



Benessere Digitale

Lavoro eccessivo e bisogno di recupero

Chiara Ghislieri

Anno accademico 2021/2022





Eccesso di lavoro o di... studio

www.wooclap.com

RNRUJH



Politecnico
di Torino

Che cos'è la dipendenza da lavoro



“Voglio solo andare a casa, trascinarci fino al letto e lavorare un po”.



Che cos'è la dipendenza da lavoro

L'eccessivo impegno di tempo ed energie dedicati al lavoro è stato definito in letteratura con la nozione di workaholism:

An excessive and uncontrollable need to work that permanently disturbs health, happiness and relationships (Oates, 1971)

Studi ancora in corso rispetto alla sua genesi (Griffiths, 2005).

Fattori personali, struttura di personalità ed esperienze; influenza dell'organizzazione (insicurezza lavorativa, cultura lavorativa over-work, leadership tossica, ...)

È considerata una delle dipendenze più comuni del nostro secolo (Vodanovich & Piotrowski, 2006).





Le conseguenze

Alcuni studiosi hanno chiarito la differenza tra workaholism e work engagement, mettendo in luce le conseguenze negative che connotano il primo (Schaufeli et al., 2008; van Beek et al., 2012).

Nello specifico, il workaholism è stato messo in relazione con:

- Scarsa salute psicologica e fisica (Andreassen et al., 2007; Burke & Matthiesen, 2004).
- Job stress e burnout (Taris et al. 2005; Schaufeli et al., 2009).
- Conflitto lavoro-famiglia (Burke, 2000; Bakker et al., 2009; Taris et al., 2005).
- Problemi familiari (Piotrowski & Vodanovich, 2006).
- Bassa qualità delle relazioni lavorative e personali (Porter, 2001).
- Difficoltà di comunicazione (Piotrowski & Vodanovich, 2008).
- Insoddisfazione per la vita in generale (Piotrowski & Vodanovich, 2006).
- Assenteismo, intenzioni di cambiare lavoro, scarsa produttività (Burke, 2001; Kravina et al., 2010).





Misure di workaholism

Dutch Work Addiction Scale DUWAS

Scala composta da due sotto-dimensioni volte a misurare i due elementi core del workaholism (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli et al., 2008):

- ◆ **Working excessively (WE):**
tendenza a lavorare eccessivamente, al di là delle richieste.
- ◆ **Working compulsively (WC):**
ossessione per il lavoro che spinge a pensare costantemente al lavoro.

Bergen Work Addiction Scale BWAS

Misura del workaholism (Andreassen et al., 2012) attraverso i sette componenti di ogni dipendenza (Griffiths, 1996, 2005):

- ◆ Rilevanza
- ◆ Modifica dell'umore
- ◆ Tolleranza
- ◆ Astinenza
- ◆ Ricaduta
- ◆ Problemi nelle relazioni sociali
- ◆ Problemi di salute





Il presentismo

Con l'espressione «presentismo» si fa riferimento al fatto di **recarsi al lavoro anche quando ci si sente malati** (Aronsson et al., 2000). Questo genere di comportamenti è alimentato da alcune **culture lavorative** basate sulla presenza, su un'idea di proattività «misurata» in termini di ore di lavoro, sulla disapprovazione dell'assenza (Hansen e Andersen, 2008).

Diversi studi evidenziano come il presentismo sia in realtà controproducente per le stesse organizzazioni poiché conduce ad **esiti negativi** sul fronte del benessere dei lavoratori e anche della produttività aziendale (Collins et al., 2005).



Il recovery

Recovery: processo per il quale il sistema di funzionamento individuale, messo alla prova da un'esperienza stressante, ritorna alla situazione pre-stress (Meijman & Mulder, 1998). **Legame tra benessere (equilibrio) e recovery.**

È stato dimostrato che:

- Quando il lavoro interferisce negativamente con la vita familiare aumenta il bisogno di recovery (Demerouti, Taris, & Bakker, 2007);
- Il recovery contribuisce a ridurre gli effetti negativi dell' «interferenza del lavoro sulla vita familiare» sul benessere (Moreno-Jimenez et al., 2009).





Il recovery (segue)

Psychological detachment: distacco fisico e psicologico dall'attività fonte di fatica

Relaxation: bassa attivazione e aumento di sentimenti positivi

Effort-Recovery Model (Meijman & Mulder, 1998): l'assenza di richieste consente al sistema di funzionamento personale di tornare ai livelli pre-stress

Mastery: attività, anche impegnative, per distrarsi dal lavoro (o dallo studio), apprendere e sviluppare abilità e competenze

Control: controllo su come viene gestito il tempo libero

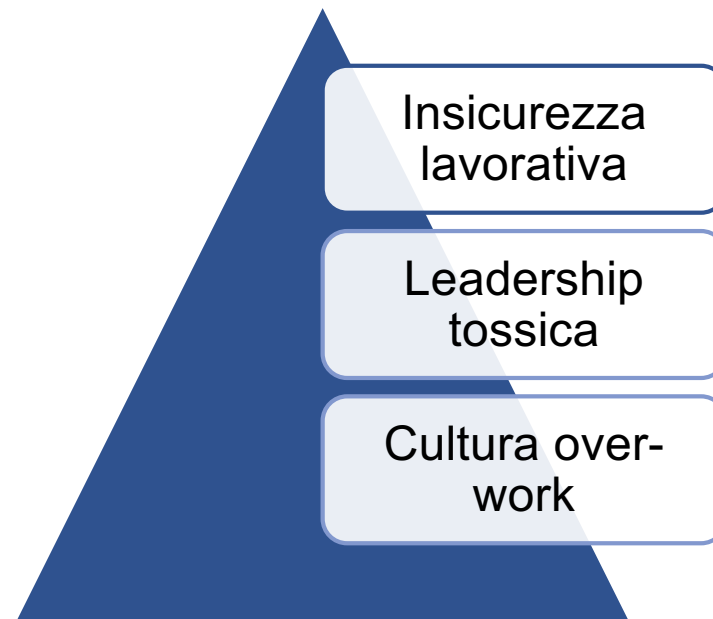
Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1998): le persone tendono a mantenere le proprie risorse attuali e a cercare nuove risorse (lo stress è presente in assenza di risorse)





Spinte al workaholism, limiti al recovery

Molti fattori organizzativi (es. richieste) ma, in particolare



Cultura over-work

VALUTAZIONE DELLE PERSONE
IN BASE ALLA
PRESENZA/RAPIDITÀ DI
RISPOSTA

ATTESA DI RISPOSTE
IMMEDIATE/RAPIDE/COSTANTI

PERDITA DI CONFINI TRA
LAVORO E RESTO DELLA VITA





Insicurezza lavorativa

Sempre più posizioni lavorative “insicure” nel mercato del lavoro (Baranowska e Gebel, 2010; De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti e Schalk, 2008).



Insicurezza oggettiva (contratto precario) e/o **soggettiva** (contratto a tempo indeterminato) -> timore di perdere il lavoro o una parte di esso -> possibile intensificazione del lavoro -> malessere



Leadership tossica

- Nonostante il gran numero di studi sugli **effetti positivi della leadership** (Wong et al., 2010; Grabo et al., 2017), negli anni si è approfondito anche il ruolo della **leadership distruttiva**, tossica, abusiva, ... che ha costi importanti per le persone e per le organizzazioni (Tepper, 2007; Aasland et al., 2010).
- L'espressione "lato oscuro della leadership" si riferisce a un ampio spettro di parole usate per connotare il deragliamento della leadership (McCall e Lombardo, 1983): tossica (Lipman-Blumen, 2005), abusiva o distruttiva (Higgs, 2009), triade oscura della personalità del leader (narcisismo, psicopatia, machiavellismo; O'Boyle et al., 2012).



Questi approcci descrivono un'ampia varietà di leader che mettono in atto comportamenti negativi (Pelletier, 2010) come:

- intimidazione
- bullismo
- manipolazione
- microgestione
- comportamento abusivo o non etico.

Leadership tossica (segue)



«un processo in cui per un periodo di tempo più lungo, le attività, le esperienze e/o le relazioni di un individuo o dei membri di un gruppo sono **ripetutamente influenzate dal loro supervisore in un modo percepito come ostile**» (Schyns e Schilling, 2013, p. 141).

«un comportamento volontario da parte di un leader che **può danneggiare o intende danneggiare** l'organizzazione e/o i seguaci di un leader» (Krasikova, Green e LeBreton, 2013, p. 1310).

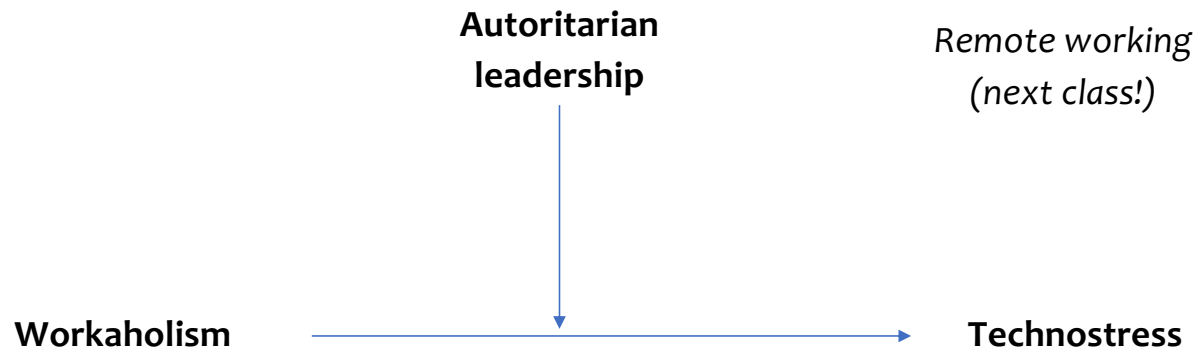
Comportamenti sistematici e ripetuti che violano l'interesse dell'organizzazione e il benessere o la soddisfazione lavorativa dei follower (Einarsen et al., 2007).



PERSONALITÀ DISTRUTTIVA vs COMPORTAMENTI DISTRUTTIVI (PIÙ FREQUENTI)



... e il technostress



The relationship between workaholism and ICTs has been referred to as the phenomenon of techno-addiction (an uncontrollable “have to” pressure paired with anxiety when not using ICTs, which leads to the use of them for long periods in an excessive way) ([Salanova et al., 2013](#)) or to the fact that being a workaholic could lead to intensive smartphone use ([Spagnoli et al., 2019](#)).

“The phenomenon of stress experienced by end users in organizations as a result of their use of ICTs” ([Ragu-Nathan et al., 2008](#), pp. 417–418).

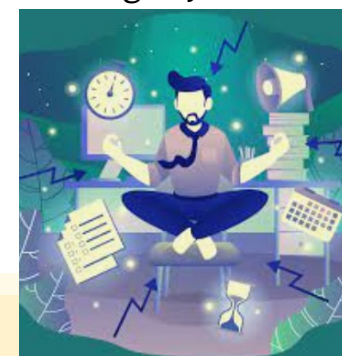
Related symptoms: anxiety, behavioral strain, feelings of exhaustion, mental fatigue, poor concentration, physical diseases, and insomnia

Consequences: reduced productivity, low job satisfaction and organizational commitment, increased employee outcomes (e.g., absenteeism and turnover) (e.g., [Tarafdar et al., 2010](#); [Ayyagari et al., 2011](#); [La Torre et al., 2019](#)).



Dimensioni del technostress

- (1) techno-overload (ICTs increase the pace and volume of work and induce users to work faster and longer)
- (2) techno-invasion (ICTs invade personal life and blur boundaries between work and private domains)
- (3) techno-complexity (ICTs' complexity leads to feelings of incompetence)
- (4) techno-insecurity (workers feel threatened by job loss to automation or other people who have a better knowledge of ICT)
- (5) techno-uncertainty (continuous changes or upgrades in ICTs that generate ambiguity and disturb users)

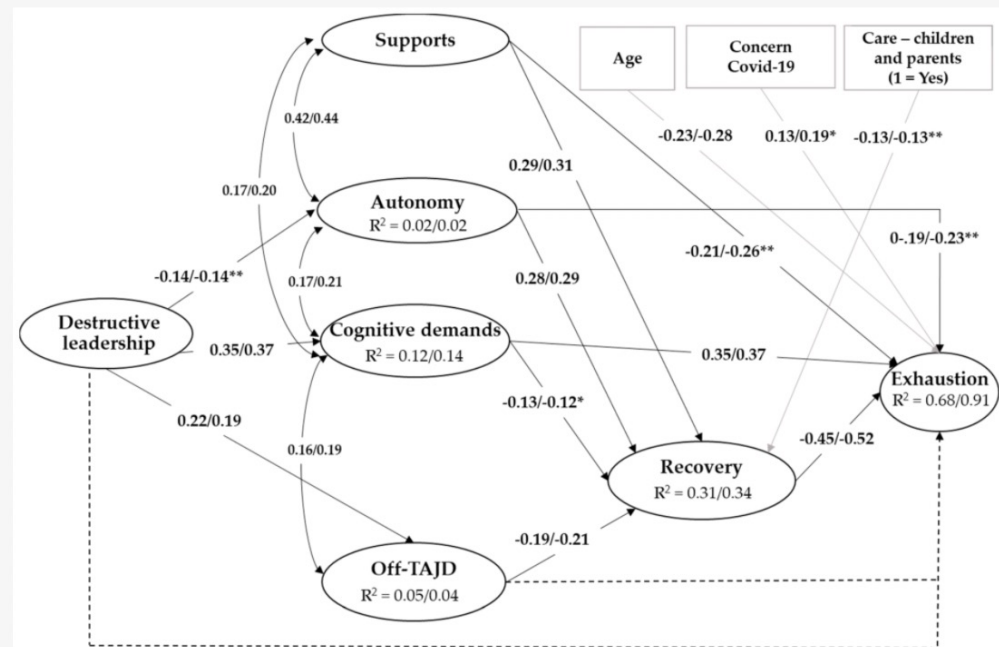


Qualche studio

716 French remote workers, self-reported questionnaire

Off-TAJD was assessed using four items adapted from the scale of [Ghislieri et al. \(2017\)](#), which asked how often during the last ten days the workers perceived that the organization required them to work beyond the traditional working hours with the aid of technologies. All items were evaluated on a five-point scale ranging from 1 = never to 5 = always. An example item is “How often does your organization require you to answer phone calls and emails during off-hours?”. Cronbach’s alpha was 0.89 for the whole sample, 0.89 for the female subsample, and 0.91 for the male subsample

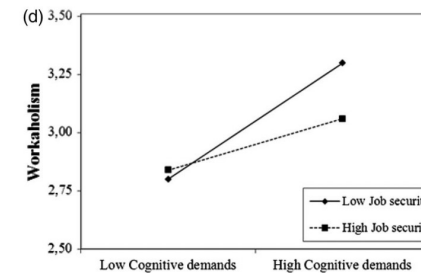
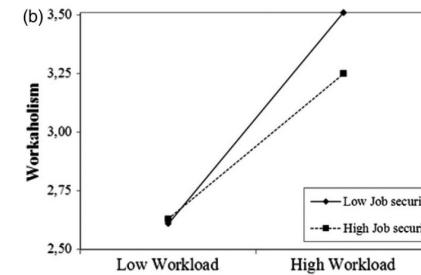
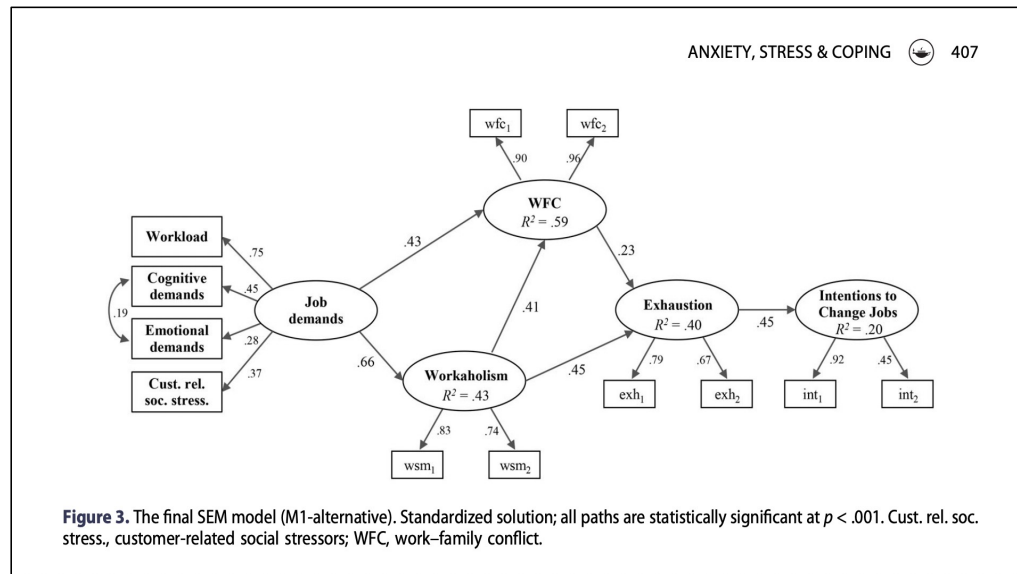
Figure 2. The tested multi-group structural equation model (MG-SEM) (standardized path coefficients; $p < 0.001$; $** p < 0.01$, $* p < 0.05$). Discontinuous lines indicate non-significant relationships. Off-work-hours technology-assisted job demands (Off-TAJD).



Qualche studio

617 Italian workers, self-reported questionnaire

Further, job security can buffer the relationship between job demands and work addiction as it reduces people's fear to lose their job (Kraimer et al., 2005; Matuska, 2010)





Altre misure

WORKAHOLISM

Table 1 – DUWAS items in English and Italian

DUWAS - English version	DUWAS- Italian version
Item Working Excessively	
1 - I seem to be in a hurry and racing against the clock 2 - I find myself continuing to work after my co-workers have called it quits 3 - I stay busy and keep many irons in the fire 4 - I spend more time working than on socializing with friends, on hobbies, or on leisure activities 5 - I find myself doing two or three things at one time such as eating lunch and writing a memo, while talking on the telephone	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 - Mi tengo impegnato e ‘metto molta carne sul fuoco’ 4 - Dedico più tempo al lavoro che a socializzare con gli amici, ad hobby o ad altre attività del tempo libero 5 - Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente, come pranzare, scrivere un promemoria e parlare al telefono
Item Working Compulsively	
1 - It's important to me to work hard even when I don't enjoy what I'm doing 2 - I feel that there's something inside me that drives me to work hard 3 - I feel obliged to work hard, even when it's not enjoyable 4 - I feel guilty when I take time off work 5 - It is hard for me to relax when I'm not working	1 - È importante per me lavorare intensamente anche quando quello che faccio non mi piace 2 - Sento che c'è qualcosa dentro di me che mi spinge a lavorare duro 3 - Mi sento in dovere di lavorare intensamente, anche quando non è piacevole 4 - Mi sento colpevole quando mi prendo del tempo libero dal lavoro 5 - È difficile per me rilassarmi quando non lavoro





Altre misure

Pensando a quando finisci di lavorare, indica il tuo grado di accordo con le seguenti affermazioni, utilizzando la scala di risposta da 1 – Per nulla d'accordo a 5 – Del tutto d'accordo. La sera dopo il lavoro...

RECOVERY (FROM WORK)

(DETACH_)...mi dimentico del lavoro
(DETACH_)...non penso per niente al lavoro
(DETACH_)...stacco dal mio lavoro

(RELAX_)...faccio cose rilassanti
(RELAX_)...uso il tempo per rilassarmi
(RELAX_)...mi prendo del tempo libero

(MASTERY_)...ricerco stimoli intellettuali
(MASTERY_)...faccio cose che mi stimolano
(MASTERY_)...faccio qualcosa per ampliare i miei orizzonti

(CONTROL_)...decido la mia tabella di marcia
(CONTROL_)...stabilisco come trascorrere il mio tempo
(CONTROL_)...mi occupo delle cose così come voglio io





Approfondimenti

<https://www.stateofmind.it/2016/01/workaholism-work-engagement/>

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.620310/full>

<https://www.stateofmind.it/2012/04/bergen-work-addiction-scale/>

