
Passió i addicció laboral

PID_00252638

Joan Boada Grau

Temps mínim de dedicació recomanat: 2 hores



Joan Boada Grau

Doctor en Psicologia. Professor i investigador de Recursos humans a la Universitat Rovira i Virgili. Consultor de Recursos humans i organitzacions.

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Passió per la feina	9
1.1. Antecedents	9
1.2. El model dual de Vallerand	10
1.2.1. La passió obsessiva	10
1.2.2. La passió harmoniosa	11
1.3. Passió i <i>engagement/workaholism</i>	13
1.3.1. Relació de l' <i>engagement</i> amb la passió harmoniosa	13
1.3.2. Relació del <i>workaholism</i> amb la passió obsessiva	14
1.4. Passió i salut	15
2. Addicció a la feina	17
2.1. Antecedents	17
2.2. Definició	18
2.3. El model de Spence i Robbins	20
2.4. <i>Workaholism</i> i <i>engagement</i>	20
2.5. <i>Workaholism</i> i salut	21
Activitats	23
Bibliografia	24

Introducció

La psicologia positiva ha plantejat la passió pel treball. Les passions són definides com a objectius prioritaris amb resultats emocionalment importants. El concepte *passió* s'ha situat en diversos contextos com, per exemple, la creativitat. Vallerand proposa un enfocament dualista quant a la passió cap a les coses i cap al treball, definint la passió com una forta inclinació o desig cap a una activitat que a les persones els agrada (o que fins i tot estimen), una activitat que troben important en la seva vida i en la qual inverteixen el seu temps i la seva energia.

El model dual de Vallerand proposa dos tipus de passió, la passió obsessiva i la passió harmoniosa. Aquestes, es poden distingir en funció de com l'activitat apassionada s'interioritza al pla personal. La passió obsessiva és el resultat d'una internalització controlada de l'activitat i la passió harmoniosa és el resultat d'una interiorització de l'activitat autònoma en la persona.

La passió harmoniosa s'ha vinculat a l'*engagement* positivament i tots dos són antecedents positius del rendiment laboral i de la productivitat. Pel que fa a la vinculació entre el *workaholism* (considerat com a passió obsessiva) i el rendiment laboral les troballes científiques no són concloents. Uns autors indiquen que els addictes al treball són molt productius i autoeficaces; no obstant això, altres autors afirmen que el rendiment dels addictes no és òptim, ja que poden sofrir perfeccionisme, rigidesa i falta de flexibilitat i això els impedeix delegar.

Actualment, també s'assenyala el terme *workaholism* (addicció al treball). Es defineix com la necessitat incontrolable de treballar de manera constant que pot tenir una persona, i que afecta les seves relacions socials, la seva felicitat i la seva salut. Hi ha tres tendències que caracteritzen els addictes al treball: passar temps a la feina sacrificant la vida familiar i social; tenir pensaments obsessius sobre la feina tot i que no s'hi estigui; i treballar moltes hores més de les que s'espera per a l'acompliment de les tasques a l'organització o de les necessitats financeres.

El model de Spence i Robbins permet classificar als empleats en: els que estan psicològicament involucrats en la feina (*work involvement*), els que gaudeixen de la seva feina (*work enjoyment*) i la pressió interna que els impulsa a treballar (*work drive*). Aquest model considera que el *workaholism* implica estar altament involucrat en la feina, tenir la sensació d'estar impulsat a treballar per pressions internes, i tenir un gaudi baix a la feina.

Finalment, una de les conseqüències més àmpliament reconegudes de l'addicció al treball són els efectes negatius sobre la salut física, la salut psicològica, el dolor d'esquena, l'absència laboral per malaltia i, sobretot, els problemes de salut mental.

Objectius

1. Identificar les principals característiques de la passió per la feina i la seva relació amb la psicologia positiva.
2. Analitzar el model dual de Vallerand sobre la passió laboral.
3. Conèixer els elements principals del *workaholism*.
4. Analitzar el model de Spence i Robbins sobre *workaholism*.
5. Determinar la relació entre passió laboral respecte l'*engagement* i el *workaholism*.
6. Detectar les implicacions de la passió laboral respecte a l'*engagement* i el *workaholism*.

1. Passió per la feina

1.1. Antecedents

La filosofia sempre ha estat interessada en el concepte de passió, sobre el qual trobem dos posicionaments diferents al llarg de la història (Rony, 1990). El primer postula que la passió comporta una pèrdua de la raó i del control. Així, Spinoza (1632-1677) proposava que els pensaments acceptables s'originaven a partir de la raó, mentre que els pensaments inacceptables eren derivats de la passió. Les persones afectades per la passió viuen una espècie de sofriment, són esclaus de les seves passions, la passió els controla.

El segon posicionament és més positiu, ja que els situa com a persones més actives en relació amb la seva passió. Descartes (1596-1650), en la seva publicació *Les passions de l'ànima* (1649/1972), definia les passions com a emocions fortes amb tendències de comportament que poden ser positives. A més, Hegel (1770-1831) entenia que la passió era necessària per aconseguir els nivells més alts d'assoliment. Des d'aquest segon punt de vista, la passió és adaptativa i les persones, quan poden controlar-la, se'n beneficien.

Modernament, la passió ha estat abordada per la psicologia positiva. Així, Frijda, Mesquita, Sonnemans i Van Goozen (1991) postulen que les passions són definides com a objectius prioritaris amb resultats emocionalment importants. El concepte *passió* s'ha situat en diversos contextos, com ara la creativitat (Goldberg, 1986) i la passió en la conducció de vehicles (Marsh i Collet, 1987). En aquest sentit, Vallerand i altres (2003) van veure que gairebé tot el treball empíric sobre la passió s'havia dut a terme en l'àmbit de les relacions personals, on el concepte d'amor apassionat havia estat investigat per diversos autors (Yela, 2001).

Vallerand i els seus col·laboradors (2003, 2008, 2010) proposen un enfocament dualista quant a la passió cap a les coses i cap a la feina, i defineixen la *passió* com una forta inclinació o desig cap a una activitat que a les persones els agrada (o que fins i tot estimen), una activitat que ells troben important en la seva vida i en la qual inverteixen el seu temps i la seva energia.

Això es converteix en quelcom que és significatiu en les seves vides, quelcom que els delecta i quelcom amb què passen el temps. Aquests autors parteixen de recerques anteriors on s'havia demostrat clarament que la valoració de l'activitat laboral, el temps, la despesa energètica i el gust per la tasca estan associats amb el temps que les persones inverteixen en aquestes activitats.

A més, s'han realitzat estudis on s'ha investigat el comportament apassionat en diversos àmbits; entre ells, cal destacar:

- la feina (Lavigne, Forest, Fernet i Crevier-Braud, 2014),
- els esports (Vallerand i Miquelón, 2007),
- les compres per internet (Wang i Yang, 2008),
- l'ús d'internet (Séguin-Lévesque i altres, 2003),
- el joc (Llegeix, Chung i Bernhard, 2013) i
- la psicologia positiva (Vallerand i Verner-Filion, 2013).

1.2. El model dual de Vallerand

Des de la Universitat de Quebec (Mont-real, Canadà), Vallerand i els seus col·laboradors¹ ens proposen dos tipus de passió a les quals anomenen passió obsessiva (*obsessive passion*) i passió harmoniosa (*harmonious passion*). Aquestes, es poden distingir en funció de com l'activitat apassionada s'**interioritza** de manera personal.

⁽¹⁾Vallerand, 2008, 2010; Vallerand i altres, 2003; Vallerand i Houliort, 2003; Vallerand, Paquet, Philippe i Charest, 2010; Verner-Filion, Lafrenière i Vallerand, 2012.

Els investigadors citats anteriorment argumenten que certes activitats són autodefinidores i representen característiques centrals de la pròpia persona. Així doncs, proposen que les persones que gaudeixen i participen regularment d'una activitat, la incorporaran a la seva persona, la qual cosa portarà al fet que la passió cap a aquestes activitats es converteixi en una característica central de la seva pròpia identitat, que serveix finalment per definir-la, i converteix aquells que tenen una passió per la psicologia en professionals d'aquesta ciència.

Aquest procés d'internalització personal comporta que sorgeixin dos tipus diferents de passió que varien completament en la manera que tenen de desenvolupar-se: la **passió obsessiva** i la **passió harmoniosa**. Les característiques fonamentals (Vallerand i altres, 2003; Vallerand i Houliort, 2003) són les que comentem a continuació.

1.2.1. La passió obsessiva

La **passió obsessiva** (*obsessive passion*) és el resultat d'una internalització controlada de l'activitat. No obstant això, aquesta internalització s'origina en la pressió intrapersonal i/o interpersonal, ja sigui perquè certes contingències estan unides a l'activitat, tals com els sentiments d'acceptació social i l'autoestima, o perquè la sensació d'emoció derivada de la participació es converteix en una activitat incontrolable. Per tant, encara que als individus els

agradi aquesta activitat, se senten atrapats a participar-hi a causa d'aquestes contingències internes que els controlen. Així, no poden deixar de participar en l'activitat apassionada. La passió ha de seguir el seu curs; aquesta passió **controla la persona**. Això és perquè que el compromís respecte a aquesta activitat està fora del control de la persona. Aquesta activitat, amb el temps, ocupa un espai desproporcionat i causa conflictes amb altres activitats de la vida de la persona.

En la passió obsessiva (*obsessive passion*) ens trobem que una compulsió interna porta la persona a participar en l'activitat fins i tot quan no hauria de fer-ho, per la qual cosa això causa conflicte entre l'activitat apassionada i la participació en altres tasques (Gorgievski i Bakker, 2010). Així, la persona pot experimentar **emoció negativa** quan l'activitat apassionada s'acaba. Per exemple, la persona pot sentir-se culpable per haver estat tot el matí treballant a l'ordinador, quan se suposava que havia de portar als nens al parc.

Com que la passió obsessiva (*obsessive passion*) està controlant l'activitat de la persona, aquesta pot experimentar un afecte negatiu quan se li impedeix participar en l'activitat. Per aquest motiu, i a causa de les pressions internes que sent per participar en l'activitat apassionada, li és impossible deixar de pensar en l'activitat. Aquesta persona es distraurà quan estigui fent altres activitats, i no s'hi concentrarà, ja que aquestes altres activitats l'han privat de realitzar la seva passió. Per aquest motiu, hi ha persones que se senten frustrades i molestes per no poder participar en allò que els apassiona, i també de no ser capaces d'experimentar plaer en les altres activitats. Per exemple, la persona no pot concentrar-se a fer esport perquè té un informe de feina sense acabar i això no li permet gaudir.

1.2.2. La passió harmoniosa

La **passió harmoniosa** (*harmonious passion*) és el resultat d'una **interiorització de l'activitat autònoma** en la persona. Aquesta internalització autònoma es produeix quan les persones han acceptat lliurement aquesta activitat tan important per a ells. Aquest tipus d'internalització produeix una força de **motivació intrínseca** espectacular per participar en l'activitat voluntària i engendra un sentit de voluntat i de suport personal per buscar l'activitat. Són les persones se senten impulsades a fer l'activitat, però que decideixen fer-ho lliurement. Amb aquest tipus de passió, l'activitat ocupa un espai significatiu però **no insuportable** en la identitat de la persona i, a més, es troba en harmonia amb altres aspectes de la vida de la persona.

En aquest sentit, una passió fomentarà afectes positius i saludables depenent de si és harmoniosa o obsessiva.

La passió harmoniosa hauria de conduir a un afecte positiu major i a un efecte negatiu menor que la passió obsessiva durant el temps de dedicació a la tasca; això és així perquè la internalització de l'activitat autònoma fa que la persona participi de la tasca d'una manera més flexible i, per tant, visqui l'experiència de dedicació a la tasca.

La passió harmoniosa (*harmonious passion*) contribueix a l'experiència d'**afecte positiu** i minimitza l'experiència de l'afecte negatiu després de comprometre's amb la tasca. Això és així perquè amb la passió harmoniosa les persones **controlen l'activitat**, i decideixen si hi participen o no i quan ho fan; això dona com a resultat molt poc conflicte entre l'activitat apassionada i les altres activitats de la vida de la persona. Aquest tipus de passió permet la conciliació de les diferents facetes i rols d'una persona.

Així, Vallerand i els seus col·laboradors postulen que amb la passió harmoniosa (*harmonious passion*) les persones tenen control sobre l'activitat i poden decidir quan participar-hi, se senten capaces de decidir acabar la relació amb l'activitat quan decideixen que s'ha convertit en un factor negatiu en les seves vides. Aquesta autonomia redueix la sensació de sentiments negatius quan se'ls impedeix participar de l'activitat, per la qual cosa, des d'aquesta perspectiva, la persona pot dedicar-se més plenament a altres activitats, concentrant-s'hi i podent sentir afecte positiu. Per tant, el seu compromís pot ser vist com a flexible. Així, sempre que la persona vegi que es deriven beneficis positius de l'activitat, hi persistirà, però si els resultats són experimentats de manera negativa amb regularitat, la persona pot decidir reduir o acabar l'activitat.

Aquesta forma racional flexible de persistència no es veu en la passió obsessiva (*obsessive passion*), perquè l'activitat ha pres el control de la persona, la condueix a la persistència, i aquesta persistència és rígida; ja que no només es produeix en absència d'emocions positives, sinó també quan suposa costos importants personals, tals com la deterioració de les relacions i compromisos fallits de treball.

Quant a la persistència del comportament, la passió harmoniosa (*harmonious passion*) permet participar en la tasca i **aquesta es converteix en part de la seva identitat**; per aquest motiu, les persones tendeixen a dedicar temps i energia a aquestes activitats i a persistir-hi durant llargs períodes de la seva vida, fins i tot, en ocasions, durant tota la vida.

1.3. Passió i *engagement/workaholism*

Vallerand (2003, 2008, 2010) defineix la passió com una forta inclinació cap a una activitat que a la persona li agrada, li resulta important i en la qual inverteix temps i energia. Ens presenta un model dual que diferencia entre passió harmoniosa i obsessiva, pel que fa referència al context laboral. En aquest sentit, Gorgievski i Bakker (2010) afirmen que hi ha una doble relació:

- l'*engagement* amb la passió harmoniosa i
- el *workaholism* amb la passió obsessiva.

L'*engagement* (compromís) es vincula a la passió harmoniosa. Es defineix com una relació positiva, satisfactòria, relacionada amb la feina que es caracteritza pel vigor, la dedicació i l'absorció (Schaufeli, Taris i Bakker, 2006; Salanova i Schaufeli, 2009).

Els empleats *engaged* tenen un sentit de connexió enèrgica i efectiva amb les activitats laborals, treballen dur i amb vigor, tenen entusiasme, inspiració, orgull, dedicació i desafiament; se senten feliçment absorts en la seva feina. En definitiva, estan en una fase de *flow*. Els empleats compromesos tenen una influència notable sobre allò que afecta les seves vides.

En un altre sentit, Scott i altres (1997) vinculen l'addicció a la feina (*workaholism*) a la passió obsessiva, i indiquen tres característiques de l'addicció al treball: (1) component conductual: els addictes a la feina treballen excessivament i inverteixen molt temps realitzant tasques relacionades amb la feina, (2) conducta més privada: els addictes a la feina troben difícil desvincular-se'n, persisteixen i amb freqüència pensen amb la feina quan no hi són, i (3) compulsió interna: el seu comportament és bastant consistent en les situacions.

Si comparem els termes, una diferència substantiva entre *workaholism* i *engagement* és que el primer no té afecte positiu (diversió, *flow*), que és un component de l'*engagement*. En contrast, l'*engagement* no inclou allò compulsiu del *workaholism* (Gorgievski i Bakker, 2010).

1.3.1. Relació de l'*engagement* amb la passió harmoniosa

L'*engagement* està vinculat positivament a la passió harmoniosa i tots dos són antecedents positius del rendiment laboral i de la productivitat. Bakker i Leiter (2010) consideren que la relació entre l'*engagement*, l'afecte positiu i les emocions en la feina produeix més atenció i més capacitat per desenvolupar recursos personals i professionals.

Així que les persones i els empleats amb un *engagement* elevat són més capaços de construir xarxes socials, estan més oberts a noves oportunitats i tenen més recursos personals que les persones amb un *engagement* baix. A més, l'*engagement* a la feina prediu una bona salut (Bakker i Leiter, 2010) i, al seu torn, una bona salut mental i física prediu el rendiment dels empleats (Demerouti i Bakker, 2006).

Alguns autors com Balon, Lecoq i Rimé (2013) indiquen que la passió harmònica prediu positivament l'*engagement*, ja que fomenta l'energia emocional i la satisfacció a la feina, perquè permet als empleats dur a terme les tasques d'una manera flexible, la qual cosa condueix a resultats positius.

D'altra banda, els resultats revelen que la passió obsessiva no està relacionada amb l'*engagement*. Això suggereix que, tot i que els empleats amb més passió obsessiva tenen una profunda inclinació cap a la seva feina, la pressió interna que els obliga a treballar intensament també sembla impedir-los gaudir-ne plenament. Per tant, sembla com si la passió obsessiva restringís l'energia emocional dels empleats i la resistència mental a la feina.

En les seves recerques, Mageau, Carpentier i Vallerand (2011) van trobar que la passió harmònica i la passió obsessiva podien donar lloc a patrons diferents d'*engagement*. Així, van trobar que les persones amb una passió més obsessiva tendeixen a participar de l'activitat més sovint durant un període de dues setmanes, però no necessàriament en períodes més llargs de temps. Al contrari que les persones amb una passió més harmònica, que participen de la seva activitat no tan sovint durant aquest període de dues setmanes, però quan s'involucren en una activitat tendeixen a realitzar-la durant períodes més llargs de temps.

1.3.2. Relació del *workaholism* amb la passió obsessiva

Pel que fa a la vinculació entre el *workaholism* (considerat com a passió obsessiva) i el rendiment laboral, les troballes científiques no són concloents (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk i Lagerveld, 2008). Aquests autors indiquen que els addictes a la feina són molt productius; hi ha persones que posseeixen nivells alts d'autoeficàcia, satisfacció, interès i benestar durant la seva jornada laboral. No obstant això, altres autors afirmen que el rendiment dels addictes a la feina no sempre és òptim, i fins i tot pot ser baix, ja que aquests poden sofrir perfeccionisme, rigidesa i falta de flexibilitat, la qual cosa els impedeix delegar. Això podria causar dificultats i conflictes en el lloc de treball (Scott i altres, 1997).

Burke i Fiksenbaum (2009) van trobar una correlació positiva entre addicció a la feina i passió per la feina, perquè quan ambdues tendències van ser presents, la persona va invertir més temps en la feina. Més detalladament, els dos

autors indiquen que quan les persones senten més passió cap a la feina, mostren una satisfacció laboral elevada i més benestar, i mostren menys conductes obsessives.

Hernández-Pozo (2010) indica que la passió és una de les dues possibles motivacions que impulsen a l'addicció a la feina; l'altra és l'obsessió. En aquesta línia, Gorgievski, Moriano i Bakker (2014) afirmen que hi ha característiques similars entre els addictes a la feina i la passió obsessiva: (1) els addictes a la feina treballen excessivament dur, (2) els addictes a la feina són poc inclinats a retirar-se de la feina i hi pensen de manera persistent i amb freqüència quan no són al seu lloc laboral, i (3) els addictes a la feina funcionen més enllà del que s'espera raonablement d'ells per satisfer les necessitats organitzatives o econòmiques. En aquests tres aspectes consisteix la passió obsessiva.

1.4. Passió i salut

Els afectes poden ser entesos com a experiències de sentiments i emocions (Vallerand i Blanchard, 2000) que, generalment, s'experimenten com a positius o negatius. Les emocions positives tenen un paper important en el benestar físic i emocional dels empleats (Folkman, Moskowitz i Tedlie, 2000).

En aquest sentit, per enriquir el nostre benestar emocional, podem fer activitats que ens facin créixer personalment i professionalment, com practicar algun esport o desenvolupar aficions (Reynolds i Lim, 2007). Algunes experiències laborals i vitals que siguin passionals poden fomentar la millora de la salut i també fer que tinguem més afecte positiu, fet que millora el benestar i dona més significat a la vida personal i professional.

Les persones amb passió harmoniosa s'associen amb més nivells d'emocions positives, com ara nivells de benestar subjectiu més alts i reducció dels nivells de depressió (Vallerand, Rousseau, Grouzet, Dumais i Grenier, 2006).

Així, experimentar passió harmoniosa cap a algunes activitats és una manera possible de reduir l'afecte negatiu i la preocupació cap als conflictes laborals. D'aquesta manera, experimentar passió harmoniosa cap a una activitat pot ajudar les persones malaltes a recuperar-se, ja que les ajuda a experimentar una sensació de control, a sentir més energia i a donar significat a les seves vides (Philippe, Vallerand i Lavigne, 2009). No obstant això, les experiències emocionals negatives recurrents ens poden conduir a problemes de salut mental i a malalties relacionades amb el *burnout* i les manifestacions psicossomàtiques, com per exemple les malalties cardiovasculars.

Quant a la passió obsessiva, sovint la persona experimenta un impuls incontrolable de participar en una activitat (Vallerand i altres, 2010). En aquest sentit, es produeixen resultats negatius i no adaptatius quan l'empleat no pot realitzar l'activitat que l'apassiona.

En definitiva, el model dualista de passió laboral prediu que participar en una activitat significativa i agradable ofereix oportunitats de millora i facilita el benestar psicològic de l'empleat, ja que aquesta passió és de naturalesa harmoniosa. Per contra, la passió obsessiva prediu positivament l'ansietat, la depressió i el *burnout*, i està negativament relacionada amb la satisfacció amb la vida, el sentit de la vida i la vitalitat (Vallerand i Verner-Filion, 2013).

Els empleats amb passió obsessiva

S'associen amb nivells més alts d'emocions negatives, conflictes amb altres aspectes de la vida i comportaments perillosos i contraproductius. Per això, la passió obsessiva cap a una activitat laboral pot afectar negativament el benestar emocional a causa dels sentiments de negativitat, d'estrès i de *burnout*.

2. Addicció a la feina

2.1. Antecedents

El constructe científic *workaholism* (addicció al treball) el va encunyar per primera vegada Oates (1968, 1971), en un intent de definir la seva pròpia addicció a la feina, en la seva obra titulada *Confessions of a Workaholic*. Aquest autor ho va definir com la necessitat incontrolable de treballar de manera constant que pot tenir una persona, i que afecta les seves relacions socials, la seva felicitat i la seva salut. D'altra banda, Fassel (1990) ens presenta una visió mòrbida de l'addicció a la feina i la defineix com una malaltia progressiva i fatal en la qual una persona és addicta al procés de treball.

En les seves recerques, Scott, Moore i Miceli (1997) descriuen tres dimensions que caracteritzen els addictes a la feina:

- La tendència a passar temps a la feina en detriment de la vida familiar i social.
- La tendència a tenir pensaments obsessius sobre la feina tot i que no s'hi estigui.
- La tendència a treballar moltes hores més que les que s'espera per a l'acompliment de les tasques a l'organització o de les necessitats financeres.

Aquests tres autors van identificar tres tipus d'addictes a la feina:

- **Els addictes a la feina dependents compulsius:** aquells que no poden controlar el seu desig de treballar, malgrat enfrontar-se a problemes socials, i que sofreixen símptomes d'abstinència quan no estan treballant.
- **Els addictes a la feina orientats als assoliments:** que treballen moltes hores, perquè estan motivats per la competència i la consecució d'objectius a llarg termini.
- **Els addictes a la feina perfeccionistes:** persones que treballen moltes hores perquè tenen una forta necessitat de controlar la feina i aconseguir la perfecció.

La conceptualització proposada per Spence i Robbins (1992) és la que més s'utilitza sobre l'addicció a la feina.

Spence i Robbins (1992) suggereixen que un addicte a la feina és algú que **se sent impulsat o forçat a treballar**, no per les demandes o el plaer externs a la feina, sinó per causes internes que pressionen la persona i fan que **se senti culpable si no està treballant**. En realitat, l'addicció a la feina és el terme comú que s'utilitza per descriure un focus atípic sobre la feina.

2.2. Definició

Actualment, l'addicció a la feina comença a ser un fenomen global. Els Estats Units van ser els pioners en estudis sobre aquest tema². Posteriorment, la recerca s'ha estès i en aquests moments s'han realitzat recerques en altres continents com Europa³, l'Àsia⁴ i a Oceania⁵. I també a l'Estat espanyol⁶.

Una persona addicta a la feina presenta diversos patrons de conducta característics:

- En primer lloc, passa una quantitat significativa de temps a la feina i fent les activitats intrínseques que aquesta comporta (Spence i Robbins, 1992), i això produeix conseqüències negatives en el seu desenvolupament social, familiar i d'oci (Scott i altres, 1997). Per exemple, Ersoy-Kart (2005) considera que les persones addictes treballen com a mínim 50 hores setmanals.
- En segon lloc, té moltes expectatives en la seva feina, més enllà dels requeriments d'aquesta i de les pròpies necessitats econòmiques (Scott i altres, 1997).
- En tercer lloc, la seva actitud davant la feina es concreta a dedicar més energia a la feina del que és estrictament necessari (Andreassen i altres, 2007).
- I en quart lloc, la persistència i la freqüència amb què treballa i s'està a la feina fa que hi pensi encara que no hi sigui (Scott i altres, 1997).

A partir de la recerca realitzada, l'addicció a la feina pot ser entesa des de tres perspectives.

- La primera perspectiva la protagonitzen els que veuen l'addicció a la feina com un **fenomen positiu** (Korn, Pratt i Lambrou, 1987): persones que tenen nivells d'autoeficàcia, satisfacció, interès i benestar alts durant la seva jornada laboral (Del Líbano i altres, 2004).
- La segona perspectiva se situa en el pol oposat. Aquesta addicció s'entén com a **negativa** (Porter, 1996); aquestes persones treballen de manera excessiva perquè es troben insatisfetes a la seva feina, i experimenten nivells

⁽²⁾Burke, 1999; McMillan, Brady, O'Driscoll i Marsh, 2002; Robinson, 2007; Spence i Robbins, 1992);

⁽³⁾Andreassen, Hetland i Pallesen, 2010; Schaufeli, Shimazu, i Taris, 2009; Sharma i Sharma, 2013;

⁽⁴⁾Ersoy-Kart, 2005; Huang, Hu i Wu, 2010;

⁽⁵⁾Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández i Vigil-Colet, 2013; Del Líbano, Llorens, Salanova, i Schaufeli, 2010.

⁽⁶⁾McMillan i altres, 2002;

d'ansietat alts, problemes conjugals i familiars. En aquest grup, que remarca les conseqüències negatives, hi ha una proporció de recerques més gran.

- La tercera i última perspectiva són aquells autors que veuen aquest fenomen des dels dos vessants anteriors; així, en funció de la combinació de determinades característiques com la personalitat o el nivell de compromís amb l'organització, l'addicció a la feina podria tenir **conseqüències positives o negatives** (Spence i Robbins, 1992).

Amb la finalitat de realitzar una avaluació del *workaholism*, Robinson (1989; 1996b) ens descriu els principals senyals d'alerta, que poden ser:

- **Pressa constant i estar sempre ocupat:** aquestes persones tenen un sentiment constant d'urgència i la necessitat d'estar implicats en diverses tasques simultàniament i de rebutjar activitats no productives.
- **Necessitat de control:** la rigidesa de pensament els porta a planejar-ho i organitzar-ho tot amb la finalitat que sigui controlable, no acostumen a delegar el control en altres persones.
- **Perfeccionisme:** la por a fracassar els porta a controlar-ho constantment tot, a tenir un nivell d'exigència alt i una intolerància als errors.
- **Dificultats en les relacions personals:** no hi ha espai per a les relacions interpersonals, en ocasions considerades com a pèrdua de temps.
- **«Embriaguesa» de treball:** freqüentment alternen la sobreimplicació en el treball amb episodis de reducció dràstica del nivell d'activitat, i el resultat d'això és un esgotament patològic i una falta de descans, tant físic com intel·lectual.
- **Dificultat per relaxar-se i divertir-se:** l'oci es percep com una pèrdua de temps.
- **Pèrdues parcials de memòria:** això és a causa de l'esgotament i de l'atenció simultània a molts assumptes. Són habituals els oblitats de dates i temes relacionats amb la vida familiar i social.
- **Impaciència i irritabilitat:** el temps és molt important per a ells, per la qual cosa no tenen paciència i s'irriten fàcilment si se'ls fa esperar o es parla de temes que no són del seu interès.
- **Dèficit d'autoestima:** això els porta a obtenir assoliments, que aconsegueixen augmentar de manera transitòria els sentiments d'autoestima.
- **No atenció a les necessitats de salut:** freqüentment pateixen problemes físics, com és el cas de la hipertensió, el tabaquisme, etc.; també descuren

les necessitats personals de salut, com les revisions mèdiques periòdiques, el somni, etc.

2.3. El model de Spence i Robbins

Spence i Robbins (1992) classifiquen els empleats segons la quantitat amb què:

- estan psicològicament involucrats amb la feina *work involvement*,
- gaudeixen del seu treball *work enjoyment* i
- la pressió interna els impulsa a treballar *work drive*.

Aquests dos autors consideren que el *workaholism* implica estar altament involucrat en la feina, tenir la sensació d'estar impulsat a treballar per pressions internes i un gaudi baix a la feina.

Usant una metodologia deductiva, han generat un model teòric de *workaholism* que és tridimensional, i que es basa en el *work involvement*, que indica una actitud generalitzada d'implicació amb la feina, el *drive*, que avalua una pressió interna per treballar i que, a més, és manté per pressions externes, i el *work enjoyment*, que expressa el gaudi i la satisfacció a la feina (McMillan i altres, 2002; Spence i Robbins, 1992).

Aquest model va generar un instrument denominat **WorkBAT** (25 ítems), que s'ha desenvolupat i validat utilitzant-ne diferents mostres als Estats Units (Robinson, 1996a; Spence i Robbins, 1992) i al Canadà (Burke, 1999, 2001). També s'ha validat al Japó (Kanai i altres, 1996), a Nova Zelanda (McMillan i altres, 2002), a Turquia (Ersoy-Kart, 2005), a la Xina (Huang i altres, 2010), a Noruega (Andreassen i altres, 2010) i a Espanya (Boada-Grau i altres, 2013).

En les diverses recerques que s'han fet sobre l'addicció a la feina, mesures mitjançant el WorkBAT, s'ha correlacionat el *workaholism* amb la depressió, l'ansietat, l'enuig, l'estrès laboral, l'*engagement*, les manifestacions psicossomàtiques, els trastorns gastrointestinals i musculars i esquelètics, els conflictes treball-família, la motivació laboral intrínseca, la satisfacció amb la feina i la no delegació.

2.4. *Workaholism* i *engagement*

Van Beek, Taris, Schaufeli i Brenninkmeijer (2014) indiquen que l'addicció a la feina s'associa a un **focus de prevenció**, mentre que l'*engagement* s'associa a un **enfocament de promoció**.

Així, l'addicció a la feina es va relacionar negativament amb la satisfacció laboral i l'acompliment laboral, i positivament amb el volum dels negocis, mentre que l'*engagement* es va associar positivament amb la satisfacció laboral i l'acompliment laboral i s'associa negativament a la intenció d'abandonament. Anteriorment, s'havia demostrat que l'addicció a la feina i l'*engagement* eren dos tipus diferents de benestar (Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008).

A la University of Tokio Graduate School of Medicine, Shimazu, Schaufeli, Kamiyama i Kawakami (2015) van investigar el caràcter distintiu de l'addicció a la feina i de l'*engagement* mitjançant un estudi longitudinal de dos anys, que pretenia predir el benestar de l'empleat i l'acompliment laboral. Es van basar en estudis anteriors (Shimazu, Schaufeli, Kubota i Kawakami (2012) en els quals l'addicció a la feina donava com a resultat, a llarg termini, una mala salut, una baixa satisfacció amb la vida i un baix rendiment laboral, mentre que l'*engagement* predeïa un futur benestar (disminució de la mala salut i una alta satisfacció amb la vida) i un acompliment laboral superior.

Els resultats van ser que l'addicció a la feina i l'*engagement* es van relacionar entre si de manera feble i positiva. A més, i com s'esperava, l'addicció a la feina es relacionava amb un augment de la mala salut i una disminució de la satisfacció amb la vida. Per contra, i com era d'esperar, l'*engagement* es va relacionar amb augments de la satisfacció de vida i l'acompliment laboral i amb una disminució de la mala salut.

Aquests autors van concloure que, tot i que aquests dos constructes (addicció a la feina i *engagement*) es relacionen lleugerament de manera positiva, **constitueixen dos conceptes diferents.**

Van trobar que l'addicció a la feina té conseqüències negatives, mentre que l'*engagement* té conseqüències positives en termes de benestar i de rendiment (mesurats tots dos en un període de dos anys). Per tant, en la feina i en les organitzacions, ha de prevenir-se l'addicció a la feina, mentre que l'*engagement* ha de ser estimulat i potenciat.

2.5. **Workaholism i salut**

Ha estat àmpliament estudiada la manera com el treball pot afectar la salut dels treballadors, tant des del punt de vista físic com psicològic (Demerouti, Bakker, Nachreiner i Schaufeli, 2001; Matsudaira i altres, 2013).

Així, s'observen uns resultats negatius per a la salut associats a les demandes laborals, i es mostra també de quina manera les pròpies característiques dels treballadors poden afectar al seu torn aquests resultats; una d'aquestes característiques és l'addicció a la feina (Schaufeli i altres, 2008).

Poelmans i Masuda (2009) indiquen que una de les conseqüències més àmpliament reconegudes de l'addicció a la feina són els efectes negatius sobre la salut física i mental que aquestes persones poden patir.

Les característiques dels addictes a la feina poden explicar l'associació entre l'addicció a la feina i la mala salut mental:

- **Quantitat excessiva de temps a la feina:** hi ha estudis que ens indiquen aquesta associació entre l'addicció a la feina i el benestar psicològic; mostren la disminució del benestar emocional, els problemes per dormir, l'esgotament i els trastorns psicològics a causa del fet que les persones addictes a la feina pot ser que no tinguin suficients oportunitats per recuperar-se de l'esforç realitzat, ja que passen una quantitat excessiva de temps a la feina (Kubota i altres, 2010; Shimazu, Schaufeli i Taris, 2010), i això a la llarga produeix esgotament emocional (Schaufeli i altres, 2009).
- **Persistència i freqüència:** la manera com pensen a la feina els pot produir activació simpàtica i estrès emocional (Shimazu i Schaufeli, 2009).
- **Perfeccionisme:** les persones addictes a la feina acostumen a tenir un grau de perfeccionisme més alt i dificultats per delegar tasques, poden tenir problemes amb les relacions amb els companys o els membres del seu equip (Spence i Robbins, 1992).
- **L'excés de feina,** incloent-hi les hores extres i la feina a casa durant la nit, es pot considerar un factor de risc, ja que aquestes demandes es duen terme en els mateixos sistemes psicofisiològics que ja estaven activats durant la jornada laboral; això impedeix que aquests sistemes desconnectin i tornin als seus nivells inicials (Geurts i Sonnentag, 2006).

D'altra banda, Andreassen i altres (2007) van trobar que els empleats que treballen moltes hores gaudint de la seva feina són menys propensos a patir estrès laboral, *burnout* i queixes subjectives de salut en comparació amb els empleats que se senten pressionats a treballar moltes hores.

Finalment, Matsudaira i altres (2013) determinen que l'addicció a la feina s'associa significativament a una mala salut psicològica, el dolor d'esquena, l'absència laboral per malaltia i, sobretot, amb problemes de salut mental. Per això, aquests autors consideren que l'addicció a la feina ha de prevenir-se, atès que afecta seriosament el benestar dels empleats.

Activitats

1) Activitat 1. Es tracta que realitzeu una autoavaluació amb la finalitat d'analitzar el vostre grau de passió pel treball i d'aspectes de la vida en general. Si us falta algun exemple podeu analitzar alguna persona que tingueu al voltant.

Passió	Exemples relacionats amb la vida laboral	Exemples relacionats amb la vida en general
Obsessiva		
Harmoniosa		

2) Activitat 2. L'addicció a a la feina té uns senyals d'alerta. En aquest sentit, realitzareu una autoavaluació d'aquests senyals. La finalitat és prendre consciència i establir millores.

Conductes d'alerta	Posa un exemple que hagi tingut en els 12 últims mesos	Describeu una acció de millora
Pressa constant i estar sempre ocupat		
Necessitat de control		
Perfeccionisme		
Dificultats en les relacions personals		
«Embriaguesa» de treball		
Dificultat per relaxar-se i divertir-se		
Pèrdues parcials de memòria		
Impaciència i irritabilitat		
Dèficit d'autoestima		
No atenció a les necessitats de salut		

3) Activitat 3. Expliqueu algun problema de salut i familiar que hàgiu tingut vosaltres o algun conegut a causa de l'addicció a la feina o a treballar en excés.

Àmbit	Exemples de problemes que has tingut tu o algun conegut
Salut	
Familiar	

4) Activitat 4. Describeu si la vostra empresa realitza alguna acció preventiva per no fomentar l'addicció a la feina. A més, proposeu algunes accions que impulsaríeu sobre aquest tema.

Accions	
Les que fa l'empresa	Les que proposes tu

Bibliografia

- Andreassen, C. S.; Hetland, J.; Pallesen, S.** (2010). «The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality». *European Journal of Personality* (núm. 24, pàg. 3-17).
- Andreassen, C. S.; Ursin, H.; Eriksen, H. R.** (2007). «The relationship between strong motivation to work, 'workaholism', and health». *Psychology & Health* (núm. 22, pàg. 615-629).
- 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* (núm. 63, pàg. 59-65).
- Boada-Grau, J.; Prizmic-Kuzmica, A. J.; Serrano-Fernández, M. J.; Vigil-Colet, A.** (2013). «Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española». *Anales de Psicología* (núm. 29, pàg. 923-933).
- Burke, R. J.** (1999). «Workaholism in organizations: measurement validation and replication». *International Journal of Stress Management* (núm. 6, pàg. 45-55).
- Burke, R. J.** (2001). «Spence and Robbins' measures of workaholism components: test-retest stability». *Psychological Reports* (núm. 88, pàg. 882-888).
- Burke, R. J.; Fiksenbaum, L.** (2009). «Work motivations, satisfactions and health among managers. Passion versus addiction». *Cross-Cultural Research* (núm. 43, pàg. 349-365).
- Del Líbano, M.; García, M.; Llorens, S.; Salanova, M.** (2004). «¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?». *Universitat Jaume I («Fòrum de Recerca», 9)*.
- Del Líbano, M.; Llorens, S.; Salanova, M.; Schaufeli, W.** (2010). «Validity of a brief workaholism scale». *Psicothema* (núm. 22, pàg. 143-150).
- Demerouti, E.; Bakker, A. B.** (2006). «Employee well-being and job performance: where we stand and where we should go». A: J. Houdmont; S. McIntyre (eds.). *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (pàg. 83-111). Portugal: Maia.
- Demerouti, I.; Bakker, A. B.; Nachreiner, F.; Schaufeli, W. B.** (2001). «The job demands resources model of burnout». *Journal Applied Psychology* (núm. 86, pàg. 499-512).
- Ersoy-Kart, M.** (2005). «Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form». *Social Behavior and Personality* (núm. 33, pàg. 609-618).
- Fassel, D.** (1990). *Working ourselves to death: The high cost of Workaholism, the rewards or recovery*. Sant Francisco, CA: Harper Collins Publishers.
- Folkman, S.; Moskowitz, J. T.; Tedlie, J.** (2000). «Positive affect and the other side of coping». *American Psychologist* (núm. 55, pàg. 647-654).
- Frijda, N. H.; Mesquita, B.; Sonnemans, J.; Van Goozen, S.** (1991). «The duration of affective phenomena or emotions, sentiments and passions». A: K. T. Strongman (ed.). *International review of studies on emotion* (pàg. 187-225). Nova York: Wiley.
- Geurts, S. A. E.; Sonnentag, S.** (2006). «Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* (núm. 32, pàg. 482-492).
- Goldberg, C.** (1986). «The interpersonal aim of creative endeavor». *Journal of Creative Behavior* (núm. 20, pàg. 35-48).
- Gorgievski, M. J.; Bakker, A. B.** (2010). «Passion for work: Work engagement versus workaholism». A: S. L. Albrecht (ed.). *The Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pàg. 264-271). Northampton / Cheltenham Glos: Edward Elgar.
- Gorgievski, M. J.; Moriano, J. A.; Bakker, A. B.** (2014). «Relating Work Engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance». *Journal of Managerial Psychology* (núm. 29, pàg. 1-29).

- Hernández-Pozo, M. R.** (2010). «Workaholism: Contingential radiography of an addiction». *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta* (núm. 36, pàg. 117-135).
- Huang, J.-C.; Hu, C.; Wu, T.-C.** (2010). «Psychometric properties of the Chinese version of the workaholism battery». *The Journal of Psychology* (núm. 144, pàg. 163-183).
- Kanai, A.; Wakabayashi, M.; Fling, S.** (1996). «Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the workaholism scales». *Japanese Psychological Research* (núm. 38, pàg. 192-203).
- Korn, I.; Pratt, G.; Lambrou, P.** (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for releasing your business Potential*. Nova York: John Wiley.
- Kubota, K.; Shimazu, A.; Kawakami, N.; Takahashi, M.; Nakata, A. i altres** (2010). «Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses». *Industrial Health* (núm. 48, pàg. 864-871).
- Lavigne, G. L.; Forest, J.; Fernet, C.; Crevier-Braud, L.** (2014). «Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study». *Journal of Applied Social Psychology* (núm. 44, pàg. 255-265).
- Lee, C.; Chung, N.; Bernhard, B. J.** (2013). «Examining the structural relationships among gambling motivation, passion, and consequences of internet sports betting». *Journal of Gambling Studies, E-publication ahead of print* (pàg. 1-14).
- Mageau, G. A.; Carpentier, J.; Vallerand, R. J.** (2011). «The role of self-esteem contingencies the distinction between obsessive and harmonious passion». *European Journal of Social Psychology* (núm. 41, pàg. 720-729).
- Marsh, P.; Collet, P.** (1987). «Driving passion». *Psychology Today* (núm. 21, pàg. 16-24).
- Matsudaira, K.; Shimazu, A.; Fujii, T.; Kubota, K.; Sawada, T.; Kikuchi, N.; Takahashi, M.** (2013). «Workaholism as a Risk Factor for Depressive Mood, Disabling Back Pain, and Sickness Absence». *PLoS One* (núm. 8, i75140).
- McMillan, L. H. W.; Brady, I. C.; O'Driscoll, M. P.; Marsh, N. V.** (2002). «A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery». *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (núm. 75, pàg. 357-368).
- Oates, W. E.** (1968). «On being a 'workaholic' (a serious jest)». *Pastoral Psychology* (núm. 19, pàg. 16-20).
- Oates, W. E.** (1971). *Confessions of a workaholic*. Nova York: World.
- 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* (núm. 1, pàgs. 3-22).
- Poelmans, S. Y.; Masuda, A. D.** (2009). «Work Addiction. In Workplace Psychological Health: Current Research and Practice». A: P. Brough; M. O'Driscoll; T. Kalliath; C. L. Cooper; S. I. Poelmans (eds.). *Workplace Psychological Health: Current Research and Practice* (pàg. 87-97). Cheltenham, Regne Unit: Edward Elgar Publishing.
- Porter, G.** (1996). «Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work». *Journal of Occupational Health Psychology* (núm. 1, pàg. 70-84).
- Reynolds, F. A.; Lim, K. H.** (2007). «Turning to art as a positive way of living with cancer: a qualitative study of personal motives and contextual influences». *Journal of Positive Psychology* (núm. 2, pàg. 66-75).
- Robinson, B. E.** (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B. E.** (1996a «Current). validity of the work addiction risk test as a measure of workaholism». *Psychological Reports* (núm. 79, pàg. 1.313-1.314).
- Robinson, B. E.** (1996b). «The psychosocial and familial dimensions of work addiction: preliminary perspectives and hypotheses». *Journal of Counseling and Development* (núm. 74, pàg. 447-452).

Robinson, B. E. (2007). *Chained to the desk (Second Edition): A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. Nova York: New York University Press.

Rony, J. A. (1990). *Les passions*. París: Presses Universitaires de France.

Salanova, M.; Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el Trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.

Schaufeli, W. B.; Shimazu, A.; Taris, T. W. (2009). «Driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan». *Cross-Cultural Research* (núm. 43, pàg. 320-348).

Schaufeli, W. B.; Taris, T. W.; Bakker, A. (2006). «Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism». A: R. Burke (ed.). *Research companion to working time and work addiction* (pàg. 193-217). Northampton, DT.: Edward Elgar.

Schaufeli, W. B.; Taris, T. W.; Bakker, A. B. (2008). «It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively». A: R. J. Burke; C. L. Cooper (eds.). *The long work hours culture: Causis, consequences and choices* (pàg. 203-226). Bingley: Emerald.

Schaufeli, W. B.; Taris, T. W.; Van Rhenen, W. (2008). «Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?». *Applied Psychology: International Review* (núm. 57, pàg. 173-203).

Scott, K. S.; Moore, K. S.; Miceli, M. P. (1997). «An exploration of the meaning and consequences of workaholism». *Human Relations* (núm. 50, pàg. 287-314).

Séguin-Lévesque, C.; Laliberté, M. L.; Pelletier, L. G.; Blanchard, C.; Vallerand, R. J. (2003). «Harmonious and obsessive passions for the Internet: Their associations with couple's relationships». *Journal of Applied Social Psychology* (núm. 33, pàg. 197-221).

Sharma, P.; Sharma, J. (2013). «A Confirmatory Analysis of Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)». *Global Business* (núm. 14, pàg. 211-223).

Shimazu, A.; Schaufeli, W. B. (2009). «Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees». *Industrial Health* (núm. 47, pàg. 495-502).

Shimazu, A.; Schaufeli, W. B.; Kamiyama, K.; Kawakami, N. (2015). «Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance». *International Journal of Behavioral Medicine* (núm. 22, pàg. 18-23).

Shimazu, A.; Schaufeli, W. B.; Kubota, K.; Kawakami, N. (2012). «Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?». *Industrial Health* (núm. 50, pàg. 316-321).

Shimazu, A.; Schaufeli, W. B.; Taris T. W. (2010). «How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping». *International Journal of Behavior Medicine* (núm. 17, pàg. 154-160).

Spence, J. T.; Robbins, A. S. (1992). «Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results». *Journal of Personality Assessment* (núm. 58, pàg. 160-178).

Taris, T. W.; Geurts, S. a. I.; Schaufeli, W. B.; Blonk, R. W. B.; Lagerveld, S. I. (2008). «All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers». *Work & Stress* (núm. 22, pàgs. 153-165).

Vallerand, R. J. (2008). «On the psychology of passion: in search of what makes people's lives most worth living». *Canadian Psychology* (núm. 49, pàg. 1-13).

Vallerand, R. J. (2010). «On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion». A: M. P. Zanna (ed.). *Advances in experimental social psychology* (pàg. 97-193). Nova York: Academic Press.

Vallerand, R. J.; Blanchard, C. M. (2000). «The study of emotion in sport and exercise: Historical, definitional, and conceptual perspectives». En: I. L. Hanin (ed.). *Emotions in sport* (pàgs. 3-37). Champaign, IL: Human Kinetics.

Vallerand, R. J.; Blanchard, C.; Mageau, G. A.; Koestner, R.; Ratelle, C. F.; Léonard, M.; Gagné, M.; Marsolais, J. (2003). «Els passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion». *Journal of Personality and Social Psychology* (núm. 85, pàg. 756-767).

Vallerand, R. J.; Houliort, N. (2003). «Passion at work: Toward a new conceptualization». A: D. Skarlicki; S. Gilliland; D. Steiner (eds.). *Social issues in management* (pàg. 175-204). Greenwich, CT: Information Age.

Vallerand, R. J.; Miquelón, P. (2007). «Passion for sport in athletes». A: S. Jowett; D. Lavallée (eds.). *Social psychology in sport* (pàg. 249-263). Champaign, IL: Human Kinetics.

Vallerand, R. J.; Paquet, Y.; Philippe, F. L.; Charest, J. (2010). «On the role of passion in burnout: A process model». *Journal of Personality* (núm. 78, pàg. 289-312).

Vallerand, R. J.; Rousseau, F. L.; Grouzet, F. M. I.; Dumais, A.; Grenier, S. (2006). «Passion in sport: A look at determinants and outcomes». *Journal of Sport & Exercise Psychology* (núm. 28, pàg. 454-478).

Vallerand, R. J.; Verner-Filion, J. (2013). «Making people's life most worth living: On the importance of passion for positive psychology». *Teràpia Psicològica* (núm. 31, pàg. 35-48).

Van Beek, I.; Taris, T. W.; Schaufeli, W. B.; Brenninkmeijer, V. (2014). «Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes». *Journal of Managerial Psychology* (núm. 29, pàg. 46-62).

Verner-Filion, J.; Lafrenière, M. A. K.; Vallerand, R. J. (2012). «On the accuracy of affective forecasting: The moderating role of passion». *Personality and Individual Differences* (núm. 52, pàg. 849-854).

Wang, C. C.; Yang, H. W. (2008). «Passion for online shopping: The influence of personality and compulsive buying». *Social Behavior and Personality* (núm. 26, pàg. 693-706).

Yela, C. (2001). «El amor desde la Psicología Social: Ni tan libres, ni tan racionales». *Psicotema* (núm. 13, pàg. 335-336).

