



Jornades de Foment de la Investigació

¿EXISTEN RELACIONES SIGNIFICATIVAS ENTRE ADICCIÓN AL TRABAJO Y SATISFACCIÓN?

Autors ¹

Mario Del LÍBANO.
Mónica GARCÍA.
Susana LLORENS.
Marisa Salanova SORIA.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la sociedad occidental se caracteriza por la elevada exigencia existente en el mercado laboral. Las empresas que se distribuyen a lo largo de toda la geografía luchan por conseguir ser las mejores en su ámbito, necesitan trabajadores que se dediquen a ellas al máximo, que las hagan las más competitivas. De esta forma, las organizaciones buscan a personas con unos perfiles determinados, con un alto compromiso laboral, responsables, con gran dedicación, ... fomentándose una mayor prevalencia de un fenómeno que ha recibido el nombre de adicción al trabajo o “workaholism”. A ello es importante sumarle las connotaciones positivas que se desprenden de trabajar duro en nuestra cultura, que no hacen sino reforzar los patrones de conducta adictivos.

La adicción al trabajo es un fenómeno que ha comenzado a estudiarse hace relativamente poco tiempo. El escaso número de investigaciones realizadas es uno de los motivos por los que todavía no existe una definición común a todos los autores respecto a qué es la adicción al trabajo. A pesar de esto, podríamos decir que la adicción al trabajo se caracteriza por la dedicación de una gran parte de tiempo a las actividades laborales, con consecuencias negativas a nivel familiar, social y/o a niveles de ocio; por pensar de forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no se está trabajando y por trabajar más allá de lo que es razonablemente esperado para cumplir los requerimientos del trabajo (SCOTT, MOORE & MICELI, 1997).

Entre las investigaciones que han tenido lugar hasta ahora se han obtenido algunas conclusiones interesantes a cerca de en qué se caracterizan los adictos al trabajo, conclusiones que han pasado a considerarse correlatos de la adicción. Los adictos eligen trabajar un mayor número de horas que los trabajadores normales porque les satisface el trabajo en sí mismo (MACHLOWITZ, 1980), además se ha comprobado que las personas con niveles organizacionales más altos trabajan más horas extra por semana y que los individuos que llevan menos tiempo en sus posiciones actuales trabajan más horas por semana que aquellos que llevan más tiempo en su puesto (BURKE, 2001).

En la línea de seguir investigando sobre el “workaholism”, los objetivos del presente estudio son los siguientes:

Primer objetivo: estudiar la relación existente entre la adicción al trabajo y la satisfacción general (laboral y extra-laboral).

Segundo objetivo: estudiar la adicción al trabajo en función de distintas variables sociodemográficas (edad, género y tipo de estudios cursados) y laborales (tipo de empresa en la que trabajan las personas).

METODOLOGÍA

1.- MUESTRA Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

La muestra utilizada está compuesta por 211 trabajadores de distintas profesiones de la provincia de Castellón. De ellos 119 son hombres (56.4 %) y 92 mujeres (43.6 %). La edad está comprendida entre los 18 años del trabajador más joven y los 65 del empleado más longevo, con una media de 38.5 años (D.T = 11.01).

Durante los cursos 2002/2003 y 2003/2004 se administró el Cuestionario sobre Satisfacción y Sentimientos relacionados con el Trabajo (SST) (EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL, 2003) en distintas ocupaciones de la provincia de Castellón. En primer lugar se les explicaba a los

trabajadores los objetivos y la finalidad del estudio que estábamos realizando y se les comunicaba el anonimato del cuestionario. Posteriormente se recogían los cuestionarios y se les remitía los resultados de la investigación si tenían interés por saber qué conclusiones se habían extraído.

2.- VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

Para realizar este estudio se utilizó el cuestionario SST, que incluye las escalas que se presentan a continuación:

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo se midió con la escala “Work Addiction Risk Test”, WART, (ROBINSON, 1998) compuesta por 25 ítems puntuables en una escala Likert de 1 a 5 puntos. Esta escala diferencia a los trabajadores en no adictos (25-56), pseudo-adictos (57-66) y adictos (67-125). Un ejemplo de ítem de esta escala sería: *“Paso mucho más tiempo trabajando que con los amigos o en otras actividades de tiempo libre”*

Satisfacción

Para evaluar la satisfacción que experimentaban los trabajadores en los distintos ámbitos de su vida se utilizó la escala de Satisfacción laboral y Satisfacción extralaboral (EQUIPO WONT PREVENCIÓN PSICOSOCIAL, 2003) compuesta por 7 ítems puntuables en una escala Likert de 0 a 6 puntos. Un ejemplo de ítem de esta escala sería: *“¿Cómo de satisfecho está con las tareas que realiza en su puesto de trabajo?”*

3.- ANÁLISIS DE LOS DATOS

En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos y se analizaron las consistencias internas (alpha de Cronbach) de las variables consideradas en el estudio. En la tabla 1 se muestran estos análisis

Tabla 1. Medias, Desviaciones típicas, alphas

	X	D.T	Alpha
Adicción al trabajo	3.1	.53	.82
Satisfacción	4.3	.62	.78

Tal y como podemos observar en la tabla 1 los alphas superan el criterio .70 recomendado por NUNNALLY Y BERNSTEIN (1994).

Posteriormente se llevaron a cabo correlaciones entre la adicción al trabajo y los distintos tipos de satisfacción considerados (general, laboral y extra-laboral). En la tabla 2 se muestran estos análisis.

Tabla 2. Correlaciones entre adicción al trabajo y tipo de satisfacción

SATISFACCIÓN	General	Laboral	Extralaboral
Adicción	-0.191**	-0.105	-0.222***

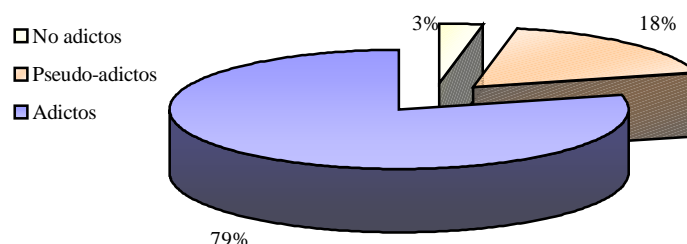
Como se refleja en la tabla 2, existe una correlación negativa significativa entre adicción al trabajo y satisfacción general y adicción al trabajo y satisfacción extralaboral.

Por último, a través del Paquete Estadístico SPSS se realizaron análisis MANOVA para ver si existían diferencias entre adicción y satisfacción e identificar diferencias en la adicción al trabajo en función del sexo, edad, tipo de estudios cursados (elementales, secundarios y superiores), tipo de empresa en la que se trabaja (pública, privada y centro concertado) y tipos de satisfacción considerados (general, laboral y extra-laboral).

RESULTADOS

Como se muestra en el gráfico 1 un 79 % de la muestra puntuó como *adicta al trabajo*; un 18 % de las personas puntuaron como *pseudo-adictas* y solo un 3 % resultó ser *no adicta* al trabajo.

Gráfico 1. Proporción de adictos, pseudo-adictos y no adictos.



Con respecto al objetivo 1, estudiar la relación existente entre la adicción al trabajo y la satisfacción general (laboral y extra-laboral), en el gráfico 2 y tabla 3 se muestran los resultados encontrados.

Gráfico 2. Diferencias significativas entre satisfacción general, extra-laboral y adicción al trabajo.

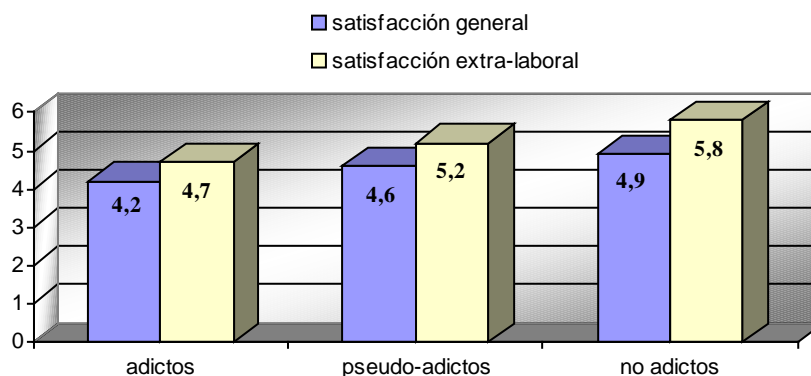


Tabla 3. Análisis ANOVAS

SATISFACCIÓN	gl	F.	Sig.
General	2, 186	3.530	0.031*
Laboral	2,187	1.050	0.350
Extra-laboral	2, 204	5.282	0.006**

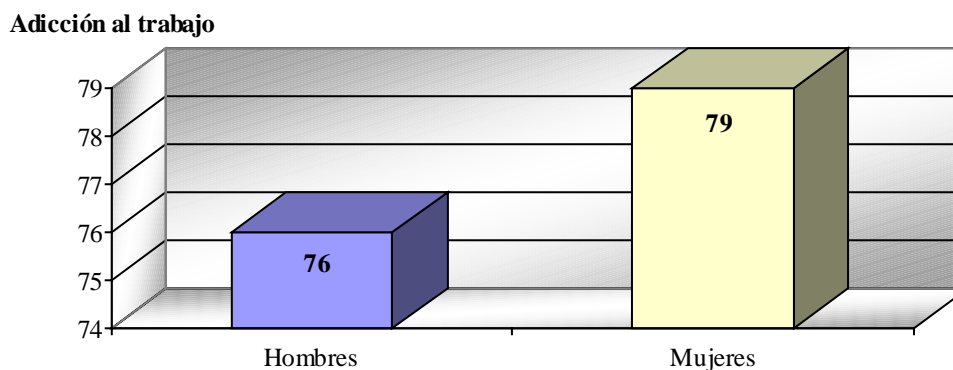
Como se puede ver en la tabla 3 y gráfica 2, los ANOVAS realizados nos indican que existen diferencias significativas entre adicción al trabajo y satisfacción general. Son los adictos al trabajo los que presentan unas puntuaciones más bajas en satisfacción general. Estas diferencias son mucho más claras entre adicción y satisfacción extra-laboral. Tal y como demuestran otras investigaciones, son los adictos al trabajo los que puntúan más bajo en satisfacción extra-laboral. No se han encontrado diferencias significativas entre adicción al trabajo y satisfacción laboral.

Con respecto al objetivo 2, estudiar la adicción al trabajo en función de variables sociodemográficas y laborales, en los gráficos siguientes se muestran los resultados e las variables en los que hemos encontrado diferencias significativas.

Como se puede ver en el gráfico 3, en función del género, son las mujeres las que puntúan más alto en la escala de adicción (gráfico 2).

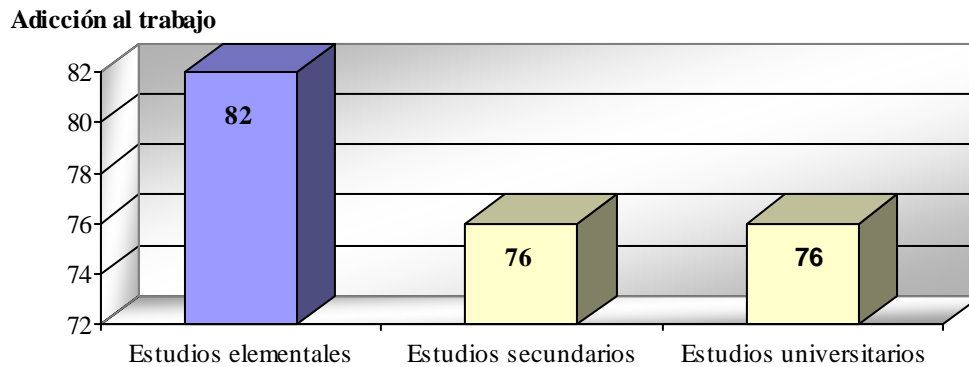
Gráfico 3. Puntuaciones en adicción al trabajo según el género.

$$F = 3.14^*$$



Del mismo modo, existen diferencias significativas en función del tipo de estudios que han cursado los trabajadores a lo largo de su vida. Tal y como puede verse en el gráfico 4, las puntuaciones más altas en adicción al trabajo las obtienen las personas con estudios elementales. No hay diferencias entre cursar estudios secundarios y/o universitarios.

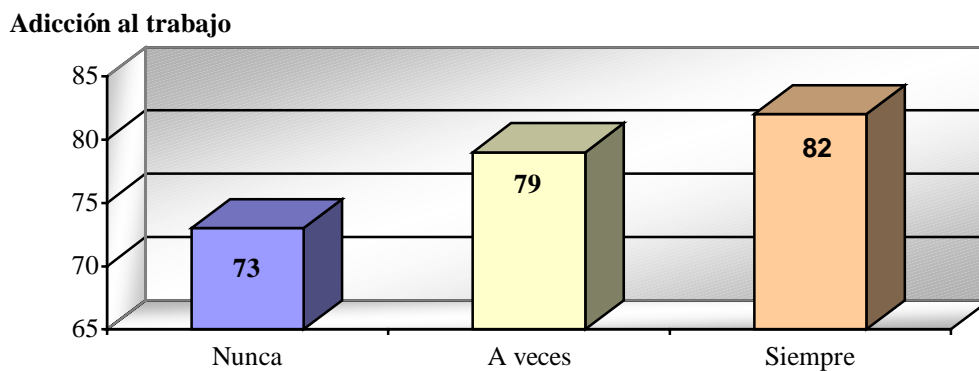
Gráfico 4. Puntuaciones en adicción al trabajo en función del tipo de estudios cursados
 $F = 3.56^{***}$



Por lo que respecta a las variables edad y tipo de empresa en la que se trabaja, los análisis realizados no muestran que existan diferencias significativas con la adicción al trabajo.

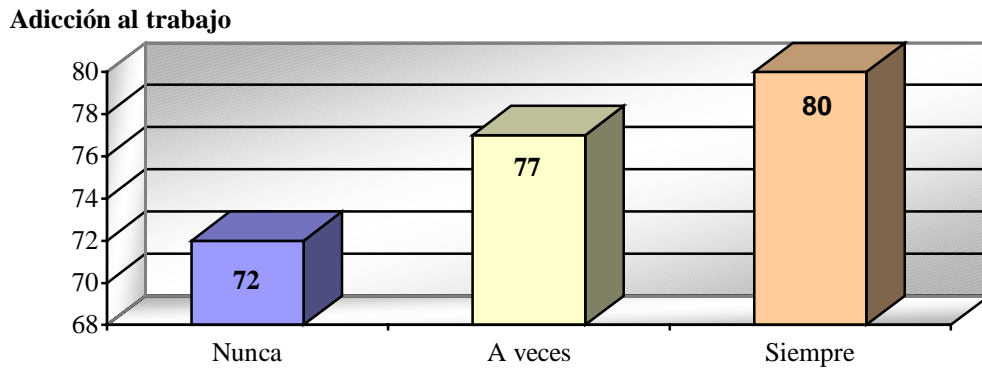
En cuanto a los correlatos de la adicción, en los siguientes gráficos se muestran los resultados de las variables en las que hemos encontrado diferencias significativas.

Gráfico 5. Puntuaciones en adicción al trabajo en función de si trabaja en casa.
 $F = 8.46^{***}$



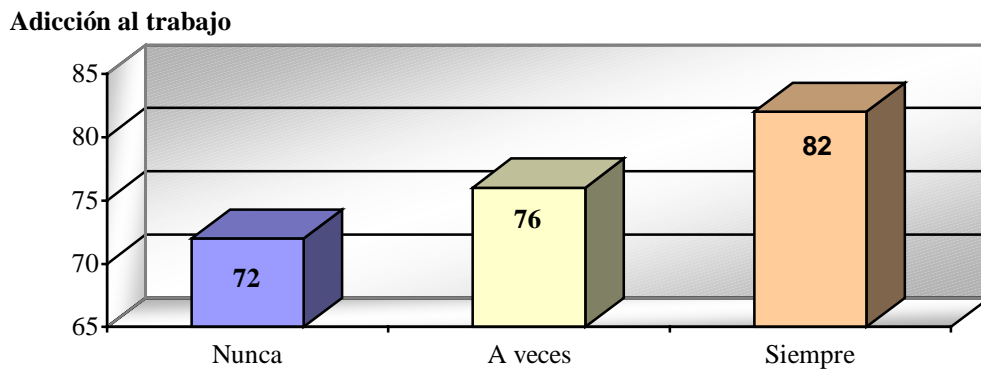
Como se ve en el gráfico 5, son los que trabajan siempre en casa los que más puntúan en adicción.

Gráfico 6. Puntuaciones en adicción al trabajo en función de si trabaja los fines de semana.
 $F = 6.41^{**}$



Como se ve en el gráfico 6, son los que siempre trabajan los fines de semana los que puntúan más alto en adicción.

Gráfico 7. Puntuaciones en adicción al trabajo en función de si trabaja enfermo
 $F = 9.42^{***}$



Como se ve en el gráfico 7, son los que trabajan estando enfermos los que tienen las puntuaciones más altas en adicción.

Los resultados confirman las conclusiones obtenidas en otras investigaciones, esto es, las variables trabajar en casa, trabajar los fines de semana y trabajar estando enfermo, formarían parte del fenómeno de la adicción al trabajo, contribuyendo a su definición.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio era analizar la relación existente entre el fenómeno de la adicción al trabajo y la satisfacción experimentada por los trabajadores en los distintos ámbitos de su vida (general, laboral y extra-laboralmente). Además, queríamos conocer qué relaciones se establecen

entre la adicción y variables sociodemográficas como el género, la edad y el tipo de estudios cursados o variables laborales como el tipo de empresa en el que se trabaja. Por último, también queríamos comprobar si se confirmaban los correlatos de la adicción al trabajo que habían sido determinados en otras investigaciones anteriores.

Los análisis realizados han puesto de manifiesto la existencia de una gran cantidad de adictos al trabajo (79 %) en la muestra utilizada. Es posible que el hecho de haber obtenido un porcentaje tan elevado de adictos al trabajo se deba a la existencia de deseabilidad social en los trabajadores encuestados, ya que actualmente trabajar mucho es un aspecto muy valorado por la sociedad. Otra posible explicación sería la ausencia de una muestra poblacional española con la que comparar los resultados (se han comparado con una muestra de trabajadores americanos), esto puede haber distorsionado un poco el porcentaje de adictos porque la cultura americana es distinta a la española.

Los análisis también han confirmado que existen diferencias significativas entre la adicción al trabajo y la satisfacción extra-laboral principalmente, obteniéndose que entre ambas existe una relación negativa, esto es, que los adictos al trabajo son los menos satisfechos fuera de su vida laboral.

Además, se han obtenido diferencias significativas en función del género (las mujeres son más adictas que los hombres) y en función del tipo de estudios cursados (las personas con estudios elementales son las que puntúan más alto en adicción) y se han corroborado los correlatos de la adicción, demostrándose que son aspectos definitorios del adicto al trabajo.

Así, atendiendo a los resultados obtenidos, hemos extraído el que consideramos que puede ser el **perfil del adicto al trabajo**:

- Mayoritariamente mujeres.
- Nivel de estudios básico.
- Se llevan trabajo a casa.
- Trabajan los fines de semana.
- Trabajan estando enfermos.
- Están menos satisfechos en su vida extralaboral

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Para terminar, algunas de las propuestas aplicadas al estudio de la adicción al trabajo que nos gustaría realizar en investigaciones futuras son las siguientes:

- Analizar otras variables que podrían estar afectando a la adicción al trabajo, como por ejemplo los rasgos de personalidad.
- Validar en otras muestras españolas para obtener un baremo poblacional con el que poder comparar los resultados obtenidos.
- Realizar estudios transculturales que nos permitan concluir si existen diferencias en la adicción laboral en función de la cultura en la que se desenvuelve el trabajador.
- Realizar estudios longitudinales con dos o tres momentos de recogida de datos

BIBLIOGRAFIA

- BURKE, R. J. (2001). Predictors of workaholism components and behaviors, *International Journal of Stress Management*, 8(2), 113-127.
- EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL (2003). *Cuestionario sobre Satisfacción y Sentimientos relacionados con el Trabajo (SST)*. Documento sin publicar.
- MACHLOWITZ, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- NUNNALLY, J. C. Y BERNSTEIN, I. H (1994). *Psychometric theory*. (3rd ed). New York, McGraw-Hill.
- ROBINSON, B. (1998). *Chained to the desk: a guidebook for workaholics*. New York University Press.
- SCOTT, K. S., MOORE, K. S. AND MICELI, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Humans Relations*, 50(3), 287-314.

ANOTACIONES

¹ Equipo de Investigación WONT-Prevención Psicosocial.