

Bibliografie

1. Kincannon JCL. "Prediction of the standard MA scale scores from 71 items". Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1968;32:319-25.
2. Mead, George Herbert.. "Mind, Self and Society". Chicago: University of Chicago Press, 1934
3. Lelord F., Andre C. "Cum sa ne purtam cu personalitatile dificile", traducerea Balamaci C., București, 2003
4. Rohner, R. P., & Khaleque, A. (Eds.) (2005). Handbook for the Study of Parental Acceptance and Rejection (4th ed.). Storrs. CT: Rohner Research Publications.

SINDROMUL KAROSHI: MAI EXISTĂ VIAȚĂ DUPĂ MUNCĂ?

Inga Deliv, Ion Coșciug, Eugenia Sinița

Catedra de Psihiatrie, Narcologie și Psihologie medicală USMF „Nicolae Testemițanu”

Summary

Karoshi syndrome: is there life after work?

Work addiction, or workaholism, is considered to be an obsessive – compulsive estate, meaning a continuous ritual-like activity. Side effects of such dependence can be various: families can get broken, children can be affected, the dependent person becomes lonely, his whole being, including mental, physical and emotional health will be affected. The number of deaths resulting from workaholism or karoshi phenomena, and other over-working side effects continue to attract researchers' attention.

Rezumat

Dependența de muncă sau workaholismul, este considerată de specialiști, tulburare obsesiv-compulsivă, adică, o activitate neîntreruptă, asemenea unui ritual. Efectele acestei dependențe sunt dintre cele mai diverse: se pot destrăma familii, pot fi afectați copii, dependentul se transformă într-un singuratic, întreaga sa sănătate mentală, fizică, spirituală și emoțională îi va fi afectată. Numărul decesurilor datorate workaholism-ului sau fenomenului karoshi, precum și unor alte serii de reacții adverse ale supramuncii continuă să atragă atenția cercetătorilor.

Actualitatea temei

Fără îndoială că munca ocupă o parte importantă în viața fiecăruia dintre noi. Lucrăm pentru bani, lucrăm de teama șefilor, lucrăm pentru a ne demonstra că suntem în stare să atingem un scop, lucrăm pentru a uita un necaz personal... Nu e nimic rău în asta, veți spune. Desigur, atâta vreme cât munca nu devine a doua noastră familie, atâta vreme cât muncim ca să trăim și nu trăim ca să muncim.

Workaholismul este un termen vag și greu de definit, intrat de puțină vreme în vocabularul omului modern. Dependenți de munca au existat dintotdeauna, doar că nu au căpătat această denumire până la finele secolului al XX-lea.

În epoca modernă însă – care înseamnă șomaj de masă, mijloace de comunicare la tot pasul, dorință de succes pe plan profesional – numărul celor care muncesc până la epuizare a crescut simțitor. Ceea ce altădată era specific oamenilor de știință și artiștilor care își dedicau viața bunăstării și îmbogățirii spirituale a umanității (*de ex, infarct pe scena de teatru*), a început să se manifeste și în cazul oamenilor obișnuiți, care muncesc pentru țeluri mai puțin nobile [1; 6; 12; 16].

Nu există o definiție general acceptată a dependenței de muncă. Majoritatea o consideră o boală și o includ în categoria tulburărilor obsesiv-compulsive, pentru că implică activitate neîntreruptă și comportament „ritualistic”, sau în categoria tulburărilor de dependență.

Alți cercetători nu văd lucrurile atât de „în negru”, numind dependența de muncă „cea mai curată dintre toate dependențele”. Într-adevăr, dependența de muncă este una pozitivă, singura acceptată de societate – spre deosebire de alcoolism sau dependența de droguri.

Dependența de muncă a fost definită ca sindrom după ce japonezii au consemnat mai multe cazuri de moarte de pe urma supramuncii. Sindromul respectiv poartă numele Karoshi și se manifestă prin tulburări neurovegetative, somatice și psihologice grave.

Termenul, s-a făcut auzit pentru prima oară în SUA, în 1968, fiind definit printr-o relație patologică între un om și munca lui, care provoacă modificări ale dispoziției interne, prin stări compulsive, pierderea controlului, sănătate precară și relaționări interumane scăzute. În 1969 a avut loc primul caz de „karoshi”, cum l-au denumit ei, adică „moarte prin supramuncă”.

Datele statistice au condus la ideea că o persoană nu poate munci mai mult de 12 ore pe zi, timp de șase sau șapte zile pe săptămână, an de an, fără a suferi tulburări fizice, dar și psihice. O sută de persoane își pierd anual viața în Japonia din cauza muncii în exces. Primatul aparține bărbaților, ei reprezentând 62%.

Workaholismul este mai prezent în rândul angajaților cu studii superioare decât în rândul muncitorilor cu un nivel educațional mai scăzut. Acest lucru este explicat printr-o mai mare responsabilitate și un nivel al stresului mai ridicat, pe care le implică un nivel superior în ierarhia organizației. Cei mai mulți dintre ei provin din rândul medicilor, juriștilor, managerilor și al jurnaliștilor, care par să trăiască doar pentru serviciu, unde își petrec între 16 și 18 ore în medie pe zi, existând însă numeroase cazuri în care dedică slujbei chiar 20 – 22 de ore [2; 7; 9; 15].

Obiectivele lucrării constau în studierea, elucidarea și trecerea în revistă a datelor, reflectate în literatura de profil, ce se referă la dependența de muncă.

Rezultate și discuții

Termenul workaholic a fost utilizat pentru prima oară în 1968, în articolul „On Being a ‘Workaholic’ (A serious Jest)”, apărut în *Pastoral Psychology*, semnat de Wayne Oates, profesor de psihologia religiilor la Southern Baptist Theological Seminary.

Conform *Encyclopedia of Mental Disorders*, dependența este definită, de regulă, drept o „nevoie compulsivă”, devenită viciu, „de a utiliza a substanță creatoare de obișnuințe” sau „drept un impuls irezistibil de a te angaja într-un anumit comportament” [3; 8].

Caracteristicile definiției ale dependenței sunt:

- *toleranța*, înțeleasă ca „nevoie crescândă de tot mai multă substanță pentru obținerea aceluiși efect”;

- *simptomul renunțării* sau al interzicerii, „acele simptome neplăcute care apar în momentul în care unui dependent i se interzice să mai folosească substanțele dorite”.

În ultimele decenii, termenul de dependență a început să fie utilizat în legătură cu o categorie mai largă și mai complexă de comportamente. Dacă până de curând dependența era asociată „utilizării compulsive de substanțe, precum alcoolul, medicamente prescriptibile sau ilegale, țigări și mâncare, acum ea descrie totodată toleranța excesivă față de activități precum munca sau cumpărăturile, sexul, Internetul sau jocurile de noroc” [5; 11; 13].

E discutabil, totuși, dacă definiția și cele două caracteristici de mai sus ale dependenței se aplică în cazul dependenței de muncă.

Sociologia muncii ne oferă câteva subiecte pe care le putem lega de fenomenul dependenței de muncă:

- Motivația muncii și modalitățile de creștere a performanțelor în muncă;
- Munca drept sursă de satisfacție/insatisfacție;
- Caracteristici ale muncii care sunt semnificative pentru oameni: condițiile fizice de muncă, grad de oboseală, periculozitate, repetitivitate, varietate – monotonie, calificare necesară, inventivitate solicitată, autonomie și responsabilitate cerută.

Aceste teme ne oferă câteva întrebări semnificative:

- Se poate vorbi de o nevoie universală de muncă variată, complexă, creativă și responsabilă?

- Care sunt efectele muncii asupra stării mentale, asupra gradului de satisfacție – insatisfacție, asupra dezvoltării personalității, asupra raporturilor cu familia?

- În ce măsură munca este sursă de posibile manifestări patologice?

- Dependența de muncă este un fenomen specific activităților intelectuale, complexe ale gulerelor albe sau și activităților fizice, mai simple, repetitive, mecanice ale gulerelor albastre?

Dependența de muncă și cultura organizațională:

Putem, de asemenea, identifica o posibilă legătură între dependența de muncă și anumite tipuri de comportament generate de practici corporatiste precum: accesul la profesie, gestiunea carierei, acordarea posturilor dorite, identitatea profesională (legitimarea sau recunoașterea profesională). Se pare, deci, că există o legătură între fenomenul supramuncii și tot ce ține de cultura corporatistă: promovare a imaginii mărcii, fidelizare față de valorile organizaționale, practicile sau comportamentele tabuizate ale companiei, strategiile de recrutare, strategiile de motivare (recompensare, premiere, promovare, sancțiuni) ale angajaților, noile tipuri de raporturi angajat-angajator, în care acesta din urmă este considerat stakeholder (coparticipant): cointerесarea și parteneriatul.

Supramunca și noua muncă: munca-plăcere, munca-pasiune:

Definiția modernă a muncii nu mai consideră necesare idei precum:

- Truda, efortul impus și dezumanizant - fenomenul de dematerializare a muncii;

- Sarcini fixe și permanente - aportul tot mai mare de creativitate și libertate cerut de meseriile moderne;

- Distincția dintre munca manuală și munca intelectuală;

- Raporturile de subalternare și ierarhia în organizarea muncii; capătă tot mai mare recunoaștere ideea după care respectul față de angajat ca persoană, față de nevoile și aspirațiile sale, asigurarea unor relații sociale agreabile pentru angajați duc la creșterea productivității și a creativității.

Supramunca și respectul față de sine: munca-satisfacție - În continuarea ideii de mai sus, o propunere utilă pentru înțelegerea noțiunii de dependență de muncă vine de la conceptul de *muncă semnificativă* al lui Robert Nozick [6]. Munca în cadrul unui raport de subordonare afectează respectul de sine al indivizilor conform unui mecanism socio-psihologic care acționează în felul următor:

„Dacă o lungă perioadă de timp ți se dau ordine și te afli sub autoritatea altora, pe care nu i-ai ales tu, respectul de sine scade și te simți inferior; această situație poate fi evitată dacă joci un rol în selectarea democratică a acestor autorități și în procesul constant de consiliere a lor, de votare a deciziilor ș.a.m.d.”

„Chestiunea muncii semnificative care dă satisfacție este combinată adesea cu aceea a respectului de sine. Munca semnificativă care dă satisfacții se spune că include:

(1) șansa de a-ți exercita talentele și capacitățile, de a înfrunta provocările și situațiile care cer inițiativă independentă și autoorientare (și care, așadar, nu este o muncă plictisitoare și repetitivă);

(2) o activitate pe care indivizii implicați în ea o consideră valoroasă;

(3) individul înțelege rolul pe care-l joacă în activitatea sa în atingerea unui țel global; și

(4) este de așa natură încât uneori, atunci când ia decizii în legătură cu activitatea sa, individul trebuie să țină seama de caracteristicile procesului mai cuprinzător în care acționează.

Se spune că un astfel de individ poate fi mândru de ceea ce face și că face bine ceea ce face; el poate să-și dea seama că este valoros și că munca sa aduce o contribuție de valoare. Mai departe, se spune că lăsând la o parte dezirabilitatea intrinsecă a unor astfel de genuri de muncă și de productivitate, îndeplinirea unor alte genuri de muncă îi face pe indivizi să se simtă diminuați și mai puțin împliniți în toate aspectele vieții lor.”

Supramunca și nevoile superioare - Textul lui Nozick trimite către ideea că dependența de muncă poate fi generată de dorința indivizilor de a-și satisface anumite nevoi ca: respect de sine

și recunoaștere a propriilor abilități, integrarea într-un grup de referință, creativitate, libertate de decizie însoțită de subsumarea propriilor obiective unor obiective comune, ale grupului de referință. De aici până la *teoria motivațională a lui Maslow* nu mai e decât un pas. Am putea, deci, spune că dependența de muncă apare ca dorință de satisfacere a unor nevoi din categoria celor superioare în ierarhia lui Maslow:

- *nevoia de stimă*, dorința de recunoaștere din partea celorlalți, inserarea în comunitate;

- *nevoia de autorealizare*, autoafirmarea individului care încearcă să-și realizeze aspirațiile în contextual relațiilor în care își desfășoară viața. Este, așadar, dependența de muncă explicată sau epuizată de aceste teorii? Este greu de răspuns.

„Sa fii dependent de muncă nu înseamnă să muncești din greu și cu tragere de inimă. Nu e nimic anormal în a-ți plăcea ceea ce faci și a lucra cu pasiune. E rău doar când ajungi să nu mai faci nimic în afară de muncă, cand din cauza asta îți distrugi sănătatea și te izolezi social”.

Și totuși, ce le aduce pe unele persoane în situația de a trăi pentru a munci? Cauzele diferă de la caz la caz. Unele țin de factori interni – de trăsăturile individului, altele de factori externi, cum ar fi un mediu de lucru care favorizează apariția workaholismului: „Există și medici care fac trei gărzi pe săptămână, lucrează la spital și la cabinet particular și mai dau și consultații la domiciliu. Workaholismul este mai des întâlnit din cauza mediului: program prelungit, sarcini peste sarcini, competiție [4; 10; 14]. *Cauzele?*

1. Un nivel scăzut al respectului de sine, ca urmare a eșecului în alte domenii ale vieții, o stimă de sine scăzută, și nevoia permanentă de a face cât mai mult și cât mai bine pentru a-și demonstra ca este o persoană de valoare, teama de eșec, teama că oricând cineva mai bun îi poate lua locul. Dependenții privesc profesia ca pe singurul mod de împlinire.

2. Evitarea unor probleme de viață cu care se confruntă în plan personal, separarea de o persoană dragă, decesul unei persoane apropiate. Astfel, plăcerea de a lucra poate fi o cale de sustragere a atenției de la alte probleme. De cele mai multe ori, dependenții de muncă au dificultăți de comunicare sau au probleme în viața intimă.

3. Lipsa de putere și control. Dependenții de muncă nu se mulțumesc doar cu promovări și recompense materiale, ci au o nevoie vitală de a deține puterea și controlul asupra celorlalți.

4. Nevoia de bani, teama de a nu rămâne fără serviciu și actuala modernizare a tehnologiei, care te ține conectat la munca de la birou, chiar și când ești acasă sau în concediu.

5. La originea, dependenții de muncă pot fi copii care au fost excesiv răsfățați și se trezesc într-o lume ostilă la care nu știu să se raporteze. Astfel aleg să se refugieze în muncă. Sau sunt foști copii crescuți fără iubire și drept urmare nu cunosc și partea emoțională a vieții.

Drept semne premărgătoare și îngrijorătoare sunt:

- Munca constantă și mult peste programul de lucru,
- Senzația că munca te face mai fericit decât orice altceva în viață,
- Ganduri la probleme de serviciu chiar și cand ar trebui să te relaxezi,
- Senzații de oboseală permanentă, iritabilitate, prezența insomniei și durerii de cap.

Factori care influențează puternic pasiunea angajaților:

1. *existența unui scop* (consideră contribuția lor cu adevărat utilă, sunt mândri că prin ceea ce fac ajută compania);

2. *colaborare* (mediul în care se incurajează colaborarea și cooperarea);

3. *corectitudine* (angajații percep un mediu de lucru unde recompensele, beneficiile și resursele sunt echilibrate și echitabile, oamenii sunt tratați cu respect iar liderii acționează într-o manieră etică);

4. *autonomie* (angajații percep un mediu de lucru unde au instrumentele, instruirea și sprijinul necesare pentru a-și îndeplini obiectivele);

5. *recunoaștere* (unde sunt lăudați, apreciați sau incurajați de către șefi și colegi pentru realizările lor, au parte de recompensă financiară și se simt responsabili să contribuie la o atmosferă pozitivă în cadrul companiei);

6. *dezvoltare* (angajații percep mediul de lucru ca pe un loc unde au ocazia de a învăța și de a se dezvolta profesional);

7. *relația cu șeful direct* (angajații percep mediul de lucru în care sunt relații de încredere cu șeful direct și unde acesta face eforturi pentru a menține o legătură interpersonală cu fiecare subordonat);

8. *relația cu colegii* (mediu de lucru în care pot avea încredere în colegii lor și în care fiecare depune eforturi pentru a menține relațiile interpersonale la un nivel de calitate cât mai mare).

Cum recunoaștem o persoană dependentă de muncă? (anamneza workaholicului)

1. Se gândește la muncă tot timpul și îi e greu să separe serviciul de timpul liber. Chiar și acest timp liber îl planifică în cele mai mici detalii, astfel încât să rămână puțin pentru relaxare și recreere. Deseori, își ia de lucru în week-end și în vacanțe.

2. Îi este imposibil să trăiască fără plăcerea oferită de muncă. Când termină un proiect sau în familie intervine ceva care necesită absența de la serviciu, persoana dependentă se simte deprimată sau poate avea chiar stări de panică.

3. Își asumă sarcini tot mai multe și mai grele, pentru că niciodată nu se mulțumește cu ceea ce a obținut, manifestând un comportament compulsiv. Tipice pentru ea sunt viteza, intensitatea și stăduințele depuse. Este specific perfecționismul în toate, cu cererea acestui caracter și de la alții.

4. Deseori este incapabilă să refuze noi sarcini și se poate simți vinovată pentru ceea ce nu s-a făcut sau nu s-a realizat la un nivel optim, muncește în plus fără să fie plătită, se reține în detalii, sunt foarte circumstanțiali.

5. Se implică mai degrabă în activități precise, cum ar fi organizarea și administrarea, decât în relațiile interumane, în care limitele și scopurile sunt mai puțin precise. Sunt pedanți în serviciu, acuratiști, totul să fie în ordine, sunt răbdători, stăruitori. Greu fac alegerea, tendința de a fi corecți.

6. Pune accentul mai mult pe logică și intelect, în defavoarea sentimentelor. Se concentrează pe performanță chiar și în ceea ce ține de familie, fixând standarde înalte și netolerând slăbiciunile.

7. Persoanele dependente de muncă sunt, în general, agresive și orientate spre acțiune, preferând să lucreze singure, nu în echipă.

8. Nu le plac sărbătorile religioase și nici datele importante din viața lor sau a prietenilor, de care de altfel mereu uită.

9. Nu în ultimul rând, refuză ideea de oboseală sau extenuare.

Consecințe:

Ca și în cazul alcoolismului sau al drogurilor, dependentul de muncă își va nega dependența, mai ales în primele stadii. Au fost identificate trei stadii ale acestei dependențe.

1. *Stadiul inițial* – dependentul este mereu ocupat. Se gândește la muncă tot timpul și refuză să-și ia zile libere.

2. *Stadiul de mijloc* – apar dificultăți de comunicare, încep să renunțe la relațiile personale, până când viața sa socială e aproape inexistentă. Se simte epuizat fizic și are tulburări de somn. Pot apărea scurte pierderi de memorie și perioade de „comatoză” (priviri în gol).

3. *Stadiul final* – pierdere excesivă în greutate, dureri de cap, de spate, creșterea tensiunii, probleme cardiace, ulcer, tulburări intestinale, atacuri de panică și stări depresive, iar în cazuri grave, accidente vasculare cerebrale sau infarcturi.

Tipuri (după O. Vesnina 2004):

1. „Workaholic pentru alții” – cel care muncește mult și este satisfăcut de acest fapt, este tipul pe care este cel mai dificil de ajutat;

2. „Workaholic pentru sine” – cel care muncește mult, dar resimte senzații contradictorii, acest tip nu este atât de incurabil.

3. „Workaholic de perspectivă” – cel care datorită muncii obține succese profesionale și creștere în carieră.

4. „Workaholic ratat” – cel care se implică în activități neimportante, care nimănui nu-i trebuie, cel care imită lucru pentru a suplini golurile din viața sa.

5. „Workaholic scuns” – cel care susține că nu-i place să muncească, dar în realitate toată dragostea și puterile le dedică serviciului.

Tratament:

Primul pas în tratare, ca în orice dependență, este recunoașterea. În cazul în care se regăsește cel puțin una dintre trăsăturile de mai jos, putem presupune dependența de muncă.

1. Vrei să faci totul. Ca orice dependent de muncă, eviți să delegi anumite sarcini altora, nedorind să scapi cumva situația de sub control. Atunci când intri în criză de timp, muncești fără încetare, ca și cum viața ta ar atârna de acel proiect.

2. Ești preocupat(ă) de munca ta. Chiar și în puținele ore pe care le ai libere, și pe care le petreci fie singur(ă), cu prietenii sau fie cu familia, ai în permanență un teanc de documente pe care le studiezi, neglijându-i astfel pe cei din jur. Chiar și în conversațiile amicale sau de familie, gândul îți zboară la proiectele care au rămas nerezolvate. Nu reușești să te concentrezi asupra discuțiilor care se poartă. Mai mult decât atât, fără să vrei aduci vorba tot de muncă.

3. Îți neglijezi viața personală. Nu-ți iei niciodată concediu nici măcar atunci când ești bolnav(ă). Până și timpul liber de care dispui îl petreci tot muncind și atunci când nu ai de lucru, îți faci. Acesta este un mod sigur de a-ți îndepărta familia și prietenii și de a rămâne singur(ă). Relația de cuplu ajunge astfel pe ultimul loc. Un lucru deloc bun pentru că fără să îți dai seama îți îndepeți sau chiar pierzi partenerul de viață.

Cu scop terapeutic se va reduce treptat volumul de muncă, renunțând la statul peste program și la munca din weekend. Timpul liber va fi petrecut cu familia ori prietenii, sau având un hobby. Indiferent de modalitatea de a petrece timpul liber, scopul este de relaxare și încărcare a bateriilor. Reușita depinde foarte mult și de voință.

Concluzii

Workaholismul este tot ce poate fi mai necumpătat, conform unor standarde oneste. Este un exces de investiție, de energie și talent, care riscă să ne dezechilibreze viața în ansamblu. Este o inrobire care riscă să ne transforme în niște roboți (spre fericirea angajatorilor noștri, care nici ei, însă, nu sunt protejați de flagel), în mici automate mereu pe punctul de a-și epuiza bateriile. Dependența de muncă nu seamănă cu cea de droguri sau alcool, deoarece presupune o serie de acțiuni și interacțiuni. Este greu de spus în ce măsură comunitatea oamenilor de știință a acceptat cei doi termeni, *dependența de muncă* (work addiction) și *supramunca* (workaholism), este greu de spus dacă există definiții general acceptate, cercetări și studii de referință în acest domeniu.

Bibliografie

1. Burke R. J. *Workaholism, self-esteem, and motives for money* // Psychol. Rep. Apr. V. 94. № 2. 2004.
2. Burke R., Burgess Z, Oberklaid F. *Workaholism and divorce among Australian psychologists* // Psychol. Rep. Aug. V. 93. № 1. 2003.
3. Enciclopedia De Agostini de Filosofie și Științe umane. „Abraham Harold Maslow” trad. Luminița Cosma ș.a., Ed. ALL, 2004, p. 650
4. Hatcher A. S. *From one addiction to another: life after alcohol and drug abuse* // Nurse Pract. V. 14. №11. 1989.
5. Mentzel G. *Arbeit Addiction* // Z. Psychosom. Med. Psychoanal, Apr.-Jun. V. 25. № 2. 1979.
6. Nozick Robert. *Anarhie, stat și utopie*, trad. Mircea Dumitru, Ed. Humanitas, 1997, pp. 299-304
7. Porter G. *Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work III*. Occup. Health. Psychol., Jan. V. 1. № 1. 1996.
8. Zamfir C., Vlăsceanu L. *Dicționar de sociologie*, Ed. Babel, 1998, pp. 372-4
9. Веснина О. *Общество анонимных трудоголиков* // www.newsinfo.ru. 2004.

10. Егоров А. Ю. *Нехимические (поведенческие) аддикции (обзор)*//Аддиктология, № 1. 2005.
11. Егоров А. Ю., Кузнецова Н. А., Петрова Е. А. *Особенности личности лиц, зависимых от Интернета*//Развитие специальной (коррекционной) психологии в изменяющейся России: Мат-лы научно-практической конференции «Ананьевские чтения — 2005» / Под ред. Л. А. Цветковой, Л. М. Шипицыной. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2005.
12. Егоров А. Ю. *К вопросу о новых теоретических аспектах аддиктологии* // Наркология и аддиктология: Сб. науч. тр. / Под ред. проф. В. Д. Менделевича. Казань: Школа, 2004.
13. Короленко Ц. П. *Работоголизм — респектабельная форма аддиктивного поведения* // Обзорение психиатрии и медицинской психологии. №1.1993.
14. Короленко Ц. П., Дмитриева Н. В. *Социодинамическая психиатрия* // М.; Екатеринбург: Деловая книга, 2002.
15. Кукк В. *Трудоголизм: труд как наркотик и тирания долга*//<http://www.dr.kukk.wrk.ru>
16. *Культуральные и этнические проблемы психического здоровья* / Под редакцией Т. Б. Дмитриевой, Б. С. Положего. М., 1996.

JOC DE NOROC PATOLOGIC LA ADOLESCENȚI

Inga Deliv, Ion Coșciug, Eugenia Sinița

Catedra de Psihiatrie, narcologie și psihologie medicală USMF „Nicolae Testemițanu”

Summary

Teenager pathological gambling

Psychiatrists talk about the phenomena of pathological gambling in case of devastating material, familial, social and professional consequences of such a behavior. The situation is similar to the one of drug addiction, gambling develops the same tolerance estate, when it seems that there is a necessity of a bigger dose to create the state of wellbeing, while an attempt to stop gambling leads to physical and psychic effects similar to a pharmacological abstinence: irritability, anxiety, difficulties in concentration or a depressive mood.

Rezumat

Psihiatrii vorbesc despre jocul de noroc patologic în situația în care acest comportament persista dincolo de efectele devastatoare în plan material, familial, social, profesional. Asemănător cu ce se întâmplă în cazul dependențelor de droguri, jocul de noroc dezvoltă fenomenul de toleranță, în sensul că apare nevoia de a crește „doza” pentru a obține aceeași stare de bine, iar încercarea de a stopa jocul se însoțește de efecte fizice și psihice asemănătoare sevrajului la o substanță psihoactivă: iritabilitate, neliniște, dificultăți de concentrare sau dispoziție depresivă.

Actualitatea temei

Jocurile de noroc sunt populare din cele mai vechi timpuri. Le găsim la vechi societăți precum cele egiptene, chineze, japoneze, hindu sau persane. Considerații religioase, morale, economice au dus la variații extreme, în diferite perioade istorice, între acceptarea și interzicerea jocurilor de noroc. Adesea întâlnim atitudini ce variază de la admirație la dispreț [14]. Deși statisticile arată că cel puțin 86% din oameni au jucat cel puțin o dată un joc de noroc. Incidența jocurilor de noroc patologice este de 1 - 3%, balanța înclinând în favoarea bărbaților, femeile reprezentând doar 2-3% din totalul celor dependenți de jocurile de noroc.