato e limitare gli interessi alle specifiche necessità materiali e a fare anche del sesso un rapporto esclusivamente un rapporto mercenario e temporaneo finalizzato a solo al soddisfacimento sessuale senza alcun tipo di coinvolgimento.

Molto spesso il workaholic all'interno della famiglia si posiziona nel suo ruolo intoccabili di colui che si sacrifica accusando i familiari di egoismo, insensibilità. E quando questo accade il sistema famiglia può rinchiudersi in se stesso, accettando di avere al proprio interno una persona presente assente che man mano viene posta ai margini della vita familiare.

#### **A LIVELLO DI COPPIA**

---

Quando uno dei due *partner* sviluppa la sindrome da *workaholism* se non si interviene prontamente, interrompendo tale stato patologico, la coppia è destinata a morire. Il *workaholic* tende a comportarsi in modo autoritario in famiglia e percepisce il coniuge come un estraneo, un accessorio, ne consegue un serio deterioramento della sfera affettiva che induce aridità, apatia, cinismo e indifferenza tra i coniugi.

In una ricerca su un campione di 326 donne (età media 47 anni) il dottor Robinson ha riscontrato che il rischio divorzio è altissimo. Solo il 45% dei *workaholic* riesce ad evitare il divorzio contro l'84% della popolazione generale. Una ricerca eziologica condotta dall'American Academy of Matrimonial Lawyers

(associazione statunitense di avvocati matrimonialisti) indica il *workholism* come una delle cause più frequenti di divorzio ed il dato superficiale di abuso di alcol o relazioni extraconiugali è spesso solo la conseguenza secondaria (ma ben visibile) della rottura matrimoniale.

Una ricerca condotta dalla Grant Thornton ha rilevato che in Inghilterra il 6% dei divorzi dell'anno 2004 è da attribuire al *workaholism*. Gli uomini sposati con le donne *workaholics* vedono una riduzione del 25% delle possibilità di godere di buona salute e potrebbero diventare alcolisti. Sono spesso divorziati dalla collera. La donna è particolarmente portata a trasformarsi in lavoro dipendente e non se ne accorge fino a quando il suo matrimonio non va in pezzi. Il *partner* percepisce se stesso come una "seconda scelta" dopo il lavoro, si sente controllato e manipolato dal coniuge.

#### A LIVELLO DEI FIGLI

---

Una volta individuato, un *workaholic* va considerato tutto il nucleo familiare in co-dipendenza. Mentre il coniuge ha la possibilità di separarsi o divorziare, come statisticamente avviene, i figli sono costretti a vivere fino alla maggiore età la situazione stressogena di un genitore *workaholic*. Danneggiati da esso, vengono definiti "co-dipendenti" e si sviluppano differenti situazioni:

- CO-D di tipo A - il figlio/a non si accorge del disturbo del genitore e lo vive come normalità;
- CO-D di tipo B - il figlio/a se ne accorge sin dall'infanzia e adotta comportamenti adattativi tra i più svariati; in questo caso la presenza del *workaholic* costringe il figlio/a "sano" ad un riadattamento dinamico in termini di tempo, di restringimento dell'investimento socio-relazionale, di spesa economica e soprattutto di investimento di energia mentale, con una generale maggior presa di responsabilità da parte di questo. Adotta

un progressivo congelamento dei sentimenti per garantirsi la sopravvivenza nel medio-lungo termine.

Il *workaholic* tende a dimenticare, ignorare o minimizzare importanti ricorrenze familiari come i compleanni dei figli.

I figli si collocano in una situazione di vuoto affettivo e di assenza di una delle due figure di riferimento, sperimentando spesso ansietà e manifestando comportamenti compensatori, il loro futuro può essere segnato dallo sviluppo di una anormale tendenza a fare, essendo sempre occupati in qualcosa di concreto, oppure dalla situazione di stasi e di inibizione di acquisizioni intellettuali, spesso accompagnato da un sentimento di inferiorità. Ma è sicuramente l'aspetto emotivo e affettivo che ne risentirà maggiormente nella strutturazione della personalità adulta.

**CAP III**

**LA DIPENDENZA DA LAVORO E LE TEORIE SULLE EMOZIONI**

## **DEFINIZIONI E TIPOLOGIE DI WORKAHOLISM E DI WORKAHOLIC**

Durante il corso degli anni, la ricerca sul Workaholism è stata caratterizzata da diversi approcci teorici che hanno cercato di spiegare l'interazione tra differenti variabili e Workaholism. Tuttavia è difficile individuare un corpus teorico univoco, ma piuttosto una serie di teorie che hanno permesso di incrementare la conoscenza circa la Work Addiction. Le diverse teorie che hanno fornito un contributo allo sviluppo e alla conoscenza del Workaholism sono suddivisibili in teorie della personalità, teorie delle dipendenza, le teorie sulle emozioni, dell'apprendimento e lo studio di sistemi sociali quali il luogo di lavoro e la famiglia.

Tale terminologia utilizzata in primis da W.E.Oates (medico-psicologo, 1917-1999) nel suo libro *Confessions of workaholics: the facts about work addiction*, ove ne descrive il desiderio incontrollabile di lavorare continuamente.

Ma non è il solo. Moltissimi autori hanno trattato questa tipo di dipendenza combinando varie definizioni e facendone derivare altrettante varie classificazioni. Ad esempio Robinson (1998) secondo il quale il termine work addiction indica un vero e proprio disturbo che si manifesta "attraverso richieste auto-imposte, incapacità di regolare le abitudini lavorative, eccessiva indulgenza nel lavoro, con la conseguente esclusione di ogni altra attività.

## **WORKAHOLISM E TEORIE DELLA PERSONALITÀ**

In generale, le teorie della personalità ritengono la personalità come un insieme di caratteristiche individuali stabili nel tempo che possono essere innescati da stimoli ambientali durante il corso degli anni e che possono essere modificati, ma non completamente rimossi nel tempo. Pertanto, analizzare il Workaholism all'interno delle teorie della personalità vuol dire considerarlo come una

caratteristica stabile nel tempo, che influenza comportamenti e che si differenzia tra gli individui<sup>14</sup> sottolineano come la teoria della personalità applicata al Workaholism permetta di individuarlo come uno stabile insieme di comportamenti che insorge negli individui a partire dalla tarda adolescenza, risulta stabile nei differenti contesti lavorativi e può essere esacerbato da stimoli ambientali come lo stress.

### **LA PERSONALITÀ OSSESSIVO –COMPULSIVA**

---

Gli studi internazionali definiscono la dipendenza da lavoro come **un disturbo ossessivo –compulsivo.**

La struttura di personalità è rigida, perfezionista. L'ansia, una inadeguata regolazione nella gestione del tempo e del lavoro stesso, una bassa autostima caratterizzano il dipendente. La perdita del controllo degli spazi e dei tempi di lavoro è totale: non esistono più regole, è presente una grave difficoltà nel riconoscere e nell'accettare i propri limiti. La negazione del problema viene esplicitata attraverso affermazioni tese a evidenziare un forte attaccamento etico al lavoro, senso del dovere, piacere per il proprio lavoro sono le giustificazioni più frequenti addotte da un soggetto dipendente. Il lavoro diventa unico propulsore e strumento di affermazione della propria identità. Il workaddict è un soggetto inadeguato e insicuro, è orientato a cercare sicurezza nella carriera e nel successo. Ipervaluta se stesso, è ipercritico con i colleghi, l'adesione al lavoro è rigida, non sa delegare nulla agli altri, è presenzialista, ipervigilante, orientato al controllo.

Il workaholic, essendo assillato dal lavoro, ha sbalzi adrenalinici elevati. È adrenalino-dipendente. Ciò determina aggressività a livello familiare e con i

---

<sup>14</sup> (McMillan & O'Driscoll, 2008). McMillan, O'Driscoll, Marsh, e Brady (2001)



colleghi; è sempre sicuro di sé, invincibile, arido. È concentrato nel successo professionale. Tende a voler avere tutto sotto il suo controllo. Non pone un confine tra la vita professionale e quella personale, familiare; perde il concetto di privacy. Dorme poco, le sue forze lavorative sembrano inesauribili. Sentono un forte disprezzo per chi frequenta concerti, teatri, sport, in sintesi per coloro che spendono del tempo in attività "futili" e non produttive come il lavoro. Passa il tempo libero, i week-end, le ferie in attività che possano avere una qualche relazione col lavoro. È incapace di rilassarsi: la sua mente è sempre alla ricerca di soluzioni per risolvere i problemi lavorativi. Quando non lavora si sente inquieto e annoiato. Non ha nessun hobby se non quelli connessi al suo lavoro. Ha una rigidità comportamentale.

Il rischio della dipendenza da lavoro, è molto alto per quelle persone insicure di se stesse, con uno stile cognitivo rigido e inadeguato a gestire i problemi, che hanno grandi difficoltà ad esprimere e a comunicare le proprie emozioni, a vivere con piacere e soddisfazione le relazioni affettive ed interpersonali e che riversano sul lavoro eccessive aspettative, energie, bisogni di conferme del proprio valore nel tentativo, inadeguato e inefficace, di avere sollievo dall'ansia e dall'insicurezza e di riempire un vuoto nella loro vita.

Ma è la cosiddetta personalità ossessiva e compulsiva che racchiude praticamente tutte le caratteristiche del soggetto workaholic.

*I sintomi principali della persona ossessiva - compulsiva sono costituiti dalla preoccupazione per l'ordine, il perfezionismo, il controllo mentale e interpersonale a spese della flessibilità, apertura ed efficienza. Gli individui con disturbo ossessivo-compulsivo di personalità mostrano una devozione eccessiva al lavoro e alla produttività, fino ad escludere le attività di tempo libero e di amicizia. Questo comportamento non è giustificato da una necessità economica. Quando occupano del tempo per le attività ricreative o per le vacanze sono molto*

*a disagio a meno che non si siano portati dietro del lavoro in modo da “non perdere tempo”. I passatempi o le attività ricreative vengono affrontati come compiti seri che richiedono un’attenta organizzazione e un duro lavoro di controllo, l’enfasi viene spostata sulla esecuzione perfetta. Questi individui trasformano il gioco in un compito strutturato e possono essere eccessivamente scrupolosi, inflessibili, coscienziosi a proposito di moralità etica e valori e possono forzare se stessi a seguire principi morali rigidi e standard di prestazioni molto rigorosi. Possono essere impietosamente autocritici nei confronti dei propri errori. Sono riluttanti a delegare compiti o a lavorare con altri. Sono assorbiti dalla logica dell’intelletto e sono intolleranti nei confronti del comportamento affettivo degli altri. Gli individui con questo disturbo possono avere difficoltà o disagio lavorativi, particolarmente quando vengono confrontati con situazioni nuove che richiedono flessibilità e capacità di compromesso. (American psychiatric association, 1995, p. 729-732)*

Come si può notare, le qualità psicologiche che sono state evidenziate sono direttamente riferibili anche alla tematica della personalità “lavoro dipendente”

Nella personalità ossessivo-compulsiva si notano soprattutto due tendenze di fondo che sono orientate al pensare e al fare. In realtà non sarebbe corretto riunire l’ossessione e la compulsione, stante anche il fatto che ciò che fonda la personalità del lavoro-dipendente è la tendenza compulsiva piuttosto che quella ossessiva.

Il progresso, la idealizzazione della ragione, l’impatto delle nuove tecnologie hanno reso il mondo e in particolare quello del lavoro un perfetto palcoscenico sul quale la personalità compulsiva può manifestare se stessa in tutte le sue dimensioni, declinandosi nella forma del workaholism.

Il valore dato alla razionalità scientifica, al pragmatismo e alla spinta verso il fare e l’agire causano una fortissima sopravvalutazione della capacità logiche di

analisi e di soluzione dei problemi, di realizzazione e di concretizzazione, coartata anche dalla sollecitazione costante che gli individui hanno di essere sempre al passo coi tempi ed adeguati alla norma, ad essere sempre produttivi, superefficienti, instancabili, vere "macchine da guerra" che non smettono mai di lavorare.

Ciò che è regolarmente relegato in secondo piano rispetto al pensiero e all'azione è il mondo dell'ascolto interiore ed esteriore, dei sentimenti, dell'empatia, dello scambio, dell'affettività e della creatività

I dipendenti da lavoro vengono considerati ossessivi compulsivi in quanto: l'ossessione viene generata da pensieri involontari e compulsioni concretizzati anche questi in atti involontari entrambi persistenti e di difficile o nullo controllo da parte del soggetto. Inoltre vengono evidenziate la reattività e lo spostamento delle pulsazioni aggressive e soprattutto della rabbia come meccanismo di difesa (freud,1936).

Il soggetto OSSESSIVO può essere rappresentato come un soggetto ordinato, perfezionista, ostinato, parsimonioso, meticoloso, incline al ritiro in sé, ma anche affidabile, preciso, pratico, scrupoloso e con elevati valori etici.

E' importante sottolineare i problematici rapporti che nutre il workaholic con la dimensione tempo e il concetto di efficienza, produttività. Il bisogno di controllo, l'investimento sulle funzioni "cognitive" diventano nella vita dell'ossessivo elementi di centrale rilevanza per il mantenimento della propria autostima e della propria identità personale.

In parallelo vengono rimossi e negati i sentimenti e il proprio mondo interiore.

Alla domanda "come stai?" il dipendente da lavoro risponde elencando tutto quello che sta facendo o che deve fare; l'ossessivo alla domanda "cosa provi?"

risponde esplicitando cosa pensa in quel momento. Tale semplice segnale è indice della tendenza alla anaffettività che, peraltro accomuna i workaholic con gli Alessitimici. Infatti i dipendenti da lavoro si difendono più dagli affetti, dai desideri, dalle pulsioni, in quanto tali moti dell'animo sono concepiti come destabilizzanti, pericolosi, mentre l'attività intellettuale e cognitiva è altamente sovrainvestita.

Gli ossessivi che rivestono ruoli importanti negano loro il riposo e lo svago che sarebbero adeguati e danneggiano i dipendenti facendo della compulsività la regola della loro azienda. La vita di tale persone può apparire normale se sono inserite in ambienti lavorativi e formali caratterizzate da procedure e norme , mentre rispetto alle relazioni intime diviene pressoché nullo.

Si ritiene infatti che il lavoro eccessivo debba essere considerato come un totem protettivo di rifugio della mente profonda che consente alla persona di sopravvivere all'angoscia emergente legata al manifestarsi del mondo delle emozioni e degli affetti.

Il concetto di COMPULSIONI invece sta ad indicare la differenza tra ciò che sarebbe ragionevole ed adeguato fare e ciò invece che si è costretti a fare senza via di scampo e senza poter scegliere la compulsione infatti annulla la possibilità di scelta del soggetto al di là del fatto che porti ad atti altamente distruttivi per la persona o azioni costruttive (come far del bene agli altri)

## **LE DIFFERENTI TIPOLOGIE DI WORKAHOLIC**

---

Le diverse concettualizzazioni del Workaholism, come precedentemente accennato, portano alla possibilità di identificare differenti tipologie di Workaholic.<sup>15</sup> L'attenzione deriva dalla necessità di distinguere diverse forme di

---

<sup>15</sup> (Douglas & Morris, 2006; Guerreschi, 2009).

dipendenza da lavoro, basandosi **sull'osservazione dei comportamenti messi in atto dai lavoratori.**

Brevemente, come riportato da Guerreschi (2009),

Fassel (1992) individua quattro tipologie di Workaholic:

- il Lavoratore Compulsivo: caratterizzato da una così forte forma di compulsione verso il lavoro che lo porta ad essere estremamente perfezionista;
- il Lavoratore Frenetico, che condivide con il profilo precedente l'aspetto della compulsione ma che tuttavia non risulta stabile nel tempo variando di intensità raggiungendo talvolta limiti estremi;
- il Lavoratore Nascosto che si caratterizza per la consapevolezza di un rapporto inadeguato verso il proprio lavoro e che tuttavia agisce in modo eccessivo nel lavoro solamente nel momento in cui i suoi comportamenti non possono essere osservabili da altre persone;
- il Lavoratore Anoressico infine, rifiuta la dipendenza verso il lavoro attraverso strategie di evitamento che tuttavia provoca l'insorgenza di sensi di colpa.

Naughton (1987) suddivide invece i lavoratori in quattro profili:

- i Workaholic con alto coinvolgimento, caratterizzati da un'alta devozione verso il proprio lavoro con conseguente incremento delle performance lavorative;
- i Workaholic compulsivi, caratterizzati da alta devozione ma bassi livelli di performance lavorativa dovuta alla grande spinta compulsiva verso il lavoro;
- i Non Workaholic, i quali sono maggiormente concentrati verso attività extra-lavorative;

- i Non Workaholic compulsivi, che in opposto ai Workaholic hanno una forte spinta compulsiva verso attività extra-lavorative.

Robinson (1989; 1998a; 2000b)

differenzia i Workaholic in Lavoratori Bulimici, caratterizzati dalla paura di non eseguire il loro lavoro in modo perfetto, ricominciando continuamente la stessa attività;

i Lavoratori Instancabili che si fanno carico continuamente di nuovi compiti e vedendo le scadenze come una minaccia;

i Lavoratori Assaporatori caratterizzati dalla tendenza a non finire mai il proprio lavoro, perennemente insoddisfatti del loro operato e che fanno fatica ad assumersi nuovi compiti;

i Lavoratori con deficit di attenzione, infine, attratti continuamente dai nuovi lavori e in particolar modo da quelli maggiormente sfidanti, iniziandone sempre dei nuovi ma difficilmente portandoli a termine.

Scott et Al. (1997) individuano

Invece, tre tipologie di lavoratori inquadrati all'interno del Workaholism e ad ognuno di questi profili vengono associati diverse conseguenze di benessere/malessere individuale:

i Compulsivi - dipendenti, otterranno punteggi maggiormente critici in relazione alla soddisfazione lavorativa, allo stress, i problemi fisici e alle performance lavorative;

i Perfezionisti otterranno valori critici nell'assenteismo, il turnover, le relazioni con i colleghi;

i lavoratori Orientati ai risultati, al contrario, otterranno relazioni favorevoli rispetto alle performance lavorative, la soddisfazione per la vita in generale, nelle variabili di stress lavoro correlato in generale e nelle intenzioni di turnover.

Il principale limite dei profili qui sopra riportati risiede nella mancanza di verifica empirica, in quanto frutto di riflessioni teoriche o derivanti da esperienze prettamente cliniche individuali o di gruppo come i Workaholic Anonymous

Posto quanto evidenziato nei capitoli precedenti in tema di dipendenze socialmente accettate e in particolare modo in rapporto alla dipendenza da lavoro, questo cerchiamo di cogliere le affinità, le differenze o le analogie con altre teorie e di valutare in che idealtipo può essere “collocato” il workaholic ed eventualmente in che modo lo stesso attraverso il counseling relazionale secondo il modello di Prepos possano essere affrontati.

### **Le teorie delle emozioni di Killinger**

Le teorie delle emozioni permettono di analizzare il Workaholism come un fenomeno che insorge a partire da disturbi della sfera emotiva come la compensazione e la sublimazione. Brevemente, e a titolo esemplificativo, alcune persone possono tendere a lavorare eccessivamente a causa della loro incapacità di ottenere risultati considerati positivi in altre sfere della vita sociale (compensazione) oppure focalizzare le proprie energie in attività socialmente accettabili (sublimazione).<sup>16</sup>

In questo quadro teorico è di particolare importanza il lavoro condotto da Killinger (2006) che analizza le emozioni riconducibili ed associabili al Workaholism, con particolare riferimento alle diverse forme di paure che

---

<sup>16</sup> (McMillan & O’Driscoll, 2008).

emergono, secondo l'autrice in una crescente spirale. Le diverse forme di paura identificate dall'autrice risultano pertanto essere:

- la paura del fallimento: la tendenza dei Workaholic ad essere perfezionisti comporta la paura ad essere licenziati o, in qualche modo, puniti dalla propria organizzazione lavorativa. Tale emozione può favorire ancor di più la tendenza al lavoro eccessivo;

- la paura della monotonia: la tendenza a farsi carico di una grande mole di lavoro comporta, specialmente nel proprio tempo libero all'incremento della paura della monotonia, spingendo i Workaholic a farsi carico sempre di nuovi compiti basandosi su scelte impulsive, spesso errate;

- la paura della pigrizia: secondo l'autrice tale paura emerge nei Workaholic in quanto orgogliosi di mostrarsi agli altri come grandi lavoratori, portandosi, ad esempio, il lavoro a casa nei weekend o rimanendo sul luogo di lavoro oltre il consueto orario di lavoro;

- la paura della scoperta: derivante dall'ansia legata a mostrarsi sempre all'opera, i Workaholic possono tendere a rimanere sul luogo di lavoro malgrado non avere nessuna attività da compiere. Tale paura può risultare essere sia legata all'essere "scoperti" da colleghi e familiari, ma anche dalla progressiva autoconsapevolezza derivante dalle continue critiche che i Workaholic subiscono al di fuori del contesto lavorativo.

Inoltre, l'autrice suggerisce come i Workaholic, nel tempo perdano capacità empatiche e di compassione e più in generale, si può assistere ad una progressiva incapacità nei rapporti sociali.

Tuttavia, appare necessario ricordare come le emozioni correlate al Workaholism così come proposte da Killinger (2006) non sono frutto di indagini empiriche e



controllate in setting sperimentali ma piuttosto di carattere aneddotico derivante dall'esperienza clinica dell'autrice e la mancanza di dati sperimentali, tuttavia, non garantisce una spiegazione delle relazioni di causa-effetto tra Workaholism ed emozioni.

**CAP. IV**  
**WORKAHOLISM SECONDO IL MODELLO DELL'ARTIGIANATO**  
**EDUCATIVO**

Ci si è chiesti quali EMOZIONI possono essere alla base delle AZIONI COMPULSIVE del soggetto e si pensa ALLA VERGOGNA, AL SENSO DI COLPA in quanto si pensa che il soggetto compulsivo possa agire per espiare una colpa o annullare una colpa. Paradossalmente, nel nostro caso il soggetto preciso, meticoloso, ordinato, diligente e consapevole può nascondere dentro di sé la tendenza ad essere disordinato, irrazionale, ribelle, sregolato. Altresì potrebbe nascondersi una profonda Insicurezza delle proprie qualità in contesti diversi dal lavoro. I workaholic si sentono spesso padri, mariti, figli inadeguati o non all'altezza delle aspettative altrui e la soluzione è quella di rifugiarsi nel lavoro , cioè quell'attività che da loro l'idea di efficienza e controllo. Inoltre è facile riscontrare e associare alla dipendenza da lavoro un sorta di dipendenza affettiva in quanto, prolungare a dismisura l'orario di lavoro, riempirsi la scrivania di carte e compiti da portare a casa spesso corrisponde solo al richiesta di compiacere il capo o i colleghi e l'incapacità di riuscire a dire di no alle richieste eccessive per paura di suscitare disappunto. Si riscontrano pertanto problemi di autostima: non accettandosi come sono tendono ad esagerare le loro qualità e a minimizzare i punti deboli

Domandarsi da dove derivano tali orientamenti caratteriali ci riporta a considerare la rigida educazione avuta dai bambini dai caregivers , con standard molto elevati e inclini al conformismo. Stili educativi, rigorosi, autoritari, moralisti che conducono in età adulta il soggetto a rivolgere verso se stesso tali pressanti attese e a comportarsi nei confronti di se stessi come implacabili giudici e, pertanto, quando non si ritiene di essere all'altezza dei propri standard la persona non riesce a far fronte a tali sensi di colpa e si vergogna.

Ma c'è anche il contesto educativo derivante da una famiglia che si comporta esattamente all'opposto di quella sopra esaminata e cioè una famiglia di tipo lassista e permissiva nella quale il bambino è ignorato o lasciato a se stesso. Il bambino diventato adulto porta con sé il sentimento della vergogna che lo

conduce a strutturarsi completamente all'opposto con un forte investimento sul dovere e sul dover fare. Naturalmente un adulto cresciuto in questo modo tenderà ad essere non solo un alcolista da lavoro ma anche un padre rigido e autoritario.

In tale tipo di personalità si interiorizza la figura genitoriale impositiva che propone al soggetto standard performance elevate: il soggetto tenderà ad avere un forte giudizio critico verso se stesso e l'insoddisfazione perenne verso le proprie realizzazioni, la sensibilità verso le frustrazioni e verso i fallimenti e una oscillante autostima personale. Il soggetto appare bloccato dall'incertezza, dal dubbio al fine di poter avere sempre il controllo su tutto.

Allo stesso tempo è un soggetto che tende all'autonomia è attivo, possiede iniziativa, ma non si lascia bloccare dal senso di colpa e dalla vergogna, bensì si butta nell'azione e nel fare in modo imperativo e subitaneo compromettendone, con una frequenza, deficienza di pensiero e riflessione.

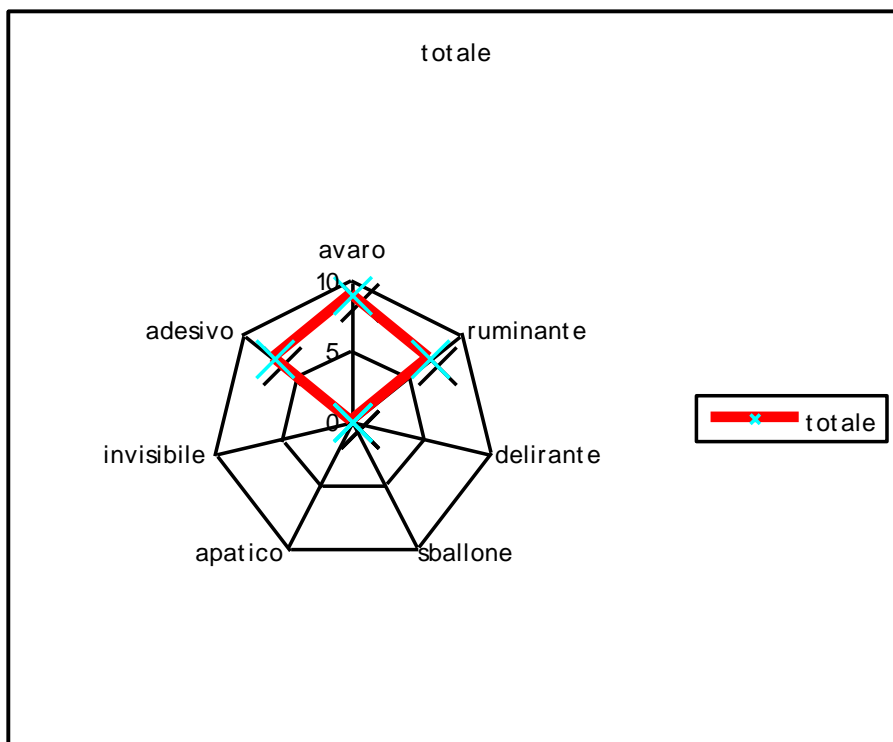
Il suo carattere iperattivo e sempre in fermento lo pone subito all'opera, rispondere quasi automaticamente ai compiti e agli obiettivi che sono dati, ma soprattutto ama (e deve) essere impegnato, attivo, orientato all'azione. L'azione è ciò che per il compulsivo prende il posto che occupa il pensiero per l'ossessivo. Così avere problemi sul lavoro, nutrire incertezze sul proprio operato o addirittura rischiare il posto di lavoro e perdere il lavoro rappresentano situazioni ad elevato grado di angoscia per il workaholic che trova nel lavoro la massima espressione di sé e il nucleo della propria autostima. In ogni modo è l'immagine di sé stessi che muta aspetto, caricandosi di negatività e promuovendo gli autorimproveri, le colpe e determinando il rivolgimento dell'aggressività verso se stessi. (caratteristica tipica del ruminante) E nel momento in cui il rigido autocontrollo non funziona più per tenere a bada i cambiamenti del mondo

esterno che si riverberano poi immediatamente in cambiamenti del mondo interno, la realtà appare impazzita e con esso il soggetto perde la testa.

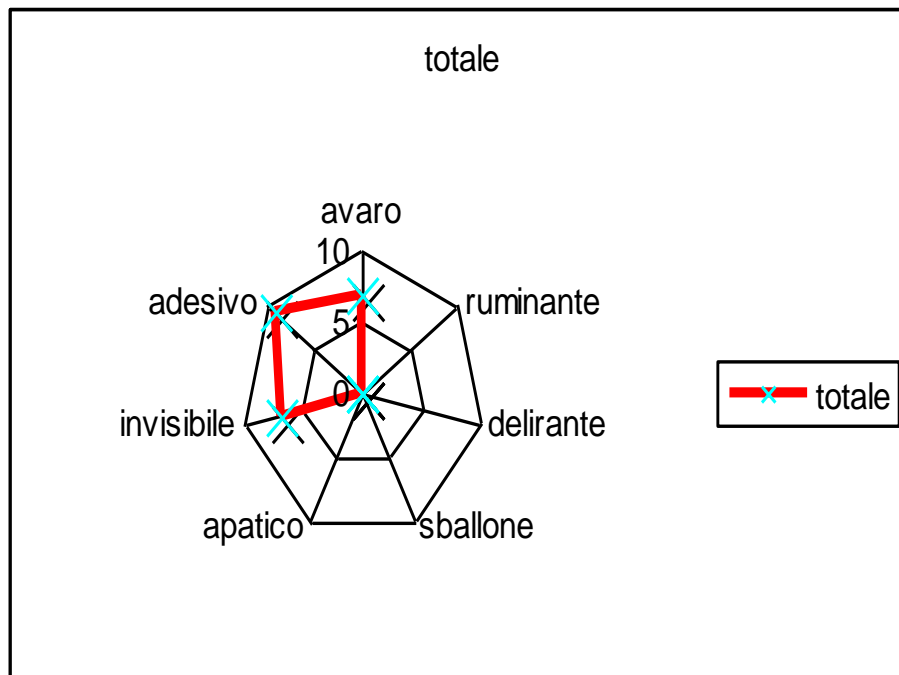
Posto quanto sopra indichiamo gli idealtipi secondo il modello dell'artigianato educativo indicando sia la personalità sia le caratteristiche dello stesso idealtipo in ambito lavorativo

Secondo il modello di Prepos, per quanto concerne le personalità del workaholic avremo, a mio avviso, la sovrapposizione di due grafi relativi a due differenti personalità

#### Personalità ossessivo compulsiva



Personalità dipendente



Andiamo ad analizzare gli idealtipo di riferimento

### **L'avarò: la personalità**

La personalità dell'Avaro: Il suo mondo interiore è centrato sul controllo come difesa nei confronti di pericoli e perturbazioni esterne. Dà grande importanza a sé stesso e progetta in continuazione il miglioramento delle proprie condizioni di vita. Non esprime i suoi sentimenti perché il farlo è considerato una debolezza. Tanto più si sente vulnerabile, instabile e insicuro, tanto più si chiude in se stesso. Non tollera indecisione, dubbi, disordine e disorganizzazione. Attraverso la forma, impone la sua sostanza, minacciando, sminuendo e "mettendo a tacere" la parte più intima del sé. Per questo motivo non si sottopone mai ad un'analisi di coscienza approfondita. In questo modo può costruire tutte le armi

di difesa per respingere, controllare e gestire la paura, conseguenza dell'espressione del dolore.<sup>17</sup>. Per mantenere maggiormente il controllo, tende a ripetere sempre gli stessi comportamenti e non modificarli assolutamente, compreso il range delle risposte di fronte a nuovi stimoli. Quando non è in grado di dominare imprime il suo controllo manipolando, mostrandosi accondiscendente e accattivante, ma per lui è solo la maniera più sbrigativa per raggiungere il risultato. Si sentono persone "speciali" per li loro saper fare, gestire, organizzare. Ogni condizione avversa è colpa di chi lo circonda. In ambito personale cercano di mantenere la propria autonomia cercando di standardizzare i rapporti con gli altri. Ecco allora che ci troviamo di fronte ad un soggetto che va insieme alla famiglia 2 volte alla settimana in piscina, che 1 volta a settimana accompagna la moglie a far la spesa, il tutto anche questo in una organizzazione perfetta che non deve sgarrare ritmi e situazioni, in quanto, in tali soggetti, anche questo tipo di "dedizione" alla famiglia ne diviene lavoro che possono gestirsi solo se ben organizzato e strutturato. Assopiscono in tal caso il senso di colpa in quanto "presente – assente" nel contesto familiare.

### **L'avarò: leadership e organizzazione aziendale**

---

In ambito lavorativo l'Avaro, com'è immaginabile e in base alle sue peculiarità caratteriali è maggiormente predisposto per l'area delle funzioni organizzative; Il suo stile di leadership pertanto sarà di tipo organizzativo in quanto centrato sul controllo, sulla funzionalità e sulla responsabilità. Nel suo ruolo è fermo e deciso, saggio e diplomatico quanto responsabile, freddo ed inespressivo. Ma è affidabile, stabile, tecnico e procedurale. Il suo rischio è di diventare decisamente oppressiva e/o ossessiva. Anche in campo lavorativo ha una serie di domande e risposte preordinate: ad un workaholic se si chiede, ad es. "come stai?" la sua

---

<sup>17</sup> V. Masini, dalle emozioni ai sentimenti, pag, 62

sequenza di risposta sarà tutta preordinata ad elencare cosa stia facendo sul lavoro “ ho fatto questo e quello, devo ancora fare questo e incontrare Caio”.

Per gli “affetti” da workaholic il lavoro di gruppo risulta essere un’esperienza estremamente faticosa e irritante. Un’equipe infatti è composta da persone disposte a collaborare tra loro e perché ciò accada è necessario che ognuno abbia un adeguato senso del sé, creda nelle proprie idee e sia disposto ad accettare quelle degli altri. L’avarò, dipendente da lavoro non possiede nessuno di questi requisiti, è portato sì, a compiacere gli altri ( ai fini manipolativi come abbiamo messo in evidenza), ma le sue idee sono funzionali alla dipendenza, non al gruppo di lavoro, in quanto preferisce lavorare solo evitando il confronto del vissuto per paura del giudizio.

Infatti ogni piccolo confronto viene percepito da lui come una critica “distruttiva”, scatenandone l’aggressività e compromettendo con l’andare del tempo la comunicazione con gli altri

Il rischio ulteriore in ambito organizzativo è quello di non portare al cambiamento e a non riuscire a vedere oltre le effettive esigenze aziendali – lavorativo proprio perché racchiuso nel proprio schema “protetto”. L’isolamento per il workaholic è positivo, invece perché ha un potere assoluto sul lavoro.

Nel caso in cui assume un ruolo dirigenziale a maggior ragione il dialogo ed il confronto con i dipendente non è pensabile. Il suo senso di inadeguatezza viene combattuto mettendo in difficoltà i subalterni con ipercriticismo e la non tolleranza verso gli errori, in quanto i dipendenti la perfezione non la raggiungeranno mai. L’umore del dirigente dipendente da lavoro oscilla rendendo un’aria irrespirabile e frustrante sul lavoro. Protratta all’estremo, questa situazione può portare a situazioni di Mobbig.



Per tutti questi motivi è facilmente comprensibile come un dipendente da lavoro non sia quella risorsa positiva che tutti pensano, ma spesso si rilevi addirittura dannoso per la struttura in cui lavora. Sopraffatto dal bisogno di lavorare arriva a compromettere i risultati pur di non restare a mani vuote.

Ha bisogno di essere commosso, coinvolto, tranquillizzato e di sentire sentimenti per sciogliere la struttura densa della sua forte identità.

### **Il Ruminante: la personalità**

---

Caratteristica tipica del ruminante è l'emozione della rabbia: un'emozione particolarmente intensa e riempiente percepita come un appagamento in sostituzione di un desiderio o un bisogno non realizzato. Finché la rabbia è accesa il ruminante è sempre protratto al raggiungimento dell'obiettivo, quanto la stessa tende a spegnersi e nel caso in cui l'obiettivo non venga raggiunto, la "carica" si trasforma in frustrazione, maggiore insicurezza, aggressività, con conseguente perdita di controllo, potendosi trasformare in depressione. E' incapace di riposarsi e di godersi le piccole soddisfazioni. Non è in grado di rilassarsi e godere di quella fase di defaticamento dello sforzo necessaria per la ripresa delle forze e delle energie. Ciò porta ad un danneggiamento motivazionale In sintesi

- a) ostinazione verso un obiettivo;
- b) incapacità di accettare una sconfitta, o anche solo un pareggio;
- c) incapacità di riconoscere una vittoria, e dunque eccesso nella vittoria che determina il rischio di perdere tutto quello che è stato costruito e raggiunto;
- d) distruttività;

e) eccesso di bisogno di vendetta e di senso di ingiustizia, che non riescono più a trovare pace esazietà nelle possibilità reali che la vita offre.

L'impegno così, fine a se stesso, non riesce più a dare giustizia.

Per quanto sopra evidenziato il ruminante è protratto verso disturbi da eccesso di attivazione iperattiva e deficit dell'attenzione, disturbo paranoide di personalità e diversi episodi depressivi maggiori e minori

### **Il ruminante: leadership e organizzazione aziendale**

Leadership motivante: è uno stile centrato sulle dinamiche di attivazione, di produzione e sulla reattività primaria. E' uno stile deciso e istintivo, netto e determinato, instancabile. Il leader motivante trascina il gruppo nelle imprese e di fatto svolge la funzione del rompi-ghiaccio, instillando nel gruppo coraggio e fiducia per l'impresa. Difende il gruppo con forza. Può diventare uno stile intimidatorio.

Ma quando è attivato gli riesce difficile mettersi nella condizione d'ascolto dei vissuti altrui. La crisi del ruminante corrisponde ad un rivolgere verso sé la carica e la tensione che di solito rivolge all'esterno nelle sue frenetiche attività. Quando non riesce a dislocare il suo eccesso di carica contro i nemici, si irrita ed inizia un percorso depressivo da cui è difficile distoglierlo poiché la depressione non ha punti d'aggancio, essendo tutta rivolta all'interno. Far evolvere la depressione in modo sano è possibile solo attraverso l'apertura di uno sfogo verbale del ruminante che finalmente incontra qualcuno a cui raccontare e descrivere le ingiustizie che ha subito, evitando che il risentimento che egli percepisce possa ritornare ad essere il copione di una nuova carica aggressiva. Quindi evitare di istigarlo, aiutarlo a non auto-istigarsi mediante pretesti spesso infondati. Questo processo può culminare nella paranoia.

E' però di estrema importanza che conosca i suoi limiti, sappia riconoscere l'effetto delle sue azioni e riesca ad evitare di continuare a sfondare porte aperte. Se non perviene a questa consapevolezza, rischia di generare reattività eccessive e di diventare bersaglio delle energie che lui stesso ha messo in moto. L'aggressività e l'entusiasmo hanno in comune le stesse capacità di attivazione di energie di motivazione/mobilitazione. Se il ruminante riesce ad orientare le sue energie nell'impegno, lo perseguirà con entusiasmo, determinazione e tenacia.

### **L'invisibile: la personalità**

---

L'Invisibile, con la sua particolare sensibilità, vive costantemente il suo senso di vergogna, di fare una brutta figura, di imbarazzo, di pudore e inibizione, di senso di inadeguatezza. Tutto questo alimentato da una forte mancanza di autostima, cerca di non mostrare nulla di sé per timore di essere giudicato, fugge dalle relazioni ma non ama la solitudine, piuttosto ne sfugge per non essere costretto a mettere in mostra i propri sentimenti e le proprie paure invischiandosi in un senso di inadeguatezza che non gli permette di mettere in gioco i suoi sentimenti non per amore della solitudine, ma perché ha paura di essere scoperto, non ama mettere i sentimenti provando addirittura vergogna a vergognarsi! Vede gli altri migliori, ma allo stesso tempo mai in grado di riuscire a capire il suo stato d'animo. La relazione di aiuto che instaura l'invisibile è basata tutta sull'umiltà e la condivisione delle esperienze e dei propri stati d'animo, in quanto ha una forte capacità di ascolto empatico. Solo il rapporto con chi gli comunica e gli fa percepire la forte stima di se, può aiutare l'invisibile a riemergere dal senso di inadeguatezza, apportando stima, fiducia nelle sue capacità evidenziandone meriti e virtù.

In negativo questa composizione di fattori che può portare all'evoluzione del valore dell'umiltà e del servizio, della misericordia e della carità cristiana può

anche degenerare nell'etica della sofferenza, del sacrificio e della sottomissione che, personologicamente, sfociano nel vittimismo<sup>18</sup>

Essere vittima del resto porta con sé molti vantaggi:

- a) non avere mai la colpa;
- b) avere sempre diritto ad una vendetta o ad un capriccio;
- c) essere sempre giustificato;
- d) utilizzare le energie e l'impegno di altri;
- e) la protezione di molti, se non di tutti, ed il potere che ne consegue.

L'evidente induzione è l'impossibilità di produrre interiormente sufficiente crisi da valutare realmente cambiamenti e crescita che comporterebbero la modifica dei copioni comportamentali. Se del resto la realtà esterna non incontra mai la realtà della mia interiorità, e viceversa, non ci sarà possibilità di integrazione, reciprocità, affinità ma solo spazio per il sacrificio superbo del sé e per lo sfruttamento degli altri secondo i personali interessi.

Ha bisogno di imparare la libertà di esistere con trasparenza e chiarezza al mondo, dichiarando la propria diversità e unicità.

---

<sup>18</sup> Il vittimismo, che non è l'essere vittima, ma lo scegliere costantemente di esserlo e di restare in quella posizione, è in effetti il peggior limite dell'Invisibile. V. Masini, dall'Emozione ai sentimenti, Prevenire è Possibile

## **L'invisibile : leadership e organizzazione aziendale**

---

Tipico dell'invisibile è uno stile di leadership che si fonda sulla libertà d'azione dei componenti del gruppo, offrendo però canali e obiettivi in cui canalizzare le energie come nel caso della leadership opportunistica. A differenza di questa ha però l'attenzione ed il sostegno degli individui, ed un forte orientamento all'espressione e allo sviluppo delle individualità. Suggerisce e sostiene le azioni dei componenti, avvertendoli di eventuali rischi e di pericoli per il gruppo, percependo le intrusioni ed i nemici esterni ed interni. Al contrario, corre il rischio anch'essa di apparire come una non-leadership, di ottenere un basso consenso interno (poiché non coinvolgente) o di diventare istigante autodistruttiva perché incapace di difendersi dalle oppressioni e dalle seduzioni o di non trasmettere fiducia al gruppo.<sup>19</sup>

## **L'adesivo: la personalità**

---

Nella personalità dell'ADESIVO è costante la voglia di riconoscimento affettivo e di stabilità. La ricerca di attaccamento e di affettività risulta essere una promessa alla quale non si riesce mai a dare seguito creandone un rapporto disorientato e disordinato. E se da una parte l'adesivo ha una grande capacità di coltivare le relazioni, far sentire la sua presenza continua alle persone, è un grande consolatore, ha un grande senso dell'amicizia ed è fedele anche quando gli costa e gli fa vivere contraddizioni, dall'altra parte se il suo bisogno non è soddisfatto il rischio è la dipendenza derivante proprio dalla mancanza di gradimento della relazione di attaccamento. Questo comportamento è dovuto in parte alla convinzione che gli altri siano più capaci e in parte alla riluttanza a esprimere le proprie opinioni per paura di offendere con la loro aggressività le persone di cui hanno bisogno (cioè una forma di aggressività verso se stessi).

---

<sup>19</sup> Lorenzo Barbagli, Organizzazione, dispense

La struttura di dipendenza può evolvere nelle direzione di Personalità depressiva masochistica, se si innalza il punteggio sul polo ruminante.

E il vincolo diventa deleterio e ossessivo se il soggetto dipendente si attribuisce la colpa della “non – relazione” come lui desidera con il soggetto.” Così facendo tende ad ovattare e modificare, edulcorare e omettere diplomaticamente ciò che pensa possa compromettere il rapporto con l'altro. Tende in questo modo al buonismo che è invece un disvalore considerato come negazione di ogni cosa, l'altra faccia dell'indifferenza. Esprimere, infatti, comprensione e disponibilità a oltranza è una forma narcisistica della bontà che inquina il carattere anche perché in tal caso diventa. Del buonismo ne fa un'arma manipolatoria e di fasulla mediazione dei significati e della relazione con conseguente squalifica e svendita di emozioni e relazioni

L'affanno dell'adesivo e l'ansia dell'avarico sono due modalità affini e per questo spesso confuse in quanto vi è lo sviluppo di due emozioni di base adiacenti: attaccamento e paure. L'affanno ha per motore il bisogno di attaccarsi, l'ansia ha per motore la paura di perdere.<sup>20</sup>

Ha bisogno quindi di essere educato alla libertà ed alla generosità di perdere.

### **L'adesivo: leadership e organizzazione aziendale**

---

Lo stile di leadership dell'adesivo si centra infine sulle relazioni e sulle persone. L'obiettivo di tale leadership non è la gestione della produzione, dell'innovazione o la prontezza amministrativa e normativa ma l'affiliazione gruppale e l'unità interna, nel rispetto delle differenze e nella valorizzazione dei comportamenti socio-solidali interni al gruppo o di collaborazione. Trasmette il senso di squadra e di team, unisce e affilia i componenti verso una dimensione affettiva e quasi

---

<sup>20</sup> V. Masini, dalle emozioni ai sentimenti

familiare, riassorbendo le intemperanze e gli eccessi. E' dinamica e attiva, ma rischia di diventare invischiante e manipolatoria.

### **IL WORKAHOLIC SECONDO PREPOS**

Alla luce di quanto sopra esposto e dei profili definiti dagli idealtipo di Prepos, il dipendente da lavoro è un soggetto di base Avaro, con il relativo coinvolgimento di caratteristiche tipiche anche dell'ADESIVO e del RUMINANTE in quanto affini.

Come visto la dimensione del controllo dell'AVARO è basata tutta sull'oggetto lavoro e in misura minima sul proprio modo di fare e ciò comporta che la compulsione lavorativa non è considerata in modo critico dal dipendente da lavoro, bensì attivata in modo automatico. La rigidità e l'unidirezionalità del pensiero, l'autoisolamento, la preoccupazione nei confronti del lavoro causano una serie di effetti tra i quali l'incapacità a di mantenere una visione ampia del proprio operato: es se il workaholic è un dirigente avrà difficoltà a sviluppare la capacità di visione strategica e l'incapacità ad elaborare produttivamente le esperienze vissute al fine di trarne segnali ed insegnamenti per il futuro. Infatti le attività tipiche del dipendente da lavoro lo inducono a macinare un'attività dopo l'altra senza riflettere, senza condividere con l'ambiente sociale ciò che ha compiuto e ciò che ha realizzato.

E' anche da notare che i dipendente da lavoro combatte contro paure sempre presenti, oltre quella classica di restare senza lavoro: il timore della noia, di rimanere sempre uguale a se stesso, il timore dell'errore e anche quello di impegnarsi in lavoro che lo costringono a diverse e impegnative relazioni sociali. ( tipico della componente Adesivo) Questo porta a una forte miscela di mancanza di innovazione, sul limitato desiderio di essere creativo. Il bisogno è infatti di essere operativo. Ma il lavoro in team è una modalità operativa dalla quale il dipendente da lavoro spesso sfugge anche sulla assillante sensazione che "parlare con gli altri " sia una gran perdita di tempo ed efficienza. Ma il timore

sociale in tal senso è collegato a tratti ad aspetti narcisistici, di onnipotenza, di eccessiva necessità di monitoraggio che sono tipici della personalità del dipendente da lavoro.

In ambito invece lavorativo il workaholic è collocato in posizioni, nell'ambito di strutture organizzative, pari a quella di altri colleghi, che non hanno responsabilità gestionali rispetto al team di lavoro e tende a cementare e a chiudere il proprio ruolo con un forte controllo. Questo comportamento è dovuto in parte alla convinzione che gli altri siano più capaci ( tipico dell'invisibile) e in parte alla riluttanza a esprimere le proprie opinioni per paura di offendere con la loro aggressività le persone di cui hanno bisogno (cioè una forma di aggressività verso se stessi). La struttura di dipendenza può evolvere nelle direzione di Personalità depressiva masochistica, se si innalza il punteggio sul polo ruminante.

Il disturbo dipendente di personalità, come quello del dipendente da lavoro è descritto come una situazione pervasiva in cui il workaholic:

- ha difficoltà a prendere le decisioni quotidiane senza richiedere un'eccessiva quantità di consigli e rassicurazioni;
- ha bisogno che altri si assumano la responsabilità per la maggior parte dei settori della sua vita;
- ha difficoltà ad esprimere disaccordo verso gli altri per il timore di perdere supporto o approvazione;
- ha difficoltà ad iniziare progetti o a fare cose autonomamente (per una mancanza di fiducia nel proprio giudizio o nelle proprie capacità piuttosto che per mancanza di motivazione od energia);
- può giungere a qualsiasi cosa pur di ottenere accudimento e supporto da altri, fino al punto di offrirsi per compiti spiacevoli



- si sente a disagio e indifeso quando è solo per timori esagerati di essere incapace a provvedere a se stesso;
- quando termina una relazione stretta ricerca urgentemente un'altra relazione come fonte di accudimento e di supporto;
- si preoccupa in modo non realistico di essere lasciato a provvedere a se stesso.

Se invece ha una responsabilità gerarchica si apre il delicato problema del suo stile di leadership. Che sicuramente sarà di tipo Direttivo, controllato, autoritario, organizzato, rigido, tipico dell'AVARO: basato cioè sulla gestione rigida del luogo e dei processi di lavoro. Non sono ammessi errori, tutto è controllato, le persone sono in situazioni di isolamento, non è incentivata la collaborazione, ma la frammentazione del team. Tutto ciò che è tipicamente "umano" è annullato. Il capo dipendente da lavoro non vuole sapere delle problematiche personale dei suoi lavoratori, non realizza colloqui e riunioni se non strettamente fondate su aspetti e questioni tecnico professionali. Lo stile è tutto orientato al lavoro e al risultato.

E' da notare che il workaholic è una persona che opera su compiti specifici, con obiettivi predeterminati, su risultati complessi da costruire, con livelli di responsabilità molto complessi e con il coinvolgimento nei processi organizzativi di varia natura. Ma da buon Avaro, la sua rigidità è dovuta al fatto di dovere sempre combattere contro ataviche paure di non essere all'altezza del comito, della mancata accettazione, paure sempre presenti, il timore della noia, di rimanere sempre uguale a se stesso, il timore dell'errore e anche quello di impegnarsi in lavoro che lo costringono a diverse e impegnative relazioni sociali.

Si colloca come un lavoratore solitario che non ha e che non vuole trovare il tempo di curare i rapporti con i colleghi, troppo preso dal proprio lavoro. Con i pari livello si ingenera una sorta di silenziosa modalità di vivere la vita di lavoro ,

concretizzata da comunicazioni operative tecniche sui compiti da eseguire, sulle scadenze da rispettare, sulla risoluzione di problemi professionali. Diverso è il caso delle relazioni con i superiori nei confronti dei quali il dipendente da lavoro, può invece nutrire una maggiore sensibilità personale e tecnica ma sempre rivolta al fine della gestione dell'area professionale e del raggiungimento degli obiettivi. In ambito relazionale – personale è in costante evitamento dal confronto social, usato come forma di difesa: una difesa dal sentirsi giudicato dall'altro e che il proprio spazio protetto e controllato possa venire meno, compromesso o manomesso dalla presenza intrusiva dei colleghi.

Si innesca spesso un processo di **incomprensione**, ad esempio con il proprio partner, quanto non riesce a condividerne i vissuti emozionali che vengono quindi diversamente assimilati dal partner. Il partner del workaholic non riesce a godere del successo lavorativo del proprio compagno perché considera il lavoro come qualcosa che separa (data l'incapacità del dipendente di scindere il lato personale da quello lavorativo) e non ne condivide il senso e dunque si entra piano piano nell'insofferenza o, peggio ancora di codipendenza

Si ritiene che il dipendente da lavoro è un marito, padre ( madre), figlio che alla continua ricerca della propria affermazione affettiva nei confronti dell'altro, che qualora non raggiunta ed appagata culmina nel bisogno di lavorare e trovare appagamento in questo come riscatto sociale di essere un "uomo all'altezza della situazione". Questo porta a una forte miscela di mancanza di innovazione, sul limitato desiderio di essere creativo. Il bisogno è infatti di essere operativo. Ma il lavoro in team è una modalità operativa dalla quale il dipendente da lavoro spesso sfugge anche sulla assillante sensazione che "parlare con gli altri" sia una gran perdita di tempo ed efficienza. Ma il timore sociale in tal senso è collegato a tratti ad aspetti narcisistici, di onnipotenza, di eccessiva necessità di monitoraggio che sono tipici della personalità del dipendente da lavoro.

## COME AGIRE DI FRONTE AD UN DIPENDENTE DA LAVORO

---

Partendo dal presupposto che gli effetti negativi della dipendenza da lavoro appaiono relativamente tardi e quindi rendono difficile il riconoscimento precoce. Il lavoro è fonte di piacere indiretto ma estremamente gratificante alla luce delle implicazioni sociali che ne conseguono: potere e successo. Nessuno, quindi pensa che il lavoro possa avere delle implicazioni negative e dare origine ad una vera e propria dipendenza.

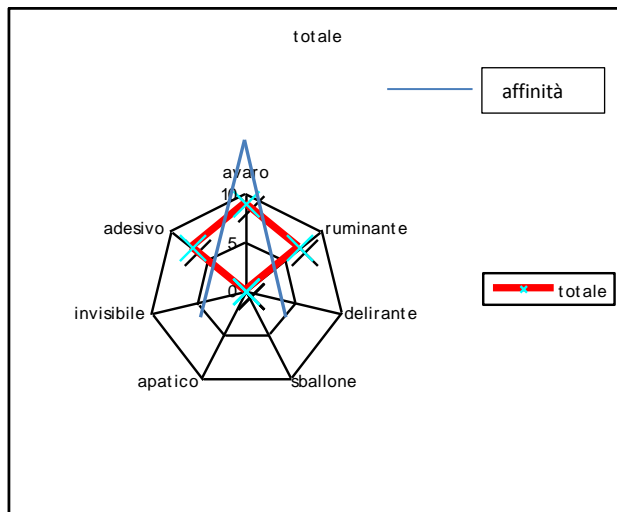
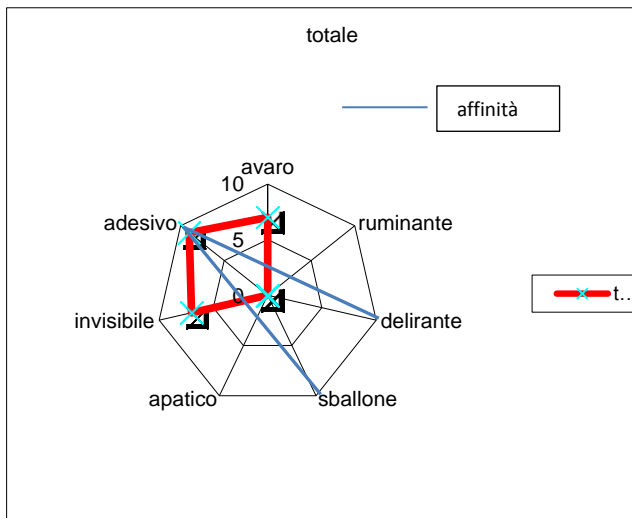
Sicuramente è importante fare prevenzione proprio perché, paradossalmente viene sostenuta e alimentata all'interno della società. Ma secondo me il quesito che bisogna porsi è: che obiettivo vogliamo raggiungere? La guarigione del dipendente da lavoro? A mio avviso no! L'obiettivo deve essere la disattivazione del comportamento patologico e di una "rieducazione" rispetto al lavoro stesso.

Come agire allora?

Colloquio di motivazione che deve avere come primo approccio la costruzione della motivazione al cambiamento instaurando la speranza nel sincero desiderio di aiuto.

L'attenzione dovrà essere focalizzata sull'affettività l'emotività e la socializzazione.

Le relazioni di affinità ci possono aiutare a capire come poter agire e cercare di creare una relazione positiva con un dipendente da lavoro.



Se si riuscisse a trasmettere al dipendente da lavoro il senso del piacere, evitando così all'avaro di porsi continuamente in contrasto con le proprie emozioni, scoprendo il gusto di essere tolleranti e più generosi con se stessi e con gli altri. Nel rapporto, essendo particolarmente controllato e sempre sulla difensiva, va "disattivato" e coinvolto con tecniche seduttive. L'atteggiamento tipico dello sballone potrebbe riuscire nell'intento se riesce a fagli notare le sfumature che deve vederle ed interpretarle come distintive e particolari. Si deve essere molto brillanti, scherzosi, sempre in una posizione "up e deduttiva" Dopo

averlo messo in posizione “down” si può attivare un processo di riconoscimento dei cataloghi emozionali, per mostrargli quanto sia incapace di sentire le sfumature, che non sa cosa vuol dire la contemplazione, cosa significhi incantarsi e aprirlo alle sfumature; è emozionalmente un po’ rozzo ed è per questo che ha bisogno di riconoscerlo.

Allo stesso tempo potrebbe essere necessario insegnargli a vedersi dall’esterno, al fine di svilupparne il pensiero creativo e ampliarne il gusto del nuovo, della sorpresa, della creatività.

Fondamentale in soggetti del genere è cambiare il senso della gratificazione.

Quella gratificazione che viene ricercata e trovata solo nel lavoro deve cambiare direzione al fine di liberarlo dal pensiero fisso del lavoro.

Nel momento in cui riceve una gratificazione infatti, gli può essere chiesto di muoversi, di entrare in azione e quindi fare qualcosa che aumenti il suo livello di autonomia e di libertà.

L’approccio con il cliente potrebbe anche avere un impatto “forte” passare quindi per una comunicazione che possa scuoterlo e soprattutto fargli notare come non sia in grado di esplicitare i suoi stati d’animo e le sue emozioni e di come abbia perso completamente il controllo delle proprie emozioni: il domandargli, ad esempio “come si sente”, “cosa prova”, domande alle quali in fase iniziale non saprà rispondere e giuste per la presa di consapevolezza del “problema”.

Anche all’interno del suo essere controllato è necessario insegnare delle “regole” di cui ha bisogno per darsi struttura identitaria più solida, soprattutto perché il dipendente da lavoro possa imparare a rinunciare: anche semplici regole di gestione quotidiana o prescrizioni particolari come “andare in piscina 3 volte alla

settimana". Il dipendente da lavoro all'inizio infatti vivrà quel momento di "svago" con un senso di colpa, una perdita di tempo, prescrizioni per tagli netti e semplici regole di gestione quotidiana (orari, abitudini, doveri). Ricordiamo inoltre che la depressione del soggetto dipendente spesso nasce dal rimpianto di non "aver vissuto". Attivare questo status con la esplicitazione e la consapevolezza di un desiderio non soddisfatto si potrebbe creare nel cliente una maggiore propensione al senso di libertà e portare quindi a risolvere quel doppio legame che lo tiene imprigionato nella dipendenza.

A livello di coppia pertanto potrebbe essere opportuno avere un immediato feedback dal confronto anche con più coppie, poiché sarebbe utile, nel confronto prendere la consapevolezza di altri elementi riflessi, ma non tangibili. Inoltre il gruppo potrebbe aiutare a superare il senso di vergogna. Potrebbe a mio avviso, essere utili l'uso della drammatizzazione, perché questa crea una tensione emotiva aggressiva, facendo subito prendere consapevolezza al partner workaholic del vissuto, inoltre la possibilità di scambiarsi i ruoli, amplificando una funzione rivelatrice e amplificatrice delle dinamiche che avvengono all'interno della coppia.

Altresì è importante coinvolgere la famiglia al fine di evitare la trasmissione di un comportamento non positivo ai figli, affinché questi ultimi possano conoscere, imparare ad accettare emozionalmente il concetto che la dipendenza da lavoro è una "vera" dipendenza, che le relazioni possono diventare davvero "malate".

## BIBLOGRAFIA

Guerreschi C., 2005, *New addictions. Le nuove dipendenze*, Edizioni San Paolo, Milano.

Miller D., 1994, *Donne che si fanno male*, Feltrinelli, Milano.

Norwood R., *Donne che amano troppo*, 1985, Feltrinelli, Milano.

Wright P.H., Wrigth K. D., 1990, *Measuring codependents' close relationships: a preliminary study*. In *Journal Subst Abuse*, 2, 335-344.

Castiello d'Antonio Andrea, *Malati di lavoro*, 2010, Cooper, Roma.

Alonso – Fernandez F. (1999), *Le altre droghe*. Ed. Universitarie Romane, Roma.

Guerreschi C., *WorkAholic, dipendenza da lavoro, come curarla*, 2009, Guerrini e Associati,

Guerreschi C., *il gioco d'azzardo patologico*, Campomarzo, San Lazzaro di Savena.

Oates W., *Confession of a workaholic: the facts about work addictions*, World Publishing, New York

Rigliano P., *Indipendenze, alcool e cibo, farmaci e droghe, comportamenti di rischio e d'azzardo: le relazioni di dipendenza*, 1988, Edizioni Gruppo Abele, Torino.

Cirillo S., Berrini R. Cambiaso G. Mazza R., 1996, *la famiglia del tossicodipendente*, Raffaello Cortina, Milano

Del Miglio C. Corbelli S, *le nuove dipendenze*, 2003

Guerreschi C., il gioco d'azzardo patologico. Liberati dal gioco patologico e dalle altre nuove dipendenze, Edizioni Kappa, Roma

Butera F., L'orologio e l'organismo. Il cambiamento organizzativo nella grande impresa italiana. III ed. Franco Angeli, Milano

Caretti V. La Barbera D, Alessitimia, 2005, Astrobolario, Roma

Caretti V. La Barbera D, la dipendenza sessuale, 2005, Astrobolario, Roma

Castiello d'Antonio Andrea, Un nuovo modo di dirigere le persone: il management by stress. La direzione del personale., 1987, Cooper, Roma

Castiello d'Antonio Andrea, interviste e colloqui in azienda, 1994, Raffaello Cortina, Roma

Castiello d'Antonio Andrea, la solitudine manageriale, Personale e Lavoro, 2005

Cantelmi, C. Del Miglio, M. Talli, A. D' Andrea, Internet Related Psychopathology: primi dati sperimentali, aspetti clinici e note critiche in [http://www.gipsicopatol.it/italiano/rivista/2000/vol6\\_1/cantelmi.htm](http://www.gipsicopatol.it/italiano/rivista/2000/vol6_1/cantelmi.htm) –

Giddens, Intimacy transformed? A critical look at the 'pure relationship', (1992) sociology vol. 33 no. 3 477–494, 1999

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. J. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health, Psychology*, 14(1), 23-33.

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67-78.



Burke, R. J. (1999a). Workaholism among women managers: work and life satisfaction and psychological well-being. *Equal Opportunities International*, 18(7), 25-35

Burke, R. J. (2000c). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*,

Jacobs, D. F. (1986). A general theory of addictions: A new theoretical model. *Journal of Gambling Behavior*, 2

Caretti, V. e La Barbera, D. (2009). *Le nuove dipendenze: diagnosi e clinica*. Roma: Carocci.

Guerreschi, C. (2005). *New addictions. Le nuove dipendenze*. Milano: San Paolo.

In *Rivista Nuovi Orizzonti – Scienza nel quotidiano* 3/2010

Masini V. *Dalle emozioni ai sentimenti*, 2009 Ed. *Prevenire è Possibile*

Barbagli L. *Leadership Ed Empowerment In Pratica*, Dispense della scuola di *Counseling Transteorica*

Barbagli L., *Valori E Limiti Personologici*, Dispense della scuola di *Counseling Transteorica*

Masini V. , Mazzoni M., *Psicologia Generale Transteorica*,