

OIKONOMICS

Revista d'economia, empresa i societat

CONCEPTES DIFERENTS?

Passió i addicció al treball

María José Serrano Fernández

Professora col·laboradora dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació (UOC)

RESUM L'addicció i la passió pel treball tenen una gran influència en la salut dels treballadors. En aquest estudi analitzem aquests conceptes amb la finalitat d'esbrinar si són el mateix o conceptes diferents, a més d'analitzar la capacitat predictiva d'algunes variables. Els participants en la investigació han estat 513 treballadors (48,1% homes, 51,9% dones), obtinguts mitjançant un mostreig no probabilístic. La prova de Fisher demostra que l'addicció al treball i la passió pel treball són constructes diferents. Es determina la capacitat predictiva de variables com la personalitat, l'engagement, l'autoeficàcia, l'Institut Català d'Oncologia (ICO), la satisfacció per la vida i l'estil de vida sobre l'addicció al treball i la passió pel treball. En conclusió, l'addicció al treball i la passió pel treball són conceptes diferents, que es poden predir mitjançant determinades variables (personalitat, *engagement*, autoeficàcia, ICO, satisfacció per la vida i estil de vida).

PARAULES CLAU salut laboral; addicció al treball; passió pel treball; estil de vida; personalitat; escales

Addiction and Passion for Work

ABSTRACT *Addiction and passion for work have a great influence on workers' occupational health and, in this study, we analyse these concepts in order to ascertain whether they are the same or different concepts. Moreover, we evaluate the predictive capacity of variable criteria on addiction and passion*

for work. The research participants were 513 workers (48.1% men, 51.9% women), obtained through non-probabilistic sampling. Fisher's Test shows that work addiction and passion for work are different constructs. The predictive capacity is determined by variables such as personality, engagement, self-efficacy, ICO, life satisfaction and lifestyle with respect to workaholism and passion at work. In conclusion, workaholism and passion at work are different constructs, which can be predicted by the abovementioned variables.

KEYWORDS occupational health; workaholism; passion at work; lifestyle; personality; scales

Introducció

Els professionals de la salut, cada vegada més, ens trobem amb persones que dediquen massa temps al treball, oblidant la família, les relacions socials i desatenent, a vegades, la seva pròpia salut. Aquestes persones realitzen demandes sobre la seva simptomatologia (física, emocional i social) sense ser, la majoria de vegades, conscients de la relació anormal que estan mantenint amb el seu treball i com aquesta relació està afectant les seves vides. Parlem d'addictes al treball. S'ha observat que algunes d'aquestes persones adoren el seu treball i això ens porta a pensar en la possibilitat que allò que apassiona una persona pugui acabar convertint-la en una addicció.

En aquest context s'ha situat aquesta recerca, on han estat analitzades la relació entre addicció i passió pel treball, amb la finalitat de determinar si són conceptes diferents. A més, analitzem la capacitat que tenen algunes variables per predir la passió i l'addicció al treball, determinant la capacitat per predir-les a partir de variables tals com: personalitat, *engagement*, autoeficàcia, obsessió (ICO), satisfacció per la vida i estil de vida sobre les diferents escales d'addicció al treball (WorkBAT i Duwas) i passió pel treball. Els participants a la investigació han estat 513 treballadors (48,1% homes, 51,9% dones), obtinguts mitjançant un mostreig no probabilístic.

1. Passió pel treball

La passió cap a les coses havia rebut poca atenció en psicologia fins que Vallerand i altres (2003) ens proposen un nou enfocament de la passió, definint-la com una forta inclinació o desig cap a una activitat que agrada a les persones, que és important en les seves vides i en la qual inverteixen temps i energia.

Vallerand i els seus col·laboradors proposen dos tipus de passió: la passió harmònica, que es produeix quan les persones accepten lliurement realitzar una activitat que per a elles és important, sense que se li atribueixi cap tipus de contingències. Encara que se sentin obligades a realitzar-la, poden decidir lliurement fer-la o no, per la qual cosa encara que els ocupi un temps es troba en harmonia amb altres aspectes de la seva vida. D'altra banda, la passió obsessiva s'origina per una pressió intrapersonal o interpersonal, ja sigui pels guanys resultants de l'activitat, sentiments d'acceptació social, autoestima, o perquè la sensació d'emoció per la seva realització es torna incontrolable. Per la qual cosa encara que es tracti d'una activitat que els agrada se senten obligats a realitzar-la, provocant que no deixin de participar en ella perquè aquesta els controla i acaba ocupant un espai molt gran en les seves vides, fet que provoca conflictes amb altres àrees de la mateixa.

La passió tant harmònica com obsessiva prediuen positivament la pràctica de l'activitat. I hi ha una associació positiva entre passió harmònica i benestar subjectiu (Vallerand i altres, 2007).

2. Addicció al treball

El constructe científic *workaholism* (addicció al treball) va ser definit per Oates (1968), com una necessitat incontrolable i constant de treballar que pot tenir una persona, afectant les seves relacions socials, la seva felicitat i la seva salut. Posteriorment, Fassel (1990) ens ho defineix com una malaltia progressiva i fatal en la qual una persona és addicta al procés de treball.

Scott, Moore i Miceli (1997) descriuen tres dimensions que caracteritzen als addictes al treball: (1) la tendència a passar temps en el treball sacrificant la vida familiar i social; (2) la tendència a tenir pensaments obsessius sobre el treball tot i que no s'estigui en ell, i (3) la tendència a treballar llargues hores més enllà de les requerides i de les necessitats financeres. Aquests autors van identificar tres tipus d'addictes al treball: (1) els addictes al treball que no poden controlar el seu desig de treballar i que sofreixen símptomes d'abstinència quan no estan treballant (dependents compulsius); (2) els addictes al treball orientats a assoliments (treballen moltes hores motivats per la competència i la consecució d'objectius a llarg termini), i (3) els addictes al treball perfeccionistes (treballen moltes hores per la necessitat de controlar el treball i aconseguir la perfecció).

La conceptualització més utilitzada de l'addicció al treball ha estat la proposta per Spence i Robbins (1992), que suggereixen que un addicte al treball és algú que se sent impulsat o forçat a treballar, no per les demandes ni el plaer en el treball, sinó per causes internes que el pressionen fent que se senti culpable si no està treballant.

3. Personalitat

La persones amb passió harmoniosa es caracteritzen per un cert grau de responsabilitat, extraversió, amabilitat i obertura a l'experiència, mentre que les persones amb passió obsessiva tenen un baix nivell d'amabilitat (Balon, Lecoq i Rimé, 2013). Vallerand i Houliort (2003) van trobar que els empleats apassionats fan que les empreses tinguin més beneficis a causa que els empleats apassionats tenen major capacitat per atreure i retenir els clients.

Hameed, Amjad i Hameed (2013) van fer un estudi per determinar si la personalitat podia predir l'addicció al treball, demostrant que la personalitat està relacionada amb l'addicció al treball i que l'addicció al treball pot ser considerada com un factor estable de la personalitat. S'hi van trobar relacions positives de la participació en el treball (*work involvement*) amb tots els factors de la personalitat, excepte amb el neuroticisme (Aziz i Tronzo 2011). També s'han trobat relacions positives de l'impuls a treballar (*driven*) amb tots els factors de la personalitat excepte amb l'obertura a l'experiència (Burke, Matthiesen i Pallesen, 2006). En el cas de gaudir en el treball (*work enjoyment*) es relaciona positivament amb tots els factors de la personalitat (Abou-Deif i altres, 2013).

Les persones amb trets obsessiu-compulsius són les més propenses a esdevenir addictes al treball (Seybold i Salomone, 1994). També s'ha trobat que la relació entre treball, autoeficàcia i addicció al treball és positiva, per la qual cosa uns alts nivells d'autoeficàcia podrien estar relacionats amb alts nivells d'addicció al treball (Ng, Sorensen i Feldman, 2007).

4. Engagement

El compromís (*engagement*) es defineix com una relació positiva, satisfactòria, relacionada amb el treball que es caracteritza pel vigor, la dedicació i l'absorció. Es tracta d'un sentiment de significació, entusiasme, inspiració, orgull, dedicació i desafiament, on les persones se senten feliçment involucrades en el seu treball.

L'*engagement* està vinculat positivament a la passió harmoniosa i tots dos fan que s'incrementi el rendiment laboral. La relació entre *engagement*, afecte positiu i les emocions en el treball produeix una major atenció i una major capacitat per desenvolupar recursos, i a més prediu una bona salut mental i física augmentant el rendiment dels empleats.

La passió harmoniosa prediu positivament l'*engagement*, permetent que els empleats realitzin el seu treball d'una manera flexible i això els porta a aconseguir resultats positius. Mentrestant, la passió obsessiva no està relacionada amb l'*engagement*, cosa que es deu al fet que els empleats amb més passió

obsessiva encara que treballen més no gaudeixen del seu treball (Balon i altres, 2013).

Segons Hernández-Pozo (2010), la passió és una de les dues possibles motivacions que impulsen l'addicció al treball, l'altra és l'obsessió. Les característiques compartides entre els addictes al treball i la passió obsessiva són que treballen dur, que són poc inclinats a retirar-se del treball i que pensen de manera persistent i amb freqüència en ell, fins i tot fora del mateix. Així treballen més del que s'espera d'ells per satisfer les necessitats de l'organització o les necessitats econòmiques (Gorgievski, Moriano i Bakker, 2014).

5. *Burnout*

Estar cremat pel treball (*burnout*) és una síndrome psicològica d'esgotament emocional, despersonalització i reduïda realització personal que pot afectar persones que treballen, d'alguna manera, amb persones (Maslach, 1993). Igual que l'addicció al treball, el *burnout* es relaciona amb una sèrie de resultats negatius. La diferència entre l'addicte i les persones que sofreixen *burnout* és que aquestes últimes no se senten obligades a treballar, sinó que tenen una distància mental cap al seu treball (Schaufeli i Salanova, 2007).

La passió pel treball és un factor important que influeix en el benestar psicològic. S'han trobat diferències entre els dos tipus de passió. La passió harmoniosa fa que es produeixi menys esgotament emocional i incrementa la satisfacció del treball, associant-se amb la satisfacció laboral, emocions positives, i baixos nivells de problemes psicològics, mentre que la passió obsessiva s'associa amb alts nivells de símptomes cognitius i ansietat (Houliort i altres, 2010).

6. Satisfacció per la vida

La passió obsessiva fa que la satisfacció amb la vida depengui de l'èxit o el fracàs de l'activitat (Lafrenière i altres, 2012). De fet, persones en les quals predomina una passió harmoniosa estan menys a la defensiva i són més obertes al resultat de l'activitat. Això ens permet afirmar que la passió harmoniosa fa que augmentin els nivells de satisfacció amb la vida, mentre que la passió obsessiva té una relació negativa (Philippe, Vallerand i Lavigne, 2009).

Les activitats socials fan que les persones se sentin bé, ja que compleixen amb la necessitat psicològica de pertinença. Però els treballadors addictes no semblen beneficiar-se de les activitats socials després del treball, un efecte independent del nivell d'addicció que tinguin. Això indica que l'addicció al treball té un efecte negatiu.

tiu en el benestar. Investigacions anteriors ja mostraven que els addictes al treball estan menys satisfets amb la vida en general (Schaufeli i altres, 2008).

7. Salut

Per sentir-nos millor, les persones realitzem activitats que ens agraden, per la qual cosa algunes experiències de passió poden fomentar la millora de la salut i fer que tinguem un major afecte positiu, millorant el benestar i donant un major significat a la nostra vida (Rousseau i Vallerand 2008).

Les persones amb passió harmoniosa senten més emocions positives i se senten millor (Vallerand i altres, 2007) a més de tenir menys nivell de depressió (Sacco i Beck, 1995). Per la qual cosa, experimentar passió harmoniosa cap a una activitat podria facilitar la recuperació de persones malaltes, ajudant a experimentar una sensació de control, sentir més energia i donar significat a les seves vides (Philippe, Vallerand i Lavigne 2009).

Respecte a la passió obsessiva, a causa que una persona experimenta un impuls incontrolable de participar en una activitat, poden produir-se efectes negatius i desadaptatius si no pot realitzar-la. Així, persones amb passió obsessiva s'associen amb majors nivells d'emocions negatives, conflictes i comportaments perillosos i contraproductius (Vallerand i altres, 2007).

També ha estat àmpliament estudiada la manera en la qual el treball pot afectar la salut dels treballadors, tant a nivell físic com a psicològic. Una de les conseqüències més àmpliament reconegudes de l'addicció al treball són els efectes negatius sobre la salut física i mental que aquestes persones poden patir (Poelmans i Masuda, 2009).

Conclusions

Els resultats trobats en la nostra recerca aporten una informació valuosa, rellevant i original en l'estudi de la passió i l'addicció al treball. S'ha pogut comprovar que l'addicció al treball i la passió pel treball són constructes diferents (Serrano-Fernández, 2014).

També es comprova que diverses variables influeixen en les diferents dimensions que afecten l'addicció al treball i la passió pel treball, per la qual cosa depenent de l'activitat es podrien fomentar aquells aspectes que poden fer que els empleats se sentin millor en el treball i també fora d'ell.

A continuació s'exposen aquells aspectes que les influeixen tant positivament com negativament. Així es pot predir de la manera següent: les variables que fan

que les persones sentin més pressió per treballar (*driven*) són el perfeccionisme, l'absorció, el creixement i les relacions interpersonals, i tenir valors baixos en satisfacció amb la vida, amabilitat, nutrició i dedicació. Si parlem de gaudi pel treball (*work enjoyment*) el prediuen l'absorció, la responsabilitat cap a la salut, el creixement i les relacions interpersonals i la dedicació (Serrano-Fernández i altres, 2016).

Pel que fa al treball excessiu, el prediuen positivament les variables com absorció, perfeccionisme, autoeficàcia i responsabilitat cap a la salut. I treballaràn menys aquelles persones que sentin satisfacció amb la vida, realitzin activitat física, tinguin més estabilitat emocional i cuidin la seva nutrició. Respecte al treball compulsiu, el realitzen més aquelles persones amb valors alts en perfeccionisme, absorció, autoeficàcia i creixement. I el fan en menor grau aquelles persones que se senten satisfetes amb la vida, tenen més estabilitat emocional, més dedicació i cuiden la seva nutrició (Serrano-Fernández i altres, 2016).

La passió harmoniosa es prediu de forma directa amb les variables dedicació, creixement, activitat física, satisfacció amb la vida i responsabilitat excessiva, i de manera inversa amb el vigor. Mentre que la passió obsessiva es prediu positivament per l'absorció i la responsabilitat excessiva, i negativament per la satisfacció amb la vida, l'obertura a l'experiència i l'amabilitat.

Aquestes dades ens proporcionen importants implicacions pel que fa a la passió i l'addicció al treball, que poden ser considerades per a una adequada gestió dels recursos humans dins de les organitzacions, fomentant aquells aspectes que produeixin en els empleats un major grau de benestar, fet que pot traduir-se en majors beneficis per a les empreses.

Referències bibliogràfiques

- ABOU-DEIF, M. H. i altres (2013). «Characterization of Twenty Wheat Varieties by ISSR Markers». *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol. 15, pàg. 168-175.
- AZIZ, S.; TRONZO, L. C. (2011). «Exploring the Relationship between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers». *The Psychological Record*. Vol. 61, pàg. 269-286.
- BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. (eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Nova York: Psychology Press.
- BALON, S.; LECOQ, J.; RIMÉ, B. (2013). «Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality?». *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*. Vol. 63, pàg. 59-65.
- BURKE, R. J.; MATTHIESEN, S. B.; PALLESEN, S. (2006). «Personality correlates of workaholism». *Personality and Individual Differences*. Vol. 40, pàg. 1223-1233.

- FASSEL, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of Workaholism, the rewards or recovery*, ed. San Francisco, CA: Harper Collins Publishers.
- GORGIEVSKI, M. J.; MORIANO, J. A.; BAKKER, A. B. (2014). «Relating Work Engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance». *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 29, pàg. 1-29.
- HAMEED, F.; AMJAD, S.; HAMEED, A. (2013). «The Relationship Between Workaholism and Personality». *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol. 17, pàg. 898-907.
- HERNÁNDEZ-POZO, M. R. (2010). «Workaholism: Contingential radiography of an addiction». *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*. Vol. 36, pàg. 117-135.
- HOULFORT, N. i altres (2010) «On the role of passion for work in psychological well-being». *Manuscript submitted for publication*.
- LAFRENIÈRE, M. K. i altres (2012). «On the relation between performance and life satisfaction: The moderating role of passion». *Self and Identity*. Vol. 11, pàg. 516-530.
- MASLACH, C. (1993). «Burnout: A multi-dimensional perspective». A: SCHAUFELI, W. B.; MASLACH, C.; MAREK, T. (eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor and Francis, pàg. 19-32.
- 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*. Vol. 28, pàg. 111-136.
- OATES, W. E. (1968). «On being a “workaholic” (a serious jest)». *Pastoral Psychology*. Vol. 19, pàg. 16-20.
- PHILIPPE, F. L.; VALLERAND, R. J.; LAVIGNE, G. L. (2009). «Passion does make a difference in people’s lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals». *Applied Psychology: Health and Well-Being*. Vol. 1, pàg. 3-22.
- POELMANS, S. Y.; MASUDA, A. D. (2009). «Work Addiction. In Workplace Psychological Health: Current Research and Practice». A: BROUGH, P.; O’DRISCOLL, M.; KALLIATH, T.; COOPER, C. L.; POELMANS, S. Y. (eds.). *Workplace Psychological Health: Current Research and Practice*. Cheltenham, Regne Unit: Edward Elgar Publishing, pàg. 87-97.
- ROUSSEAU, F. L.; VALLERAND, R. J. (2008). «An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults». *International Journal of Aging and Human Development*. Vol. 66, pàg. 195-211.
- SACCO, W. P.; BECK, A. T. (1995). «Cognitive theory and therapy». A: BECKHAM, E.; LEBER, W. R. (eds.). *Handbook of Depression*. Nova York: Guilford Press, pàg. 329-351.
- SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M. (2007). «Efficacy or inefficacy, that’s the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs». *Anxiety, Stress & Coping*. Vol. 20, pàg. 177-196.

- SCOTT, K. S., MOORE, K. S.; MICELI, M. P. (1997). «An exploration of the meaning and consequences of workaholism». *Human Relations*. Vol. 50, pàg. 287-314.
- SERRANO-FERNÁNDEZ, M. J. (2014). *Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictive*. J. Boada-Grau (dir.). Tesis doctoral. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
- SERRANO-FERNÁNDEZ, M. J. i altres (2016). «A predictive study of antecedent variables of workaholism». *Psicothema*. Vol. 28, núm. 4, pàg. 401-406.
- SEYBOLD, K. C.; SALOMONE, P. R. (1994) «Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches». *Journal of Counseling and Development*. Vol. 73, pàg. 4-9.
- SPENCE, J. T.; ROBBINS, A. S. (1992). «Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results». *Journal of Personality Assessment*. Vol. 58, pàg. 160-178.
- VALLERAND, R. J. i altres (2003). «Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion». *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 85, pàg. 756-767.
- VALLERAND, R. J. i altres (2006). «Passion in sport: A look at determinants and outcomes». *Journal of Sport & Exercise Psychology*. Vol. 28, pàg. 454-478.
- VALLERAND, R. J. i altres (2007). «On the role of passion in performance». *Journal of Personality*. Vol. 75, pàg. 505-533.



María José Serrano Fernández

mserranofe@uoc.edu

Professora col·laboradora dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació. (UOC). Directora d'Alba Psicologia

Doctora en Psicologia per la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, professora col·laboradora en el Departament de Psicologia i Educació de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) i membre del Centre de Recerca en Avaluació i Mesura de la Conducta de la Universitat Rovira i Virgili (URV). Les seves línies de recerca se centren en les addiccions tecnològiques i en la passió i l'addicció pel treball.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits dels obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa és pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.ca>.

