

Un nuovo studio sulla WORK ADDICTION

[www.workaddiction.org](http://www.workaddiction.org)

[Home](#)
[News](#)
[Project](#)
[About Work Addiction](#)
[Solutions](#)
[Find help](#)
[Want to collaborate?](#)
[Contact](#)

**Global research on work addiction**

The study is part of a large international research project examining the role of macro-level (i.e., cultural and socioeconomic), meso-level (i.e., organisational), and micro-level (i.e., individual) factors in work addiction and related health problems. The survey will be conducted during the winter of 2022 and spring of 2023 in over 60 countries around the world, including six continents. It is the most extensive study on work addiction conducted to date.

**Impact of the study**

One of the aims of our research is to provide data on the proportion of the enormous costs of chronic stress in and outside work environments that are directly attributed to work addiction worldwide. Most importantly, we want to understand which factors contribute most to work addiction, work-related depression, and burnout to develop best practices for their prevention and treatment. The results of this research can provide a scientific basis for preparing recommendations for governments concerning working conditions as well as influence organizations' policies and procedures regarding work climate and organizational values to minimize the risk of the development of work addiction and mitigate its effect on health and well-being. As such, it may contribute to a significant reduction in human suffering worldwide and a notable improvement in productivity for organizations, institutions, and country-level economics.

**Global survey**

Participation criteria in the global survey are:

- being an adult
- being employed full-time for at least one year in an organisation with at least 10 employees.

1

Un nuovo studio sulla WORK ADDICTION

[www.workaddiction.org](http://www.workaddiction.org)

**Campione:**

- Lavoratori
- Da almeno un anno
- Organizzazioni con almeno 10 dipendenti

**SCAN ME**

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE!!!

<https://experior.limesurvey.net/396748?lang=it>

2

**Il movimento delle Human Relations**

Gli esperimenti nella fabbrica tessile di Philadelphia (1923-24)

5 fasi:

Fase 1: introduzione di pause in un gruppo sperimentale  
**Risultato: maggiore produttività, minor turnover**

Fase 2: estensione delle pause a tutti  
 Risultato: aumento ulteriore

Fase 3: pause concesse solo se è vietato  
 Risultato: calo di produzione e grande aumento di turnover

Fase 4: ritorno a Fase 2 (con macchinari fermi)  
 Risultato: la produzione sale e il turnover scende

Fase 5: pause autogestite (in modo da non fermare i macchinari)  
 Risultato: produzione massima e turnover basso

In tutto il reparto, non solo nel gruppo sperimentale!

Come mai?

3

**Il movimento delle Human Relations**


Gli esperimenti negli stabilimenti Hawthorne Works di Cicero - Illinois - parte 1: 1924-27

▶ Fabbrica di relè telefonici

▶ Obiettivo: studiare gli effetti dell'illuminazione sulla produttività

▶ Risultati:

- ▶ Aumentare l'illuminazione migliora la produttività nel gruppo sperimentale
- ▶ Ma anche negli altri lavoratori (che non hanno avuto cambiamenti nell'illuminazione!)
- ▶ E anche diminuire l'illuminazione aumenta la produttività!
- ▶ Terminato lo studio, la produttività è ritornata presto al livello iniziale



4

## Il movimento delle Human Relations

### Gli esperimenti negli stabilimenti Hawthorne Works di Cicero - Illinois – parte 2: 1927-32

- ▶ Obiettivo: studiare gli effetti del sistema di pagamento e delle condizioni di lavoro (pause e orari) sulla produttività
- ▶ Gruppo sperimentale: 6 operaie, la cui produttività era stata misurata a **loro insaputa** per due settimane prima dell'esperimento (**baseline**)

5

## Il movimento delle Human Relations

Gli esperimenti negli stabilimenti Hawthorne Works di Cicero - Illinois – parte 2: 1927-32

- ▶ Fase 1: nuovo sistema di pagamento (salario calcolato sulla produzione di loro 6, non su tutto il reparto) +
- ▶ Fase 2: aggiunte due pause da 5 minuti +
- ▶ Fase 3: durata pause portata a 10 minuti +
- ▶ Fase 4: sei pause da 5 minuti -
- ▶ Fase 5: tre pause (due da 10 e una da 15 minuti) +
- ▶ Fase 6: uscita alle 16:30 (invece che alle 17:00) +
- ▶ Fase 7: uscita alle 17:00 -
- ▶ Fase 8: ritorno alla fase 5 +
- ▶ Fase 9: settimana corta (lun-ven) +/-
- ▶ Fase 10: ritorno alla fase 1 (+ interviste individuali) +
- ▶ Fase 11: ritorno alla fase 5 +

6

## Il movimento delle Human Relations

### Risultati:

- ▶ Aumento della produttività (da 2400 a 3000 relè settimanali verso la fine della sperimentazione) e riduzione del turnover
- ▶ ~~Aumento indipendente dalle modifiche introdotte dagli sperimentatori~~
- ▶ L'aumento non dipendeva *solo* dalle modifiche introdotte
  - ▶ Pause, settimana corta, migliori condizioni salariali hanno un effetto sulla produttività e sul turnover
  - ▶ Ma c'era anche qualcos'altro (confermato da interviste e studi successivi)
    - **Senso di gruppo**, coesione tra le partecipanti
    - **Coinvolgimento** dei lavoratori
    - Maggiore **libertà** e sorveglianza meno rigorosa (**clima più disteso**)
    - Andavano a lavorare più volentieri

7

## Il movimento delle Human Relations

Risultati delle ricerche di Mayo (in sintesi):

- ▶ La prestazione lavorativa dipende sia da aspetti di **contenuto del lavoro** sia da **aspetti sociali**
- ▶ Aspetti di contenuto del lavoro rilevanti:
  - ▶ Fornire obiettivi ragionevolmente raggiungibili è stimolante (anche in caso di lavori fortemente ripetitivi)
  - ▶ La sorveglianza troppo stretta è controproducente
  - ▶ Lasciare autonomia sui ritmi di lavoro è vantaggioso sia per la produttività che per la motivazione dei lavoratori
- ▶ L'uomo è motivato da esigenze di **natura sociale** più che di natura economica
  - ▶ Il lavoratore non è «incapsulato», ma si confronta con gli altri
  - ▶ Senso di gruppo e importanza della coesione (più che della competizione)
  - ▶ Importanza delle relazioni sociali

8

## Il movimento delle Human Relations

- ▶ Video esperimenti Hawthorne:  
<https://youtu.be/W7RHjwmVGhs>

9

## Il movimento delle Human Relations

Ma tutto questo non spiega ancora i risultati «strani» emersi negli studi a Philadelphia e alla Hawthorne Works...

Risultato (*non atteso!*) delle ricerche di Mayo:

- ▶ La consapevolezza di essere coinvolti in una ricerca, osservati, misurati, intervistati, considerati, fa sì che le persone si comportino diversamente rispetto alla «normalità»



**EFFETTO HAWTHORNE**

10

## Il movimento delle Human Relations

### Effetto Hawthorne:

- ▶ Problema di tipo **metodologico**
  - ▶ Per chi fa ricerca (non solo in psicologia!)
  - ▶ Per la psicologia applicata (ogni qualvolta si pianifichino e realizzino interventi sul campo, non solo in psicologia del lavoro e delle organizzazioni)
- ▶ Se non viene tenuto sotto controllo, i risultati non sono validi

11

## Il movimento delle Human Relations

### Come si tiene sotto controllo l'effetto Hawthorne:

- ▶ Nella ricerca
  - ▶ Gruppo sperimentale e gruppo di controllo
  - ▶ Al gruppo sperimentale viene sottoposto il vero intervento (farmaco, training, modifiche ambientali ecc.) al gruppo di controllo un placebo (sostanza inerte, finto training, finte modifiche ambientali che sappiamo non essere efficaci ecc.)
  - ▶ I partecipanti non sanno se fanno parte del gruppo sperimentale o del gruppo di controllo (sono «ciechi»)
  - ▶ In questo modo l'effetto Hawthorne agirà ugualmente in entrambi i gruppi, ed eventuali differenze tra i gruppi saranno attribuibili alla nostra manipolazione sperimentale

12

## Il movimento delle Human Relations

### Come si tiene sotto controllo l'effetto Hawthorne nella ricerca:

- ▶ Esempio: Il training sullo *stress mindset* è efficace per ridurre lo stress lavoro-correlato (SLC)?
- ▶ Divido i lavoratori in due gruppi (sperimentale e controllo)
- ▶ Misurazione iniziale dello SLC (baseline)
- ▶ Al gruppo sperimentale somministro il trattamento (video sullo stress mindset), al gruppo di controllo un finto trattamento (video sulla natura)
- ▶ Misurazione finale dello SLC dopo tre settimane
- ▶ La riduzione (eventuale) di SLC rispetto alla baseline nel gruppo sperimentale è data dall'effetto Hawthorne + l'effetto specifico del training, nel gruppo di controllo solo dall'effetto Hawthorne
- ▶ La differenza (eventuale) nella riduzione di SLC tra i due gruppi ci indica l'entità dell'effetto specifico indagato

13

## Il movimento delle Human Relations

### Come si tiene sotto controllo l'effetto Hawthorne in contesti applicativi:

- ▶ E' un problema etico e deontologico (oltre che metodologico)
- ▶ Ci si può ritorcere contro (se i lavoratori/le persone pensano, anche erroneamente, che il vostro intervento possa danneggiarli, possono boicottare in gruppo l'intervento) → necessità di comunicare efficacemente chi siamo, cosa facciamo e perché
- ▶ Come nel caso della ricerca, anche qua, se possibile, usare un gruppo di controllo (ad es., un'altra filiale) a cui somministrare interventi «placebo»
- ▶ Se l'intervento sperimentale risulta efficace, va somministrato successivamente anche al gruppo di controllo
- ▶ Se non si possono usare il gruppo di controllo/intervento placebo, bisogna monitorare l'efficacia dell'intervento nel tempo: miglioramenti dovuti all'effetto Hawthorne durano poco, miglioramenti «veri» sono sistematici e durano nel tempo

14