



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata.**

**Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Sociale, del Lavoro e della Comunicazione (M3)**

**Tesi finale**

***La dipendenza ben vestita:  
una ricerca empirica sul Workaholism.***

Well-dressed addiction:  
an empirical research on Workaholism.

***Relatore:***

***Prof.ssa Roberta Maeran***

**Laureanda: Claudia Evangelisti**

**Matricola: 1232134**

Anno Accademico 2021/2022



## INDICE:

INTRODUZIONE.....	3
CAPITOLO I: IL WORKAHOLISM .....	5
1 Le nuove dipendenze: il workaholism.....	5
1.1 Definiamo il workaholism.....	7
1.2 Il disturbo ossessivo-compulsivo .....	12
1.3 Il workaholism come processo .....	14
1.4 Le differenti tipologie di workaholic.....	16
1.5 Antecedenti del workaholism.....	20
1.6 Conseguenze del workaholism.....	27
1.7 Workaholism nel contesto lavorativo.....	29
1.8 Workaholism nel contesto familiare.....	30
1.9 Le teorie sul workaholism .....	31
1.10 Approccio integrato del workaholism .....	34
1.10.1 Modello Bio-psico-sociale.....	34
1.10.2 Il workaholism secondo Ng, Sorensen e Fieldman (2007).....	35
1.11 Misurare il workaholism .....	36
1.12 Workaholism vs workengagement .....	41
1.13 Alcuni miti da sfatare .....	43
1.14 Prevenzione ed intervento .....	44
CAPITOLO II: RICERCA EMPIRICA.....	47
1 LA RICERCA .....	47
1.1 Gli obiettivi.....	47
2 IL METODO .....	48
2.1 Il questionario .....	48
2.2 I partecipanti .....	51
2.3 Analisi e risultati.....	53
2.4 Discussione e limiti della ricerca .....	61
CONCLUSIONI.....	64
BIBLIOGRAFIA .....	67
Appendice .....	76



## INTRODUZIONE

Una delle più attuali e rischiose forme di dipendenza che non comportano l'assunzione di sostanze chimiche è il workaholism chiamato anche dipendenza da lavoro o work addiction.

Rientra all'interno delle "dipendenze comportamentali" o new addiction che hanno come oggetto un comportamento o un'attività lecita; nel panorama teorico di questo concetto troviamo: gioco d'azzardo (Griffiths, 1995), giochi per il computer (Griffiths, 1993) ecc...

Inizialmente il concetto di dipendenza faceva solamente riferimento all'uso e abuso di sostanze psicoattive, ma a partire dal XIX secolo il concetto ha subito una modifica e si sono iniziate a considerare e studiare anche altre forme di dipendenza, quelle di tipo comportamentale (Albrecht, Kirschner, & Grusser, 2007).

Il termine workaholism è stato coniato da Oates (1971) che lo ha definito come una "compulsione o bisogno incontrollabile di lavorare incessantemente". In questa condizione l'individuo investe tutte le sue energie nel lavoro, perché ne è ossessionato e non riesce a smettere di lavorare e pensare ai compiti che deve svolgere a causa di una spinta irrefrenabile (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008).

È stato definito un disturbo ossessivo-compulsivo (Robinson, 1998): il troppo lavoro porta la persona a concentrarsi solo sulla sua attività lavorativa tralasciando gli affetti e non riuscendo più a delineare un chiaro confine tra la vita lavorativa e la vita privata.

Da ciò si possono intuire alcuni elementi in comune con le altre dipendenze: l'ossessività, la compulsività e l'impulsività. Si osserva anche nel fatto che i comportamenti dei workaholics vanno a danneggiare le altre sfere della vita, da quella familiare a quella sentimentale alle sue passioni ed interessi. Anche la negazione del problema, la perdita del controllo, le crisi di astinenza, in questo caso, quando non si lavora, sono punti in comune.

Nonostante le evidenti conseguenze negative della work addiction, oggi tale fenomeno non riceve le giuste attenzioni come le altre forme di dipendenza comportamentale.

A tal riguardo il titolo della tesi riprende la definizione di Robinson (1998) che definisce il workaholism come una dipendenza "ben vestita" (the well-dressed addiction) per evidenziare come questo fenomeno non sia sufficientemente riconosciuto e venga, anzi, sottovalutato dalla società.

Al giorno d'oggi, infatti, una persona che lavora molto dedicando gran parte del suo tempo all'attività professionale è considerata positivamente (Killinger,1991) e non viene evidenziata la possibile situazione di disagio.

Le cause del workaholism sono molteplici, McMillan e O'Driscoll, (2008) sostengono che derivi da una complessa interazione tra fattori biologici, psicologici e sociali. A tali variabili si aggiungono anche le nuove tecnologie che permettono alle persone di restare sempre connesse in ogni luogo e in ogni momento dando la possibilità di continuare a svolgere i propri compiti sui cellulari o computer lavorando anche quando sono tra le mura domestiche aumentando così i ritmi e il tempo dedicato alla propria mansione.

La tesi è divisa in due parti: nel *primo capitolo* affronterò il workaholism dal punto di vista teorico, esponendo le diverse definizioni, le teorie, le caratteristiche del soggetto workaholic, le principali fasi attraverso cui si sviluppa questo fenomeno, il workaholism nel contesto familiare e lavorativo, gli strumenti per misurarlo e la differenza tra workaholism e work engagement.

Affronterò nello specifico due teorie che cercano di integrare le diverse teorie e definizioni di workaholism. Infine, esporrò alcuni miti e false credenze relative a tale fenomeno e mostrerò alcune modalità e interventi per prevenirlo.

Nel *secondo capitolo* esporrò la ricerca empirica condotta su un campione di 107 soggetti a cui è stato somministrato un questionario on-line per indagare la relazione tra workaholism e le nuove tecnologie. Dopo aver esposto gli obiettivi e gli strumenti utilizzati abbiamo riportato i risultati emersi.

Infine, abbiamo discusso i risultati lasciando spazio a considerazioni sulle possibili applicazioni pratiche di questi ultimi e i limiti della ricerca.

## CAPITOLO I: IL WORKAHOLISM

### 1 Le nuove dipendenze: il workaholism

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha definito il concetto di dipendenza patologica come “quella condizione psichica e talvolta anche fisica, derivata dall'interazione fra un organismo vivente e una sostanza tossica, e caratterizzata da risposte comportamentali e da altre reazioni, che comportano sempre un bisogno compulsivo di assumere la sostanza in modo continuativo o periodico allo scopo di provare i suoi effetti psicologici e talvolta di evitare il malessere della sua privazione“ (Pigatto A., 2003).

In questa definizione il concetto di dipendenza fa solamente riferimento all'uso e abuso di sostanze psicoattive.

A partire dal XIX secolo si è assistito allo sviluppo e allo studio di nuove forme di dipendenza, definite di tipo comportamentale (Albrecht, Kirschner, & Grusser, 2007). Le new addiction sono definite “dipendenze comportamentali” poiché comprendono tutte quelle forme di dipendenza che hanno come oggetto un comportamento o un'attività lecita e non comportano l'assunzione di sostanze chimiche (Maeran, Boccato, 2016).

È importante distinguere due termini che in italiano vengono tradotti con la stessa parola: addiction e dependance. Con dipendenza si intende la dipendenza fisica e chimica, la condizione in cui una persona ha bisogno di una determinata sostanza. Con il termine addiction si vuole evidenziare una condizione generale in cui la dipendenza psicologica porta alla ricerca dell'oggetto, in assenza del quale l'esistenza sembra priva di significato (Maeran, Boccato, 2016).

Tra le new addiction troviamo: la dipendenza dal gioco d'azzardo, dal cibo, dal sesso, compresa la dipendenza dal cyber-sex o sesso virtuale; la dipendenza da internet, videogiochi, televisione, dallo shopping, dalle relazioni affettive.

Per la maggior parte di queste persone queste attività sono normali, fanno parte della vita quotidiana, ma per alcuni individui possono essere dannose, patologiche e portare a gravi conseguenze. Le nuove dipendenze possono minare il funzionamento della persona da diversi punti di vista: emotivo, cognitivo, relazionale.

Le new addiction possono essere viste come caratterizzate dalla triade composta da ossessività, compulsività e impulsività (La Barbera, Guarnieri, Ferraro, 2009). Sono caratterizzate da un comportamento ripetitivo, persistente di cui la persona arriva a perderne il controllo.

Tra le più attuali e rischiose new addiction c'è il workaholism o work addiction. Questo termine è stato coniato da Oates (1971) che ha descritto il workaholism come una "compulsione o bisogno incontrollabile di lavorare incessantemente".

La parola deriva dall'analogia fonetica e patologica con alcoholism ("alcolismo"); per questo motivo workaholism può essere tradotto in italiano con il termine "ubriacatura da lavoro", oltre che "dipendenza da lavoro" (Maeran, Boccato, 2016).

Il dipendente da lavoro, detto anche workaholic, è una persona che prova un bisogno, un impulso a lavorare talmente forte da provocare conseguenze negative sia per la salute che per gli altri aspetti della vita. Lavora incessantemente anche al di fuori dell'orario lavorativo (nei week-end) e si prende carico di più compiti da svolgere. Si impone elevati ritmi di lavoro, anche di fronte a segnali di stanchezza. L'attività lavorativa diventa al centro della vita e sono esclusi passatempo, interessi, hobbies o altri impegni di natura diversa dal lavoro.

I workaholic sono legati e imprigionati da un loro personale imperativo interno (Robinson, 2003). Lavorano senza sosta e mettono l'oggetto-lavoro al centro della loro vita.

In generale, il workaholic cerca di alleviare sentimenti di ansia, vuoto, bassa autostima dedicandosi completamente al lavoro cercando di "far molto" per avere la sensazione di "valere molto" (Guerreschi, 2005).

Sulla base di quanto detto è possibile osservare la triade prima citata nel fenomeno del workaholism. La prima è l'ossessività: il workaholic pensa incessantemente al lavoro, alle attività che deve svolgere presenti e future; la seconda è la compulsività: la persona agisce, lavora, sente il bisogno ripetuto di svolgere le sue attività continuamente, in modo ripetitivo; la terza è l'impulsività: il lavoro è qualcosa che deve essere sempre presente nella vita del workaholic.

Anche se in Italia il fenomeno è meno conosciuto, in Giappone gli studi sull'argomento sono iniziati nel 1967 dopo che un lavoratore era morto a causa di un eccessivo stress dovuto alle troppe ore trascorse a lavorare.

"Karoshi", è il termine giapponese per indicare "la morte per troppo lavoro". Alcune persone tendono a lavorare numerose ore in condizioni lavorative eccessive o nocive e questo porta a



sviluppare patologie cerebrovascolari o cardiache gravi o in altri casi a morti inaspettate, ischemie, infarti. (Hamajima, 1992).

### **1.1 Definiamo il workaholism**

Da quando la nozione di "workaholism" è stata introdotta da Oates nel suo libro *Confessions of workaholics: the facts about work addiction*, gli studiosi hanno avuto diversi punti di vista sulla sua definizione tanto che ad oggi una definizione completa e condivisa di workaholism è ancora assente.

Robinson (1998) definisce il workaholism come un disturbo ossessivo-compulsivo che pone il soggetto in una situazione di richieste incessanti ed autoimposte e lo rende incapace di regolare la propria vita di lavoro: il troppo lavoro porta la persona a concentrarsi solo sulla sua attività e ad escludere le altre sfere della propria vita.

In questa condizione l'individuo investe tutte le sue energie nel lavoro, perché ne è ossessionato e non riesce a smettere di lavorare e pensare ai compiti che deve svolgere a causa di una spinta irrefrenabile (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008).

Spencer e Robbins (1992) sostengono che il workaholism è caratterizzato da alti livelli di coinvolgimento e di tempo nelle attività lavorative e da bassi livelli di piacere nel lavoro. Gli autori sostengono che dovrebbe essere posta maggiore enfasi sull'intensità del lavoro. Ipotizzano che la compulsione al lavoro è dovuto a pressioni interne che portano le persone a sentirsi in colpa quando non lavorano.

Machlowitz (1980) definisce il workaholism analizzando l'atteggiamento del soggetto workaholic, una persona spinta dal desiderio di lavorare costantemente e duramente. Il workaholic si differenzia dagli altri lavoratori non per la quantità di ore lavorative, ma per l'atteggiamento che hanno nei confronti del lavoro.

Al contrario, Mosier (1983) definisce workaholic chi dedica alla propria attività lavorativa almeno 50 ore settimanali.

McMillan, O'Driscoll, e Brady (2004) definiscono il workaholism come un costrutto composto da 5 componenti: 1) la riluttanza a distaccarsi dal proprio lavoro; 2) il piacere nel lavorare; 3) la spinta interiore a lavorare; 4) il pensare al proprio lavoro continuamente; 5) lavorare in ogni occasione e ovunque.

Spencer e Robinson (1992), invece, sostengono che il workaholism è costituito da tre dimensioni: il grado di coinvolgimento nel proprio lavoro e verso il proprio lavoro, il piacere che si prova nei confronti del lavoro e la spinta al lavoro.

Il workaholism ha un'origine «multifattoriale», ovvero sono molti i fattori che concorrono a determinarlo, ed è pertanto auspicabile indagare il fenomeno adottando un approccio multidisciplinare.

Secondo il Modello Biopsicosociale (McMillan & O'Driscoll, 2008) il workaholism deriva da una complessa interazione tra fattori biologici, psicologici e sociali: disposizioni individuali (es.: la personalità); comportamenti appresi (es.: la famiglia); fattori emotivi (es.: l'ansia quando (non) si lavora); fattori cognitivi (es.: le credenze disfunzionali); sistemi sociali (es.: il contesto lavorativo).

Ognuno di questi «fattori» interagisce in maniera «multidirezionale» con gli altri.

Una svolta nella letteratura relativa al workaholism ha avuto luogo grazie ai contributi di Schaufeli, Taris e Bakker (2008). Definiscono il workaholism come “la tendenza a lavorare eccessivamente in modo compulsivo”. Questa definizione oltre a riprendere quella originale di Oates (1971) comprende in se gli elementi centrali del workaholism. La prima componente, la *working excessively* fa riferimento alla dimensione comportamentale e si riferisce alla tendenza comportamentale a lavorare eccessivamente; la seconda componente, la *working compulsively*, ovvero la dimensione cognitiva per cui il lavoratore non riesce a distaccarsi dal proprio lavoro.

La dimensione del Lavorare Compulsivamente, si manifesta attraverso pensieri persistenti e preoccupazioni incessanti per le attività lavorative anche al di fuori dell'orario di lavoro, invece la dimensione del Lavorare Eccessivamente, consiste nel lavorare molto duramente e per lungo tempo. È una tendenza a dedicare una quantità ingente di tempo al lavoro (senza avere la necessità di farlo) (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008).

Il fenomeno del workaholism può essere interpretato come positivo o negativo?

Robinson, definisce il workaholism come una dipendenza “ben vestita” per sottolineare come questo fenomeno non sia ancora stato riconosciuto a dovere dalla società. Viene sottovalutato e non vengono considerate, a differenza di altre tipologie di dipendenza, le conseguenze negative che può apportare.

Al giorno d'oggi, infatti, una persona che lavora molto dedicando gran parte del suo tempo all'attività professionale è considerata positivamente (Killinger, 1991) e non viene evidenziata

la possibile situazione di disagio. Anzi, per la maggior parte delle persone è normale pensare di dover passare la maggior parte del tempo a lavorare. Killinger (1991) ne parla come di qualcosa che è considerato rispettabile dal contesto sociale, un male condivisibile ed approvato socialmente.

A differenza di altre dipendenze il workaholism non viene inteso come una patologia. Lavorare molto porta a prestigio, potere, denaro, successo. La dipendenza da lavoro viene accettata perché socialmente produttiva.

Rispetto agli autori prima citati, per alcuni il workaholism può avere una valenza positiva, specie quando il lavoratore fa le cose con grande passione e soddisfazione.

Alcuni autori hanno ipotizzato che il workaholism possa portare a esiti positivi (soddisfazione lavorativa, prestazioni lavorative) a breve termine, ma a esiti negativi (cattiva salute, problemi di relazione) a lungo termine (Ng et al., 2007).

I workaholic oltre ad essere descritti con un'accezione negativa, vengono definiti anche come lavoratori che amano il loro lavoro e da cui ne traggono molto (Peiperl & Jones, 2001).

Nel 2011 Baruch ha sostenuto che il “maniaco del lavoro” possa essere associato ad un alto livello di eustress (stress piacevole) e ad altri risultati positivi come la soddisfazione sul lavoro e nella vita e le alte prestazioni, e che i maniaci del lavoro possono fungere da modelli di ruolo per altri dipendenti.

Machlowitz e Cantarow definiscono in maniera positiva il rapporto tra persona e lavoro, infatti credono che sia positiva la passione e la soddisfazione che si prova quando si lavora.

È importante sottolineare che c'è differenza tra persone appassionate per il proprio lavoro e il workaholic. Il confine è sottile, ma cosa differenzia i due?

Tabella 1: Distinzione tra il lavoratore Workaholic e Hardworker

WORKAHOLIC	HARDWORKER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non c'è un chiaro confine tra la vita lavorativa e privata.</li> <li>• Motivato compulsivamente</li> <li>• La zona di comfort è nel lavoro che a differenza della vita non provoca sentimenti spiacevoli o situazioni imprevedibili.</li> <li>• Le esperienze più emozionanti riguardano la possibilità di ricevere altri lavori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il confine tra vita lavorativa e privata è ben definito.</li> <li>• Appassionato del proprio lavoro.</li> <li>• Il lavoro è un impegno, un obbligo.</li> <li>• Il lavoro è vissuto positivamente</li> <li>• Non vivono queste esperienze come emozionanti</li> </ul>

Il workaholic lavora in maniera irrefrenabile, continuativa, non può fare a meno di lavorare. Non è in grado di porre un chiaro confine tra la vita lavorativa e la privata, antepone il lavoro alla famiglia o agli amici trovando rifugio solo in esso.

Il dipendente da lavoro si presenta come una persona che “per colmare il senso di incompletezza si immerge nel lavoro ed esso diviene un rifugio che lo protegge dal provare emozioni e il mezzo attraverso cui definisce e costruisce una positiva immagine di sé.” (Lavanco & Milio,2006). La persona si rifugia nel lavoro che diviene l'unico luogo di comfort della sua vita.

L'hardworker vive il proprio lavoro in maniera positiva, lo sente come un impegno, un obbligo. L'attività lavorativa viene vissuta come un mezzo per realizzarsi, per affermarsi all'interno del contesto organizzativo. Nell'hardworker non sono presenti l'ossessione e la compulsione a lavorare: la persona dà il meglio di sé nel lavoro, ma riesce a non farsi assorbire completamente da esso riuscendo a prendersi momenti di svago. A differenza del workaholic infatti, è in grado di mantenere il giusto equilibrio tra vita lavorativa e privata.

Un identikit del soggetto workaholic è evidenziato da Guerreschi (2009) che sostiene che le caratteristiche che accomunano i soggetti workaholic sono: il perfezionismo, il coinvolgimento nel lavoro e l'incapacità di delegare i propri compiti ad altri.

Guerreschi (2009) individua alcuni indicatori della work addiction:

1. Compulsione lavorativa: la persona non stacca dal lavoro, lavora per ore e anche nei giorni di festa.
2. Pensieri costanti rivolti solo ed esclusivamente all'attività lavorativa.
3. Crisi di astinenza quando non di lavora: l'individuo prova ansia, angoscia, preoccupazione quando non svolge le sue mansioni.
4. Andare a lavorare anche in caso di malattia.
5. Paura costante di perdere il lavoro.
6. Incapacità di prendersi momenti di svago e relax.

Il workaholic lavora moltissime ore per un'insicurezza interna che prova, poiché non si sente all'altezza delle aspettative che gli altri possono avere nei suoi confronti, unica eccezione il lavoro.

Anche se la carriera sta andando nel verso giusto, il dipendente da lavoro continua a sentirsi insicuro, perciò cerca sicurezza nel successo e nella carriera.

Alcune sue caratteristiche di personalità compromettono e ostacolano la buona riuscita del suo lavoro:

- Non riesce a lavorare in squadra in quanto pensa che gli altri colleghi non siano in grado di svolgere il compito bene quanto lui.
- La vita privata non è così soddisfacente. La sua vita ruota attorno al lavoro.
- E' perfezionista e cerca di fare tutto al meglio, nei minimi dettagli tanto da impiegare il doppio del tempo necessario per svolgere un compito.
- Non accetta e ascolta i consigli dei colleghi risultando così arrogante, ma questa arroganza in realtà cela una profonda insicurezza.
- Non ha la capacità di delegare agli altri, per questo si affatica troppo e perde la concentrazione ed incorre in errori.

Guerreschi (2009) dichiara che il workaholism sembra interessare il 25% della popolazione, principalmente maschi, anche se il numero delle donne è in costante aumento.

Machlowitz (1980) stima che almeno il 5% della popolazione statunitense presenta tale sindrome; Doefler e Kammer (1986) in uno studio in cui hanno coinvolto avvocati, psichiatri e terapeuti, il 23% del campione ne soffriva. Da uno studio in cui sono stati reclutati molti managers giapponesi è risultato che almeno nel 21% dei casi c'erano sintomi di questa patologia (Kanai et al., 1996).

Si può pensare che i lavoratori che ricoprono determinati ruoli come managers siano caratterizzati da un maggiore livello di workaholism.

In realtà alcuni studi hanno mostrato che ci sono anche altre tipologie di lavoratori affetti da questo fenomeno come: casalinghe, disoccupati e addirittura dei bambini workaholic, che lo manifestano in tutte le attività che riguardano la scuola o anche semplicemente svolgendo attività sportive o nelle attività extracurricolari (Fassel, 1990).

## **1.2 Il disturbo ossessivo-compulsivo**

Nel 1998 Robinson ha individuato alcuni criteri che possono permettere di indicare se una persona possa soffrire di workaholism:

- Lavorare continuamente e sovraccaricarsi di lavoro. I soggetti dipendenti dal lavoro cercano di svolgere più compiti e di portarli a termine nel minimo tempo necessario.
- Controllare ogni attività più volte per vedere se è stata svolta correttamente.
- Ricercare la perfezione nello svolgimento di un compito.
- Tralasciare gli affetti per il lavoro
- Ricercare uno stato di sollievo dato dalla sola attività lavorativa.
- Dedicare poco tempo a sé: il workaholic non si prende svaghi, pause, momenti di relax, lavora anche il week-end, di notte.
- Tolleranza. Come nelle altre dipendenze accade che vi è un progressivo bisogno di fare sempre di più per raggiungere la stessa eccitazione e, nel caso della work addiction, per sentirsi sempre più apprezzabili.

Robinson (1998) definisce il workaholism un “disturbo ossessivo-compulsivo”, che porta all’esclusione di tutte le attività della vita quotidiana, in favore di attività lavorative.

Chi soffre di dipendenza dal lavoro è una persona che non ha più il controllo sul suo lavoro, non riesce a darsi delle regole, un limite, non riesce a fare a meno di lavorare. Sente di dover fare sempre di più anche se non gli è richiesto e senza pensare alle conseguenze negative che ne derivano.

Secondo lo psicologo Martin Heldorfer l’ossessione per il lavoro diventa una trappola poiché tramuta qualsiasi attività in lavoro, anche il gioco ed il relax (Guerreschi, 2005).

Il lavoro è una zona di confort, è l’unico modo per affrontare le situazioni fino a diventare il solo serbatoio di identità (Fassel, 1990).

Fassel (1992) definisce il maniaco del lavoro come una patologia che deriva da un'ossessione per il lavoro. La persona workaholic non è in grado di rilassarsi, è caratterizzata da una bassa autostima e nega il problema.

Come in altre dipendenze, quindi, la persona non riconosce di avere un problema, lo nega e quindi di conseguenza la realtà è distorta. Esiste solo il lavoro, il quale diventa progressivamente un'ossessione. Il lavoratore dipendente ne ha bisogno per riempire la sua vita (Alonso-Fernandez, 1999).

Il workaholic si giustifica spiegando che lavorare è necessario per avere una vita agiata, mantenere l'occupazione, aiutare la famiglia. Può usare affermazioni quali "Non c'è niente di male. Amo solo il mio lavoro. Il mio lavoro è anche il mio passatempo.", "Ho solamente una grande senso di responsabilità", "Sto semplicemente provvedendo a mantenere la mia famiglia".

Nel 2005, Caretti e La Barbera sostengono che nei dipendenti da lavoro si possono osservare i fenomeni di astinenza ed assuefazione. La persona si sente inutile quando non lavora, ha bisogno di sentirsi sempre sottopressione e per questo svolge anche attività che non gli sono richieste dall'ambiente lavorativa e occupa tutti i suoi spazi con il lavoro. Il workaholic quando non lavora è irrequieto, è in astinenza dal lavoro e solo quando lavora si sente sollevato.

Il disturbo compulsivo di cui soffre il soggetto workaholic si caratterizza per un senso di adattamento insufficiente, una paura riscontrabile nella perdita di controllo e nelle difficoltà relazionali (Robinson, 1998).

Secondo Killinger, nel dipendente da lavoro troviamo sintomi quali: stanchezza, paure e sensi di colpa. Inoltre, il workaholic mette in atto comportamenti ansiosi come sospiri frequenti, tosse nervosa, tamburellare le dita sul tavolo, alcuni possono diventare cronici e causare del disagio fisico.

Killinger (1991) afferma che il workaholic ha paura del fallire e tale paura deriva da dinamiche familiari disfunzionali in cui la persona si sentiva accettata e di valore solo quando portava a casa buoni risultati. Solo in questo caso l'individuo sentiva l'approvazione dei genitori.

Il workaholic cerca la perfezione e di evitare ogni tipo di insuccesso, ma il suo comportamento lo può portare al fallimento stesso. Il dipendente da lavoro cerca di ottenere sempre performance eccellenti, ma man mano che la dipendenza si sviluppa, la sua capacità di prendere decisioni si esaurisce e insorgono l'ansia e l'insicurezza, provocando in tal modo un calo del rendimento lavorativo.

Killinger (1991) parla della “ruota del criceto”: una volta all’interno della ruota il workaholic non può più scendere, anzi deve andare sempre più veloce. Questo processo si verifica anche nell’alcolista: inizia con un bicchiere di alcool e poi ne vuole subito un altro. Vi è quindi la ricerca di un bisogno per essere stimolati. Nel caso del workaholic l’oggetto che stimola è il lavoro.

Il dipendente da lavoro vuole che gli altri pensino che lui sia una persona capace e competente ed è costantemente preoccupato di sbagliare e di far vedere le parti più deboli di sé. Questo lo porta a voler controllare ogni situazione. Il workaholic giudica, quindi, il proprio successo dalle percezioni degli altri.

Il workaholic sperimenta due differenti tipi di senso di colpa: uno è distruttivo e si mostra come un senso di collera diretto internamente verso la punizione di se stesso o verso gli altri, all’esterno con un comportamento più vendicativo, l’altro è adattivo e segnala tutto ciò che si distacca da ciò che è eticamente corretto (Killinger, 1991).

Secondo Guerreschi (2009) indicatori della presenza della work addiction sono: pensieri rivolti principalmente al lavoro, la difficoltà di assentarsi da lavoro, anche in caso di una valida motivazione (malattia).

Secondo l’autore, inoltre, il soggetto workaholic presenta crisi di astinenza, senso di vuoto e una vera e propria angoscia quando non lavora.

Il workaholic è spesso preoccupato di perdere il lavoro. Essere licenziati o ritrovarsi disoccupati viene vissuto come un dramma, con ansia, disprezzo di sé, sintomi di astinenza e problemi di autostima e di identità.

Si può quindi affermare che la persona si immerge nel lavoro per proteggersi da un senso di incompletezza, di vuoto.

### **1.3 Il workaholism come processo**

La dipendenza da lavoro si sviluppa, come tutte le altre forme di dipendenza, in maniera progressiva.

Fassel (1990) individua tre fasi di sviluppo del workaholism:

1. Fase iniziale
2. Fase critica
3. Fase cronica



La fase iniziale (uso–piacere–abuso) vede l’instaurarsi della criticità: l’individuo lavora spesso, pensa sempre al lavoro e fatica a staccarsi dall’attività lavorativa.

Il workaholism si insinua piano piano, a gradi. La persona inizia a lavorare di nascosto e a leggere, durante il tempo libero, materiale che gli può servire per il lavoro. Pensa solo al lavoro e per questo iniziano a crearsi i primi problemi interpersonali.

L’assorbimento dal lavoro porta la persona ad allontanarsi dagli affetti portando la persona a provare sensi di colpa che però non vengono ammessi. Il workaholic inizia a provare fastidio nei confronti di quelle persone che non dedicano tutto il tempo al lavoro, ma trovano degli spazi di relax nel cinema, nel teatro o nei concerti. Anche se il lavoratore sta bene e ha le energie per continuare le sue attività lavorative, possono emergere disturbi fisici e psichici.

Si possono sviluppare leggere depressioni, disturbi di concentrazione, mal di testa, mal di stomaco. Invece di considerare questi eventi come dei “campanelli d’allarme”, il workaholic le ignora continuando a dedicarsi al suo lavoro.

E’ nella seconda fase, la fase critica (abuso–comportamento evasivo–assuefazione) che si evidenzia se si tratta di dipendenza da lavoro o di altre forme di disagio. La persona inizia a trascurare gli affetti, la famiglia e non ha più una vita sociale. Accumula lavoro, non riesce a staccarsi e cerca delle scuse per giustificare la sua ossessione. Si sviluppa un fenomeno simile a quello che si riconosce nell’alcolista che non riesce più a trattenersi dopo aver bevuto un bicchiere.

Il workaholic ha bisogno di stare sotto pressione, di lavorare continuamente perché solo in quello stato riesce a stare e a provare sensazioni piacevoli. Inoltre, cresce un comportamento aggressivo nei confronti dei colleghi e per quanto riguarda la salute, si manifestano pressione alta, ulcera o depressione.

Nella fase cronica (assuefazione–dipendenza) il lavoratore sperimenta la parte più pericolosa della dipendenza. Questa fase è caratterizzata da un accumulo di lavoro durante la notte e i week-end.

Il workaholic litiga spesso con i colleghi, rinuncia completamente alla vita privata vivendo della sola vita lavorativa. Così facendo la persona inizia a rendere meno nel lavoro e inizia a disperarsi. Inizia, così, ad usare calmanti e ad abusare di alcool e nicotina per mantenere il ritmo lavorativo. Alla fine di questa fase possono presentarsi disturbi molto gravi: depressione, ulcera, apalesie cerebrali, infarto.

L'ossessione, l'eccessivo tempo dedicato all'attività lavorativa, la mancanza di un'armonia tra la vita lavorativa e privata sono dei segnali che indicano un possibile sviluppo del workaholism.

Lavorare compulsivamente non porta benefici, ma solo conseguenze negative problemi e disturbi fisici e psichici. Il comportamento ossessivo del dipendente perfezionista, attento ad ogni minimo dettaglio e ad essere prepotente nei confronti dei colleghi che tendono così ad allontanarsi e ad isolare il workaholic.

Killinger (1992) sostiene che la fase finale del workaholism è il narcisismo, spesso caratterizzato da una completa perdita di compassione ed empatia.

#### **1.4 Le differenti tipologie di workaholic**

Le diverse definizioni di workaholism, da quanto emerso sopra, portano a diverse tipologie di dipendenti da lavoro. Si possono distinguere diversi tipi di workaholic a seconda del comportamento che mettono in atto.

Nel 1971 Oates individua cinque differenti tipi di workaholic:

- Dyed-In-The-Wool (L'incallito): sono dei precisi, perfezionisti che prendono molto sul serio il loro lavoro, esigono molto da loro stessi e sono intolleranti nei confronti degli altri.
- Converted (Il convertito): lavorano durante il loro normale orario di lavoro e chiedono un compenso per il lavoro straordinario. Cercano di non rinunciare al loro tempo libero.
- Situational (L'occasionale): lavorano per far fronte a problemi economici. La persona lavora tanto per necessità.
- Pseudo-Workaholic: lavorano perché sono motivati da un bisogno di potere.
- Escapists Posing: lavorano a lungo e non sono interessati a tornare a casa a causa di una vita familiare infelice.

Nel 1992 Spencer e Robbins sostengono che il workaholism sia composto da tre dimensioni work enjoyment (piacere), Driveness (spinta al lavoro) e Work Involvement (coinvolgimento verso il proprio lavoro).

Sulla base di questa classificazione hanno individuato tre tipologie di lavoratori dipendenti che corrispondono ai diversi livelli di tali dimensioni e alle loro eventuali combinazioni:

- Workaholics (alto Work Involvement, alta Driveness, basso Work Enjoyment).
- Work Enthusiasts (alto Work Involvement, bassa Driveness, alto Work Enjoyment).
- Enthusiastic Workaholics (alto Work Involvement, alta Driveness, alto Work Enjoyment).
- Unengaged Workers (basso Work Involvement, bassa Driveness, basso Work Enjoyment)
- Relaxed Workers (basso Work Involvement, bassa Driveness, alto Work Enjoyment).
- Disenchanted Workers (basso Work Involvement, alta Driveness, basso Work Enjoyment).

Nel 2004 Buelens e Poelmans, a loro volta, identificano due differenti figure di workaholic:

- Alienated Professional (basso work involvement, alta driveness, alto work enjoyment)
- Reluctant Hard-Workers (alto work involvement, bassa driveness, basso work enjoyment).

Secondo gli autori, il profilo Workaholic rappresenta il profilo più negativo, rappresenta il workaholism in quanto costruito negativo; i lavoratori denominati come Enthusiastic Workaholics rappresentano una forma di workaholism positiva, in quanto provvisti anche di punteggi elevati nella dimensione del Work Enjoyment.

Killinger (1991) anche se identifica delle caratteristiche in comune nei workaholic, li suddivide in tre differenti tipi.

Il workaholic “controllore” è impulsivo, colto, ambizioso, si riposa e si rilassa poco; è una persona che deve essere sempre occupata a svolgere sempre qualcosa. Sono socievoli, simpatici, ma in realtà hanno pochi amici.

Sono persone che sono insicure, spesso in ansia tanto da diventare irascibili e a sottomettere le persone. Utilizzano meccanismi di difesa quali la razionalizzazione e l’evitamento. Spesso sono liberi professionisti o ricoprono posizioni di prestigio nelle aziende.

Il secondo tipo di workaholic è il “controllore narcisista” che ha elementi in comune con il precedente; è una persona narcisista che non ama il suo prossimo, ma si pone come obiettivo la sua manipolazione pur di raggiungere i suoi obiettivi, è testardo e orgoglioso.

Il terzo tipo è il workaholic “compiacente”, cioè workaholics più socievoli, più interessati nei confronti degli altri, meno ambiziosi, amano stare tra le persone. Elementi centrali sono la stima e l’apprezzamento da parte dei superiori (Lavanco & Milio, 2006).

Nel 1997 Scott et al. definiscono il workaholism tramite tre caratteristiche: 1) molto tempo speso in attività lavorative; 2) pensare al lavoro anche quando non si sta lavorando; 3) lavorare andando oltre le richieste dell’organizzazione o delle esigenze personali.

Sono state così individuate tre tipologie di workaholic:

- lavoratori perfezionisti;
- lavoratori compulsivo-dipendenti
- lavoratori orientati al successo

Ad ogni profilo sono state associate diverse conseguenze di benessere/malessere individuale.

Le prime due tipologie di lavoratori mostrano dei livelli di ansia e di stress più elevati e livelli inferiori di soddisfazione lavorativa.

I lavoratori “compulsivo-dipendenti”, sanno di dedicare molto tempo all’attività lavorativa, ma non riescono a ridurre il numero delle ore, non sono in grado di staccare dal lavoro. Quando non lavorano sono depressi, tristi, sviluppano alti livelli di stress e problemi di salute.

Il lavoratore “perfezionista” è rigido, perfezionista e cerca di tenere sotto controllo tutto ciò che fa. Lo stress è elevato, i problemi fisici, psicologici e interpersonali sono maggiormente evidenti ed è presente l’assenteismo.

Nel caso dei lavoratori orientati al successo, i livelli di ansia e stress sono più bassi, il turnover è limitato, lo stress lavoro-correlato è minore. Presenta la necessità di un forte desiderio di successo.

Robinson (1989) ha identificato quattro tipologie di lavoratori che presentano work addiction, il lavoratore bulimico, lavoratore instancabile, lavoratore assaporatore e lavoratore con deficit di attenzione.

- Il lavoratore bulimico ha caratteristiche simili al soggetto che soffre di questo disturbo alimentare: alterna lunghi periodi in cui tende a procrastinare il lavoro a periodi in cui è sopraffatto fisicamente e mentalmente da esso.

- il lavoratore instancabile lavora eccessivamente e compulsivamente, è perfezionista, scrupoloso, ha difficoltà a delegare ad altri, si prende carico di troppo lavoro e tende a non prendersi momenti di svago. Il lavoro per lui è più importante degli affetti.
- il lavoratore assaporatore è lento, scrupoloso, perfezionista e metodico; Non concludono mai il lavoro senza essere sicuri di averlo fatto alla perfezione senza errori.
- il lavoratore con deficit dell'attenzione cerca le sfide, situazioni nuove per non annoiarsi; tende ad abbandonare velocemente un'attività per perseguirne immediatamente una nuova, ancor prima che la precedente sia definitivamente compiuta.

Lo psichiatra nordamericano Rohrlieh ha individuato cinque profili psicodinamici fondamentali (Guerreschi, 2005):

- Il lavoratore iperambizioso che cerca in tutti i modi di imporsi nell'ambiente professionale e di ottenere promozioni.
- Il lavoratore competitivo, che si mette in competizione con gli altri cercando di superarli e di essere meglio di loro attraverso il buon rendimento e grandi sforzi.
- Il lavoratore colpevolizzato, che con una mentalità masochista vive il sovraccarico del lavoro aggiuntivo come una gratifica volta ad attenuare la sua necessità di rivivere punizioni ed esperienze negative.
- Il lavoratore insicuro, che cerca di aumentare la sua autostima attraverso l'approvazione dei capi e dei colleghi.
- Il lavoratore isolato e solitario, privo di affetti stabili nella vita di tutti i gironi, vive, però, nel contesto lavorativo dei buoni rapporti con i colleghi.

Nel 2009, Schaufeli, Bakker, Van der Heijden e Prins hanno evidenziato quattro tipologie di lavoratori. A differenza di Spence e Robbins, Schaufeli et al. (2009), questi autori considerano il workaholism come un costrutto solamente negativo (non prendono in considerazione il piacere nel lavorare).

Le dimensioni individuate da Schaufeli et al (2008) sono:

- Work excessively (WE): la dimensione che riguarda il lavorare eccessivamente.
- Work Compulsively (WE): la dimensione del lavoro compulsivo.

I profili che hanno individuato sono:

- Workaholic: presentano punteggi elevati sia nella dimensione del lavoro eccessivo sia nella dimensione del lavoro compulsivo.
- Hard Worker: ha punteggi elevati nella dimensione del lavoro eccessivo, ma un punteggio basso nella dimensione del lavoro compulsivo.
- Compulsive Worker: presenta punteggi bassi nella dimensione del lavoro eccessivo, ma alti nella dimensione del lavoro compulsivo.
- Non Workaholic: ha un punteggio è basso in entrambe le dimensioni proposte.

Naughton (1987) suddivide invece i lavoratori in quattro profili: i Workaholic che dedicano molto tempo al lavoro e ottengono buoni risultati; i Workaholic compulsivi che si differenziano dai Workaholic per bassi livelli di performance lavorativa dovuta alla grande spinta compulsiva verso il lavoro; i Non Workaholic che sono più concentrati verso attività extra-lavorative; i Non Workaholic compulsivi, che hanno una forte spinta compulsiva, ma verso attività extra-lavorative.

### **1.5 Antecedenti del workaholism**

Quali sono le cause del workaholism ?

La dipendenza da lavoro è un fenomeno complesso che è probabilmente innescato da una varietà di fattori. Come capita in tutte le dipendenze, i motivi da considerarsi fattori scatenanti possono essere molteplici e difficili da individuare.

Nel ricercarne le cause inizialmente gli studiosi si sono chiesti se questa dipendenza fosse provocata dal contesto sociale o da quello lavorativo, oppure se si potessero individuare delle determinanti individuali.

Ng, Sorensen e Fieldamn (2007), nel loro modello del workaholism, hanno evidenziato tre categorie di antecedenti:

1. Le disposizioni individuali, i workaholic presentano alcuni tratti di personalità specifici che possono essere considerati dei predittori per lo sviluppo di questo tipo di dipendenza (ad esempio, il livello di autostima).

2. Le esperienze sociali e culturali, come, ad esempio, una famiglia o un'infanzia disfunzionale (genitori esigenti focalizzati esclusivamente sulle prestazioni dei figli), ambiente di lavoro competitivo, percezioni di auto-efficacia al lavoro maggiore di quella sperimentata in attività non lavorative.
3. Rinforzi comportamentali, presenti nell'ambiente, come ad esempio rinforzi tangibili e non, enfasi sull'input piuttosto che sul risultato (output) o l'ambiente organizzativo in generale (Maeran, Boccato, 2016).

Molti ricercatori hanno esaminato la relazione tra workaholics e vari tratti di personalità come il perfezionismo e la personalità di tipo A (Ng et al., 2007). Questi tratti legati al successo condividono molte qualità comuni con il maniaco del lavoro, come alti livelli di perseveranza (Pollak, 1979) e una tendenza ad essere eccessivamente autocritici (Dunkley, Zuroff e Blankstein, 2003).

Il perfezionismo è una disposizione individuale (stabile) a considerare inaccettabile tutto ciò che non sia perfetto (Stoeber, Otto, & Dalbert, 2009).

I perfezionisti tendono ad avere standard elevati per se stessi, percepiscono una grande discrepanza tra il loro livello di prestazione attuale e le aspettative di prestazione, e hanno un'elevata preferenza per l'ordine (Slaney, Rice, Mobley, Trippi e Ashby, 2001).

Nel 1991, Hewitt e Flett evidenziano i tre aspetti del perfezionismo: l'auto-orientato, l'orientato verso l'altro e quello socialmente prescritto.

Il primo fa riferimento all'inclinazione da parte degli individui di fissare standard notevolmente elevati e irrealistici per se stessi.

Il perfezionismo orientato verso l'altro, invece, è un'inclinazione a definire standard eccessivamente elevati per gli altri (per esempio: colleghi, familiari).

L'ultimo è quello socialmente prescritto nel quale il soggetto percepisce che gli altri ripongano in lui delle alte aspettative su quelle che possono essere le sue prestazioni, vivendo così in una continua preoccupazione.

Queste tre dimensioni del perfezionismo, sono state prese in considerazione in uno studio condotto da Falco et al. (2014) in cui è stato ipotizzato che le tre dimensioni di perfezionismo siano associate positivamente al workaholism (ad un maggiore perfezionismo corrisponde un maggiore workaholism).

Nello studio è stato somministrato un questionario a 225 lavoratori italiani. Sono stati utilizzati diversi strumenti di misura: per il workaholism è stata usata la scala DUWAS, per il perfezionismo è stata utilizzato l'adattamento italiano della Multidimensional Perfectionism Scale di Hewitt & Flett. È stato ipotizzato anche che il workaholism fosse associato positivamente con il job bournout. Per misurare quest'ultimo costrutto è stata usata la scala di Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS; Schaufeli et al., 1996).

I risultati hanno evidenziato per il perfezionismo auto-orientato e quello verso l'altro un'associazione positiva con il workaholism, mentre il workaholism non è associato al perfezionismo socialmente prescritto.

La personalità di tipo A è caratterizzata da aggressività, competitività, ambizione, impazienza e impegno al successo (Bluen, Barling e Burns, 1990; Edwards & Baglioni, 1991). A causa di queste tendenze ad essere competitivi e ambiziosi alcuni ricercatori hanno proposto che la personalità di tipo A e il dipendente del lavoro siano strettamente correlati (ad esempio, Machlowitz, 1980).

Infatti, alcuni studi i hanno trovato correlazioni positive tra i due (ad esempio, McMillan, 2000). Individui ambiziosi e che ricercano il successo hanno maggiori probabilità di mostrare comportamenti tipici dei workaholics come lavorare per lunghe ore e pensare costantemente al lavoro.

Tuttavia, come sottolineato da McMillan et al. (2001) il Workaholism e la personalità di Tipo-A devono essere tuttavia considerati come distinti.

Il lavoratore di tipo A presenta una grande spinta competitiva al successo e alla promozione, ha bisogno di fare in fretta le cose, prova una notevole aggressività ed ostilità verso gli altri, ma è anche in grado di creare dei confini, stabilire dei limiti quando ce ne bisogno.

Ciò che distingue il lavoratore di tipo A dal dipendente da lavoro è che quest'ultimo è una persona che ha ormai perso il controllo sulla sua attività lavorativa, non riesce a darsi regole e ad accettare i suoi limiti.

Graves, Ruderman, Ohlott e Weber (2012) hanno affermato che la spinta al lavoro era correlata negativamente all'autostima. Secondo gli autori, gli individui con bassa autostima possono avere maggiori probabilità di diventare maniaci del lavoro cercando di affermarsi e avere successo in una parte importante della loro vita.



Gli individui che hanno un'alta autostima percepiscono già se stessi come aventi un valore, e di conseguenza non hanno bisogno di mantenere la propria autostima attraverso un lavoro eccessivo (Graves et al., 2012). D'altra parte, è possibile che gli individui con molte opinioni elevate di se stessi possano creare aspettative di prestazione estremamente difficili per se stessi, che a loro volta potrebbero tradursi in comportamenti lavorativi eccessivi.

Nel 2004 Clark et al., hanno svolto uno studio in cui è emerso che il perfezionismo, l'incapacità a delegare, il tratto affettivo negativo (NA), la personalità di tipo A erano tutte correlate positivamente con il workaholism.

Il tratto affettivo negativo (NA) è la tendenza generale a sentirsi ansioso, turbato e colpevole. Gli individui che presentano questo tratto, potrebbero essere più propensi a preoccuparsi costantemente del proprio lavoro e dei propri sentimenti colpevoli e ansiosi quando non si lavora. Queste sono caratteristiche tipiche del workaholic (Ng et al., 2007).

Nello studio è stata anche studiata la relazione tra la dipendenza da lavoro e i tratti individuati nel modello Big Five (nevroticismo, estroversione, coscienziosità, apertura a esperienza e disponibilità) e tra questi cinque grandi fattori risulta solo l'estroversione correlata al workaholism.

Un altro possibile antecedente sono le credenze irrazionali, ovvero credenze rigide e illogiche che sono connesse a domande irrealistiche relative a se stessi, gli altri ed il mondo in generale, e che possono determinare conseguenze negative per l'individuo (Ellis, David, & Lynn, 2010).

Le credenze irrazionali (ad esempio, "Devo rispettare la scadenza a tutti i costi, o accadrà un disastro", "Se delego il mio lavoro, non verrà svolto correttamente"), può svolgere un ruolo centrale nello sviluppo del maniaco del lavoro (Van Wijhe, Schaufeli, & Peeters, 2010).

Van Wijhe, Peeters, and Schaufeli (2013) hanno sviluppato il primo questionario per valutare le credenze irrazionali nel contesto lavorativo, vale a dire il Questionario sulle credenze irrazionali legate al lavoro (WIB-Q).

Lo strumento misura quattro diversi tipi di credenze irrazionali riguardanti il contesto lavorativo:

- Domanda di performance (per esempio: al lavoro devo avere successo per essere soddisfatto di me stesso)
- Approvazione da parte dei colleghi (per esempio: per sentirmi una persona di valore, ho bisogno dell'approvazione dei miei colleghi)
- Fallimento (per esempio: se commetto un errore le conseguenze sono terribili)
- Controllo (per esempio: non sopporto le situazioni ambigue nel mio lavoro)

Un altro ruolo è giocato dalle variabili socio-demografiche.

Clark et al (2016) hanno individuato anche le caratteristiche demografiche in relazione al workaholism quali il genere, l'età, l'educazione, lo stato civile, lo stato parentale e il numero di figli.

Snir e Harpaz (2012) hanno affermato che due fattori predittivi della dipendenza da lavoro sono il genere e lo stato civile. Infatti, in uno studio transnazionale, Snir e Harpaz (2006) hanno scoperto che gli uomini avevano maggiori probabilità di essere maniaci del lavoro rispetto alle donne. Inoltre hanno anche trovato che maggiore era l'istruzione più le persone tendevano a dedicare maggior tempo al lavoro.

Kravina et al (2010) sostengono, invece, che non vi sono particolari differenze di genere che siano significative.

I risultati sono contrastanti anche rispetto all'età: vi sono autori (Burke et al., 2003) che non hanno individuato particolari differenze significative, altri, invece, (Harpaz & Snir, 2003) che hanno trovato nei giovani una maggiore propensione di comportamenti di tipo workaholic nei giovani.

Per quanto riguarda lo stato civile alcuni studi mostrano come non vi siano differenze tra partecipanti sposati, single o divorziati (Burke et al., 2003).

La predisposizione alla dipendenza al lavoro può anche dipendere dalla famiglia che può essere una delle cause del workaholism.

Il workaholism, infatti, può insorgere da esperienze disfunzionali che si creano all'interno della famiglia (Robinson, 1998a). Vivere in una famiglia disfunzionale durante l'infanzia e l'adolescenza può portare i figli di genitori maniaci del lavoro a provare sentimenti di

frustrazione, inferiorità, paura di fallire, e ansia che possono portarli a diventare maniaci del lavoro loro stessi.

Come abbiamo già detto, i workaholic sono persone fondamentalmente insicure e queste insicurezze possono avere origini dalla famiglia. Genitori che mostrano l'affetto principalmente quando i bambini portano a casa risultati positivi, può creare un disagio nella persona. Ciò che impara è che per ottenere l'amore dei suoi genitori deve avere buone performance. Pertanto lavorare eccessivamente, mostrarsi impegnati e dediti sul lavoro può essere un tentativo inconscio per cercare l'approvazione dei genitori.

Robinson e Post (1995), in un studio hanno mostrato che alti livelli di dipendenza dal lavoro sono stati associati a una bassa percezione di funzionamento del proprio sistema familiare.

Matthews & Halbrook (1990) sostengono che le persone nate all'interno di famiglie disfunzionali molto probabilmente cercheranno lavori stressanti o particolarmente coinvolgenti dal momento che sono abituati a fattori di stress all'interno del contesto familiare.

Anche l'apprendimento vicario (Bandura, 1986) può portare ad imitare comportamenti di tipo workaholic. I dipendenti da lavoro tendono ad idealizzare e quindi ad imitare i genitori già da bambini. Le persone possono essere influenzate dal comportamento dei genitori e ripeterlo nel futuro. Pertanto se un genitore viene riconosciuto come bravo a lavoro, dedica molto tempo all'attività lavorativa è probabile che i figli ne seguano l'esempio.

In un studio di Kravina et al (2014) hanno studiato la relazione tra workaholism nei genitori e workaholism nei figli. Hanno trovato che il lavoro eccessivo nel figlio era associato positivamente al lavoro eccessivo nel genitore.

Per quanto riguarda le variabili organizzative sono stati trovati alcuni possibili predittori.

Nello studio di Clark sono state analizzate anche le variabili relative al contesto lavorativo come la posizione lavorativa, il salario, il carico di lavoro e così via. La variabile più rilevante emersa in questo studio che correla positivamente è lo stato manageriale.

Le caratteristiche del lavoro che sono state trovate correlate con il workaholism sono: il sovraccarico del ruolo lavorativo, il conflitto del ruolo lavorativo e anche il supporto del supervisore.

Punteggi elevati sono stati individuati nello stress lavorativo e alle prospettive di carriera.

Anche una cultura organizzativa orientata specialmente ad obiettivi o che incita la competizione invece che la cooperazione tra le persone potrebbe portare a tale sindrome (Ng et al., 2013).

Questo fenomeno può essere causato, anche, dallo sviluppo sempre più repentino e sofisticato della tecnologia.

Le nuove tecnologie permettono alle persone di lavorare in ogni luogo e in ogni momento della loro giornata. Si può lavorare ovunque, in treno, in viaggio, in vacanza, mentre si aspetta in coda, o in qualsiasi altro luogo.

La persona è così sempre connessa. Attraverso la connessione la persona può rispondere al dirigente o a delle e-mail importanti o ancora, proseguire nel lavoro da svolgere.

La stessa casa può diventare un ufficio in quanto si può continuare a lavorare tenendo sotto controllo l'andamento di quanto prima elaborato.

L'utilizzo del cellulare, computer portatili, e-mail ecc..., quindi, fanno sì che l'individuo possa non staccare mai dalla propria mansione e della connessione con chiunque.

Le moderne tecnologie possono quindi determinare e facilitare l'insorgere del workaholism.

Non c'è più la barriera tra la vita lavorativa e privata: il lavoro è onnipresente, diminuisce lo spazio dedicato agli affetti, allo svago, al tempo libero e incrementano così le ore dedicate alla propria attività lavorativa.

Normalmente in un'organizzazione chi lavora molto e si impegna nel lavoro viene premiato ottenendo promozioni o un aumento del salario. I dirigenti, infatti, tendono a promuovere certi comportamenti perché portano successo e maggior credito all'azienda. Le culture organizzative possono incentivare il workaholism e promuovere realtà organizzative in cui è normale lavorare per più di nove ore al giorno, magari davanti ad un computer.

Questo stile di vita è rischioso ed è plausibile arrechi danni di vario ordine soprattutto nei giovani in cui le tecnologie fanno parte della loro quotidianità.

Accanto agli indubbi effetti negativi delle nuove tecnologie si possono anche rilevare effetti positivi. Esse infatti rendono il lavoro più semplice, fluido, danno la possibilità di contattare chiunque da ogni parte del mondo e in qualsiasi momento, avere accesso ad informazioni nell'immediato, passare da un ambiente virtuale ad un altro senza troppe difficoltà.

Per non parlare poi della celerità con cui ci si può mettere in contatto in caso di necessità e di pericolo. Le nuove tecnologie si sono dimostrate quanto mai utili durante la pandemia che ha colpito il mondo intero. Basti pensare alla scuola che ha continuato a funzionare con la didattica a distanza.

Molino, Ghislieri, Cortese (2019) hanno condotto uno studio in cui è stata trovata un'associazione positiva tra workaholism e le domande lavorative fuori orario. Quest'ultime sono assistite dalle nuove tecnologie: gli strumenti elettronici permettono ai lavoratori di essere sempre connessi (per esempio: rispondere alle e-mail fuori dall'orario lavorativo) e quindi di svolgere le attività lavorative anche quando non sono a lavoro.

Spagnoli et al. (2019): hanno trovato che i workaholic fanno un maggiore uso dello smartphone per lavorare, con ripercussioni sulla qualità del sonno.

Ciò che cercherò di indagare tramite la mia ricerca è se le nuove tecnologie possono incrementare la possibilità che si verifichi il fenomeno del workaholism dal momento che le persone proprio perchè possono sempre avere a portata di mano il cellulare o il computer, non staccano mai dalla loro attività lavorativa.

## **1.6 Conseguenze del workaholism**

Castiello D'Antonio (2010) analizza gli effetti della dipendenza da lavoro e li distingue in effetti sulla vita lavorativa, relazionale, familiare e sulla propria salute psico-fisica.

### *Effetti sulla vita lavorativa*

Il workaholic si isola nell'ambiente lavorativo poiché i suoi comportamenti, le sue ansie gli impediscono di relazionarsi e integrarsi con i suoi colleghi. Non riesce a comunicare con loro. Il dipendente da lavoro preferisce lavorare da solo in quanto si fida di più di come sa svolgere lui il lavoro, ma così facendo si estranea e non crea alcun tipo di legame con altre persone.

Lavorare in maniera compulsiva può portare a perdere il controllo e progressivamente a ridurre gli standard di performance. Il workaholic può essere definito come una sorta di "lavoratore solitario" che non ha e non vuole trovare il tempo per curare i rapporti con i colleghi, è troppo peso dal proprio lavoro (Castiello, 2010).

### *Effetti sulla vita relazione*

Il dipendente da lavoro tende ad allontanarsi dagli affetti, a mettere una distanza con le altre persone. Tutto questo ha un impatto a livello familiare.

A lavoro fatica a comunicare o instaura comunicazioni fredde e dettata da circostanze. Percepisce come una minaccia tutte quei rapporti che non hanno un fine solo lavorativo.

### *Effetti sulla vita familiare*

In famiglia all'inizio la dipendenza da lavoro non viene vista in maniera negativa. Il dipendente da lavoro viene visto come una persona che si impegna, si dedica al lavoro duramente per aiutare la famiglia. Quando la dipendenza si sviluppa sempre di più tanto che viene sempre meno il confine tra vita lavorativa e vita personale, la famiglia che prima sosteneva la persona nelle sue mansioni, si ritrova a percepirsi "abbandonata" e, a sua volta, anche il workaholic percepisce tale sensazione nel momento in cui non si sente più sostenuto dai suoi affetti. Il workaholic potrebbe essere isolato e isolarsi a sua volta.

In famiglia la comunicazione diviene sempre più difficile. I partner del dipendente da lavoro potrebbero aiutarlo a prendere consapevolezza della situazione, ma potrebbero avere l'effetto contrario, ovvero, portare il workaholic a non sentirsi capito e sostenuto.

### *Effetti sulla salute psico-fisica*

Alcuni autori hanno mostrato come la dipendenza da lavoro può portare a stili di vita ed atteggiamenti dannosi come, ad esempio, un'alimentazione sbagliata, la possibilità di sviluppare disturbi alimentari o altre dipendenze come il fumo, l'alcool, psico-farmaci.

Possono insorgere disturbi del sistema muscolare-scheletrico, stati di ansia, rabbia, irritabilità. Sono stati riscontrati anche disturbi nel dormire: le persone con i punteggi più alti sul manico del lavoro presentavano maggiori problemi di sonno, stanchezza sul lavoro, difficoltà a svegliarsi e stanchezza al mattino rispetto ai lavoratori con bassi punteggi (Kubota et al., 2010).

Andreassen et al. (2011) hanno scoperto che l'insonnia era associata ad un alto impulso al lavoro ossessivo.

Altri disturbi che può avere il dipendente da lavoro sono: un aumento di peso, ipertensione (Spencer & Robbins, 1992), ansia e depressione (Buelens M., Poelmans, 2004) e dolore fisico (McMillan & O'Driscoll, 2004), burnout (Maslach et al., 1986).

## 1.7 Workaholism nel contesto lavorativo

I workaholic sono dei lavoratori irrefrenabili che apparentemente potrebbero sembrare un vantaggio per le organizzazioni.

I “malati di lavoro” lavorano duramente per colmare un senso di vuoto o per dimostrare qualcosa a se stessi o agli altri, o ancora, per sfuggire dagli impegni familiari o dalle proprie responsabilità. Non sono spinti da un piacere che provano verso il lavoro o perché si identificano in ciò che fanno nella propria azienda.

Porter e Robinson hanno condotto numerosi studi in cui hanno evidenziato come il workaholic non sia in grado di lavorare in gruppo. Quando si lavora in gruppo c'è cooperazione tra le persone, ci si aiuta a vicenda per cercare di raggiungere gli obiettivi che il gruppo stesso si è prefissato. Secondo Fassel (1990) questo provoca un sentimento di insoddisfazione nel dipendente da lavoro.

Il workaholic è perfezionista, ha bisogno di tenere tutto il lavoro sotto il suo controllo e non riesce a delegare i compiti agli altri in quanto pensa che non siano in grado di svolgere il lavoro come lui. Il dipendente da lavoro preferisce lavorare in solitario non favorendo la cooperazione di gruppo.

La dedizione al lavoro porta i workaholic a ricevere promozioni e a ricoprire ruoli di prestigio, e, in questa posizione, a mettere sotto pressioni i dipendenti in modo che rispettino obiettivi, ritmi lavorativi ed orari (Robinson, 1998). In quanto perfezionisti pretendono il massimo e non tollerano errori causando nei dipendenti ansie ed insicurezze.

Quale è la differenza principale tra un lavoratore e un lavoratore workaholic?

Un lavoratore “qualsiasi” può cercare di raggiungere buoni risultati, impegnarsi in ciò che fa e lavorare molto, ma è in grado di porsi un limite e non si fa sopraffare dalle attività da svolgere.

Il lavoratore workaholic crede di essere l'unico a lavorare bene e in maniera efficiente, senza errori e questo lo porta a sminuire il lavoro degli altri e non rispettare le esigenze altrui (Porter, 2001).

Dunque anche se apparentemente la presenza di lavoratori workaholic nelle aziende può sembrare un vantaggio, in realtà non è così. Più aumenta la dipendenza più la persona diventa meno produttiva e inizia a mostrare segni di stanchezza, stress, burnout (Maslach, 1986; Fassel, 1990; Robinson, 1998; Porter, 2001), problemi fisici e psicologici.

## **1.8 Workaholism nel contesto familiare**

Uno degli effetti del workaholism è il conflitto tra vita lavorativa e vita privata (Aziz & Cunningham, 2008; Killinger, 1991; Robinson, 1998; Spence & Robbins, 1992).

La dipendenza da lavoro prende di mira tutte le persone che sono legate alla persona che soffre di tale sindrome. La famiglia può inizialmente sostenere il workaholic nelle sue attività, ma quando la situazione inizia a diventare critica può rivoltarsi contro la persona.

Per la famiglia del workaholic è difficile parlare e comunicare con la persona che soffre di dipendenza da lavoro, ma soprattutto diviene impossibile parlare con lui del suo lavoro e delle sue modalità di vivere la vita (Castiello, 2010). Il coniuge, per il workaholic, diviene un estraneo, una persona che non lo capisce e non lo sostiene. Il sentimento di trascuratezza genera rabbia, risentimento e porta il workaholic a comportarsi in maniera autoritaria in famiglia.

Anche la famiglia stessa si sente “abbandonata” e travolta dall’aggressività della persona dipendente dal lavoro.

Aumenta così il rischio di separazioni e divorzi. Una ricerca condotta all’University of North Carolina-Charlotte mostra che le donne sposate con workaholic presentano maggiori difficoltà con i partner. Le donne sostenevano di provare una sensazione di allontanamento ed emozioni meno positive nei confronti dei mariti rispetto alle altre.

Non solo le mogli, ma anche i figli possono sentirsi trascurati dal genitore dipendente dal lavoro che così concentrato sul lavoro può rischiare di perdersi momenti importanti e di crescita del figlio.

Bryan Robinson, terapeuta e professore all’University of North Carolina Charlotte, riconosciuto come uno dei massimi esperti del trattamento di workaholics, si è reso conto di quanto spesso accadesse che persone che si presentavano per problemi di depressione, ansia, rabbia, non bene specificata e matrimoni falliti fossero figli di workaholics.

Sembrava che il loro disagio fosse legato all’aver vissuto con un genitore assente che aveva insegnato loro che si viene giudicati per quello che si fa, non per quello che si è (Guerreschi, 2005).

Nel 1998 Robinson coinvolse in una ricerca 211 adulti dai 18 ai 50 anni e somministrò loro dei test che indagavano la dipendenza da lavoro dei genitori. I risultati mostrarono che circa il 30%



de campione aveva genitori workaholics ed essi mostravano maggiori livelli di ansia, depressione e problemi relazionali rispetto agli altri.

I figli apprendono dai genitori e pertanto i figli dei workaholic possono apprendere un determinato stile di vita e modalità di lavoro. Robinson (1998) in seguito ad alcune ricerche ha potuto osservare come i figli dei dipendenti da lavoro spesso seguano l'esempio del padre/madre. Sono persone frenetiche, sempre impegnate che provano spesso sentimenti negativi quali senso di colpa, ansia. Non cercano di portare a termine ciò che interessa loro, ma ciò che credono che gli altri si aspettino da lui.

Kravina et al. (2014) hanno condotto uno studio in cui hanno investigato la relazione tra workaholism/work engagement dei genitori ed il workaholism nei figli (adulti e lavoratori).

Si ipotizzava che: avere almeno un genitore con elevati livelli di lavoro eccessivo o lavoro compulsivo sia un fattore di rischio per il workaholism nel figlio e avere almeno un genitore con elevati livelli di work engagement sia un fattore di rischio per il workaholism nel figlio.

I risultati hanno mostrato come il lavoro eccessivo nel figlio era associato positivamente al lavoro eccessivo nel padre; il lavoro compulsivo nel figlio non era associato ad alcuna dimensione di workaholism nei genitori.

Il workaholism nel figlio non era associato al work engagement dei genitori (confermando che workaholism e work engagement sono fenomeni distinti).

## **1.9 Le teorie sul workaholism**

Sono diversi gli approcci teorici che hanno cercato di spiegare l'interazione tra le diverse variabili e il workaholism. Non esiste, infatti, un'unica teoria, ma un insieme di teorie che hanno permesso una conoscenza maggiore sul workaholism.

Il workaholism in letteratura è spesso associato a una vera e propria dipendenza (Albrecht, Kirschner & Grusser, 2007).

Nel 1997 Eysenck individua nella *teoria della dipendenza* due modelli: il modello medico della dipendenza e il modello psicologico della dipendenza.

Per quanto riguarda il modello medico della dipendenza Eysenck afferma che la dipendenza si verifica quando una persona diventa fisicamente dipendente da sostanze chimiche endogene come la dopamina o esogene come l'alcol o le droghe.

Alcuni studiosi hanno ipotizzato che lavorare per un numero eccessivo di ore può portare a favorire lo sviluppo di adrenalina che a sua volta può portare a sensazioni piacevoli.

Queste sensazioni incentivano il soggetto a lavorare di più e così facendo si crea un "ciclo di dipendenza" (Fassel, 1992).

Il modello psicologico della dipendenza afferma che la dipendenza continua ad esserci anche se si verificano situazioni negative e svantaggiose a lungo termine poiché quando si verificano eventi positivi questi provocano benefici ed effetti positivi (Eysenck, 1997).

Questo è evidente nel soggetto workaholic: la dipendenza si può osservare nel fatto che il dipendente dal lavoro può provare sensazioni di beneficio, come il prestigio, che lo portano a lavorare continuamente, nonostante la sensazione di stanchezza provata a lungo termine.

La *teoria dell'apprendimento* affronta due tipi di apprendimento: quello operante e quello classico. Il workaholism può essere spiegato tramite il primo tipo di apprendimento. Secondo la teoria dell'apprendimento operante un comportamento, se rinforzato positivamente può essere messo in atto con maggiore frequenza.

Il workaholism si sviluppa tramite condizionamento operante, cioè, quando i comportamenti delle persone dipendenti da lavoro sono dati da rinforzi positivi come l'approvazione dei superiori, promozioni, ricompense sociali, risultati lavorativi positivi.

I comportamenti del workaholic possono derivare, anche, da rinforzi negativi. I conflitti familiari possono portare la persona dipendente dal lavoro ad evitare la famiglia stessa concentrandosi sull'attività lavorativa da svolgere.

Questa teoria appare molto ottimista nel trovare i comportamenti dei workaholic che nascono da rinforzi positivi o negativi, ma in realtà non è così automatico.

Bandura nella sua teoria dell'apprendimento sociale sostiene che i comportamenti possono essere appresi attraverso la sola imitazione osservando i comportamenti altrui. Pertanto il workaholic potrebbe, guardando come lavorano colleghi e superiori, imitarli e questo lo porta a dedicare sempre più tempo al lavoro.

Le *teorie della personalità* definiscono quest'ultima come un insieme di caratteristiche individuali stabili nel tempo che possono essere originate da stimoli ambientali durante il corso degli anni e che possono essere modificate, ma non completamente eliminate.

Il workaholism può essere considerato come una caratteristica stabile nel tempo, che influenza comportamenti e che si differenzia tra gli individui (McMillan & O'Driscoll, 2008).

Tra le teorie di personalità troviamo la teoria dei tratti che definisce questi ultimi come aspetti innati e specifici di una persona che rimane inalterato nonostante le persone si rapportino con ambienti diversi.

I tratti che sembrano caratterizzare i workaholic sono: l'alta energia, la compulsione e l'ossessione (Clark, Livesley, Schroeder, & Irish, 1996). Questa ha ottenuto un riscontro empirico maggiore rispetto alle altre.

Un'altra teoria che ha contribuito allo sviluppo sulla ricerca del workaholism è la *teoria cognitiva* secondo cui le persone usano dei modelli mentali basati su credenze, pensieri automatici e ipotesi mantenuti da processi di elaborazione sia di natura razionale che irrazionale.

È possibile applicare questo concetto al workaholism: è possibile che questi schemi mentali caratterizzati da credenze, assunzioni sbagliate ecc. portino a comportamenti di tipo workaholic. La persona potrebbe, per esempio, pensare di essere una fallita (credenza di base) o che deve sempre lavorare duramente (pensiero automatico).

Burke (2000a) ha un ruolo importante nello studio tra workaholism e credenze. In particolare, afferma che i workaholic presentano, rispetto agli altri lavoratori, livelli più alti nella presenza di tali credenze. Quest'ultime, come abbiamo già visto, possono essere considerate antecedenti del workaholism.

Secondo la *teoria dei sistemi familiari*, i comportamenti si verificano all'interno di relazioni e dinamiche dipendenti tra di loro per cui le persone non sono soggetti autonomi, ma sono influenzati dai pensieri, comportamenti e sentimenti di tutto il sistema, ovvero la famiglia. Pertanto, il problema si trova all'interno di questo sistema e non riguarda il singolo individuo.

Il workaholism, sulla base di ciò che afferma la teoria, potrebbe essere interpretato come un problema di famiglia che scaturisce da dinamiche distorte. Un esempio potrebbe essere una persona che dimostra il suo senso di protezione nei confronti della famiglia lavorando molto duramente.

Il limite di questa stessa teoria è che non ha evidenze empiriche sufficientemente adeguate.

Nella *teoria delle emozioni* il workaholism viene trattato come un fenomeno che dipende da disturbi emotivi. Killiger (2006) analizza le emozioni associate al workaholism, in particolare le diverse forme di paura che possono emergere in maniera crescente:

- La paura della pigrizia: il soggetto per apparire agli occhi degli altri come dei grandi lavoratori si carica di lavoro e se lo porta a casa.
- La paura della scoperta: si riferisce alla paura di mostrarsi sempre all'opera che porta il workaholic a rimanere a lavoro o occuparsi di compiti anche se non hanno particolari attività da svolgere.
- La paura della monotonia: per questa paura la persona tende a caricarsi di lavoro, soprattutto nel tempo libero. Per questo il soggetto sceglie poi di svolgere nuovi compiti, ma tale scelta si basa su scelte impulsive che possono dimostrarsi spesso sbagliate.
- La paura del fallimento: il workaholic ha timore di un possibile licenziamento, o di essere richiamato dal dirigente; questa paura può portare a lavorare in maniera ancora più eccessiva.

## **1.10 Approccio integrato del workaholism**

Come abbiamo visto nel capitolo precedente vi sono molte teorie che hanno cercato di fornire un contributo alla ricerca sul workaholism. Il background teorico è ampio e frammentato: in ogni teoria si dà una diversa definizione di dipendenza da lavoro e lo si associa a variabili differenti.

In realtà, per una giusta comprensione del workaholism è bene considerarlo come un fenomeno che deriva dall'interazione tra diverse variabili e di cui non esiste una definizione univoca.

McMillan e O'Driscoll, e Naughton et al. (2007) hanno cercato di integrare le diverse teorie sul workaholism piuttosto che considerarle come ognuna separata dall'altra.

### **1.10.1 Modello Bio-psico-sociale**

Nel 2008, McMillan e O'Driscoll hanno proposto un modello omnicomprensivo del workaholism.

Gli autori si rifanno al modello che Engel ha sviluppato negli anni '80, che si basa sulla concezione multidimensionale della salute. Già 1974, il WHO (World Health Organization), un

organismo medico, che aveva definito la salute in maniera più complessa: non faceva più riferimento alle sole componenti fisiche, ma anche mentali e sociali.

Sulla base di questo Engel ha sviluppato il modello biopsicosociale in cui afferma che ogni condizione di salute o malattia è la conseguenza tra fattori biologici, sociali e psicologici. La persona, in questo modo, viene considerata nella sua interezza.

Il medico deve considerare più variabili interconnesse tra di loro, non si deve basare solo ed esclusivamente su problemi fisici, ma deve considerare anche i fattori sociali, familiari, psicologici legati all'individuo ogniqualvolta che cerca di capire lo stato di malattia del paziente.

Il modello è composto da cinque componenti interconnesse tra di loro: è possibile comprendere una patologia o un comportamento umano analizzandole insieme.

Le componenti sono: la predisposizione biologica, i comportamenti appresi, i fattori emotivi, i fattori cognitivi e sistemi sociali.

McMillan e O'Driscoll definiscono il workaholism come un costrutto di genesi multifattoriale e sostengono: *“è altamente improbabile che il Workaholism nasca da un singolo evento, possa essere spiegato da una singola teoria, o trattato da un unico approccio terapeutico [...] e non è solo un problema individuale ma sistemico, la cui responsabilità deve essere condivisa tra datori di lavoro, HR manager, terapisti, legislatori, dirigenti, famiglie e singoli lavoratori”*.

È solo tramite l'interazione tra le diverse teorie che è possibile analizzare e spiegare i fattori che possono determinare il workaholism.

### **1.10.2 Il workaholism secondo Ng, Sorensen e Fieldman (2007)**

Nella letteratura i dipendenti da lavoro sono stati anche così definiti: “quelle persone per le quali il lavoro domina emozioni, i pensieri e comportamenti (Ng, Sorensen & Fieldman, 2007).

La dimensione comportamentale del workaholism è il work involvement o il work excessively che, fa riferimento all'eccessivo coinvolgimento nel lavoro. Ci sono due sottocomponenti che stanno alla base di questa dimensione del maniaco del lavoro: lavorare a lungo e l'eccessiva intrusione del lavoro nella vita privata.

La dimensione emotiva che si riferisce work enjoyment si riferisce a due tipi di emozioni, uno positivo e uno negativo.

Come abbiamo visto ci sono autori che parlano di soddisfazione lavorativa e piacere nello svolgimento di attività lavorative (Spence & Robbins, 1992). Cantarow (1979) suggerisce che i dipendenti da lavoro sono coloro che cercano un coinvolgimento appassionato e una gratificazione dal lavoro. È stato osservato che i gran lavoratori usano spesso la parola "divertimento" per descrivere le loro esperienze lavorative (Kiechel, 1989; Machlowitz, 1980).

La seconda emozione è invece, negativa. I workaholic sperimentano emozioni negative quando non lavorano perché lo stato piacevole della vita, per loro, deriva principalmente dall'attività lavorativa. Morris e Charney (1983) sostengono che i maniaci del lavoro provino ansia e persino depressione quando sono privati del lavoro.

Anche il senso di colpa è una delle emozioni negative sperimentate dai dipendenti da lavoro. Spence e Robbins (1992) hanno misurato il workaholic utilizzando una scala con un elemento che afferma "mi sento in colpa quando mi prendo una pausa".

La dimensione cognitiva di driveness o propulsione al lavoro riflette quei processi intellettuali che spingono i dipendenti dal lavoro a lavorare eccessivamente. I workaholic sono ossessionati dal lavoro e pensano incessantemente a cosa devono fare.

Questa componente cognitiva è implicita o esplicita nella maggior parte delle definizioni di maniaco del lavoro suggerite nella letteratura. Ad esempio, Scott et al. (1997) suggeriscono che il dipendente da lavoro ha un pensiero persistente sul lavoro quando non lavora. Oates (1971) suggerisce che il maniaco del lavoro ha un bisogno incontrollabile di lavorare.

Sia Cherrington (1980) che Porter (1996) suggeriscono che il workaholic prova un impegno eccessivo irrazionale a fare.

### **1.11 Misurare il workaholism**

Per misurare il Workaholism, è possibile utilizzare: il Work Addiction Risk Test (WART di Robinson, 1989); la Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale (SNAP-Work, Clark, 1993) e la Workaholism Battery (WorkBAT, Spence & Robinson, 1992); la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS, Schaufeli et al. , 2009); la Bergen Work Addiction Scale (BWAS, Andreassen et al. 2012); la Multidimensional Workaholism Scale (MWS, Clark et al. 2020).

Il più noto strumento di misura è il Workaholism Battery (WorkBAT) che è stato sviluppato da Spence e Robbins nel 1992 ed è stato utilizzato in circa 500 studi, rendendolo il più utilizzato misura di maniaco del lavoro finora (Patel, Bowler, Bowler & Mete, 2012).

Il WorkBAT è composto da 23 item distribuiti lungo tre sotto-scale: coinvolgimento nel lavoro (sette item; ad es.: "Trascorro il mio tempo libero in progetti e altre attività"), la spinta al lavoro (sette item; ad es.: "Sembra che io abbia una coazione interiore a lavorare sodo") e piacere lavorativo (nove item; ad es.: "A volte mi piace così tanto lavorare che faccio fatica a smettere"). Tutti gli elementi sono valutati lungo un formato Likert a 5 punti continuum che va da fortemente in disaccordo (1) a fortemente d'accordo (5).

Queste sotto-scale sono talvolta chiamate triade del workaholism, riflettendo la definizione del fenomeno da parte degli autori. Gli autori hanno suggerito che il workaholism è una persona fortemente coinvolta nel lavoro, si sente motivato a lavorare da una spinta interiore e sperimenta bassi livelli di piacere mentre si dedica all'attività lavorativa.

Spence e Robbins, per individuare le tipologie di workaholic e le conseguenze a livello individuale, hanno aggiunto cinque scale che analizzano la difficoltà a delegare il lavoro, il perfezionismo, il tempo dedicato al lavoro, lo stress lavoro-correlato e lo strain fisiologico.

Inizialmente il WorkBAT è stato testato tra gli studenti dove l'oggetto-lavoro si riferiva ai compiti scolastici. Successivamente i test psicometrici si sono basati sui dati di assistenti sociali statunitensi lavoratori.

Da un'analisi cluster sono emersi due tipi di dipendenti da lavoro. Quelli che ottengono un punteggio al di sopra della media su tutte e tre le sotto-scale erano chiamati workaholic entusiastic; quelli che ottengono un punteggio al di sopra della media sul coinvolgimento lavorativo e la spinta interiore, e al di sotto della media sul piacere del lavoro erano indicati come workaholic no entusiastic.

Nonostante la WorkBat abbia un contributo importante nella letteratura sul workaholism, è stato anche molto criticata per problemi riguardanti la sua validità.

Una delle principali preoccupazioni è che, lo strumento di misura, sia stato creato e testato in maniera psicometrica utilizzando un sistema omogeneo, una popolazione di assistenti sociali. I ricercatori hanno sostenuto che questo campione di partecipanti non è rappresentativo della popolazione generale, causando probabilmente problemi di generalizzabilità (McMillan et al., 2002).

Un altro problema è stato riscontrato nel fattore “coinvolgimento”; mentre la spinta a lavorare e il piacere nel lavorare avevano buoni adattamenti psicometrici (Burke, R. J., Richardsen, A. M. and Martinussen, M., 2002), per il fattore del coinvolgimento questo non accadeva (McMillan et al., 2002).

Nel 1989, Robinson ha sviluppato un altro strumento di misura, la WART – Work Addiction Test Risk. Si tratta di uno strumento molto usato dal momento che è stato utilizzato finora in circa 150 studi (Patel et al., 2012). Si tratta di uno strumento di misurazione che valuta anche il contesto in cui si trova il dipendente da lavoro.

La scala è composta da 25 elementi con risposta a 4 punti Scala Likert che va da mai vero (1) a sempre vero (4). Essa va ad indagare diversi comportamenti che sono messi in atto dall'individuo, da quelli lavorativi a quelli extra-lavorativi ai comportamenti di tipo A.

Per capire se una persona è affetta da workaholism bisogna sommare i punteggi che derivano dai 25 item. Punteggi compresi tra 67-100 stanno a significare che la persona è particolarmente dipendente dal lavoro, punteggi tra 57-66 caratterizzano una presenza moderata di tale fenomeno. Se una persona ottiene un punteggio inferiore a 57 viene considerata non workaholic.

Sebbene la scala era stata creata da Robinson per creare un singolo punteggio (Robinson, 1989; Robinson, 1998), gli studi hanno indicato che gli item sembravano essere distribuiti tra cinque fattori/sotto-scale: tendenze compulsive (9 item, ad esempio, "Mi sembra di avere fretta e correre contro l'orologio"), controllo (7 elementi, ad esempio, "Le cose non sembrano mai muoversi abbastanza velocemente o fare abbastanza velocemente per me"), compromissione della comunicazione/autoassorbimento (5 elementi, ad esempio, "Mi tuffo nei progetti per avere un vantaggio prima di tutte le fasi sono stati finalizzati"), incapacità di delegare (1 item, ad esempio, "Preferisco fare la maggior parte delle cose da solo piuttosto che chiedere aiuto") e autostima (2 item, ad esempio, "E' importante che io veda risultati concreti di ciò che faccio") (Flowers & Robinson, 2002).

Anche la WART è stata criticata per problemi di validità simili come WorkBat. Inoltre non vi sono studi che ne valutino le caratteristiche psicometriche.

Il problema principale è che il WART è stato sviluppato e convalidato utilizzando campioni omogenei di studenti universitari e non lavoratori o membri di gruppi terapeutici come i Workaholics Anonymous (McMillan et al., 2001), che non rappresentano la popolazione generale.



Un altro problema per la WART riguarda l'instabilità della struttura. Flowers e Robinson (2002) hanno condotto un'analisi sulla scala e hanno scoperto che era composta da cinque fattori, tre dei quali differenziavano validamente i maniaci del lavoro dai non maniaci del lavoro.

La Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) è stata recentemente sviluppata da Schaufeli et al. (2009). Gli autori suggeriscono che i dipendenti dal lavoro in genere dedicano molto tempo al lavoro, e ne sono anche ossessionati. Individuano, quindi, due dimensioni: lavorare eccessivamente (cioè, lavorare troppo duramente) e compulsivamente (cioè, la spinta interiore a lavorare incessantemente).

In linea con questo, sono state costruite due sotto-scale che misurano questi due aspetti del workaholism. Il DUWAS è composto da 10 item, ma esiste anche una versione da 17 item. In entrambe le versioni gli elementi servono per indagare le due dimensioni sopra citate.

Gli item sono presi dalla scala WART di Robinson (1989) e dalla WorkBat di Spence e Robbins (1992). Nello specifico vengono utilizzati cinque item delle WART-Compulsive Tendencies (Robinson, 1989) che si riferiscono alla Working Excessively (WE) (ad esempio, "mi ritrovo ancora a lavorare dopo che i miei colleghi hanno chiamato esce"), quattro elementi dal WorkBAT-Drive (Spence & Robbins, 1992) e uno dei WART-Compulsive Tendencies che sono raggruppati nella categoria Working Compulsivamente (WC) (ad esempio, "è difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando").

Per ottenere il punteggio nella dimensione lavoro eccessivo si sommano i punteggi dati ai sei item che misurano tale dimensione e lo stesso si può fare con la dimensione lavoro compulsivo. Per trovare il punteggio relativo al workaholism si usano tutti gli item.

Tutti gli elementi sono valutati lungo un punteggio di 4 Scala Likert che va da 1 (quasi mai) a sempre (4).

Le due scale hanno mostrato una buona validità convergente e discriminante (Schaufeli et al., 2009). Gli studi hanno dimostrato buone proprietà psicometriche e a struttura (del Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010; Schaufeli et al., 2009).

Un altro strumento di misura è la Bergen Work Addiction Scale (BWAS) sviluppata da Andreassen, Griffiths, Hetland et al. (2012). Hanno sostenuto che la maggior parte delle misurazioni sul dipendente da lavoro non sembrano fondarsi su basi teoriche ben definite. Il workaholism viene interpretato come un costrutto unidimensionale

La BWAS usa sette criteri per individuare la dipendenza da lavoro. Ciascun item riflette una caratteristica essenziale delle dipendenze comportamentali : (1) Salienda - preoccupazione per il lavoro ("Pensi a come avere più tempo per lavorare ?"), (2) Modifica dell'umore – lavorare per fuggire ("Ha lavorato per ridurre i sentimenti di senso di colpa, ansia, impotenza e/o depressione?"), (3) Conflitto ("Togliete importanza agli hobby, al tempo libero e, all'esercizio fisico a causa del vostro lavoro ?"), (4) Astinenza – disforia quando è proibito lavorare ("Ti senti stressato se ti è stato vietato di lavorare?"), (5) Tolleranza – lavorare sempre di più per raggiungere lo stesso effetto mentale e psicologico ("Ho passato molto più tempo a lavorare di quello inizialmente previsto?"), (6) Recidiva – ricade nel vecchio schema dopo un periodo di miglioramento ("Capita che gli altri vi dicano che dovete ridurre il lavoro, senza che voi gli diate retta? "), e (7) Problemi: lavorare così tanto che la salute ne è compromessa ("Lavorate così tanto che questo ha influenzato negativamente la vostra salute?").

Tutte le domande sono valutate lungo una scala Likert a 5 punti che va da mai (1) a sempre (5) chiedendo quante volte, durante l'ultimo anno, si sono verificati i sintomi. Un punteggio "spesso" o "sempre" su 4 o su 7 componenti indica la presenza del workaholism.

La scala è stato costruito in un campione di norvegesi lavoratori di diverse professioni.

Clark et al. (2020) hanno elaborato la Multidimensional Workaholism Scale (MWS). Gli autori definiscono il workaholic come un costrutto multidimensionale composto da 4 fattori:

1. una pressione interiore o compulsione al lavoro (cioè dimensione motivazionale),
2. pensieri persistenti e incontrollabili sul lavoro (cioè la dimensione cognitiva),
3. provare emozioni negative quando non si lavora o quando non si lavora (cioè dimensione emotiva), e
4. lavoro eccessivo che va al di là di quanto richiesto e atteso (cioè dimensione comportamentale).

La Multidimensional Workaholism Scale (MWS) è composta da 16 item e ogni dimensione viene valutata da 4 item.

Un altro strumento meno utilizzato di quelli sopra presentati è la Schedule For Nonadaptive Personality Workaholism (SNAP-WORK) sviluppata nel 1993 da Clarke. Si tratta di un questionario self-report composto da 18 item a risposta chiusa (vero/falso).

Si basa sul legame tra dipendenza da lavoro e i disturbi di natura ossessivo-compulsivo.

## 1.12 Workaholism vs workengagement

Il “Work Engagement” è un concetto associato ad uno stato di benessere e ad una relazione positiva con il lavoro.

Si riferisce alla propensione a lavorare, a essere pienamente presente nell’organizzazione, alla disponibilità degli individui a comportarsi in modo da favorire la realtà dove lavorano (Rutledge, 2005, in Schaufeli & Salanova, 2014).

Il termine engagement è stato introdotto per la prima volta da Kahn (1990) che lo definisce come “l’essere imbrigliati nel proprio ruolo lavorativo”. L’engagement rappresenta la condizione di chi si identifica nel proprio lavoro e nella quale le persone regolano le proprie energie in relazione all’attività lavorativa.

Vi sono diversi approcci che hanno trattato del work engagement. Nel 1977 Maslach e Leiter definiscono il workengagement come un costrutto che fa parte di un continuum al cui polo opposto si trova il job burnout. Quest’ultimo è caratterizzato da sfinimento, cinismo ed inefficacia.

Rothbard (2001), parzialmente ispirato dalla concettualizzazione di Kahn (1990), ha definito l’engagement come un costrutto bidimensionale comprendente: l’attenzione (le cognizioni e il tempo trascorso a pensare al proprio ruolo sul lavoro) e l’assorbimento (l’intensità della propria focalizzazione sul proprio ruolo nel lavoro).

La definizione più diffusa di engagement è quella di Schaufeli e altri autori che lo definiscono *“uno stato mentale positivo connesso al lavoro”* e, ancora, *“più che ad una condizione specifica e momentanea, si riferisce ad uno stato cognitivo-affettivo più persistente legato al lavoro, non focalizzato esclusivamente su un oggetto, un evento o una situazione particolare”* (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, Bakker, 2002).

Il work engagement è costituito da tre dimensioni positive:

- il vigore, ovvero il livello di energia che sostiene uno sforzo intenso durante l’attività lavorativa permettendo alle persone di superare difficoltà e sfide nel loro lavoro.
- la dedizione che rappresenta la componente motivazione del workengagement; riguarda i sentimenti e pensieri che portano gli individui a identificarsi con il lavoro e li rendono orgogliosi, coinvolti ed entusiasti della propria attività svolta.

- l'assorbimento è la componente cognitiva del workengagement; comporta un'intensa e piacevole concentrazione nel lavoro che porta a percepire che il tempo passa più velocemente del normale e rende difficile alle persone distaccarsi dal lavoro.

Il workengagement ha implicazioni importanti sulle prestazioni dei lavoratori. L'energia e il coinvolgimento che vengono investiti sui propri compiti consentono ai dipendenti di portare il loro pieno potenziale al lavoro. I lavoratori engaged, infatti, raggiungono prestazioni elevate, ottengono spesso buoni risultati sia nelle attività proprie del lavoro (performance in-role) sia in quei compiti che non sono richiesti dall'attività lavorativa (performance extra-role).

Sono descritti come entusiasti e soddisfatti delle loro attività lavorative (Schaufeli, Salanova, Gonzale-Roma, Bakker, 2002).

Sperimentano emozioni positive che favoriscono lo svolgimento dei compiti e la prestazione e non provano i sentimenti tipici dei workaholic quali senso di colpa e insoddisfazione quando non lavorano. Inoltre, i lavoratori engaged sono in grado di non trascurare la loro vita privata in favore del proprio lavoro.

L'engagement è associato a basso assenteismo, maggiore soddisfazione lavorativa e minori intenzioni di turnover (Bailey et al., 2017).

Il workaholism e il workengagement presentano somiglianze, ma anche differenze.

Sia i lavoratori workaholic che engaged dedicano una grande quantità di tempo e sforzo all'attività lavorativa (Shimazuet al., 2015).

Pero, mentre i lavoratori engaged lavorano perché intrinsecamente motivati (considerano il proprio lavoro come interessante e piacevole), per i workaholic il lavoro ha un valore strumentale, ovvero è funzionale all'ottenimento di un tornaconto, per esempio, preservare/aumentare l'autostima e ridurre le emozioni negative, come rabbia e senso di colpa, spesso associate al workaholism (Van Beeket al., 2012).

Inoltre, il work engagement è associato alla passione armoniosa per il proprio lavoro (l'individuo controlla l'attività lavorativa, che occupa uno spazio significativo, ma non dominante, nella sua vita), mentre il workaholism alla passione ossessiva (l'attività lavorativa controlla l'individuo, arrivando ad occupare uno spazio esagerato nella sua vita e causando conflitti con altri ambiti della stessa) (Gorgievski et al., 2010).

I lavoratori caratterizzati da passione armoniosa staccano dal lavoro quando i costi (lo sforzo) diventano troppo elevati (necessità di recuperare le energie investite), mentre quelli

caratterizzati da passione ossessiva continuano lavorare a tutti i costi (non recuperando adeguatamente le energie investite).

Gli individui che hanno sviluppato una passione armoniosa per un'attività provano un effetto positivo prima, durante e dopo l'esecuzione dell'attività. Al contrario, le persone che hanno sviluppato una passione ossessiva sperimentano emozioni negative durante e dopo l'esecuzione dell'attività (senso di colpa o sensazione di fretta) e frustrazione e agitazione quando viene impedito di impegnarsi nell'attività.

Questo implica che i lavoratori engaged provano emozioni positive durante il lavoro, mentre i lavoratori workaholic sperimentano emozioni negative.

### **1.13 Alcuni miti da sfatare**

Vi sono alcuni autori come, Griffiths et al. (2018) o Guerreschi (2009) che hanno affrontato la necessità di concettualizzare e approfondire con attenzione alcuni miti riguardo la dipendenza da lavoro.

In primo luogo il workaholism non è una nuova dipendenza comportamentale. Certamente, la work addiction non è nuova, ma le ricerche a riguardo per molti anni sono state inesistenti.

La dipendenza da lavoro, inoltre, non è definita dal numero di ore che si dedicano all'attività lavorativa, ma dal modo in cui la persona la vive. Lavorare in maniera compulsiva, irrefrenabile senza mai prendersi momenti di svago e non riuscendo a dare spazio agli affetti porta ad “ubriacarsi” del lavoro e allo sviluppo di questa dipendenza.

Un altro mito è che il workaholism abbia solamente a conseguenze psicosociali. Come abbiamo già visto gli effetti della dipendenza da lavoro sono molteplici e possono essere anche di natura fisica. I risultati della meta-analisi di Clark et al. (2016) suggeriscono che oltre alle conseguenze psicosociali (per esempio, diminuzione della soddisfazione lavorativa e di vita, burnout, e stress lavorativo), la dipendenza dal lavoro è correlata negativamente anche alla salute fisica compreso il rischio cardiovascolare.

È interessante notare che nelle organizzazioni il workaholism era associato positivamente ad assenze per motivi di salute (Falco et al., 2013).

Per quanto riguarda gli antecedenti del workaholism, non bisogna considerare esclusivamente i fattori individuali. Il workaholism, in realtà, deriva da un'interazione tra molte variabili, ovvero

dalla combinazione di disposizioni individuali insieme a fattori ambientali, socioculturali e organizzativi.

I tratti della personalità (ad esempio, la compulsività, l'ossessività, il perfezionismo, e la bassa autostima) possono fungere da predisposizioni, mentre regole professionali, richieste lavorative, variabili relative alla carriera e cultura del lavoro possono predisporre l'individuo alla dipendenza dal lavoro (Andreassen, Nielsen, Pallesen e Gjerstad, 2017; Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014; Spurk et al., 2016).

È importante sottolineare che la dipendenza dal lavoro non si verifica solo in età adulta. Anche se è ragionevole presumere che il workaholism si verifica solo tra le popolazioni lavoratrici, diverse studi hanno anche indicato la dipendenza da studio che è stata trovata tra gli studenti, e si può presumere preceda quella da lavoro (Atroszko, Andreassen, Griffiths e Pallesen, 2016).

Un altro mito riguarda il fatto che questa dipendenza si può riscontrare solo in manager o altre persone che occupano posizioni di rilievo. In realtà si può trovare in altre tipologie di lavoratori come casalinghe o lavoratori indipendenti che non sono legati ad orari bene precisi.

Chi lavora molto rende molto. Questa affermazione non è del tutto giusta dal momento che, una volta che la sindrome del workaholism si sviluppa sempre di più la persona inizia a mostrare disturbi fisici e psichici e questo non gli permette di dare di rendere come vorrebbe.

Infine bisogna ricordare che il workaholism non è qualcosa di positivo. È una dipendenza che ha effetti negativi sulla persona, è una “dipendenza negativa”.

#### **1.14 Prevenzione ed intervento**

Il workaholism oggi è una dipendenza ancora non troppo conosciuta e riconosciuta che spesso viene diagnosticata solo una volta che la persona ha raggiunto uno stato di disagio fisico e psichico evidente.

È importante sviluppare e valutare dei programmi di prevenzione e intervento.

Uno studio che può rappresentare un primo passo verso questo obiettivo è quella di Mazzetti et al. (2014), che sostiene l'esigenza di agire sul clima organizzativo più che sulle caratteristiche di personalità che sono generalmente fattori stabili. Hanno proposto che i manager agissero da modello per i propri dipendenti dimostrando come raggiungere buoni risultati nei tempi adeguati, mantenendo un sano equilibrio tra lavoro e vita privata e evitando di lavorare nel tempo libero.

Fassel e Shaef (1989) sostengono la necessità di creare degli interventi formativi per i dirigenti in modo tale che siano in grado di riconoscere la presenza di workaholism e di creare condizioni lavorative sane e positive che non facilitino l'insorgenza di tale patologia.

È importante che l'azienda definisca gli spazi e i tempi di lavoro in modo preciso. Se il contesto lavorativo si aspetta che il lavoratore debba rispondere alle e-mail fuori dall'orario lavorativo, essere sempre reperibile anche a casa fino la sera tardi o nel weekend, il messaggio che trasmette è quello che non sia mai possibile “staccare la spina”.

A livello individuale alcuni autori sostengono che la terapia cognitivo comportamentale (Ellis, 1977), il training di rilassamento, le tecniche di gestione dello stress (Giannini & Scabia, 2014) possono aiutare.

Recentemente si è posta l'attenzione anche sulla Mindfulness come strategia per migliorare la mente, anche in relazione al workaholism, nei dipendenti (Van Gordon, Shonin, Zangeneh, & Griffith, 2014).

Bakker, Demerouti, Oerlemans e Sonnentag (2013) hanno scoperto che praticare uno sport o fare esercizio fisico sono utili strategie di recupero per i maniaci del lavoro.

È necessario che la persona dipendente dal lavoro inizi una terapia individuale che possa aiutarlo a capire i motivi che lo portano ad essere così coinvolto sul lavoro, a lavorare sulla sua autostima, superare i traumi che ha vissuto. È utile anche per ristabilire l'equilibrio tra la vita lavorativa e privata.

Solitamente è la famiglia la prima ad accorgersi di tale dipendenza. Robinson e Porter (1995) sostengono, quindi, che una prima diagnosi può avvenire nell'ambito del trattamento dei problemi familiari o di coppia.

La prevenzione dovrebbe riguardare non solo i lavoratori, ma anche i giovani prossimi ad entrare nel mondo del lavoro. La scuola potrebbe essere un contesto utile per “mettere in guardia” dal fenomeno del workaholism, come si può riconoscere e quali possono essere le conseguenze.

Un primo intervento per aiutare e sostenere i workaholics è stato sviluppato da un promotore finanziario e un insegnante dopo aver preso consapevolezza di essere affetti da tale patologia. I due hanno fondato nel 1983 a New York l'associazione Workaholics Anonymous (WA) chiamata così prendendo spunto dagli alcolisti anonimi.

Sono stati proposti una serie di incontri, al primo dei quali partecipò la moglie di uno dei due fondatori portando così allo sviluppo del Work-Anonymus, un programma pensato per chi ha relazioni con un dipendente da lavoro.

Nello stesso periodo anche in altri paesi degli Stati Uniti sono stati creati gruppi simili e nel 1990 i rappresentanti di questi gruppi si sono uniti formando il World Service Organization per i Workaholics Anonymus.

Essi elaborarono un libro intitolato “Dodici passi” per aiutare i workaholics a vivere in maniera più stabile e a non lavorare in maniera compulsiva. L’associazione punta soprattutto sulla condivisione delle diverse esperienze, il cercare di aiutarsi e motivarsi l’un l’altro e la costanza e il rigore che si pone per raggiungere i dodici passi.

Uno dei suoi punti di forza è quello di non lasciare il soggetto dipendente immerso nella sua solitudine, bensì inserirlo in una struttura sociale che operi come schema di interscambio e come ambiente di sostegno (Castiello d’Antonio, 2010).

Secondo Fassel (1990) partecipare ai W.A. è indispensabile perché consentono sia di entrare in contatto con dei soggetti ex workaholics che possono raccontarsi e allo stesso tempo sostenere i dipendenti da lavoro nel cammino verso i dodici passi, sia perché creano un luogo che garantisce l’anonimato trasmettendo un senso di protezione e sicurezza.

Ogni settimana vengono preparati degli incontri durante i quali le persone hanno la possibilità di raccontare le loro esperienze, ciò che è successo loro durante le giornate e come si sono sentiti. Vengono anche preparati dei programmi di lavoro che consentono al workaholic di vivere la sua vita più serenamente.

Un programma particolarmente utile è il “programma di self-care” (Robinson, 1998) che insegna a prendersi cura di se stessi e ad inserire nella propria vita momenti di svago, momenti dedicati ai propri interessi e alle relazioni.

Il terapeuta, prima di assegnare questo tipo di programma chiede al paziente di immaginare la sua vita simile ad un cerchio diviso in quattro parti: se stesso, famiglia, divertimento e lavoro e di assegnare ad ogni parte la percentuale dedicata e la percentuale che vorrebbe dedicare ad ognuna di queste parti. Inoltre, deve pensare a tre o quattro obiettivi che possano permettere di raggiungere la percentuale desiderata.



## CAPITOLO II: RICERCA EMPIRICA

### 1 LA RICERCA

#### 1.1 Gli obiettivi

Il tema di questa ricerca è il workaholism di cui ho parlato nella parte teorica della tesi. Come abbiamo visto il workaholism ha un'origine multifattoriale, ovvero sono molteplici i fattori che concorrono nel determinarlo.

La dipendenza da lavoro deriva, infatti, dall'interazione tra disposizioni individuali, fattori ambientali, socioculturali e organizzativi.

A tali variabili si aggiungono anche le nuove tecnologie che permettono alle persone di restare sempre connesse in ogni luogo e in ogni momento.

Terminato il canonico orario lavorativo i lavoratori possono continuare a svolgere i propri compiti sui cellulari e computer di casa lavorando anche quando sono tra le mura domestiche aumentando così i ritmi e il tempo dedicato alla propria mansione. In questo modo gli individui non riescono mai realmente a staccare dalle proprie attività.

È plausibile pensare che gli strumenti elettronici favoriscono il fenomeno del workaholism, ovvero la tendenza a lavorare eccessivamente in modo compulsivo, come è definito da Schaufeli, Taris e Bakker (2008).

Il lavoro già da anni è stato trasformato dall'innovazione tecnologica e continua ininterrottamente ad averne un impatto. Le persone sono abituate a lavorare con il computer, a controllare le e-mail sul cellulare, a svolgere meeting o riunioni online.

L'obiettivo principale di questa ricerca è quello di trovare una correlazione tra il workaholism, indagato con le prime due scale presenti nel questionario, la scala WART e la scala 10-DUWAS e la terza scala con la quale si cerca di capire se le nuove tecnologie possono agevolare l'insorgenza di tale fenomeno

Nella ricerca sono stati inclusi partecipanti giovani, tra i 20 e i 35 anni, che fin dal primo momento in cui si sono introdotti nel mondo del lavoro hanno dovuto interfacciarsi con un lavoro digitalizzato.

Il campione comprende soggetti di nazionalità italiana e spagnola, pertanto un obiettivo della ricerca è quello di individuare delle possibili differenze nella presenza del fenomeno del workaholism.

La digitalizzazione favorisce il lavoro agile chiamato anche smart working, una modalità di svolgere il lavoro anche da remoto grazie agli strumenti tecnologici. Il lavoro da remoto se da una parte rende più flessibile e agile il lavoro, dall'altra parte rischia di aumentare il carico lavorativo dei lavoratori. A casa vi sono meno limiti di orario e si può rischiare, quindi, di lavorare di più.

Nel nostro studio ci si aspetta che i soggetti a cui capita di lavorare in smart working abbiano un carico di lavoro maggiore rispetto a coloro che non ci lavorano.

## **2 IL METODO**

### **2.1 Il questionario**

Il questionario è stato somministrato online, il tempo richiesto ai partecipanti era di circa 15 minuti.

È stato richiesto ai partecipanti, prima di procedere con la compilazione del questionario, il consenso informato. Secondo il “Codice in materia di protezione dei dati personali” (D.Lgs.196/2003) veniva garantito l’anonimato e l’utilizzo dei dati esclusivamente per scopi scientifici.

Il questionario è suddiviso in tre parti.

Nella Tabella 1 sono presenti gli strumenti, il numero di item e le scale di risposta.

Tabella 1 -Strumenti di Misura

Strumento di misura	Numero Item	Scala di Risposta
Work Addiction Test Risk (Scala WART)	25	4 punti
Dutch Work Addiction Scale (Scala 10-DUWAS)	10	4 punti
Terza scala	18	5 punti

La prima parte del questionario riguarda la scala Work Addiction Test Risk (WART) (Robinson, 1989).

La WART è composta da 25 item a cui bisogna rispondere su una scala Likert a 4 punti: 1= non è vero, 2= qualche volta è vero, 3= spesso è vero e 4= sempre vero.

Essa va ad indagare diversi comportamenti che sono messi in atto dall'individuo, da quelli lavorativi a quelli extra-lavorativi ai comportamenti di tipo A.

Sebbene la scala era stata creata da Robinson per creare un singolo punteggio (Robinson,1989; Robinson,1998), gli studi hanno mostrato che gli item misurano cinque dimensioni: le tendenze compulsive, il controllo, la comunicazione disfunzionale/arroganza, l'incapacità a delegare e l'autostima.

Gli item relativi al controllo sono gli item 2, 4, 11, 12, 16, 17, 22, come ad esempio: "Le cose non mi sembrano mai andare o concludersi abbastanza velocemente per me."

Per le tendenze compulsive gli item sono 3, 5, 6, 7, 8, 15, 18, 19, 20 come ad esempio "Faccio spesso molte cose insieme, come mangiare mentre prendo appunti e parlo al telefono."

La comunicazione disfunzionale/arroganza (item 13, 21, 23, 24, 25) come ad esempio "Mi immergo nei progetti e li avvio prima che tutte le fasi siano state definite."

L'incapacità a delegare (item 1) ,“Preferisco fare tante cose da solo piuttosto che chiedere aiuto agli altri.”.

Infine, gli item relativi all'autostima sono il 9 e il 10, come ad esempio “Conta più il risultato finale di un mio lavoro che il modo in cui lo realizzo.”.

Nel questionario la scala WART è seguita dalla Dutch Work Addiction Scale (DUWAS, Schaufeli et al. , 2009) nella versione ridotta, la 10-DUWAS.

La scala 10-DUWAS è composta da 10 item a cui si risponde su una scala Likert a 4 punti: 1= mai, 2 = qualche volta, 3= spesso e 4= sempre.

La scala indaga due dimensioni del workaholism: lavorare eccessivamente (WE) , cioè lavorare troppo e duramente (dimensione comportamentale) e lavorare compulsivamente (WC), ovvero, la spinta interiore a lavorare incessantemente (dimensione cognitiva) (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009).

Gli item sono stati presi dalla scala WART di Robinson (1989) per la dimensione WE e dalla WorkBat di Spence e Robbins (1992) per la dimensione WC.

Gli item relativi alla dimensione del lavoro eccessivo (WE) sono gli item 1, 2, 3, 4, 5, come ad esempio “Mi sembra di essere di fretta e in corsa contro il tempo. “; quelli riferiti al lavoro compulsivo (WC) sono gli item 6, 7, 8, 9, 10, come ad esempio “Dedico più tempo al lavoro che a socializzare con gli amici, ad hobby o ad altre attività del tempo libero.”.

La terza scala è stata costruita appositamente per indagare se il workaholism può essere incrementato dalle nuove tecnologie che non permettono mai di staccare realmente dal lavoro.

Si compone di 18 item a cui si risponde su una scala Likert a 5 punti che va da 1= per niente d'accordo a 5= molto d'accordo.

Tramite un'analisi fattoriale è emerso che gli item misurano tre fattori che possiamo denominare come: utilizzo dispositivi, carico di lavoro e flessibilità.

Gli item relativi al primo fattore sono 6, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18 come ad esempio “I dispositivi elettronici usati per lavoro possono portare a conseguenze negative (fisiche e psicologiche).”.

Gli item relativi al secondo fattore sono 1, 2, 3, 4, 13, 16 come ad esempio “Il posto dove lavoro mi richiede di rispondere a chiamate ed e-mail fuori dall'orario di lavoro (o nel week-end).”.

Gli item relativi al terzo fattore sono 9, 5 7, 8 come ad esempio “Lavoro meglio grazie al tablet o al computer.”.

## 2.2 I partecipanti

I partecipanti sono 107 lavoratori di età compresa tra i 20 e i 35 anni. Sono stati considerati nella ricerca quei lavoratori che durante le giornate lavorative utilizzano dispositivi elettronici quali cellulari o computer.

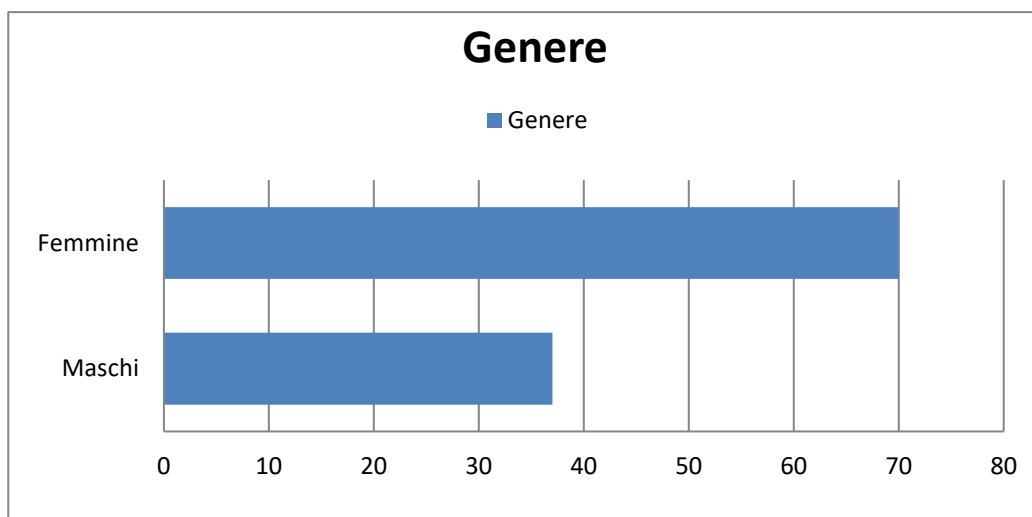
I maschi sono 37 (34,6%) e le femmine sono 70 (65,4%) (Figura 1). L'età media è di 25,53 la *DS* è 2,950 (Tabella 1).

I dati socio-anagrafici che sono stati esaminati sono: il genere, l'età, la nazionalità, se hanno figli.

Tabella 2- Età dei partecipanti

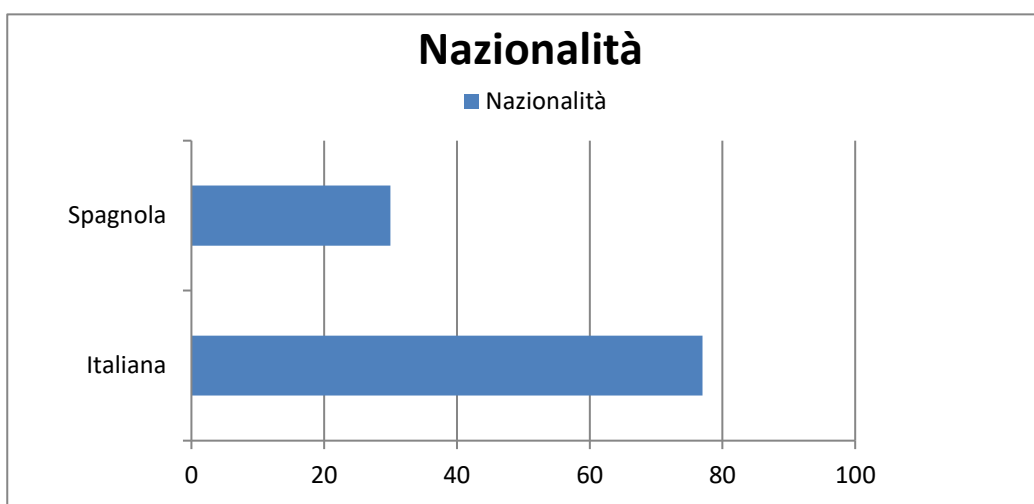
N	Età Minima	Età Massima	Media	Deviazione Standard
107	21	35	25,53	2,950

Figura 1 : Genere dei partecipanti



Dei 107 partecipanti, 77 (72%) sono di nazionalità italiana e 30 (28%) di nazionalità spagnola (Figura 2). I maschi italiani sono 25 (23,4%) e le femmine italiane sono 52 (48,6%); i maschi spagnoli sono 12 (11,2%) e le femmine spagnole sono 18 (16,8%).

Figura 2 : Nazionalità dei partecipanti

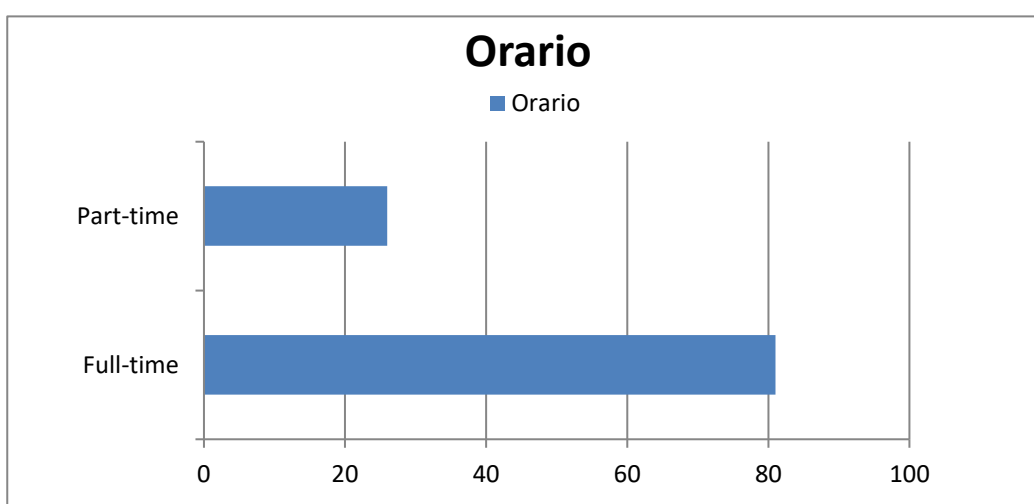


Per quanto riguarda i figli solo 1 soggetto ha risposto SI alla domanda “ Hai figli” (0,9%) e 106 partecipanti hanno risposto NO (99,1%).

Nel questionario è anche stato chiesto se i partecipanti sono lavoratori part-time o full-time, che tipo di contratto possiedono (determinato, indeterminato o se sono liberi professionisti) e se capita loro di lavorare in smart working.

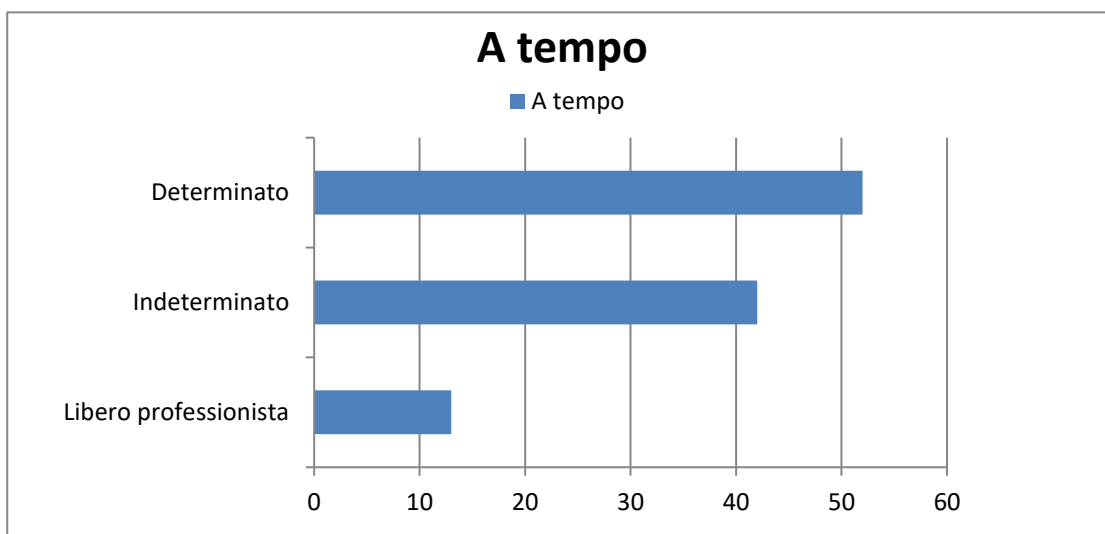
L'orario lavorativo esplorato ha mostrato che 26 soggetti (24,3%) svolgono un part-time, invece 81 soggetti (75,7%) lo svolgono full-time (Figura 3).

Figura 3 : L'orario lavorativo dei partecipanti



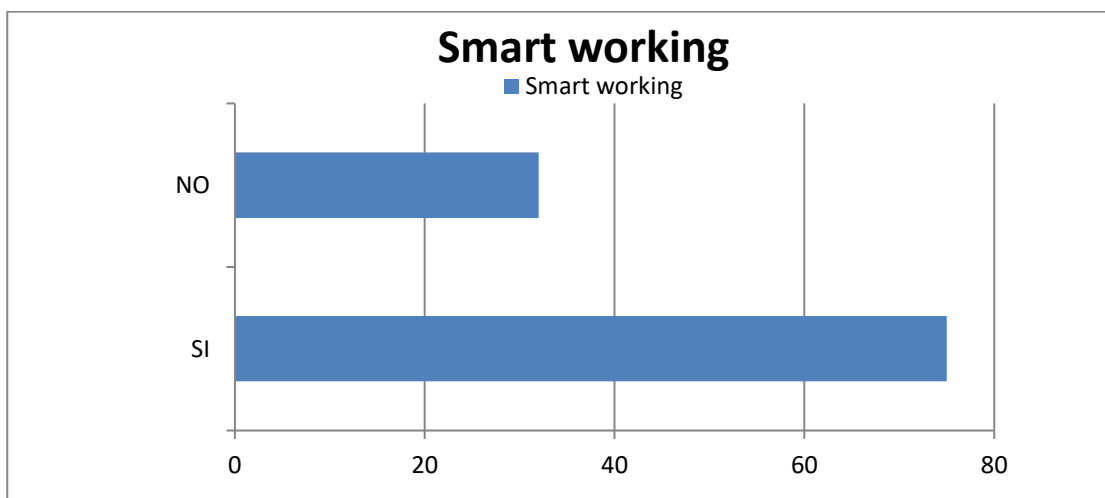
I partecipanti con un contratto a tempo determinato sono 52 (48,6%), invece, i partecipanti con un contratto a tempo indeterminato sono 42 (39,3%). I soggetti che lavorano come liberi professionisti sono 13, ovvero il 12,1% (Figura 4).

Figura 4 : Il tempo del contratto lavorativo dei partecipanti



Ai partecipanti è stato chiesto se capitava loro di lavorare in smart working. Di 107 partecipanti, 75 hanno risposto “SI” (70,1%) e 32 hanno risposto “NO” (29,9%). (Figura 5)

Figura 5 : Lavorare o meno in smart working



### 2.3 Analisi e risultati

Per l'analisi dei dati è stato utilizzato il software SPSS per calcolare le statistiche descrittive relative alle diverse misure (media e deviazione standard), le statistiche di affidabilità (*alpha* di Cronbach), le correlazioni (*r* di Pearson).

È stata analizzata l'attendibilità dei diversi costrutti calcolando il coefficiente Alpha di Cronbach ( $\alpha$ ).

La prima scala utilizzata per indagare il workaholism è la scala WART. Sono stati considerate le cinque dimensioni relative alla dipendenza dal lavoro.

*Tabella 3 – Analisi della scala WART*

Dimensione	Media	Deviazione Standard	Alpha di Cronbach	Numero Item
Workaholism	2,37	0,83	0,78	25

*Tabella 4- Analisi delle dimensioni della Scala WART.*

Dimensione	Media	Deviazione Standard	Numero Item
wart_ID	2,53	0,82	1
wart_C	2,47	0,82	7
wart_TC	2,23	0,87	9
wart_A	2,79	0,74	2
wart_CD_A	1,76	0,77	5

Come riportato in Tabella 3, l'attendibilità relativa alla scala WART, composta da 25 item che afferiscono a 5 dimensioni del workaholism, è di ( $\alpha=0,78$ ), l'alpha è buono. La media dei punteggi degli item è di (2,37) e la DS di (0,83).

Nella Tabella 4 sono riportati i valori relativi alle 5 dimensioni indagate dalla scala.

La prima dimensione, l'incapacità a delegare (ID) è costituita da un solo item; il punteggio di risposta ha una media di (2,53) è una DS di (0,82).

La seconda dimensione corrisponde al controllo (C) formata da 7 item; la risposta media dei soggetti è di M (2,47) e la DS di (0,82). I partecipanti prediligono la risposta "qualche volta è vero".

La terza dimensione corrisponde alle tendenze compulsive (TC) formata da 9 item; il punteggio di risposta ha una media di (2,23) e una DS di (0,87). I partecipanti scelgono come alternativa "qualche volta è vero".



La quarta dimensione è relativo all'autostima (A) costituita da 2 item; la media delle risposte è di (2,79) e la *DS* di (0,74).

La quinta dimensione è la comunicazione disfunzionale o arroganza formata da 5 item; il punteggio di risposta ha una media di (1,76) e una *DS* di (0,77).

Per quanto riguarda queste dimensioni l'attendibilità presenta alcune criticità. Solamente nelle tendenze compulsive l'alpha è adeguato ( $\alpha=0,73$ ).

*Tabella 5-Analisi degli item della Scala 10-DUWAS.*

Dimensione	Media	Deviazione Standard	Alpha di Cronbach	Numero Item
WE	2,43	0,81	0,71	5
WC	2,03	0,86	0,63	5

La seconda scala utilizzata per indagare il workaholis è la 10-DUWAS. Sono stati considerate le due dimensioni relative alla dipendenza dal lavoro.

La prima dimensione, il lavoro eccessivo (WE) è formata da cinque item; la risposta media riportata dai soggetti è pari a *M* (2,43), quindi i partecipanti prediligono la risposta “qualche volta”, la *DS* di (0,81).

L'attendibilità di questo fattore è discreta ( $\alpha=0,71$ ), l'alpha è adeguato.

La seconda dimensione, il lavoro compulsivo (WC) è formata da cinque item; la risposta media riportata dai soggetti è pari a *M* (2,03) e la *DS* è di (0,86). L'attendibilità è pari a ( $\alpha=.61$ ), è un valore più basso rispetto al precedente, ma accettabile.

La terza scala, successiva alla 10-DUWAS, è una scala che è stata costruita appositamente per raggiungere gli obiettivi.

Tramite un'analisi fattoriale è emerso che la scala misura 3 fattori: utilizzo dispositivi, carico di lavoro e flessibilità.

È stato usato il test di Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) per verificare l'adeguatezza del campionamento, ovvero l'idoneità dei dati per l'analisi fattoriale. Il valore del test è di (0,796) pertanto il campione è accettabile.

Poi è stato usato il test di sfericità di Bartlett per valutare l'adeguatezza della matrice di correlazione; il test è significativo, pertanto le correlazioni sono adeguate.

In tabella 6, 6.1, 6.2 vengono riportate le saturazioni relative a ciascun item di ogni fattore.

*Tabella 6 – Matrice del modello*

	Utilizzo dispositivi
Item 6	0,560
Item 10	0,567
Item 11	0,712
Item 12	0,728
Item 14	0,560
Item 15	0,678
Item 17	0,674
Item 18	0,623

*Tabella 6.1 – Matrice del modello*

	Carico di lavoro
Item 1	0,831
Item 2	0,528
Item 3	0,567
Item 4	0,677
Item 13	0,425
Item 16	0,392

Tabella 6.2 – Matrice del modello

	Flessibilità
Item 5	0,649
Item 7	0,513
Item 8	0,507
Item 9	0,794

Nella tabella 7, invece, viene riportata la varianza spiegata da ciascun fattore.

Tabella 7 – Varianza spiegata da ciascun fattore

Fattore	Varianza spiegata
Utilizzo dispositivi	32,633
Carico di lavoro	11,057
Flessibilità	6,184

Tabella 8 -Analisi degli Item della terza scala

Fattore	Media	Deviazione Standard	Alpha di Cronbach	Numero Item
Utilizzo dispositivi	3,62	1,15	0,86	8
Carico di lavoro	2,62	1,22	0,79	6
Flessibilità	3,37	1,13	0,79	4

Il primo fattore, l'utilizzo dispositivi, è costituito da 8 item; il punteggio di risposta ha una media di (3,62) e una DS di 1,15. L'attendibilità è pari a ( $\alpha=0,86$ ), l'alpha è buono.

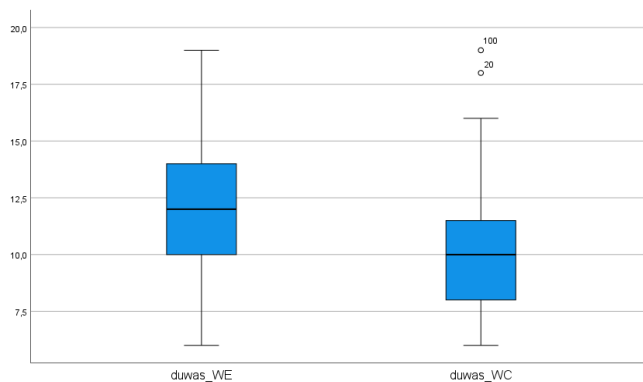
Il secondo fattore, il carico di lavoro, è formato da 6 item; la risposta media riportata dai soggetti è pari a  $M(2,62)$  e la  $DS$  è di  $(1,22)$ , l'alpha di Cronbach è buono, è pari a  $(\alpha=0,79)$ .

Il terzo fattore, la flessibilità, è formato da 4 item; il punteggio di risposta ha una media di  $(3,37)$ , una  $DS$  di  $(1,13)$  e anche l'attendibilità è buona con  $(\alpha=0,79)$ .

Per il test di normalità della distribuzione sono stati utilizzati i test di Kolmogorov-Smimov e Shapiro-Wilk. Per vedere la presenza di eventuali outliers è stato usato il Boxplot.

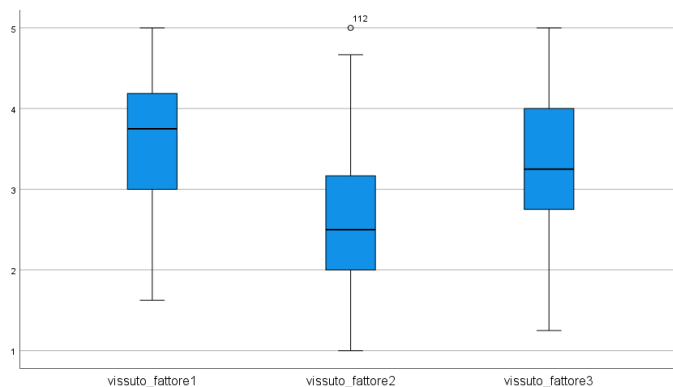
Le distribuzioni delle tre scale sono nel complesso normali. Nella scala DUWAS, il WC mostra due outliers nei soggetti 100 e 20 che presentano dei punteggi alti, hanno risposto alle domande del test usando i punteggi 3 e 4.

*Figura 6: Boxplot scala DUWAS.*



Anche nella terza scala ci sono dei valori anomali per quanto riguarda il secondo fattore. Il soggetto 112 ha un punteggio di risposta alto, ha risposto agli item relativi al carico di lavoro usando sempre la risposta 5.

*Figura 7: Boxplot Terza scala*



Per calcolare le correlazioni relative alle scale sono stati usati gli stessi strumenti sopra citati e l' $r$  di Pearson.

Nella Tabella 9 sono riportati tutti i valori relativi alle correlazioni.

*Tabella 9- Correlazioni tra le scale*

	1	2	3	4	5	6
1.Wart	1					
2.Duwas_WE	0,484**	1				
3.Duwas_WC	0,631**	0,638**	1			
4.Utilizzo dispositivi	0,336**	0,265**	0,270**	1		
5.Carico di lavoro	0,409**	0,277**	0,427**	0,457**	1	
6.Flessibilità	0,187	0,263**	0,210*	0,528**	0,278**	1

\*\* $p < 0.01$ ; \* $p < 0.05$

Come si può osservare dalla tabella 9 le correlazioni sono tutte positive, alcune più forti di altre.

Vi sono correlazioni significative tra la scala WART e la scala 10-DUWAS composta da 10 item, 5 relativi alla dimensione WE e 5 relativi alla dimensione WC.

In particolare la WART correla positivamente con WE, ma presenta una correlazione più forte con WC.

Emergono correlazioni significative anche tra la terza scala e la WART e la DUWAS.

In particolare, il fattore utilizzo dispositivi correla positivamente sia con la WART sia con WC e WE, ma le correlazioni sono moderate. La correlazione è più forte con la WART.

Il fattore carico di lavoro correla positivamente con la WART e WC; presenta una correlazione più moderata con WE. Mostra una correlazione significativa anche con il primo fattore, l'utilizzo dispositivi.

Il fattore flessibilità, invece, presenta una correlazione significativa con il primo fattore, l'utilizzo dispositivi.

Per valutare le differenze di genere si sono confrontati i punteggi medi ottenuti dai maschi e dalle femmine nelle diverse scale ed è stato applicato il T-Test per campioni indipendenti.

Invece per verificare l'omogeneità delle varianze è stato usato il test di Levene con  $p (>0.05)$ .

Non sono state riscontrate delle differenze nella varianza della popolazione, il p-value è sempre alto ( $p>0.05$ ), accetto  $H_0$ , in quanto le medie sono pressoché uguali. L'omogeneità è quindi sempre soddisfatta.

Per l'età è stato utilizzato il coefficiente  $r$  di Pearson. Per la WART la correlazione è risultata significativa e negativa, ciò vuol dire che al crescere dell'età diminuisce il punteggio WART.

Anche le correlazioni con DUWAS e il fattore utilizzo dispositivi sono negative, ma non sono particolarmente significative.

In quanto all'orario lavorativo (part-time o full-time) è stato svolto il confronto delle medie. Il p-value è alto ( $p>0.05$ ), il test t non è significativo e quindi non c'è differenza nell'orario lavorativo.

Rispetto al tipo di contratto è stata applicata l'ANOVA definita da tre fattori: determinato, indeterminato, libero professionista. Il test F non risulta mai significativo ( $p>0.05$ ), quindi si può concludere che non c'è un effetto del contratto di lavoro su nessuna scala.

Per quanto concerne lo smart working sono stati rilevati dei valori significativi. Nella terza scala è significativo il fattore utilizzo dispositivi con  $t(105)$ , 3,547,  $p(0,001)$ , il fattore carico di lavoro con  $t(105)$ , 2,213,  $p(0,029)$  e il fattore flessibilità con  $t(105)$ , 1,999,  $p(0,048)$ .

Le medie mostrano che i soggetti che rispondono "SI" alla domanda "Mi capita di lavorare in smart working" hanno un punteggio maggiore nel fattore utilizzo dispositivi ( $M=3,79$ ), nel fattore carico di lavoro ( $M=2,74$ ), nel fattore flessibilità ( $M=3,48$ ) rispetto ai soggetti che hanno risposto "NO".

Per quanto riguarda la nazionalità sono state riscontrate delle differenze significative nella varianza della popolazione in WC; il p-value che caratterizza il test-t è basso, si rifiuta l'ipotesi nulla in quanto, le medie non sono uguali. Gli spagnoli presentano una media più alta (11,37) rispetto agli italiani (9,71).

## 2.4 Discussione e limiti della ricerca

Obiettivo della presente tesi è quello di indagare empiricamente se gli strumenti elettronici possono avere un'influenza significativa nello sviluppo del fenomeno del workaholism.

La possibilità di rimanere sempre connessi in ogni luogo e in ogni momento non consente alle persone di staccare realmente dalle proprie attività lavorative con conseguenza di lavorare eccessivamente.

Dall'indagine che abbiamo condotto è emerso che i tre fattori della terza scala, l'utilizzo dispositivi, il carico di lavoro e la flessibilità mostrano una correlazione significativa con il workaholism della scala WART e con WC e WE della scala 10-DWAS.

Il carico di lavoro presenta correlazioni più alte rispetto agli altri due fattori. In particolare con la scala WART (0,409) e WC (0,427).

Gli item relativi al secondo fattore, il carico di lavoro, sono, per esempio “Il posto dove lavoro mi richiede di rispondere a chiamate ed e-mail fuori dall'orario di lavoro (o nel week-end) “ Il posto dove lavoro organizza degli incontri on-line fuori dall'orario lavorativo (o nel week-end), “ Mi sembra di non riuscire a staccare dal lavoro a causa dei dispositivi elettronici.”

A tal proposito, i risultati mostrano proprio come un carico di lavoro maggiore favorito dall'uso dei dispositivi elettronici può favorire il workaholism. Le persone rimanendo sempre connesse, svolgono il lavoro anche quando non sono a casa, non riuscendo così a staccare realmente da quest'ultimo e ciò può agevolare l'insorgenza della dipendenza da lavoro.

Gli stessi contesti lavorativi possono sostenere politiche che promuovono il lavoro flessibile o la necessità di rimanere sempre connessi.

I partecipanti sono lavoratori di nazionalità italiana e spagnola. È stata trovata una differenza significativa tra i due gruppi in WC. Gli spagnoli presentano un punteggio più elevato nel lavoro compulsivo rispetto agli italiani.

Per quanto riguarda la variabile relativa allo smart working è stato eseguito il t-test per campioni indipendenti. I risultati mostrano differenze statisticamente significative: i soggetti a cui capita di lavorare in smart working presentano medie più alte nei tre fattori della terza scala, il fattore utilizzo dispositivi ( $M=3,79$ ), il fattore carico di lavoro ( $M=2,74$ ), il fattore flessibilità ( $M=3,48$ ).

Questi risultati sono compatibili con una delle ipotesi del nostro studio. I partecipanti che lavorano in smart working da una parte percepiscono che i dispositivi elettronici facilitano e rendono più flessibile il lavoro, dall'altra parte percepiscono un lavoro maggiore dovuto ad essi.

Lo studio appena presentato possiede dei limiti. Innanzitutto, nel campione considerato vi sono delle distribuzioni sbilanciate.

Il campione presenta molti più soggetti di genere femminile che maschile; le femmine sono 70 su un campione di 107 partecipanti. Anche per quanto riguarda la nazionalità abbiamo dei valori distanti tra loro: gli spagnoli sono 30 e gli italiani 77.

Sarebbe stato più adeguato un campione più bilanciato con un numero di soggetti maschi e femmine, e italiani e spagnoli più omogeneo.

La ricerca futura potrebbe cercare, sempre considerando un campione di soggetti giovani, di ampliare il campione e di aggiungere altri costrutti e capirne la relazione con il workaholism e le nuove tecnologie.





## CONCLUSIONI

La tesi affronta il fenomeno del workaholism dal punto di vista teorico mettendone in luce le definizioni, le teorie, le fasi, le tipologie e la sua presenza in ambito lavorativo e familiare.

Come abbiamo visto il primo a dare una definizione di work addiction è Oates (1971) che la definisce come “un bisogno incontrollabile di lavorare incessantemente” sottolineandone così le conseguenze negative.

Le definizioni e le teorie sul workaholism sono svariate e alcune evidenziano il workaholism con un’accezione negativa e altre positiva.

Lavorare eccessivamente nella società di oggi non è considerata una situazione problematica, ma qualcosa che porta produttività, successo alla persona e al contesto lavorativo in cui è inserita.

Castiello d’Antonio (2010) sostiene che lavorare in maniera compulsiva porta a perdere il controllo, ad una progressiva riduzione degli standard lavorativi e ad effetti negativi sulle relazioni interpersonali sia nel contesto lavorativo sia tra le mura domestiche.

Pertanto Garfield (1987) arriva ad affermare che non è possibile considerare il workaholic una risorsa per l’azienda. Il dipendente da lavoro è perfezionista, ha bisogno di tenere tutto il lavoro sotto il suo controllo e non riesce a delegare i compiti agli altri in quanto pensa che non siano in grado di svolgere il lavoro come lui. Può essere definito come una sorta di “lavoratore solitario” che non ha e non vuole trovare il tempo per curare i rapporti con i colleghi, è troppo preso dal proprio lavoro (Castiello, 2010)

Lavorare in maniera compulsiva ha conseguenze non solo in ambito lavorativo, ma anche in ambito familiare. Infatti, come abbiamo visto, dedicare molto tempo al lavoro tanto da non riuscire a mantenere un giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita personale, può provocare situazioni di conflitto in casa.

Tutto ciò causa stress e un progressivo deterioramento delle condizioni psicologiche.

Anche dal punto di vista salutare il workaholism ha effetti negativi come, un aumento di peso (Hamermesh & Slemrod, 2005), ipertensione (Spence & Robbins, 1992), ansia e depressione (Buelens M., Poelmans, 2004) e dolore fisico (McMillan & O’Driscoll, 2004), burnout (Maslach, 1986), l’insonnia (Andreassen, Hetland, Molde e Pallesen, 2011; Burke, 2004; Kubota, Shimazu, Kawakami, Takahashi, Nakata, Schaufeli, 2010)

Come si fa a diventare un lavoratore workaholic?

Gli studi sul fenomeno hanno individuato molteplici antecedenti della work addiction. Alcuni ricercatori si sono soffermati maggiormente sull'analisi delle disposizioni individuali, altri sul contesto sociale o lavorativo. Altri ancora hanno trovato una spiegazione nella famiglia di origine. Kravina et al. (2014) in uno studio hanno trovato che il lavoro eccessivo nel figlio era associato positivamente al lavoro eccessivo nel padre.

Altri studiosi, invece, hanno indagato il ruolo delle nuove tecnologie.

Molino, Ghislieri, Cortese (2019) hanno condotto uno studio in cui è stata trovata un'associazione positiva tra workaholism e le domande lavorative fuori orario; Spagnoli et al. (2019): hanno trovato che i workaholic fanno un maggiore uso dello smartphone per lavorare, con ripercussioni sulla qualità del sonno.

Con il presente lavoro è stato possibile indagare empiricamente se i dispositivi elettronici possono favorire il fenomeno del workaholism. Sono state trovate correlazioni significative tra i tre fattori della terza scala, l'utilizzo dispositivi, il carico di lavoro e la flessibilità con il workaholism della prima scala e il lavoro eccessivo e compulsivo della seconda scala.

Per prevenire o intervenire, nel caso in cui il workaholism si sia già sviluppato, è possibile adottare delle tecniche o pratiche di recupero.

Si può agire a livello organizzativo, per esempio, definendo meglio i ritmi lavorativi, il carico lavorativo, rendendo i ruoli più flessibili o anche a livello individuale cercando di prendersi più momenti per se stessi o seguendo una terapia cognitivo comportamentale.

Le pratiche di recupero possono consistere in una serie di incontri in cui le persone condividono le diverse esperienze, cercano di aiutarsi e motivarsi l'un l'altro o nel "programma di self-care" (Robinson, 1998) che insegna a prendersi cura di se e ad inserire nella propria vita momenti di svago o momenti dedicati ai propri interessi e alle relazioni.

In conclusione, sarebbe auspicabile da parte del lavoratore, per un benessere maggiore, integrare al meglio la vita privata e lavorativa e cercare di concentrarsi non solamente sul lavoro, ma anche sugli affetti e le proprie passioni.

I diversi contesti lavorativi dovrebbero cercare, invece, di dare maggiore supporto e non favorire politiche e dinamiche che possono facilitare l'insorgenza del workaholism. Rispetto a ciò che è stato indagato nel nostro studio sarebbe bene che le organizzazioni non si aspettino e non pretendano una costante connessione da parte dei loro lavoratori.



## BIBLIOGRAFIA

- Albrecht, U., Kirschner, N. E., & Grusser, S. M. (2007). Diagnostic instruments for behavioral addictions: An overview. *Psychosoc. Med.*, 4, 1–11.
- Alonso-Fernandez F. (1999), *Le altre droghe*, Edizioni Universitarie Romane, Roma.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J. & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 265–272.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H. & Pallesen, S. (2011). Workaholism and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress & Health*, 27, e209–e214.
- Andreassen, C. S., Nielsen, M. B., Pallesen, S., & Gjerstad, J. (2017). The relationship between psychosocial work variables and workaholism: Findings from a nationally representative survey. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication. doi:10.1037/str0000073.
- Atroszko, P. A., Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., & Pallesen, S. (2016). The relationship between study addiction and work addiction: A cross-cultural longitudinal study. *Journal of Behavioral Addictions*, 5(4), 708–714. doi:10.1556/2006.5.2016.076.
- Aziz, Shahnaz & Cunningham, Jamie. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*. 23. 553-566. 10.1108/17542410810912681.
- Bailey, A., P.N. Blossey, D. Noone, J. Nusbaumer, and R. Wood, (2017): Detecting shifts in tropical moisture imbalances with satellite-derived isotope ratios in water vapor. *J. Geophys. Res. Atmos.*, 122, no. 11, 5763-5779, doi:10.1002/2016JD026222.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87–107.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*.
- Bluen, S. D., Barling, J., & Burns, W. 1990. Predicting sales performance, job satisfaction, and depression by using the achievement strivings and impatience-irritability dimensions of Type A behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75: 212-216.

- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440–458.
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(1), 53-64. doi:10.1080/10615800008248333.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among Australian psychologists. *Career Development International*, 8(6), 301-308. doi:10.1108/13620430310496116.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M. and Martinussen, M. (2002), "Psychometric properties of Spence and Robbins' measures of workaholism components", *Psychological Reports*, Vol. 91, pp. 1098–1104.
- Cantarow, E. (1979). Women workaholics. *Mother Jones*, 6, 56.
- Castiello d'Antonio A. (2010), *Malati di lavoro. Cos'è e come si manifesta il Workaholism*. Cooper Editore.
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic*. New York, NY: AMACOM, American Management Association.
- Clark (1993), *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality (SNAP)*. University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Clark, L. A., Livesley, W. J., Schroeder, M. L., & Irish, S. L. (1996). Convergence of two systems for assessing specific traits of personality disorder. *Psychological Assessment*, 8(3), 294–303.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. doi:10.1177/0149206314522301.
- Clark, Smith, & Haynes (2020). The multidimensional workaholism scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.
- del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143–150.

- Doefler M.C., Kammer P.P. (1986), Workaholism ; sex and sex role stereotyping among female professionals, in *Sex Roles*, 14, pp 551-560.
- Dunkley, D. M., Zuroff, D. C., & Blankstein, K. R. (2003). Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional influences on stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84: 234-252.
- Edwards, J. R., & Baglioni, A. J. 1991. Relationship between Type A behavior pattern and mental and physical symptoms: A comparison of global and component measures. *Journal of Applied Psychology*, 76: 276-290.
- Ellis, A. (1977). The basic clinical theory of rationalemotive therapy. In A. Ellis & R. Grieger (Eds.), *Handbook of rational-emotive therapy* (pp. 3–34). New York, NY: Springer.
- Ellis, A., David, D., & Lynn, S. J. (2010). Rational and irrational beliefs: A historical and conceptual perspective. In D. David, S. J. Lynn, & A. Ellis (Eds.), *Rational and irrational beliefs: Research, theory, and clinical practice* (pp. 3-22). New York, NY: Oxford University Press.
- Eysenck, H. J. (1997). Personality and experimental psychology: The unification of psychology and the possibility of a paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1224–1237.
- Falco, A., Girardi, D., Kravina, L., Trifiletti, E., Bartolucci, G. B., Capozza, D., & Nicola, A. (2013). The mediating role of psychophysics strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11),1255–1261. doi:10.1097/JOM.0000000000000007.
- Falco, A., Piccirelli, A., Girardi, D., Di Sipio, A., & De Carlo, N. A. (2014). “The best or nothing”: The mediating role of workaholism in the relationship between perfectionism and burnout. *TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21, 213-232. doi:10.4473/TPM21.2.7.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of work-aholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper & Collins.
- Fassel, D. (1992). *Working ourselves to death*. London, UK: Harper Collins.
- Flowers, C. P. & Robinson, B. E. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 517–526.

- Giannini M, Scabia A (2014) Workaholism: An Addiction or a Quality to be Appreciated? *J Addict Res Ther* 5:187. doi:10.4172/2155-6105.1000187
- Gorgievski, M., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology*, 5, 83–96.
- Graves L. M., Ruderman M. N., Ohlott P. J., Weber T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*. 2012;38:1655-1680.
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38: 1655-1680.
- Griffiths, M. D. (1995). Technological Addictions. *Clinical Psychology Forum*, 76, 14-19.
- Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., & Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*. Advance online publication. doi:10.1556/2006.7.2018.05.
- Griffiths, M.D. (1993). Tolerance in gambling: An objective measure using the psychophysiological analysis of male fruit machine gamblers, *Addictive Behaviors*, in press.
- Guerreschi, C. (2005). New addictions – Le nuove dipendenze. Internet, lavoro, sesso, cellulare e shopping compulsivo.
- Guerreschi, C. (2009). *Workaholic. Dipendenza da lavoro: come curarla*. Milano: Guerini.
- Hamajima, N. (1992). Karoshi and causal relationships. *Japanese Journal of Public Health*, 39, 445-448.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319. doi:10.1177/0018726703056003613 *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87–107.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kanai A., Wakabayashi M. and Fling S. (1996), Workaholism among employees in Japanese corporations: an examination based on thr Japanese version of the Workaholic scales, in *Japanese Psychological Research*, 38, pp. 192-203.
- Kiechel, W. (1989b) Workaholics anonymous. *Fortune*, August 14, 117-118.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: the Respectable Addict*. Simon & Schuster; New York.



- Killinger, B. (1992). *Workaholics: The respectable addicts*. East Roseville, NSW: Simon and Schuster.
- Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. In: R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 61-88).
- Kravina, L., Falco, A., Girardi, D., & De Carlo, N. A. (2010). Workaholism among management and workers in an Italian cooperative enterprise. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 17, 201–216.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A. & Schaufeli, W. B. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48, 864–871.
- La Barbera D., Guarnieri M. Ferraro L. (2009), *Il disagio psichico nella post-modernità*. Magi, Roma.
- Lavanco G. Milio A. (2006), *Psicologia della dipendenza da lavoro*. Astrolabio, Roma.
- Machlowitz, M. M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Maeran R., Boccato A. (2016), *Lavoro e psicologia. Le persone nelle organizzazioni*, pp 205-211.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mathews, B., & Halbrook, M. (1990). Adult children of alcoholics: Implications fo career development. *Journal of Career Development*, 16(4), 261-268. doi:10.1007/BF01352321.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 23(1), 227–254.
- McMillan, L. H. W. (2000). *Workaholism: How does it impact on a person’s life?* Unpublished raw data, University of Waikato, New Zealand.
- McMillan, L. H. W., & O’Driscoll, M. P. (2008). The wellsprings of workaholism: A comparative analysis of the explanatory theories. In R. J. Burke & C. L. Cooper 169 (Eds.), *The long work hours culture: causes, consequences and choices* (pp. 85- 111). Bingley, UK: Emerald.

- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P. & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357–368.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8: 69-91.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32, (2), 171-186. doi:10.1080/03069880410001697729.
- Morris, S., & Charney, N. (1983). Workaholism: Thank god it's Monday. *Psychology Today*, 17, 88.
- Mosier, S. K. (1983). Workaholic: An analysis of their stress, success and priorities. Unpublished Master thesis, University of Texas, Austin.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 180–187.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28: 111-136.
- Oates W. E. (1971), *Confessions of a Workaholics: The Facts about Work Addiction*. World Publishing, New York.
- Patel, A. S., Bowler, M. C., Bowler, J. L. & Methe, S. A. (2012). A meta-analysis of workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7, 2–17.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, 369-393.
- Pigatto A., 2003. *La condizione di dipendenza patologica*.
- Pollak, J. M. (1979). Obsessive-compulsive personality: A review. *Psychological Bulletin*, 86: 225-241.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84. doi:10.1037/1076-8998.1.1.70.

- Robinson B. E. (1989), *Work Addiction. Hidden Legacies of Adult Children*. Health Communications. Dearfield Beach.
- Robinson B.E. (2003), *Work to Live: The Guide to Getting a Life*. Perigee Trade, New York.
- Robinson, B. E. (1989). *Workaholism: Hidden legacies of adult children*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B. E. (1998a). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their 172 parents and children and the clinicians who treat them*. New York, NY: New York University Press.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1995). *Work addiction as a function of family of origin and its influence on current*.
- Robinson, B.E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their parents and children, and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Rothbard, N. P. (2001). *Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles*. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)*. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *MBI Manual* (3rd ed., pp. 19- 26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. & Taris, T. W. (2009). *Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan*. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). *It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. The long work hours culture. Causes, consequences and choices*, 203-226.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002), “The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach”, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 71-92.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). *An exploration of the meaning and consequences of workaholism*. *Human Relations*, 50(3), 287-314. doi:10.1023/A:1016986307298.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18–23.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised almost perfect scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34: 130-145.
- Snir R., Harpaz I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*. 2012;22:232–243.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536. doi: 10.1108/09534810410554524.
- Spencer, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Kauffeld, S. (2016). A new perspective on the etiology of workaholism: The role of personal and contextual career-related antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747–764. doi:10.1177/1069072715616127.
- Stoeber, J., Otto, K., & Dalbert, C. (2009). Perfezionismo e Big Five: La coscienziosità prevede aumenti longitudinali del perfezionismo auto-orientato. *Personalità e differenze individuali*, 47 (4), 363-368.
- Van Beek et al. (2012) «For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?».
- Van Gordon, W., Shonin, E., Zangeneh, M., & Griffiths, M. D. (2014). Work-related mental health and job performance: Can mindfulness help? *International Journal of Mental Health Addiction*, 12, 129–137.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2013). Irrational beliefs at work and their implications for workaholism. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 336-346. doi:10.1007/s10926-012-9416-7.
- Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *Risky business: Psychological, physical and financial costs of high risk behavior in organizations* (pp. 107-134). Farnham, UK: Gower Publishing.



## Appendice

### Questionario

Sono Claudia Evangelisti, laureanda presso l'Università degli Studi di Padova. Il presente questionario, che chiedo gentilmente di compilare è necessario per la mia tesi di laurea. La Sua eventuale collaborazione è veramente fondamentale per la mia tesi nell'ambito del lavoro. La ringrazio di voler partecipare. La prego di leggere correttamente le domande e di rispondere nel modo più sincero possibile, non esistono risposte giuste o sbagliate. La durata del questionario è di circa 15 minuti. E' possibile per ogni partecipante interrompere la compilazione del questionario e rinunciare alla suddetta partecipazione in qualsiasi momento, senza fornire spiegazioni e ottenendo il non utilizzo dei dati. I dati in seguito raccolti saranno utilizzati a livello di gruppo per scopi scientifici e trattati con massima riservatezza. In accordo con le leggi sulla privacy e in conformità al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Indichi il suo grado di accordo o disaccordo con le affermazioni sottoelencate.					
Scelga la risposta che meglio indica come si sente riguardo all'affermazione.		1 non è vero	2 qualche volta è vero	3 spesso è vero	4 sempre vero
1	Preferisco fare tante cose da solo piuttosto che chiedere aiuto agli altri.				
2	Divento impaziente quando devo aspettare qualcuno o quando qualcosa richiede troppo tempo.				
3	Mi sembra di essere sempre in corsa contro il tempo.				
4	Divento irritabile quando sono interrotto mentre sto facendo qualcosa.				
5	Sono sempre impegnato e continuo a mettere carne al fuoco.				
6	Faccio spesso molte cose insieme, come mangiare mentre prendo appunti e parlo al telefono.				

7	Accetto più lavoro di quanto ne possa finire in tempo.				
8	Mi sento in colpa quando non lavoro.				
9	E' importante per me vedere i risultati concreti di quello che faccio.				
10	Conta più il risultato finale di un mio lavoro che il modo in cui lo realizzo.				
11	Le cose non mi sembrano mai andare o concludersi abbastanza velocemente per me.				
12	Divento di cattivo umore quando le cose non vanno a modo mio o il mio lavoro non mi soddisfa.				
13	Faccio sempre la stessa domanda senza rendermi conto che ho già la risposta.				
14	Spendo la maggior parte del mio tempo pensando e organizzando mentalmente impegni futuri mentre sto svolgendo un'attività qui ed ora.				
15	Continuo a lavorare anche quando i miei colleghi hanno finito.				
16	Mi arrabbio molto quando le persone non riconoscono la mia professionalità.				
17	Mi sento in difficoltà quando non posso essere al comando di una situazione.				
18	Tendo a mettere me stesso sotto pressione con scadenze autoimposte.				
19	Non riesco facilmente a rilassarmi quando non lavoro.				
20	Dedico più tempo al lavoro che agli amici o un hobby o a delle attività piacevoli.				
21	Mi immergo nei progetti e li avvio prima che tutte le fasi siano state definite.				
22	Mi arrabbio con me stesso quando faccio anche il più piccolo errore.				

23	Metto più impegno, tempo ed energia nel mio lavoro che nelle mie relazioni d'amicizia o d'amore.				
24	Dimentico ignoro o sminuisco ricorrenze importanti come compleanni, incontri, anniversari o festività.				
25	Prendo decisioni importanti prima di avere tutti i dati e la possibilità di ragionarci sopra.				

<b>Scelga la risposta che meglio indica come si sente riguardo all'affermazione.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>quasi mai</b>	<b>qualche volta</b>	<b>spesso</b>	<b>quasi sempre</b>
1	Mi sembra di essere di fretta e in corsa contro il tempo.				
2	Continuo a lavorare dopo che i miei colleghi hanno smesso.				
3	E' importante per me lavorare intensamente anche quando quello che faccio non mi piace.				
4	Mi tengo impegnato e "metto molta carne sul fuoco".				
5	Sento che c'è qualcosa dentro di me che mi spinge a lavorare duro.				
6	Dedico più tempo al lavoro che a socializzare con gli amici, ad hobby o ad altre attività del tempo libero.				
7	Mi sento in dovere di lavorare intensamente, anche quando non è piacevole.				
8	Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente come pranzare, scrivere un promemoria e parlare al telefono.				



9	Mi sento colpevole quando mi prendo del tempo libero da lavoro.				
10	E' difficile per me rilassarmi quando non lavoro.				

<b>Scelga la risposta che meglio indica come si sente riguardo all'affermazione.</b>						
<b>1 per niente d'accordo</b>						
<b>2</b>						
<b>3</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>						
<b>5 molto d'accordo</b>						
1	Il posto dove lavoro mi richiede di rispondere a chiamate ed e-mail fuori dall'orario di lavoro (o nel week-end).					
2	Il posto dove lavoro organizza degli incontri on-line fuori dall'orario lavorativo (o nel week-end ).					
3	Mi sembra di non riuscire a staccare dal lavoro a causa dei dispositivi elettronici.					
4	Continuo a lavorare a casa con tablet o computer o smartphone.					
5	Sul lavoro riesco a non stressarmi a causa dell'utilizzo dei dispositivi elettronici.					
6	I dispositivi elettronici usati per lavoro possono portare a conseguenze negative ( fisiche e psicologiche).					
7	Computer, tablet rendono il lavoro più facile e flessibile.					
8	Controllo spesso l'e-mail per lavoro.					

9	Lavoro meglio grazie al tablet o al computer.					
10	Se non ci fossero i dispositivi elettronici non saprei come svolgere il mio lavoro.					
11	I dispositivi elettronici sono indispensabili nel mondo del lavoro.					
12	Provo stanchezza dopo l'uso continuo di tablet o computer.					
13	Tablet, computer o smartphone aumentano il carico di lavoro.					
14	Utilizzo per molte ore i dispositivi elettronici durante il lavoro.					
15	Utilizzo per molte ore i dispositivi elettronici al di fuori dell'orario lavorativo.					
16	Conosco persone che non staccano dal lavoro a causa dell'uso di tablet o computer.					
17	Uso tablet o computer anche nel mio tempo libero.					
18	Rispetto all'anno precedente il lavoro trascorso al PC è aumentato.					

#### DATI ANAGRAFICI

1. Sesso 1) F 2) M

2. Età \_\_\_\_\_

3. Ha figli? 1)SI 2)NO

4. Sono un lavoratore 1)PART-TIME 2)FULL-TIME

6. Ho un contratto 1)DETERMINATO 2)INDETRMINATO 3)LIBERO PROFESSIONISTA

7. Mi capita di lavorare in smart working 1) SI 2) NO

8. Nazionalità 1) ITALIANA 2) SPAGNOLA

