

Verso le origini del workaholism

Predittori distali e prossimali della dipendenza da lavoro
in un campione di lavoratrici e lavoratori a inizio carriera



Associazione
Italiana
di Psicologia



Luca Menghini¹, Francesco Tommasi², Cristian Balducci³

¹Dipartimento di Psicologia Generale, Università di Padova

²Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

³Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita, Università di Bologna

XX Congresso Nazionale della sezione di

Psicologia per le Organizzazioni

AIP 2024, Bergamo, 4-6 settembre 2024

Simposio: “*Nuovi orizzonti di ricerca sul workaholism*”



Background

Whlsm = Forma disfunzionale di forte investimento lavorativo (*dipendenza*):

→ **Lavorare compulsivamente**

→ **Lavorare eccessivamente**

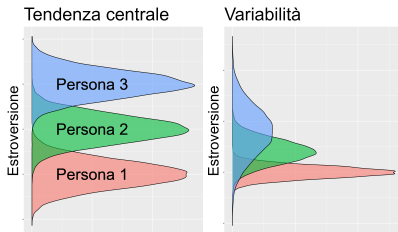


Per lo più considerato come un **tratto** da valutare con misure retrospettive
es. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)
(Schaufeli et al 2009)

MA poco spiegato dalla personalità e associato a condizioni lavorative come *overwork climate* (Clark et al 2016; Mazzetti et al 2016)

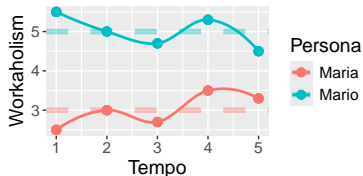
+ **Whole Trait Theory** (Fleeson, 2017)

Tratti = distribuzioni di **stati di personalità**



Stato di workaholism = Livello giornaliero di lavoro eccessivo e compulsivo rispetto al livello abituale ~ **Work craving**

Stati di dipendenza?!



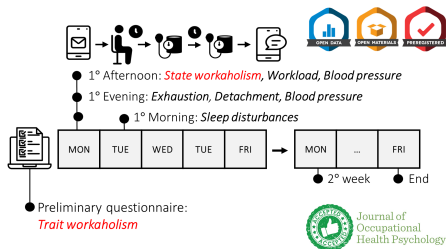
Reviewer #1:

“While I acknowledge the potential for day-to-day variations [...] I find it challenging to align them with the concept of addiction, which typically implies a prolonged temporal aspect”

- **Ricerca sulla personalità:**
Tratti come distribuzioni di stati di personalità (*baseline + variabilità*)
- **Ricerca clinica:**
Fluttuazioni nei sintomi in campioni clinici e non
- OCD: *“Today I worried about germs”*
- **Ricerca sulla dipendenza comportamentale:**
Fluttuazioni nei comportamenti di dipendenza in dipendenti vs. non dipendenti
- AUD: *“Drinking vs. nondrinking days”*
- PSU: *“Today I played more and more with my smartph”*
- GD: *“Difficult to turn down a gamble right now”*
- **Ricerca sulla dipendenza da sostanze:**
“Psychosocial factors driving goal-directed drug seeking above [or below] already elevated baselines”
(Hoogarth, 2020)

Conseguenze a breve termine

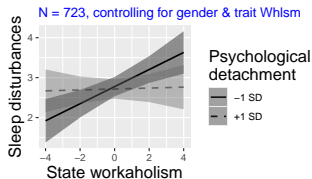
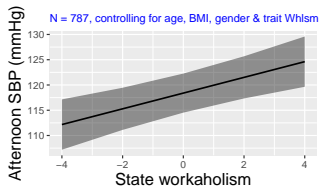
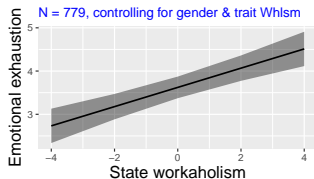
Quali sono le implicazioni di una 'giornata workaholica' per la salute dei lavoratori?



1084 osservazioni da 135 lavoratori full-time che hanno svolto un protocollo di 2 settimane (3×10)

Tasso di risposta = $81.1 \pm 19.2\%$

Menghini & Balducci (2024) [doi:10.1037/ocp0000383](https://doi.org/10.1037/ocp0000383)



Predittori distali e prossimali del workaholism?

Situazionali

Distali

- Clima organizzativo ☁️
(es. *Overwork Climate*)
Mazzetti et al 2016
- Insicurezza lavorativa 📁
es. ERI & Overcommitment

Prossimali

- Carico di lavoro anticipato ☹️
(*Unfinished Tasks?*)
Clark et al 2021; Balducci et al *In Prep.*
- Comportamento del superiore 👤
es. Apprendimento vicario

Individuali

Distali

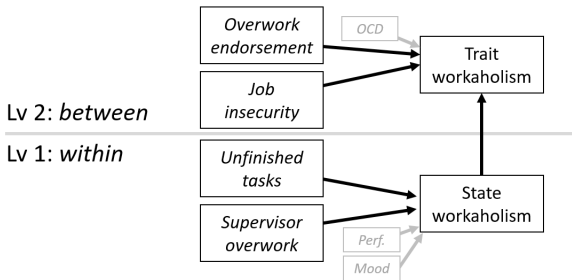
- Tratti di personalità 😊
(es. perfezionismo)
Loscalzo & Giannini, 2017
- Salute mentale (es. DOC) 🧠
Loscalzo & Giannini, 2017

Prossimali

- Stati di personalità 😊
(es. perfezionismo)
Loscalzo & Giannini, 2017
- Umore 😞
es. *Coping with negative emotions*

Obiettivi e ipotesi: Verso le origini del workaholism

Obiettivo: Investigare i **predittori (o *trigger*) situazionali** del workaholism nel breve e nel lungo termine, al netto dei possibili predittori individuali, con un focus su **lavoratrici e lavoratori a inizio carriera**



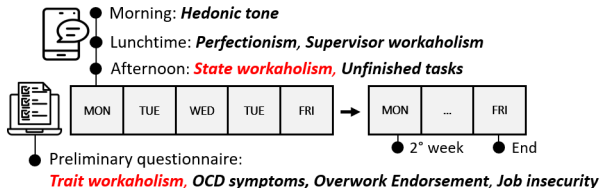
Partecipanti e procedura

Criteri di inclusione:

- *Età*: under 36
- *Lavoro*: intellettuale/cognitivo
- *Tenure*: almeno 1 mese
- *Orario*: full time, no turni di notte
- *Superiore*: contatti in presenza o telematici almeno 3 volte per settimana
- *Titolo*: laurea o diploma tecnico (es. IT)

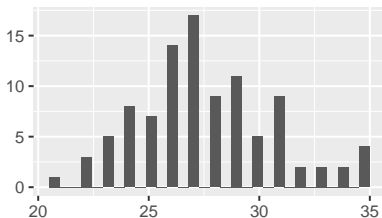
Campione attuale:

- 933 osservazioni da 99 lavoratrici/tori
- 56% donne
- Età: 27.6 ± 3.2 anni
- Tenure: 2.6 ± 2.6 anni
- 40 ± 9.9 ore lavorative settimanali
- Tasso di risposta = $82.9 \pm 22.1\%$

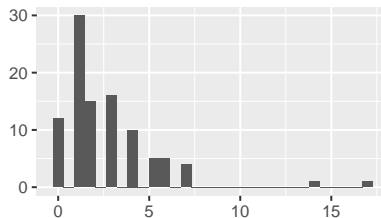


Campione attuale

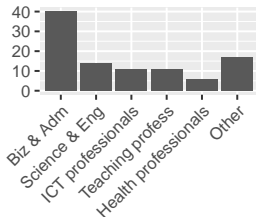
Età (anni)



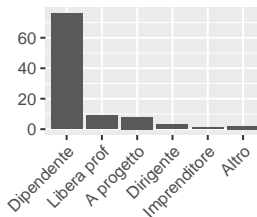
Anzianità lavorativa (anni)



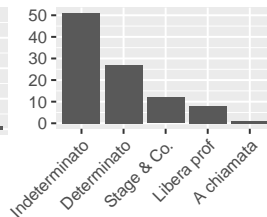
Settore (ISCO-08)



Posizione



Contratto

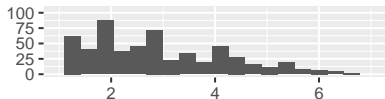


Misure

Compiti non terminati

4 item da UTS (Syrek et al 2017)

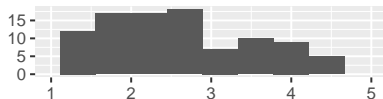
es. 'Non ho terminato i compiti urgenti di oggi'



Overwork Endorsement

7 item da OCS (Mazzetti et al 2014)

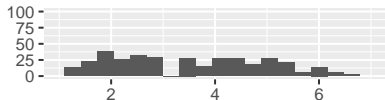
es. 'E' normale portare il lavoro a casa'



Supervisor overwork

3 item da DUWAS (Schaufeli et al 2007)

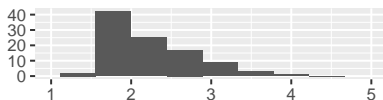
es. 'Sembrava quasi 'obbligata/o' a lavorare'



Insicurezza lavorativa

4 item da De Witte (2000)

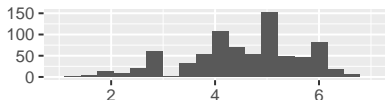
es. 'È possibile che presto perderò il mio lavoro'



Umore a inizio giornata

3 item da MDMQ (Menghini et al 2023)

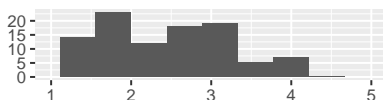
es. 'Male-bene', 'Soddisfatta/o-Insoddisfatta/o'



OCD – obsessing & ordering

6 items from OCI (Foa et al 2002)

es. 'Trovo difficile controllare i miei pensieri'



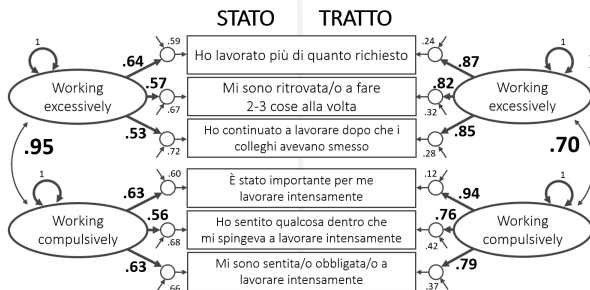
MCFA: Isomorfismo cross-livello

	RMSEA	CFI	SRMR _w	SRMR _b	BIC _w
1F conf	.068	.938	.032	.085	0
1F metr	.058	.942	.034	.09	0
2F conf	.041	.979	.032	.041	0
2F metr	.037	.979	.034	.042	1

$N_W = 673, N_B = 99$

Fit migliore per modello a due fattori con invarianza metrica (*weak cross-level invariance*)

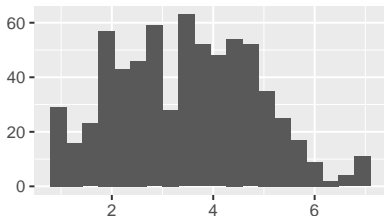
Attendibilità a livello *within* (ω_w) accettabile solo per il punteggio totale.



	WE	WC	Total
ICC	.57	.65	.54
ω_b	.87	.89	.94
ω_w	.6	.62	.76

Fluttuazioni intra-individuali negli stati di workaholism

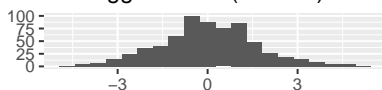
Punteggi compositi



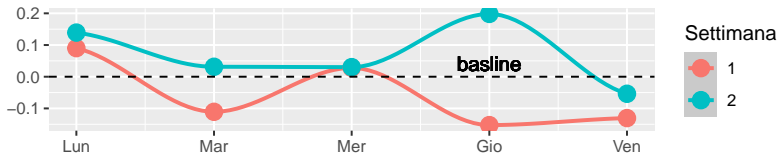
Punteggi di tratto (medi)



Punteggi di stato (centrati)



Fluttuazioni giornaliere



Correlazioni livello-specifiche

(senza *Unfinished tasks*)

Lv 1: Correlazioni tra misure centrate sulla media individuale (stato), $N = 543$

	0.03	0.01	0.1			
DUWAS	Umore a inizio giornata	Preoccupazioni Perfezionistiche	Supervisor overwork	Sintomi DOC	Overwork endorsement	Insicurezza lavorativa

Lv 2: Correlazioni tra punteggi medi (tratto), $N = 99$

0.42	-0.15	0.27	0.3	0.1	0.29	0.19
DUWAS	Umore a inizio giornata	Preoccupazioni Perfezionistiche	Supervisor overwork	Sintomi DOC	Overwork endorsement	Insicurezza lavorativa

Lv 2: Correlazioni con la misura retrospettiva DUWAS ("gold standard", tratto), $N = 99$

0.42	-0.3	0.31	0.02	0.34	0.34	0.22
Workaholism di tratto	Umore a inizio giornata	Preoccupazioni Perfezionistiche	Supervisor overwork	Sintomi DOC	Overwork endorsement	Insicurezza lavorativa

- Correlazioni molto deboli a livello within (vs. between)
- Moderata consistenza con le misure retrospettive (DUWAS),
tranne che per *supervisor overwork*

Correlazioni livello-specifiche

(con *Unfinished tasks*)

Lv 1: Correlazioni tra misure centrate sulla media individuale (stato), $N = 350$

	-0.01	0.06	0.05	-0.02			
DUWAS	Umore a inizio giornata	Preoccupazioni Perfezionistiche	Supervisor overwork	Unfinished tasks i - 1	Sintomi DOC	Overwork endorsement	Insicurezza lavorativa

Lv 2: Correlazioni tra punteggi medi (tratto), $N = 99$

0.42	-0.14	0.27	0.3	0.29	0.1	0.29	0.19
DUWAS	Umore a inizio giornata	Preoccupazioni Perfezionistiche	Supervisor overwork	Unfinished tasks i - 1	Sintomi DOC	Overwork endorsement	Insicurezza lavorativa

Lv 2: Correlazioni con la misura retrospettiva DUWAS (“gold standard”, tratto), $N = 99$

0.42	-0.3	0.31	0.02	0.33	0.34	0.34	0.23
Workaholism di tratto	Umore a inizio giornata	Preoccupazioni Perfezionistiche	Supervisor overwork	Unfinished tasks i - 1	Sintomi DOC	Overwork endorsement	Insicurezza lavorativa

- Correlazioni molto deboli a livello within (vs. between)
- Moderata consistenza con le misure retrospettive (DUWAS),
tranne che per *supervisor overwork*

Regressione multilivello

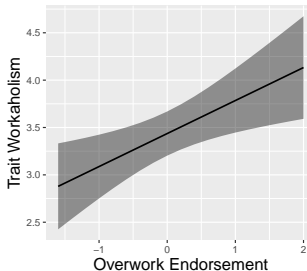
Model selection (χ^2 test e AIC) sui partecipanti con 3+ giornate complete (*listwise deletion*) → Modello migliore con 2 predittori ($N_1 = 545$, $N_2 = 79$)

Predictors	<i>b</i> (SE)	CI	<i>t</i>
(Intercept)	3.44 (0.12)	3.20 – 3.67	28.97
OE (1-5)	0.35 (0.12)	0.10 – 0.59	2.81
SW (1-7)	0.09 (0.03)	0.03 – 0.14	3.14

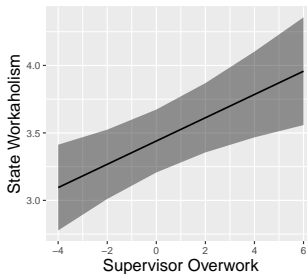
Random Effects

σ^2	0.84
τ_{00} ID	0.97

Predittori esclusi: *Unfinished tasks*,
Insicurezza, DOC, Perfezionismo, età,
tenure, interazioni cross-livello



es. “*La Direzione incoraggia a svolgere il proprio lavoro anche al di fuori dell’orario ufficialmente stabilito*”



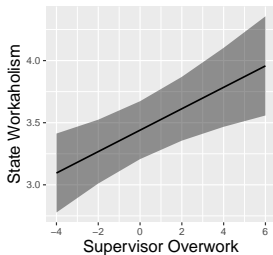
es. “*Stamattina la/il mia/o superiore sembrava essere di fretta e in corsa contro il tempo*”

Robustness checks

Originale:

SO ricodificato come = 1 nei
giorni in cui *non* avevano visto
o sentito la/il superiore
(40.7%)

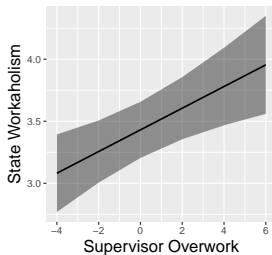
N1 = 545, N2 = 79



Conservativo 1:

Replica delle analisi
escludendo i giorni in cui *non*
avevano visto o sentito la/il
superiore.

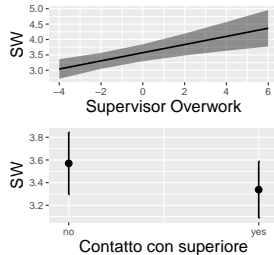
N1 = 557, N2 = 82



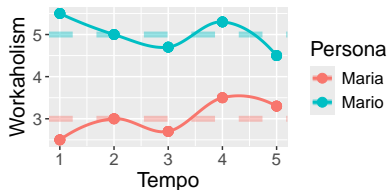
Conservativo 2:

Inclusione delle differenze tra i
giorni in cui avevano visto la/il
superiore e quelli in cui non
l'avevano vista/o o sentita/o

N1 = 557, N2 = 82



Verso le origini del workaholism



- Fluttuazioni sostanziali (circa 40%) intorno ai livelli di base
+ Invarianza cross-livello (isomorfismo tra rispondenti e tra livelli)
- Conseguenze a breve termine per la salute
+ effetti a lungo termine dei tratti stabili
- **Trigger sociali** distali (*Overwork Endorsement*) ☁️
e prossimali (*Supervisor Overwork*) 👤
- **Meno rilevanza dei fattori interni**,
del carico di lavoro e dell'insicurezza lavorativa (?)

Limiti

- Campione di convenienza da diversi settori
- Ridotta generalizzabilità?
Per lo più dipendenti a bassa insicurezza lavorativa
- Ridotta potenza statistica
(in particolare per *Unfinished tasks*)
- Misure self-report non sempre affidabili
(es. Perfezionismo)
- Variabili non incluse: es. *Studyaholism*

Implicazioni



Dal lato pratico

- Il Whlsm contribuisce ai **costi** dello stress lavorativo (*overwork disorders*)
- Prevenzione primaria:
Formazione manageriale
- Prevenzione secondaria:
Distacco psicologico



Dal lato teorico

- *How quickly do these fluctuations occur? How large are them? How quickly do employees return to their baseline level?* (thx Reviewer #1)
- Whlsm vs. carico di lavoro (anticipato)

Grazie!

*XX Congresso Nazionale
AIP Psicologia per le Organizzazioni*

Bergamo, 4-6 settembre 2024

Simposio: *Nuovi orizzonti di ricerca sul workaholism*



Luca Menghini, Ph.D.

Dipartimento di Psicologia Generale, Università degli Studi di Padova

luca.menghini@unipd.it

 profile/Luca-Menghini  [@LuMenPsy](https://twitter.com/LuMenPsy)  in/menghiniluca  Luca-Menghini

Codice R disponibile da <https://luca-menghini.github.io/pResentations>

