

UNIVERZITET U SARAJEVU
EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

**RADOHOLIZAM I (DE)BALANS IZMEĐU PRIVATNOG I
POSLOVNOG ŽIVOTA**

Sarajevo, april 2024.

BERINA PANDŽA

U skladu sa članom 54. Pravila studiranja za I, II ciklus studija, integrisani, stručni i specijalistički studij na Univerzitetu u Sarajevu, daje se

IZJAVA O AUTENTIČNOSTI RADA

Ja, Berina Pandža, studentica drugog (II) ciklusa studija, broj index-a 5341-74954 na programu Menadžment, smjer Menadžment izjavljujem da sam završni rad na temu:

RADOHOLIZAM I (DE)BALANS IZMEĐU PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

pod mentorstvom prof. dr. Amre Kožo izradila samostalno i da se zasniva na rezultatima mog vlastitog istraživanja. Rad ne sadrži prethodno objavljene ili neobjavljene materijale drugih autora, osim onih koji su priznati navođenjem literature i drugih izvora informacija uključujući i alate umjetne inteligencije.

Ovom izjavom potvrđujem da sam za potrebe arhiviranja predala elektronsku verziju rada koja je istovjetna štampanoj verziji završnog rada.

Dozvoljavam objavu ličnih podataka vezanih za završetak studija (ime, prezime, datum i mjesto rođenja, datum odbrane rada, naslov rada) na web stranici i u publikacijama Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta.

U skladu sa članom 34. 45. i 46. Zakona o autorskom i srodnim pravima (Službeni glasnik BiH, 63/10) dozvoljavam da gore navedeni završni rad bude trajno pohranjen u Institucionalnom repozitoriju Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta i da javno bude dostupan svima.

Sarajevo, april 2024.

Potpis studenta/studentice:

SAŽETAK

Ovaj rad doprinosi literaturi o radoholizmu, ravnoteži između posla i privatnog života i konfliktu između posla i porodice, izvještavajući o nalazima kvantitativne studije koja ispituje stavove i iskustva u vezi sa utjecajem radoholizma na ravnotežu između posla i privatnog života među uposlenicima u bosanskohercegovačkim kompanijama. Konkretno, studija istražuje da li radoholizam ima bilo kakav utjecaj na životnu ravnotežu, kao i da li određene demografske karakteristike doprinose razvoju radoholizma. Pretpostavlja se da (1) radoholizam potiče stvaranje debalansa između privatnog i poslovnog života, (2) je spol prediktor za nastanak radoholizma kod pojedinca, (3) su osobe u ranijim fazama razvoja karijere više sklone radoholizmu, (4) su osobe sa višim/visokim stepenom obrazovanja sklonije razvoju radoholizma, (5) su osobe koje nisu ostvarene u ulozi roditelja više sklone razvoju radoholizma. Ove pretpostavke zasnivaju se na teorijskoj obradi koja prezentira rezultate i tvrdnje istraživanja različitih autora koji su se bavili ovom tematikom. U radu su detaljno pojašnjeni pojam radoholizma i osobine radoholičara, kao i pojam ravnoteže između privatnog i poslovnog života, te njihov uzajamni odnos. Kreće se od Oatesove (1971, str. 11) definicije radoholizma, koja je teorijski prvijenac u polju radoholizma, a navodi da je radoholizam "ovisnost koja uključuje nekontroliranu potrebu ili prisilu na kontinuirani rad". Ovakva ovisnost ima svoje implikacije na privatni i poslovni život pojedinca, te kako su Greenhaus i Beutell (1985) naveli, ravnoteža između posla i života je poremećena kada pritisci jedne uloge otežavaju udovoljavanje zahtjevima druge što dovodi do sukoba između posla i života. Studija će pored ravnoteže između privatnog i poslovnog života tretirati i konflikt između posla i porodice, obzirom da je najčešće porodica ta koja podnosi najveći teret radoholičarevog pretjeranog rada.

Ključne riječi: radoholizam, ravnoteža između privatnog i poslovnog života, konflikt posao-pododica, pretjerani rad, kompluzivni rad, work to family konflikt, family to work konflikt.

ABSTRACT

This thesis contributes to the literature on workaholism, work-life balance, and work-family conflict by reporting the findings of a quantitative study examining attitudes and experiences regarding the impact of workaholism on work-life balance among employees in Bosnian companies. Specifically, the study investigates whether workaholism has any impact on life balance, as well as whether certain demographic characteristics contribute to the development of workaholism. It is assumed that (1) workaholism promotes the creation of an imbalance between private and work life, (2) gender is a predictor for the emergence of workaholism in an individual, (3) people in earlier stages of career development are more prone to workaholism, (4) people with higher/high level of education are more prone to the development of workaholism, (5) persons who have not fulfilled the role of parents are more prone to the development of workaholism. These assumptions are based on a theoretical treatment that presents the results and claims of research by various authors who have dealt with this topic. The thesis explains in detail the concept of workaholism and the characteristics of workaholics, as well as the concept of work-life balance, and their mutual relationship. It starts from Oates' (1971, p. 11) definition of workaholism, which is a theoretical debut in the field of workaholism, and states that workaholism is "an addiction that includes an uncontrolled need or compulsion to work continuously". This kind of dependence has its implications on the private and business life of an individual, and as Greenhaus and Beutell (1985) stated, the balance between work and life is disturbed when the pressures of one role make it difficult to meet the demands of the other, which leads to conflict between work and life. In addition to the balance between private and work life, the study will also treat the conflict between work and family, since it is usually the family that bears the brunt of the workaholic's excessive work.

Keywords: workaholism, work-life balance, work-family conflict, excessive work, compulsive work, work-to-family conflict, family-to-work conflict.

SADRŽAJ

1.	UVOD	1
1.1.	Problem i predmet istraživanja.....	3
1.2.	Ciljevi istraživanja.....	5
2.	RADOHOLIZAM.....	5
2.1.	Pojam radoholizma	5
2.2.	Radoholizam kroz vrijeme.....	11
2.3.	Mjerenje radoholizma	12
3.	RADOHOLIČARI.....	14
3.1.	Osobine radoholičara	14
3.2.	Vrste radoholičara	17
4.	ISHODI RADOHOLIZMA	21
4.1.	Radoholizam u privatnom životu	22
4.2.	Radoholizam u poslovnom životu	26
5.	RAVNOTEŽA IZMEĐU PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA	28
5.1.	Pojam ravnoteže između privatnog i poslovnog života	29
5.2.	Ravnoteža između privatnog i poslovnog života kroz vrijeme.....	32
5.3.	Uloga organizacije u ravnoteži život-posao.....	33
5.4.	Veza ravnoteže život-posao sa radoholizmom	35
6.	METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	39
6.1.	Istraživački dizajn	39
6.2.	Anketni upitnik.....	41
6.3.	Opis uzorka	44
6.4.	Pouzdanost mjernog instrumenta (interna konzistentnost skale).....	45
7.	REZULTATI ISTRAŽIVANJA.....	47
7.1.	Demografski profil ispitanika.....	47
7.2.	Deskriptivna i korelaciona analiza.....	53
7.3.	Regresiona analiza	56
8.	UTJECAJ DEMOGRAFSKIH KARAKTERISTIKA NA RAZVOJ RADOHOLIZMA.....	58
8.1.	Spol.....	59

8.2.	Faza razvoja karijere	59
8.3.	Nivo obrazovanja.....	60
8.4.	Roditeljstvo	61
9.	DISKUSIJA REZULTATA	61
10.	ZAKLJUČAK	64
	REFERENCE	67
	PRILOZI	1

POPIS TABELA

Tabela 1.	Radoholičarska trijada	20
Tabela 2.	Nizozemska skala radoholizma	42
Tabela 3.	Mjera ravnoteže između poslovnog i privatnog života.....	43
Tabela 4.	Skala konflikta između posla i porodice.....	44
Tabela 5.	Pouzdanost mjernih skala	46
Tabela 6.	Spol ispitanika	48
Tabela 7.	Broj ispitanika po generacijama	49
Tabela 8.	Nivo obrazovanja ispitanika	50
Tabela 9.	Bračni status ispitanika	50
Tabela 10.	Roditeljski status ispitanika	51
Tabela 11.	Faza razvoja karijere ispitanika	51
Tabela 12.	Pozicija ispitanika u trenutnoj organizaciji zaposlenja.....	52
Tabela 13.	Broj ispitanika po sektoru zaposlenja	52
Tabela 14.	Broj ispitanika koji (ne)rade prekovremeno	53
Tabela 15.	Deskriptivna statistika i korelaciona analiza	55
Tabela 16.	Varijansa studijskih skala i podskala.....	56
Tabela 17.	Rezultati regresione analize	58
Tabela 18.	Rezultati deskriptivne statistike za demografsku karakteristiku faza razvoja karijere.....	60
Tabela 19.	Rezultati deskriptivne statistike za demografsku karakteristiku nivo obrazovanja.....	60

POPIS SLIKA

Slika 1. Trodimenzionalni model radoholizma	10
Slika 2. Pregled ishoda radoholizma	22
Slika 3. Tumačenje vrijednosti koeficijenta korelacije	53

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Starosna dob ispitanika	49
---	----

POPIS SKRAĆENICA

ANOVA - Analysis of variance; Anliza varijanse

CIPD - Chartered Institute of Personnel and Development; Ovlašteni institut za osoblje i razvoj

DTI - Department of Trade and Industry; Ministarstvo trgovine i industrije

DUWAS - Dutch Work Addiction Scale; Nizozemska skala ovisnosti o radu

DWs - Disgruntled workers; Razočarani radnici

Ews - Enthusiastic workaholics; Entuzijastični radoholičari

FWC - Family-Work Conflict; Porodica-posao konflikt

KR - Kompluzivni rad

PR - Pretjerani rad

RWs - Relaxed workers; Opušteni radnici

UK - United Kingdom; Ujedinjeno Kraljevstvo

Uws - Uninvolved workers; Neangažirani radnici

WART - Work Addiction Test; Test rizika ovisnosti o radu

WEs - Work enthusiasts; Radni entuzijasti

WFC - Work-Family Conflict; Posao-porodica konflikt

WLB - Work-life balance; Posao-život ravnoteža

WorkBAT - Workaholism Battery; Baterija radoholizma

Ws - Workaholics; Pravi radoholičari

1. UVOD

U posljednje tri decenije došlo je do dramatičnog porasta interesa o proučavanju radoholizma. Dokaz tome su brojna objavljena istraživanja i teorijske obrade ovog koncepta, dostupni na internetu i u bibliotekama. Međutim, i dalje postoji neusaglašenost oko definicije, konceptualizacije i mjerenja radoholizma, što je rezultiralo različitim mišljenjima o tome je li radoholizam pozitivan (Baruch, 2011) ili negativan (Schaufeli, Taris i Bakker, 2008) fenomen. Objavljeno je nekoliko opsežnih prikaza i teorijskih članaka na temu radoholizma (Ng, Sorensen i Feldman, 2007; Scott, Moore i Miceli, 1997; Snir i Harpaz, 2012). Jedno od glavnih pitanja koje koči teorijski i empirijski napredak u proučavanju radoholizma je nedostatak dogovora o tome šta radoholizam zapravo jeste. O radoholizmu se raspravljalo kao o ovisnosti (Fassel, 1990; Fassel i Schaef, 1991; McMillan i Northern, 1995; Killinger, 1991; Porter, 1996; Paluchowski i Hornowska, 2007), kao o obrascu ponašanja (Scott, Moore i Miceli, 1997) i kao o sindromu (Aziz i Zickar, 2006; Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980). Osim toga, neki su istraživači kategorizirali radoholičare u različite radoholičarske tipove, gdje različiti tipovi radoholičara imaju različite odnose i ishode kao što su učinak na poslu i zadovoljstvo poslom.

Okrećući se najprije područjima konsenzusa oko definicija radoholizma, jasno je da većina naučnika konceptualizira radoholizam kao ovisnost o radu. Tri najčešće korištene ljestvice za procjenu radoholizma, Baterija radoholizma - WorkBAT (Spence i Robbins, 1992), Test rizika ovisnosti o radu - WART (Robinson, 1989) i Nizozemska ljestvica radoholizma - DUWAS (Schaufeli, Shimazu i Taris, 2009), se temelje na ideji da je radoholizam ovisnost o radu. Ovisnost uključuje prisilu i preokupaciju ponašanjem, gubitak samokontrole i kontinuirano sudjelovanje u ponašanju unatoč negativnim posljedicama (Sussman i Sussman, 2011). Potom, radoholizam uključuje preokupaciju i prisilu u pogledu vlastitog posla. Ovaj aspekt radoholizma se pronalazi u većini konceptualizacija ovog konstrukta (Ng *et al.*, 2007; Spence i Robbins, 1992; Sussman, 2012). Konkretno, radoholičari su opsjednuti poslom, što proizlazi iz unutrašnje prisile ili potrebe za radom kojoj se ne može oduprijeti ili kontrolirati (Oates, 1971; Spence i Robbins, 1992). Neki autori idu toliko daleko da navode da je radoholizam opsesivno-kompulzivni poremećaj (Fassel, 1990; Porter, 1996; Robinson, 1998). Rad zbog unutrašnje prisile na rad može se razlikovati od rada zbog vanjskih faktora (npr. organizacijski ili finansijski zahtjevi). Tačnije, radoholičari se ne bave pretjeranim radom zbog vanjskih faktora kao što su finansijski problemi, loš brak ili pritisak njihove organizacije ili nadređenog. Umjesto toga, ključni aspekt ponašanja radoholičara je da se od njih ne zahtijeva njihova pretjerana uključenost u posao, i to nadilazi ono što se od njih razumno očekuje (Robinson, 1998; Schaufeli, Taris i Bakker, 2008; Scott *et al.*, 1997). Rad zbog unutrašnje prisile ili osjećaja da bi neko trebao raditi također se razlikuje od rada zbog unutrašnje strasti ili ljubavi prema poslu (Snir i Harpaz, 2012; McMillan i O'Driscoll, 2006), što je ključno obilježje koje razlikuje radoholizam od radnog angažmana. Konačno, gotovo svaka konceptualizacija radoholizma uključuje ideju da radoholičari rade duže i više od ostalih. Iako su neki istraživači koristili odrađene sate sedmično kao pokazatelj radoholizma

(Harpaz i Snir, 2003; Mosier, 1993), drugi tvrde da je pretjerana uključenost u posao kritična komponenta konstrukta (Scott *et al.*, 1997; Snir i Harpaz, 2012), te bi se većina istraživača složila da bi samo korištenje radnog vremena za predstavljanje radoholizma bilo pogrešno i da ne uzima u obzir razloge zbog kojih radoholičari imaju tendenciju dugog radnog vremena (Ng *et al.*, 2007; Schaufeli, Taris i Bakker, 2008). Obzirom na prekovremeni rad, radoholičari često mogu propuštati porodične događaje, večeri ili vikende, te posao stalno nose kući sa sobom. Oni također imaju tendenciju zamagliti granice između posla i nerada odabirom rekreacijskih aktivnosti koje unaprjeđuju ili nadopunjuju njihov posao. Rečeno je da se ova pretjerana uključenost u posao nastavlja čak i u slučaju negativnih posljedica, kao što su bračni ili zdravstveni problemi (Sussman, 2012). Na temelju ovih zajedničkih područja, radoholizam se, zbrajanjem definicija različitih autora, može posmatrati kao ovisnost o poslu koja uključuje osjećaj prisile ili nagona na posao zbog unutrašnjih pritisaka, ustrajne i česte misli o poslu kada se ne radi i rad iznad onoga što se razumno očekuje (kako je utvrđeno zahtjevima posla ili osnovnim ekonomskim potrebama) unatoč mogućim negativnim posljedicama. Spence i Robbins (1992, str. 162) definiraju radoholičara kao osobu koja je "visoko uključena u posao, osjeća se prisiljenom ili potaknutom na posao zbog unutrašnjih pritisaka i slabo uživa u poslu".

Wolfe (2014) je napravio razliku između angažmana i radoholizma, gdje se angažman odnosi na individualnu ljubav i strast prema poslu što rezultira dugim radnim vremenom. Drugim riječima, angažiranost se doživljava kao pozitivna jer dugi sati i dodatni napor uloženi da bi se posao obavio ne rezultiraju stresom, izgaranjem ili neravnotežom između posla i porodice. S druge strane, radoholizam je negativan jer se koristi za opisivanje pojedinaca koji su ovisni o radu. Ovisnost pojedinca o poslu dovodi do neravnoteže između posla i porodice. Anegdotski dokazi i iskustva sugeriraju da plaćeni posao više nije ograničen na određene sate na određenom mjestu. To se posebno odnosi na menadžere, stručnjake i druge službenike. Zahtjevi posla često otežavaju menadžerima i onima koji su im podređeni da odvoje svoj profesionalni život od ličnog života. Veća tehnološka povezanost olakšava ovaj proces omogućavajući obavljanje poslova gdje god se radnici nalaze i bez obzira na vrijeme.

Među academicima i praktičarima je također porastao interes i za pitanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. To je nedvojbeno posljedica činjenice da mnogi zaposlenici rade predugo. Nadalje, postoje dokazi iz akademskih istraživanja (Smola i Sutton, 2002) da se generacijske vrijednosti razlikuju, te da mladi ljudi danas više ističu postizanje ravnoteže između posla i privatnog života nego njihovi prethodnici. Tvrdi se da se, kao skupina, mladi ljudi žele razvijati i upravljati svojom karijerom prema vlastitim uslovima, pri čemu je važan dio individualizma u karijeri postizanje ravnoteže između radnih i neradnih aspekata njihovih života (Loughlin i Barling, 2001). Ovaj zaključak podupiru Lewis *et al.* (2002) koji su u studiji o vrijednostima mladih u četiri europske zemlje pronašli dokaze snažne želje za uravnoteženim načinom života. U SAD-u su Smola i Sutton (2002) zaključili da je manja vjerovatnoća da će mlađi ljudi smatrati da bi posao trebao biti važan dio života nego oni u toj dobi generaciju ranije. Obzirom na ove izjave, organizacije moraju razumjeti kako nastaje

bilo kakva percipirana neravnoteža ili sukob između posla i života i na koji način bi se to moglo ublažiti ukoliko žele motivirati i zadržati svoje zaposlenike. Postoje koraci koje menadžeri mogu poduzeti kako bi poboljšali ravnotežu između posla i privatnog života za sebe i druge.

Rastuća težnja za usklađivanjem posla s drugim aspektima života bez sumnje se može povezati s dugim satima koje mnogi pojedinci moraju posvetiti poslu. Priznaje se da su britanske organizacije tome pridonijele poticanjem kulture dugog radnog vremena do te mjere da, prema studiji koju je provelo Ministarstvo trgovine i industrije UK, 75% zaposlenika radi prekovremene sate, a od toga njih 16% radi preko 60 sati sedmično (DTI, 2002). Ova se kultura djelimično smatra rezultatom smanjenja broja zaposlenih i zahtjevnijih radnih opterećenja s kojima se moraju nositi oni koji ostaju na poslu (McGovern *et al.*, 1998). Posljedice neravnoteže između poslovnog i privatnog života za žene mogu uključivati ozbiljna ograničenja u izboru karijere, ograničenu priliku za napredovanje u karijeri i uspjeh u njihovoj radnoj ulozi, te potrebu da biraju između dvije očite suprotnosti – aktivne i zadovoljavajuće karijere ili braka i djece. Mnogi muškarci moraju mijenjati lične vrijednosti i vrijednosti karijere dok traže načine kako da funkcioniraju porodice s dvostrukom karijerom, često zahtijevajući da prihvate porodične uloge koje su daleko drugačije i ravnopravnije od onih koje su naučili kao djeca.

Dokazi pokazuju da zahtjevi posla općenito negativno utječu na ravnotežu između posla i privatnog života. Naprimjer, i Brough *et al.* (2014) i Haar *et al.* (2018) otkrili su da kognitivni zahtjevi posla smanjuju percepciju zaposlenika o ravnoteži između posla i privatnog života, dok su Syrek *et al.* (2013) pokazali da vremenski pritisci smanjuju ravnotežu između posla i života. Zahtjevi posla smanjuju percepciju ravnoteže između poslovnog i privatnog života prvenstveno zbog napora uloženog da se ispune ti zahtjevi posla, što kasnije ometa napore pojedinca da ispuni svoje odgovornosti unutar svojih domena izvan posla. Međutim, neka su istraživanja pokazala da specifični zahtjevi posla zapravo mogu povećati nivo ravnoteže između poslovnog i privatnog života. LePine *et al.* (2005) razlikuju zahtjeve izazova i zahtjeve prepreka, sugerirajući da izazovni zahtjevi posla mogu imati potencijal za promicanje ličnog dobitka ili rasta, pozitivnih emocija i aktivnog stila suočavanja. Slično tome, Green i Skinner (2005) otkrili su da su usred povećanog radnog opterećenja, dužeg radnog vremena i većeg vremenskog pritiska neki zaposlenici naučili raditi "pametnije" kroz iskustvo i obuku upravljanja vremenom kako bi postigli prihvatljiv nivo ravnoteže između posla i privatnog života.

1.1. Problem i predmet istraživanja

Mnogi se ljudi danas bore s radoholizmom, ovisni su o poslu i bore se isključiti ga ili prestati razmišljati o njemu. Prema istraživačima, ovisnost o radu ima i bihevioralnu komponentu (stalno dugo radno vrijeme) i psihološku komponentu (opsjednutost poslom). Za mnoge je to ozbiljan problem koji utječe na ravnotežu između privatnog i poslovnog života. Zabrinutost zbog radoholizma ne treba poistovjećivati s kritikom napornog rada. Postoji

značajna vrijednost u napornom radu (posebno u pametnom i napornom radu), od prilika za učenje i rast do uspjeha i stvaranja bogatstva. Radoholizam također nije isto što imati prezahtjevnog šefa koji gomila previše posla na stolu ili kao pretjerani rad koji ponekad zahtijevaju startupi, preokreti ili krize. Ovisnost o radu, ukratko, nije isto što i preopterećenost poslom. Radoholizam je bio analogija alkoholizmu jer se vjerovalo da su ove dvije ovisnosti slične u etiologiji i simptomatologiji. Utjecaj radoholizma teško je odrediti jer ga je teško precizno definirati, a još teže izmjeriti. Čak i kada se izmjeri, postoje izazovi s dobivanjem nacionalno reprezentativnih skupova podataka. Radoholičari se također mogu boriti sa problemima u odnosima sa bliskim osobama, ranjivošću i intimnošću zbog straha od otkrivanja nedostataka. Radoholičari mogu zanemariti svoj unutrašnji život s obzirom na njihov fokus na vanjska postignuća. Ishod takvog ponašanja se reflektuje na ravnotežu između privatnog i poslovnog života i to u smislu utjecaja na mentalno zdravlje (u vidu veće anksioznosti, ljutnje i depresije), fizičko zdravlje (u vidu čireva, bola u prsima, problema sa spavanjem i iscrpljenošću, debljanja), te međuljudske odnose. Posebno bitan utjecaj primjetan je na polju bračnih sukoba, razvoda i psiholoških posljedica za djecu. Posljedice uključuju povećanje maloljetničkog kriminala, više zloupotrebe droga, smanjenje brige za zajednicu i sudjelovanja u zajednici, te manje spremnosti da se preuzme odgovornost za brigu o starijim rođacima i osobama u nepovoljnom položaju. U nekoliko istraživanja (Carroll i Robinson, 2000; Machlowitz, 1978; Robinson i Kelley, 1998) sugerirano je da radoholizam može negativno utjecati na razvoj djece, iako se malo pažnje pridaje ovom pitanju otkako je Oates (1971) identificirao četiri simptoma iz svojih razgovora s nekolicinom djece pogođenih radoholizmom roditelja. Četiri simptoma radoholizma koje je Oates (1971) identificirao su:

1. Preokupacija - najznačajniji simptom koji su navodila djeca radoholičara čiji su roditelji uvijek imali nešto drugo na umu.
2. Žurba - roditelji su im uvijek žurili okolo.
3. Razdražljivost - je bila izražena kad su roditelji bili toliko duboko uronjeni u svoj posao da su bili ljuti i mrzovoljni.
4. Potištenost - roditelji shvataju posao preozbiljno i nedostaje im humora.

Informacije koje imamo o radoholičarima uglavnom se temelje na podacima o samoprocjeni, odnosno upitnicima koje sami popunjavamo ili intervjuima licem u lice s praktičnim uzorcima. Ovi ograničeni pristupi, iako korisni za izgradnju baze znanja, doveli su do potrebe za više uzorkovanja i metodološke specifičnosti.

Nadamo se da će otkrića objavljena u ovom radu upozoriti porodične praktičare i istraživače na nezadovoljene potrebe radoholičara i njihovih porodica. I praktičari i istraživači mogu raskrinkati ovaj podmukli problem koji se nastavlja maskirati kao bezazlena, ponekad pozitivna, porodična osobina. Imperativ je da porodični stručnjaci obrate više pažnje na temu radoholizma i s njim povezane razvnoteže između privatnog i poslovnog života kako bi se moglo steći bolje radno znanje o ovim stanjima.

1.2. Ciljevi istraživanja

Obzirom na sve iznesene probleme koje radoholizam uzrokuje u ravnoteži između privatnog i poslovnog života, kao i činjenici da predmetna tema pati od nedostataka sveobuhvatnih empirijskih istraživanja, svrha ovog rada je dati svojevrsan doprinos na polju radoholizma i s njim povezane ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Razumijevanje uslova pod kojim radoholičari podliježu ovom stanju, kao i ishoda ovog stanja na njih same i njihovo okruženje može ponuditi značajne smjernice za suzbijanje razvijanja stanja radoholizma i njegovog utjecaja na životnu ravnotežu. Razumijevanje razloga o nastanku radoholizma menadžerima može pomoći da kreiraju ispravne i korisne politike usmjerene na rad i funkcionisanje zaposlenika u organizaciji, te time kod zaposlenika stvoriti osjećaj za prepoznavanje stvarne potrebe za vremenom provedenim na radu. Sa druge strane, obzirom da se pretpostavlja da neke demografske karakteristike mogu biti prediktori za nastanak radoholizma, nova saznanja mogu pružiti i kvalitetnu podlogu za kreiranje novih nacionalnih politika o radu zaposlenika i kreiranju dovoljno slobodnog vremena za druge sfere života koje im neće dopustiti da upadnu u vrtlog pretjeranog rada.

Ciljevi koje postavljamo u ovom istraživanju su:

- Utvrditi da li radoholizam utječe pozitivno ili negativno na balans između privatnog i poslovnog života;
- Utvrditi da li demografske karakteristike (spol i obrazovanje) doprinose nastanku radoholizma;
- Utvrditi da li faza u razvoju karijere utječe na nastanak i razvoj radoholizma;
- Utvrditi da li roditeljstvo utječe na razvoj i nastanak radoholizma;

2. RADOHOLIZAM

Radoholizam se odnosi na stanje u kojem je osobi gotovo nemoguće prestati raditi iako je to destruktivno za njezinu dobrobit i odnose. Tanka je linija između radnog angažmana i njegove mračne strane, radoholizma. Iako značajan broj autora prikazuje negativne konotacije sa radoholizmom, ipak, postoji jedan broj onih koji u radoholizmu vidi prednosti za pojedinca i organizaciju. U ovom poglavlju detaljno se prikazuje pojam radoholizma, pogledi različitih autora na radoholizam, značaj radoholizma kroz vrijeme, kao i načini i metode mjerenja ove pojave.

2.1. Pojam radoholizma

Radoholizam je dobio značajnu pažnju u popularnoj literaturi s kraja 20. i početka 21. stoljeća, ali postoji nedostatak empirijskih istraživanja o ovoj temi, smatraju Chamberlin i Zhang (2009). Nedostatak empirijskih istraživanja može biti posljedica nedostatka slaganja o tome je li prekomjerni rad problem ili ne. Među nekoliko populariziranih potencijalno

ovisničkih ponašanja (npr. kockanje i upotreba droga), ovisnost o radu je tema koja je bila predmet mnogih rasprava i zabuna. U Griffithsovom (2005a) modelu ovisnosti, jedna od temeljnih karakteristika ovisnosti je istaknutost jedne aktivnosti u odnosu na druge, gdje istaknutija aktivnost dominira ponašanjem, mislima i osjećajima osobe. Neki naučnici sugeriraju da organizacije u današnjem društvu snažno potiču radoholizam i da je radoholizam postao društveno prihvaćena ovisnost (Fassel, 1990; Fassel i Schaeff, 1991; McMillan i Northern, 1995).

Pojam radoholizam prvi je spomenuo i pojasnio 1971. godine Oates (1971, str. 11), koji ga je definirao kao "ovisnost koja uključuje nekontroliranu potrebu ili prisilu na kontinuirani rad". Od tog vremena riječ "*radoholizam*" je postala nadaleko poznata. Spominjanje radoholizma postaje uobičajeno u štampi i svakodnevnom govoru. Od tada se radoholizam definira i mjeri na nekoliko načina, a većina ga istraživača definira kao ovisničku prisilu na rad (Fassel, 1990; Haymon, 1992; Porter, 1996; Robinson i Kelley, 1998). McMillan, O'Driscoll i Burke (2003) navode da ovaj rani opis uključuje dva temeljna elementa koji se vraćaju u većini kasnijih definicija radoholizma, a to su pretjerano naporan rad i postojanje snažnog, neodoljivog unutrašnjeg poriva. Spence i Robbins (1992, str. 162) su definirali radoholizam kao "visoku uključenost u posao, motiviranost (zbog unutrašnjih pritisaka) i nisko zadovoljstvo u radu". Prema Spenceu i Robbinsu (1992), radoholizam se sastoji od tri pokazatelja – osjećaja/unutrašnje potaknutosti na posao, uključenosti u posao i uživanja u poslu – koji proizvode dvije vrste radoholičara. Na drugoj strani, Robinson (1998, str. 3) definira radoholizam kao "opsesivno-kompulzivni poremećaj koji se očituje kroz samonametnute zahtjeve i nemogućnost reguliranja radnih navika, te pretjerano prepuštanje radu do isključivanja većine drugih životnih aktivnosti". Unatoč historiji istraživanja od više od 50 godina, Griffiths (2011) tvrdi kako ne postoji jasna odrednica radoholizma.

Rana istraživanja sugerirala su da je radoholizam poželjna pojava (Machlowitz, 1978), no kasnije studije se nisu složile (Robinson, 1996), iako se većina savremenih istraživača slaže da radoholizam ima tri komponente: užitak, nagon i uključenost u posao, bez obzira na tvrdnje da posljednji faktor zasićuje druga dva, i da je stoga suvišan. Neki autori (npr. Oates, 1971) su implicitno definirali radoholizam na negativan način ili su se usredotočili na njegove štetne aspekte, dok su drugi (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980) predložili da radoholičari također imaju pozitivne osobine, kao što su zadovoljstvo poslom i kreativnost, pa na radoholizam gledaju pozitivno iz organizacijske perspektive. Machlowitz (1980) je provela kvalitativnu studiju intervju sa 100 radoholičara i otkrila da su vrlo zadovoljni i produktivni. Dok, pojedini autori, poput Oatesa (1971) i Kilingera (1991), gledaju na radoholizam negativno. Ovi autori poistovjećuju radoholizam s drugim ovisnostima i opisuju radoholičare kao nesretne, opsesivne, tragične figure koje nisu dobro obavljale svoj posao i stvarale su poteškoće svojim saradnicima. Drugi autori (Pietropinto, 1986; Robinson, 1989; Spruell, 1987), također, radoholičare uspoređuju sa alkoholičarima jer ove dvije skupine dijele neke od istih simptoma, kao što su iskrivljenje stvarnosti, potreba za kontrolom, poricanje, tjeskoba, depresija, povlačenje, razdražljivost i problemi u odnosima s prijateljima i članovima porodice.

Sussman i Sussman (2011) su ispitivali elemente ovisnosti i iz svoga istraživanja su zaključili da bi se neko smatrao ovisnim o radu treba promatrati da rad (barem u početku) izaziva zadovoljstvo ili neki drugi učinak apetita. Istovremeno, ili kasnije, promatralo bi se da angažman na poslu ograničava nečiji društveni život kroz preokupaciju poslom (potreba za radom, pretjerani rad, manji interes za neradne aktivnosti), izmjenjujući se u kratkom periodu zasićenja, otkrivajući gubitak kontrole nad vremenom provedenim na poslu i dovodeći do negativnih životnih posljedica. Negativne posljedice radoholizma (o kojima se detaljnije raspravlja u narednim poglavljima ovog rada) mogu uključivati subjektivnu emocionalnu bol ili osjećaj sagorijevanja, ograničavanje društvenih aktivnosti ili pritužbe važnijih osoba, a mogu čak i dovesti do opasnih radnji (npr. vožnja dok ste zaokupljeni poslom, vožnja i korištenje mobilnog telefona, vožnja dok ste neispavani). Naravno, radoholičari također mogu nastaviti primati stalne društvene i finansijske nagrade kao što su napredovanje na poslu, povećanje plaće i pohvale od poslodavaca i radnih kolega, dok, u isto vrijeme, nastaju brojne druge negativne posljedice. Svakako, radoholizam se prilično razlikuje od zloupotrebe supstanci i ovisnosti o istima. Malo je vjerojatno da će se pojaviti fizička opasnost ili pravne posljedice kod radoholizma u odnosu na poremećaj zloupotrebe ovisničkih supstanci. Također, putevi do ovisnosti o supstancama mogu se uveliko razlikovati od radoholizma.

Pojam "*radoholizam*", istina, može dovesti do pristranosti jer naziv sugerira povezanost sa alkoholizmom, pojmom koji ima jasne negativne konotacije. Treba naglasiti da je definicija radoholizma koju je predložio Oates (1971) doživjela značajne promjene, a pregled literature pokazuje da danas postoje tri načina posmatranja ovog fenomena. Prva perspektiva je nastavak pristupa koji je usvojio Oates (1971). Te se konceptualizacije uglavnom koncentriraju na simptome prisile i opsesije, međutim, ne uključuju sve karakteristike ovisnosti koje je, naprimjer, Griffiths (2005a) opisao u literaturi. Prema Robinsonu (1989, 1998), radoholizam uključuje sljedeće osobine: samonametnute zahtjeve, kompulzivno prekomjerno radno vrijeme, nesposobnost reguliranja radnih navika, pretjerano prepuštanje radu do isključivanja glavnih životnih aktivnosti i zanemarivanje odnosa s porodicom i prijateljima. Stav da je radoholizam ovisnost koja ima isključivo negativne posljedice za pogođenu osobu i njezinu okolinu zastupaju i Killinger (1991), Porter (1996), te Paluchowski i Hornowska (2007). Druga perspektiva naglašava stav da je radoholizam pozitivno ponašanje, za razliku od drugih ovisnosti koje imaju štetne učinke. Ovu definiciju radoholizma primjenjuje Cantarow (1979), koji ga shvata kao "predanost poslu". Machlowitz (1980) ima sličan stav, ona vidi radoholizam kao manifestaciju unutrašnje potrebe za napornim i dugotrajnim radom, aktivnost iz koje radoholičar izvlači pravi užitak. Friedman i Lobel (2003) također podržavaju ideju da radoholizam može biti prednost za organizaciju, ako se pretjerani rad prilagodi sistemu vrijednosti osobe. U trećoj perspektivi, radoholizam se smatra ili pozitivnim ili negativnim ponašanjem, ovisno o vrsti radoholičara. Ovo stajalište zastupaju, između ostalih, Scott, Moore i Miceli (1997), koji razlikuju kompulzivno-ovisnog radoholičara, perfekcionistačkog radoholičara i radoholičara orijentiranog na postignuća. Pristup radoholizmu koji su usvojili Spence i Robbins (1992) također treba smatrati izvedenim iz ove perspektive.

Kako se vrlo često pojmovi radoholizam, izgaranje i angažman na poslu podvode pod isti naslov, Schaufeli, Taris i Van Rhenen (2008) u svome istraživanju navode da to nije dobro, jer se zamagljuje značenje radoholizma i doprinosi konceptualnoj neusaglašenosti. Stoga, potrebno je napraviti jasnu distinkciju između ova tri pojma, jer su radoholizam, izgaranje i angažman na poslu konceptualno i empirijski različiti. Izgaranje je metafora koja se obično koristi za opisivanje stanja mentalnog umora. Iako postoje neke rasprave o prirodi sagorijevanja (Schaufeli i Taris, 2005), najčešće korištena konceptualizacija potječe od Maslacha (1993), koji opisuje izgaranje kao trodimenzionalni konstrukt koji se sastoji od iscrpljenosti (tj. iscrpljenosti mentalnih resursa), cinizama (tj. ravnodušnost ili distanciran stav prema svome poslu) i nedostatka profesionalne učinkovitosti (tj. sklonost negativnom ocjenjivanju nečijeg radnog učinka, što rezultira osjećajem nedovoljnosti i niskim samopoštovanjem vezanim uz posao). Većina studija o sagorijevanju uključila je karakteristike posla jer se one smatraju temeljnim uzrokom sindroma. Najuvjerljiviji i najuspješniji nalazi dobiveni su u vezi sa zahtjevima posla, posebno preopterećenošću poslom, i sa slabim resursima, kao što je nedostatak socijalne podrške od strane kolega s posla i nadređenih, te nedostatak kontrole posla. Koncept radnog angažmana proizašao je iz istraživanja sagorijevanja, tačnije kao pokušaj da se pokrije cijeli spektar, od lošeg raspoloženja zaposlenika (izgaranja), do dobrobiti zaposlenika (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). Za razliku od onih koji pate od sagorijevanja, angažirani zaposlenici imaju osjećaj energične i učinkovite povezanosti sa svojim radnim aktivnostima i sebe vide sposobnima nositi se sa zahtjevima svog posla. Konkretnije, Schaufeli *et al.* (2002a) definiraju radni angažman kao pozitivno, ispunjavajuće stanje uma povezano s poslom koje karakteriziraju snaga (tj. visok nivo energije i mentalne otpornosti), predanost (tj. osjećaj značaja, entuzijazma, inspiracije, ponosa i izazova) i udubljenost (tj. potpuna koncentracija i zadubljenost u posao, pri čemu vrijeme brzo prolazi i teško se odvojiti od posla). I radni angažman i radoholizam uključuju uronjenost u posao i uključuju pokušaje postizanja apetitivnih učinaka (npr. žurba, gubitak osjećaja za vrijeme) kroz učvršćivanje u radnoj aktivnosti. Međutim, radni angažman i radoholizam se razlikuju prema akumulaciji negativnih učinaka. Od potencijalno središnje važnosti, radoholizam može biti povezan ne samo sa pretjeranim radom, već i sa radom do te mjere da se ne uživa u poslu (npr. posao se više ne smatra zanimljivim), ali se i dalje osjeća poticaj za rad, potencijalno bez reakcije na udovoljavanje zahtjevima organizacije rada.

Iako su pronađene povezanosti između izgaranja zaposlenika, s jedne strane, i nezadovoljstva u braku i porodičnog stresa s druge strane, Schaufeli i Enzmann (1998) tvrde da ipak nema uvjerljivih dokaza o negativnom prelijevanju izgaranja na privatni život. Kvalitativna studija o radnoj angažiranosti (Schaufeli *et al.*, 2001) sugerira da angažirani zaposlenici ne zanemaruju svoj društveni život izvan posla, nego da čak vrijeme troše na druženje, hobije i volontiranje. To se slaže s nalazima Grzywacza i Marksa (2000) koji ukazuju na pozitivan učinak prelijevanja s posla na privatni život - posao koji ispunjava ima pozitivan učinak na porodični život. Na sličan način, Montgomery *et al.* (2003) su otkrili da zaposlenici koji nose pozitivne osjećaje s posla kući, ili obratno, pokazuju viši nivo

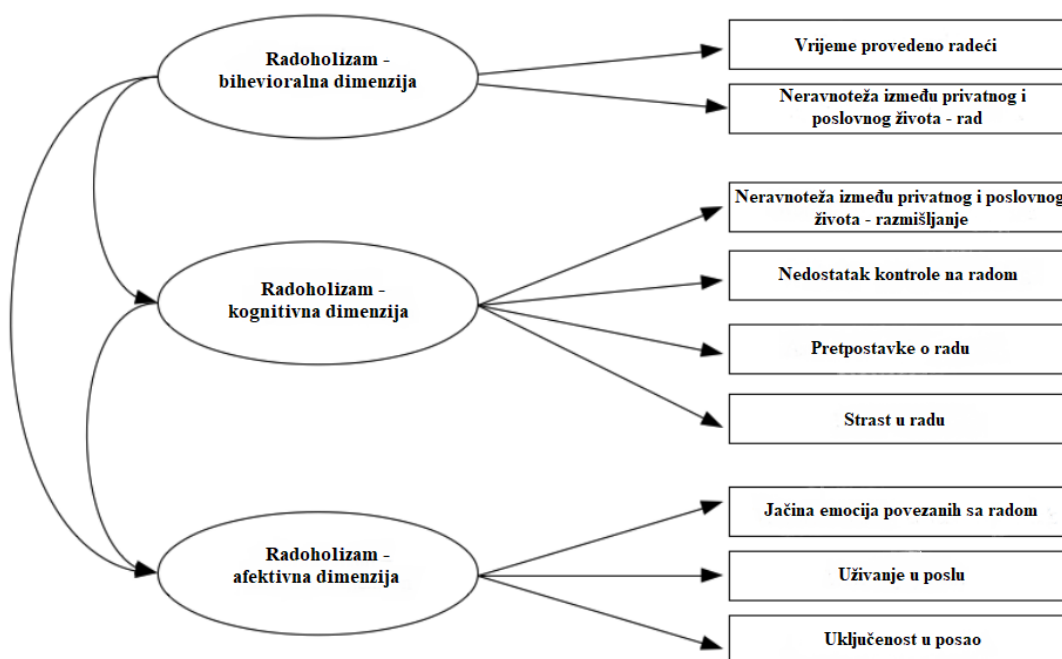
angažmana u usporedbi sa onima kod kojih nema pozitivnog prijelaza između obje životne domene.

Teorije i postojeća empirijska literatura koji objašnjavaju funkciju i razvoj radoholizma mogu se kategorizirati u dva područja, pri čemu na razvoj radoholizma utječu unutrašnji faktori (npr. osjećaji niskog samopoštovanja, nesigurnosti i izbjegavanje bolnih osjećaja, strahova i intimnost) i/ili vanjski faktori (npr. porodične, društvene i organizacijske poruke). Što se tiče vanjskih faktora, Dougherty (1989) i Machlowitz (1980) su kroz svoja istraživanja pokazali da su radoholičari vjerovali da njihovi roditelji imaju visoka očekivanja od njih i da ljubav njihovih roditelja ovisi o njihovom uspjehu (tj. uspjehu djece). Nadalje, institucije, poput obrazovnog sistema, političkog sistema i vjerske ustanove, kao i takmičarska priroda industrijaliziranih kultura, mogu pridonijeti razvoju radoholizma, smatra Fassel (1990). Studija sedam američkih organizacija, koju su proveli McMillan i Northern (1995), otkrila je da su poticanje suovisnog i radoholičarskog ponašanja i poruka "radi dok ne padneš" vrlo živi u korporativnoj Americi. Unutrašnji faktori također mogu pridonijeti razvoju radoholizma. Naprimjer, rad može služiti u funkciji povećanja radoholičarevog samopoštovanja (Porter, 1996) i može biti radoholičarev primarni izvor samopotvrde (Ishiyama i Kitayama, 1994) i ličnog identiteta (Trueman, 1995).

Trenutni nalazi o konceptu radoholizma otežavaju odabir jedne definicije. Čini se bitnim i nužnim tragati za širokim i sintetičkim definicijama, koje bi omogućile da se obuhvati cijela složenost radoholizma, bez nametanja samo jedne perspektive. U tom smislu, korisno je skrenuti pažnju na noviju definiciju koju su razvili Ng *et al.* (2007, str. 114), koji kažu da su "radoholičari oni koji uživaju u radnom činu, koji su opsjednuti radom i koji posvećuju puno ličnog vremena poslu". Slijedeći rad Smitha i Seymoura (2004), Ng *et al.* (2007) tvrde da tri vrste mentalnih procesa ili dimenzija (ponašanje, kognicija i afekt) treba analizirati za svaku vrstu ovisnosti, uključujući i radoholizam. Koristeći ovaj tripartitni pristup, Ng *et al.* (2007) su operacionalizirali dimenzije radoholizma:

- Bihevioralna dimenzija: posvećivanje vremena pretežno radu i ograničavanje vremena za druge aktivnosti;
- Kognitivna dimenzija: opsjednutost poslom što se očituje kao ozbiljna uključenost u rad koji se ne može ograničiti niti kontrolirati. Stalne misli o poslu koje se javljaju čak i kada osoba ne radi;
- Afektivna dimenzija: pozitivne emocije vezane uz posao, što je glavni izvor zadovoljstva i užitka, te negativne emocije koje se javljaju kada osoba ne radi (npr. strah, osjećaj krivice, depresija).

Slika 1. Trodimenzionalni model radoholizma



Izvor: Malinowska, D. i Tokarz, A. (2014)

Predloženi model razvojne progresije sindroma radoholizma prvi su put ocrnali Piotrowski i Vodanovich (2006) na temelju pregleda objavljene kliničke literature o radoholizmu u periodu od 1996. do 2005. godine. Model sugerira da je osnovno načelo sindroma radoholičara skup progresivnih, neprilagodljivih ponašanja koja se s vremenom pogoršavaju. Kako vrijeme odmiče, rad sve više postaje osnova potpore (npr. poticaji poslodavaca i veći prihod) za radoholičare, a radno i neradno okruženje počinje primjetno opadati. U konačnici, radoholičarsko ponašanje izmakne kontroli i postane disfunkcionalno, te preraste u potpuni sindrom radoholizma koji negativno utječe na fizičku i psihičku dobrobit pojedinih zaposlenika, njihovih porodica i saradnika (Piotrowski i Vodanovich, 2006). Ako radoholizam potraje, mnogi također vjeruju da je konačna posljedica izgaranje (Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008). Smatra se da je radoholizam povezan s povećanjem percipiranih sukoba između posla i privatnog života, visokim nivoima porodičnih nevolja i nezadovoljstvom u životu (Piotrowski i Vodanovich, 2006). Ostali uobičajeni korelati ponašanja radoholičara o kojima se izvještava u literaturi su opsesivna-kompulzivnost i perfekcionizam (Mudrack, 2004), povećan nivo stresa na poslu, sukob između posla i porodice (Burke, 2000), pojačani zdravstveni simptomi (fizički i psihički), stres na poslu/sagorijevanje, smanjenje radnog učinka, povlačenje iz porodičnih interakcija i poteškoće u komunikaciji (Piotrowski i Vodanovich, 2008).

2.2. Radoholizam kroz vrijeme

Rad je važniji od ostalih područja života, naveli su Quintanilla i Wilpert (1991). Obično se smatra važnijim od slobodnog vremena, zajednice i religije, a u nekoliko studija rangiran je na drugom mjestu, odmah nakon porodice (Harpaz, 1999). Nalazi istraživanja pokazuju da je središnje mjesto rada pozitivno povezano s važnim organizacijskim varijablama kao što su zadovoljstvo poslom, sudjelovanje u donošenju odluka i zadržavanje posla (Kanungo, 1982), a negativno povezano s etikom slobodnog vremena (Hirschfeld i Field, 2000). Korišteni radoholizma leže u staroj kalvinističkoj filozofiji da rad iskupljuje vjernika i da prepuštanje užicima donosi vječno prokletstvo.

Konceptualizacija dugog radnog vremena kao fenomena na nacionalnom nivou susreće se u literaturi uglavnom u odnosu na Japance (Horne, 1998) i Amerikance (Schor, 1991), za razliku od zapadnih Europljana, za koje se zna da uživaju u zadovoljstvima dobrog života (Levine, 1997). Landler (2004) tvrdi da je naglasak koji su zapadni Europljani stavljali na slobodno vrijeme još od 1970-ih rezultirao smanjenjem radnih sati po zaposleniku, što se također smatralo načinom ublažavanja nezaposlenosti, širenjem posla među više ljudi. Razlozi dugotrajnog rada u Japanu nisu samo ekonomski (npr. organizacijska potražnja za prekovremenim radom kao rezultat sve veće konkurencije), već i društveno-kulturni. Za Japance je posao cilj sam po sebi – ono što čovjek radi ako je čovjek. To je proces izvršavanja obaveza prema društvu i sebi kao društvenom biću (Komai, 1989). U japanskoj kulturi, vrijeme provedeno za nečijim stolom ili računarom često je simbolična izjava podložnosti upravljačkoj moći i lojalnosti organizaciji (Hebrig i Palumbo, 1994). Međutim, iznimno dugo radno vrijeme može imati ozbiljne posljedice. "*Karoshi*" je japanska riječ koja znači smrt od prekomjernog rada. Većina njegovih žrtava uglavnom radi 3000-3500 sati godišnje, obično rade 14-satni radni dan, sedmodnevnu sedmicu i umiru od unutrašnjeg krvarenja ili infarkta (Hebrig i Palumbo, 1994). Prema nekim procjenama, broj smrtnih slučajeva u Japanu od takvih incidenata kreće se do gotovo 10 000 godišnje (Segall, 2000).

Oates je stvorio izraz "*radoholizam*" u svom tekstu iz 1971. kako bi opisao "nekontroliranu potrebu za neprekidnim radom", a radoholizam je identificirao kao ovisnost vrlo sličnu alkoholizmu. Bio je pod utjecajem djela sveštenika Howarda Clinebella, koji je raspravljao o prekomjernom radu kao o neravnoteži u životnom stilu. Dakle, iako postoji nekoliko perspektiva u vezi s radoholizmom, od kojih neke mogu sugerirati produktivnu uključenost u posao i uživanje u njemu, radoholizam je, barem u početku, skovan da se odnosi na proces ovisnosti.

Od tog vremena riječ "*radoholizam*" je postala široko poznata i spominjala se u svakodnevnom govoru, ali i u štampi i stručnoj literaturi (npr. Fassel, 1990; Kiechel, 1989; Killinger, 1991; Machlowitz, 1980) kojoj se posvetila posebna pažnja. Međutim, većina tekstova bila je anegdotalna i klinička. Osnovna pitanja definicije nisu obrađena, a pitanja mjerenja su zanemarena (Scott *et al.*, 1997). Srećom, ova slika se počela mijenjati. Burke (2001) je, na temelju Spenceove i Robbinsove (1992) definicije i mjere radoholizma, proveo

značajna empirijska istraživanja. Robinson je nastavio svoj istraživački program (Flowers i Robinson, 2002; Robinson, 1996; Robinson i Post, 1997). Istraživanje ove teme također je poprimilo međunarodnu perspektivu, s doprinosima iz Izraela (Harpaz i Snir, 2003; Snir i Zohar, 2000), Japana (Kanai i Wakabayashi, 2001) i Novog Zelanda (McMillan *et al.*, 2002). Industrijsko-organizacijski psiholozi, između ostalih, također su opsežno pisali o ovoj temi u knjigama i člancima namijenjenim laičkoj publici (npr. Boronson, 1976; Machlowitz, 1980; Meyer, 1974). Radoholizam je bio analogija alkoholizmu jer se vjerovalo da su ove dvije ovisnosti slične u etiologiji i simptomatologiji.

Unatoč činjenici da je radoholizam navođen kao najbolje "upakovan" porodični problem dvadesetog stoljeća, tema je omalovažavana ili ignorirana u porodičnoj literaturi, vjerovatno zbog kulturoloških izraza koji veličaju njegove pozitivne aspekte, a ne uspijevaju profilirati negativne aspekte visokog učinka i radoholizma na porodični sistem (Robinson i Chase, 2000). Umjesto da pomognu radoholičarima da se nose s radoholizmom, dobronamjerni kliničari često na to stanje gledaju kao na beznačajan faktor u porodičnoj dinamici (Robinson, 2000b). Pri tome, gotovo 30 godina nakon što je Oates (1971) stvorio pojam radoholičara, nije postojao konsenzus među kliničarima o tome kako ga definirati ili kategorizirati. Ovaj previd podupire činjenica da radoholizam nije prihvaćen u službeni psihijatrijsku i psihološku nomenklaturu (Pietropinto, 1986). Postoje i dobri razlozi za to. U istraživanjima i kliničkoj praksi ne postoji konsenzus o značenju ovisnosti o radu, kako se mjeri ili kako se opisuje. Oates (1971) je identificirao četiri glavna tipa radoholičara, Fassel (1990) razlikuje četiri tipa, Spence i Robbins (1992) definirali su šest tipova, Scott *et al.* (1997) identificirali su tri tipa, a Robinson sugerira da postoje četiri vrste radoholičara. Jasno je da postoji potreba za određenim konsenzusom ako se želi unaprijediti razumijevanje ovog koncepta. Obzirom da se ovisnik o radu, radoholičar, radoholizam i ovisnost o radu u literaturi koriste naizmjenično, potrebna je veća i bolja standardizacija ovih pojmova. Popularnost općeg pojma radoholizma odražava njegovu intuitivnu privlačnost i sugerira da ova tema zaslužuje sistemsko istraživanje. Međutim, kao što je spomenuto, izraz "*radoholizam*" korišten je na različite načine, a nije postignut konsenzus o njegovom tačnom značenju izvan njegovog glavnog svojstva velikog ulaganja u posao. Stoga bi se s pravom moglo predložiti nekoliko različitih definicija.

2.3. Mjerenje radoholizma

Osim evidencije o broju radnih sati sedmično (40 ili više) i saradničkih izvještaja, trenutno ne postoje alternativne, uobičajeno korištene mjere radoholizma osim one procijenjene kroz samoprocjenu. Nekoliko je studija ispitalo jednostavnu identifikaciju radoholičara prema samoprocjeni (npr. Alexander i Schweighofer, 1988). Međutim, upitna je valjanost takvih, subjektivnih mjera. Samoprocjena radoholizma vrlo je nepouzdana, jer ljudi mogu tvrditi da su radoholičari iz mnogo različitih razloga.

Postoje tri osnovne vrste upitnika o radoholizmu koje pružaju viši stepen pouzdanosti i valjanosti:

1. Test rizika ovisnosti o radu (engl. Work Addiction Test - WART),
2. Baterija radoholizma (engl. Workaholism Battery - WorkBAT),
3. Nizozemska skala ovisnosti o radu (engl. Dutch Work Addiction Scale - DUWAS).

WART i WorkBAT široko su korištene mjere, osmišljene za prepoznavanje ponašanja i stavova radoholičara, ali se temelje na različitim konceptualizacijama i definicijama radoholizma. WART se sastoji od 25 stavki i pet dimenzija:

- kompulzivne tendencije ("Čini mi se da sam u žurbi i utrkujem se s vremenom");
- kontrole ("Postajem nestrpljiv kada moram čekati nekog drugog ili kada nešto traje predugo");
- zaokupljenošću samim sobom/slaba komunikacija ("Zaboravljam, ignoriram ili minimiziram rođendane, ponovna okupljanja, godišnjice ili praznike");
- nemogućnošću delegiranja ("Radije radim većinu stvari sam umjesto da tražim pomoć");
- vlastite vrijednosti ("Važno je da vidim konkretne rezultate onoga što radim").

WorkBAT se sastoji od 25 stavki (također postoji kratka ljestvica od 14 stavki i ljestvica od 20 stavki) i sastoji se od tri dimenzije:

- visoka uključenost u posao ("Provodim svoje slobodno vrijeme na projektima i drugim aktivnostima");
- veliki radni nagon ("Čini se da imam unutrašnju prisilu da naporno radim");
- užitak u poslu ("Ponekad toliko uživam u svome poslu da mi je teško prestati").

Neke studije (Ng, Sorensen i Feldman, 2007; Russo i Waters, 2006) su identificirale samo dvije dimenzije, želja za radom i užitak, dok se za treću - visoka uključenost u posao smatra da ne odražava stvarno ponašanje radoholizma (Andreassen, Ursin i Eriksen, 2007). U jednoj kineskoj procjeni koju su proveli Huang, Hu i Wu (2010) identificirano je čak pet dimenzija.

Schaufeli *et al.* (2009) razvili su noviju mjeru, DUWAS, izvedenu iz WART i WorkBAT mjera, koja se sastoji od dvije dimenzije:

- pretjerani rad ("Čini se da sam u žurbi i utrkujem se s vremenom");
- kompulzivni rad ("Važno mi je marljivo raditi čak i kada ne uživam u onome što radim").

Postoje verzije DUWAS mjere od 17 i 10 stavki, a obje su varijante pokazale određenu valjanost, s negativnim odnosom na percipirano zdravlje i sreću (Del Libano *et al.*, 2010) među velikim, heterogenim uzorcima nizozemskih i španjolskih zaposlenika. Koristeći DUWAS, Schaufeli *et al.* (2009) otkrili su da je kombinacija prekomjernog i kompulzivnog rada (16% uzorka) povezana s najnepovoljnijim uslovima u smislu medicinskih specijalizanata. Prema tome, DUWAS pokazuje razumnu istovremenu valjanost, barem među medicinskim specijalizantima.

3. RADOHOLIČARI

Oni koji se bore sa radoholizmom daju prednost poslu ispred porodice, prijatelja i bilo kojeg drugog smislenog odnosa ili obaveze. Broj radnih sati često je pokazatelj, no važno je uzeti u obzir sve ostale značajne simptome radoholizma osim prekovremenog rada. Radoholičari se često bore s nekom posebnom životnom poteškoćom koju možda izbjegavaju, pa tako većinu vremena provode opsjednuti poslom. Različiti autori dali su različite definicije radoholičara i kroz istraživanja ponudili različite dokaze o uzroku nastanka pojave radoholizma kod radoholičara. U ovom poglavlju nastoji se opisati i približiti radoholičar kroz prikaz istraživanja o ovom konceptu, koja su proveli autori i istraživači tokom vremena. Pored toga, obzirom na različitost ponašanja i navika radoholičara, neki autori su prepoznali različite vrste radoholičara. Vrste radoholičara su predstavljene u drugom dijelu ovog poglavlja.

3.1. Osobine radoholičara

Pojam "*radoholičar*" pojavio se u literaturi prije više od 50 godina (Oates, 1971). Od tog vremena postoje različite definicije radoholizma, i u vezi s tim, radoholičara. Oates (1971) je definirao radoholičara kao osobu čija je potreba za radom postala toliko pretjerana da stvara primjetan poremećaj ili smetnju u njenom tjelesnom zdravlju, ličnoj sreći i međuljudskim odnosima, te u njegovom nesmetanom društvenom funkcioniranju. Mosier (1993) je definirao radoholičare kao one koji rade najmanje 50 sati sedmično, dok je Machlowitz (1978) izjavila da je ono što razlikuje radoholičare od ostalih njihov stav prema poslu, a ne broj sati koje rade. Haymon (1992) je opisao radoholičare kao pojedince koji su nemoćni nad svojim poslom i koji pate od ličnih gubitaka zbog svoje nekontrolirane potrebe za radom. Spence i Robbins (1992, str. 162) definiraju radoholičara kao "osobu koja je visoko uključena u posao, osjeća se prisiljenom ili potaknutom na posao zbog unutrašnjih pritisaka i slabo uživa u poslu". Njihova je definicija bila prva akademska/istraživačka definicija i njihove su mjere opisane dovoljno detaljno da se procijene pitanja pouzdanosti i valjanosti, za razliku od većine ostalih. Ustvari, Aziz i Zicker (2006) utvrđuju da su osobe za koje je najvjerojatnije da će sebe označiti kao radoholičare ili da će ih poznanici označiti kao radoholičare, one koje su bile kompulzivno uključene u posao, ali ga nisu voljele, te su imale niže zadovoljstvo životom. Ponekad se, međutim, implicitno ili eksplicitno navodi da je, poput alkoholizma, radoholizam ovisnost, pa se radoholičari upoređuju sa alkoholičarima jer ove dvije skupine dijele neke od istih simptoma, kao što su iskrivljenje stvarnosti, potreba za kontrolom, poricanje, tjeskoba, depresija, povlačenje, razdražljivost i problemi u odnosima s prijateljima i članovima porodice (Pietropinto, 1986; Robinson, 1989; Spruell, 1987). Istraživanje o ovisnosti o radu uglavnom je zanemarivalo žene. Kada se koristio izraz "*radoholičar*", mislilo se gotovo isključivo na muškarce. Kako su žene zauzimale više pozicija autoriteta u korporativnoj hijerarhiji, rasprostranjenost ovisnosti o radu među ženama se povećala.

Radoholičar se osjeća potaknut ili prisiljen na rad, ne zbog vanjskih zahtjeva (finansijske nagrade, perspektive karijere, organizacijska kultura ili loš brak) ili zadovoljstva u radu, već zbog unutrašnjih pritisaka koji osobu čine uznemirenom ili krivom zbog nerada, naveli su Spence i Robbins (1992). Radoholičari rade više nego što im propisano radno mjesto nalaže i u svoj posao ulažu puno više truda nego što to očekuju ljudi s kojima ili za koje rade, a pritom zanemaruju svoj život izvan posla. U svojim pokušajima da nastave raditi, radoholičari mogu ići toliko daleko da aktivno stvaraju više posla za sebe, naprimjer, kompliciranjem projekata više nego što je potrebno ili odbijanjem delegiranja posla na druge (Machlowitz, 1980).

Na poslu se često najvrjednijim smatra zaposlenik koji prelazi minimalne standarde. Ne plješće se radniku koji radi tek toliko da završi postavljene zadatke. Važna je razlika, kada govorimo o održavanju ovisničkog ponašanja, da radoholičar nastoji održati visok nivo uključenosti u posao, čak i kada bi se zadatak mogao izvršiti s manje uključenosti. To je osoba koja sebe uvjerava da je rad subotom neophodan i provodi vrijeme pažljivo slažući zadatke koji bez toga ne bi bili dovršeni. Naprimjer, drugi radnik ulaže dodatne napore tokom sedmice, traži pomoć ili pronalazi učinkovitije načine za pristup zadatku kako bi imao slobodan vikend. Oba ispunjavaju traženi zadatak. Međutim, prvi radnik je tome posvetio veći dio sedmice. Nekima bi se činilo da je ta osoba više uključena u posao ili da je marljiviji radnik, ali motiv nije bio biti bolji, nego samo nastaviti raditi. Ovaj primjer također pokazuje drugi ključni element nekih definicija radoholičara, a to je zanemarivanje drugih područja života. Prvi radnik uspio je radni angažman prenijeti i u vikend sate. Zadovoljavanju unutrašnjeg nagona za ostajanjem u poslu dat je prioritet u odnosu na druge aktivnosti. Drugi je radnik bio motiviran da izvrši zadatak, ali je također osigurao vrijeme za porodicu ili druge aktivnosti. U američkoj se kulturi cijeni naporan rad, ali Amerikanci su koristili i suprotne društvene vrijednosti, kao što je uključenost porodice u određivanju onoga što čini mentalno zdravlje. Speller (1989) je definirao mentalno zdravu osobu kao osobu koja je sposobna steći zadovoljstvo iz različitih izvora. To bi značilo da je primjer nezdravog stanja kada je jedno ponašanje toliko jedinstven izvor zadovoljstva da se drugi mogući izvori ignoriraju, zanemaruju ili eliminiraju.

Robinson (1998) je predložio deset upozoravajućih znakova radoholizma koje kliničari mogu koristiti za provjeru osoba za liječenje, a koji su sintetizirani iz kliničkih studija slučajeva. Ovi znakovi upozorenja uključuju: žurbu i zauzetost, potrebu za kontrolom, perfekcionizam, poteškoće u odnosima, prejedanje na poslu, poteškoće sa opuštanjem i zabavom, iscrpljenost ili gubici pamćenja razgovora ili putovanja do i sa odredišta zbog iscrpljenosti i mentalne preokupacije planiranjem i poslom, učinci isključivanja sadašnjosti, nestrpljivost i razdražljivost, samoneadekvatnost i samozanemarivanje. Uključivanje porodice i prijatelja može biti ključno za potvrdu kliničke procjene radoholizma, posebno ako je radnik sklon poricati poteškoće na poslu koje bi mogle isticati drugi, tvrde i Robinson (1998) i Porter (1996). Robinson (1999) je operacionalizirao radoholizam kroz razvoj Testa rizika ovisnosti o radu (WART), psihometrijski dobrog instrumenta koji koriste kliničari i istraživači za identifikaciju pojedinaca koji ispunjavaju kriterije za radoholizam.

Diskriminativna analiza WART-a sugerira da je radoholizam višedimenzionalni konstrukt, gdje radoholičara karakteriziraju: kompulzivne sklonosti, nesposobnost kontroliranja radnih navika, oštećena komunikacija/zaokupljenost samim sobom, nesposobnost delegiranja i narušeno samopouzdanje (Flowers i Robinson, 2002). Za pojedinca koji je jako uključen u rad karakteristično je da se cijelim srcem posvećuje produktivnim projektima i radije konstruktivno koristi vrijeme. Ova se osobina često izražava u akademskim aktivnostima studenata ili u profesionalnim aktivnostima onih koji imaju plaćeni posao. Ali, čak i u tim grupama, radna uključenost može biti izražena dodatno ili umjesto toga na druge načine (npr. hobiji, sport, kućanski projekti, volonterski rad).

Piotrowski i Vodanovich (2006) sugerirali su da se ponašanje radoholičara razvija kombinacijom pojedinačnih faktora (npr. osobine ličnosti), karakteristika doma/porodice (npr. uloge, odgovornosti), te unutrašnjih i vanjskih stresora, koji obično ne ometaju svakodnevno funkcioniranje (npr. pohvale i više novca najprije se cijene na poslu i kod kuće). Ipak, kako vrijeme prolazi, kombinacija raznih individualnih i radnih faktora se kombinira i dovodi do sve češćih i intenzivnijih radoholičarskih ponašanja. Jačanje radoholičarskog ponašanja s vremenom dovodi do neravnoteže između posla i privatnog života. Ng, Sorensen i Feldman (2007) razvili su rafiniraniji teorijski model. Na sličan su način sugerirali da uvjerenja, socio-kulturna iskustva i bihevioralna pojačanja dovode do neposrednih preteča radoholizma. Uvjerenja koja su spomenuli uključuju usmjerenost na postignuće i želju za višim samopoštovanjem. Socio-kulturna iskustva uključuju stresno djetinjstvo (od kojeg posao može biti bijeg), zamjensko učenje kod kuće i na poslu (radoholizam), iskustvo takmičenja na poslu i postizanje samoučinkovitosti više na poslu nego u drugim kontekstima. Pojačanja u ponašanju uključuju materijalne i nematerijalne nagrade, iskustvo sistema koje pobjednik uzima i organizacijsko okruženje koje potiče prekomjeran rad. Pod utjecajem rada Nga, Sorensena i Feldmana (2007), Liang i Chu (2009) su predložili da su opsesivna prisila, usmjerenost na postignuće, perfekcionizam i savjesnost ključne osobine ličnosti koje vode radoholizmu.

Pretjerano kontrolirano ponašanje i s njime povezana poremećena komunikacija povezani su s bračnim nezadovoljstvom koje proizlazi iz radoholizma. Također, Woods, Oltmanns i Turkheimer (2009) utvrđuju da je ponašanje prekomjerne kontrole pozitivno povezano s uključenosti u posao, stresom i sukobom posao-porodica. Stoga se čini da je sklonost pretjeranoj kontroli sebe i drugih središnja karakteristika radoholizma. Može se nagađati da ova tendencija ponašanja prethodi razvoju punog radoholizma. Radoholizam također uključuje pozitivne osobine kao što su velika energija i usmjerenost na postignuća, ali i dodatne negativne osobine kao što su narcisoidnost (grandiozan osjećaj sebe), nedosljednost, perfekcionizam (gledanje na saradnike kao osobe koje ne zadovoljavaju vlastite standarde učinka), sklonost okrivljavanju drugih za pogreške u radu, nesigurnost, niži stepen ekstraverzije i opsesivnost (Porter, 1996, Burke, Matthiesen i Pallesen, 2006). Mudrack (2004) je otkrio da su dva aspekta opsesivno-kompulzivne ličnosti prediktivna za radoholizam, to jeste da je ono što se čini i pozitivnim (npr. visoka energija, odgovornost, sposobnost) i negativnim (npr. narcisoidnost, kontroliranje, opsesivnost) obilježje i

pokazatelj radoholizma. Osjećaj nagona na posao može se pogoršati kada društveni (npr. visoka stopa nezaposlenosti otežava pronalaženje drugog posla), kulturni (npr. ako kultura cijeni postignuća ispred njegovanja) ili organizacijski faktori (npr. organizacijske vrijednosti posla preko porodice) povećavaju fokus na posao (Kanai i Wakabayashi, 2001). Porter (1996) je sugerirao da radoholičari dobivaju poboljšanje ega od angažmana na poslu do te mjere da vanjske nagrade mogu privremeno ojačati osjećaje o sebi. Stoga, radoholičari traže postignuća kako bi drugi i, u konačnici oni sami, imali dokaz da su vrijedni.

Machlowitz (1978) je upozorila da je razmatranje gledišta osoba bliskih radoholičaru bitno za razumijevanje pogleda samog radoholičara na svoje ponašanje. Nakon toga, autori orijentirani na porodičnu terapiju izjavili su da radoholičari imaju tendenciju poricati svoj radoholizam (Robinson, 1998; Rohrlich, 1980). Porter (1996) je također predvidio da se, zbog tendencije poricanja, odgovori radoholičara možda neće slagati sa stajalištima njima bliskih osoba. Općenito, čini se da ove tvrdnje proizlaze iz teorije ovisnosti, prema kojoj ovisnici o drogama i alkoholičari imaju tendenciju poricati da su ovisni i stoga postaju vrlo otporni na liječenje (Porter, 1996). Oates (1971) je primijetio da radoholičari kod kuće pokazuju društvenu neadekvatnost koja ometa lične odnose. Robinson (1989) je predložio da su poteškoće s vezama ključni pokazatelj radoholizma, obzirom da pretjerani rad sprječava radoholičare u stvaranju i održavanju intimnih odnosa. Stoga se pretpostavlja da radoholizam uključuje minimalnu intimnost sa supružnicima, strah od intimnosti i bijeg od intimnosti jer je posao zamjena za sve druge odnose (Fassel, 1992; Killinger, 1991). Posljedice ove potpune predanosti poslu i nedostatka intimnosti nerijetko uključuju razvod i zaboravljena prijateljstva (Klaft i Kleiner, 1988), rjeđe spolne odnose (Pietropinto, 1986) i gluhoću za osjećaje drugih (Engstrom i Juroe, 1979). Zanimljivo je da je Machlowitz (1980) primjetila da ne pate nužno radoholičari, već ljudi koji žive s njima. Nažalost, oskudni su podaci za rješavanje ovih tvrdnji. Međutim, Jackson (1992) navodi povećanu emocionalnu razdražljivost kod radoholičara, iako ne i lošiju intimnost u njihovim vezama.

3.2. Vrste radoholičara

Neki su istraživači predložili postojanje različitih tipova obrazaca ponašanja radoholičara, od kojih svaki ima potencijalno različite prethodnike i povezanost s radnim učinkom, te radnim i životnim ishodima. Oates (1971) je prvi opisao četiri glavna tipa radoholičara, i to:

1. Radoholičari - perfekcionisti koji posao shvataju ozbiljno i ciljaju samo na najviše standarde učinka.
2. Pretvoreni radoholičari - postavljaju ograničenja svojim radnim satima i žele imati slobodno vrijeme i uživati u njemu.
3. Situacijski radoholičari - nemaju tipičnu radoholičarsku ličnost nego teže postizanju visokih standarda u određenim situacijama.
4. Pseudo ili eskapistički radoholičari - oponašaju ponašanje radoholičara kako bi stekli ili zadržali visoku poziciju na poslu ili koriste posao kao način da pobjegnu od svog nesretnog kućnog života. Eskapisti koji se predstavljaju kao radoholičari su ljudi koji

jednostavno ostaju na poslu ili na radnom mjestu radije nego da odu kući, pronalaze rad kao bijeg od nesretnog kućnog života.

Naughton (1987) predstavlja tipologiju radoholizma koja se temelji na dimenzijama opsesivnosti-kompulzije i predanosti karijeri. Stoga, Naughton razlikuje:

1. Kompulzivne radoholičare – odlikuje ih visok nivo predanosti poslu i visok nivo opsesivnosti-kompulzije. Za njih pretpostavlja da su potencijalno loši izvođači, to jeste da imaju problem sa osobljem, te da ti problemi proizlaze iz nestrpljenja i ritualiziranih radnih navika.
2. Radoholičare uključene u rad – odlikuje ih visok nivo predanosti poslu, te nizak nivo opsesivnosti-kompulzije. Za njih pretpostavlja da dobro obavljaju zahtjevne zadatke i da su vrlo zadovoljni poslom, s malim interesom za neradne aktivnosti.

Fassel (1990) razlikuje četiri tipa radoholičara:

1. Kompulzivni radnik – stalno se tjera na posao, njegova ličnost odgovara stereotipu o radoholičaru.
2. Radnik koji se opija - iako dijeli karakteristike kompulzivnosti, ima tendenciju da radije radi u prekidima nego stalno.
3. Radnik u ormaru - skriva posao kako ga ne bi otkrili i često čuva zalihu posla koja se može potajno izvući kada nema nikoga, slično kao alkoholičar sa skrivenom bocom.
4. Radnik anoreksičar - onaj za koga je izbjegavanje posla jednaka prisila kao što je prekomjerni rad za radoholičara.

Robinson (2000b) je razvio tipologiju radoholičara na temelju njihove uključenosti u započinjanje posla u odnosu na njihov stepen uključenosti u dovršetak posla. Robinson je definisao sljedeće tipove radoholičara:

1. Neumoljivi radoholičari - oni koji su veliki inicijatori i kada započinju i kada dovršavaju posao i koji rade kompulzivno i neprestano, danju i noću, praznicima i vikendima, bez predaha i bez zastoja. Užurbani su i neumoljivi u ispunjavanju rokova, završavaju i sedmicama prije roka.
2. Radoholičari s bulimijom – bez entuzijazma i inicijative započinju s radom, ali ga entuzijastično završe, imaju ekstremne radne obrasce koji variraju. Ovo su radoholičari koji odugovlače i tip koje je Fassel (1990) nazvao "radnik anoreksičar".
3. Radoholičari s manjkom pažnje - su željni adrenalina pa im sve brzo dosadi i stalno traže stimulaciju. Oni su visoki inicijatori rada, ali imaju nizak stepen uključenosti u dovršavanje posla. Teško im je usredotočiti se na zadatak koji je pred njima, dosadi im pa prelaze na sljedeću tačku dnevnog reda ostavljajući mnoge projekte nedovršenima.
4. Radoholičari koji uživaju – oni koji su spori, promišljeni i metodični. Izvanredni perfekcionisti koji se boje da gotov projekt neće biti dovoljno dobar. Oni uživaju u

svom poslu kao što bi alkoholičari uživali u burbonu. Stepenn uključenosti u davanje radnih inicijativa i završavanje istih kod ovih radoholičara je dosta nizak, jer produžavaju i stvaraju dodatni posao kada shvate da su pri kraju s projektom. Oni pretjerano analiziraju, zalaze u detalje i preispituju zadatke do te mjere da ih to ometa da započnu i dovrše posao na vrijeme.

Nadalje, Scott *et al.* (1997) sugeriraju da postoje tri tipa radoholičara:

1. Kompulzivno ovisni radoholičar - pokazuje simptome opsesivno-kompulzivne ličnosti, neko ko radi duže nego što je prvobitno namjeravao, prepoznaje da radi pretjerano, ali se ne može kontrolirati, nastavlja pretjeran rad unatoč socijalnim ili zdravstvenim problemima, te doživljava neugodne simptome ustezanja kada ne radi.
2. Perfekcionistični radoholičar - koji cijeni rad i produktivnost, isključujući slobodno vrijeme i društvene aktivnosti. Pokazuje kontrolirajuće, kruto i nefleksibilno ponašanje, te je zaokupljen detaljima, pravilima i popisima. Općenito, ljudi koji imaju opsesivno-kompulzivni poremećaj pokazuju perfekcionističku ličnost. Imaju vrlo visoke standarde za sebe i svoje ciljeve, također su orijentisani na uspjeh na poslu, a njihov nivo stresa i anksioznosti su visoki.
3. Radoholičar orijentisan na postignuća - posmatra se pozitivno jer teži postignućima, uspjehu i ostvarenju umjereno teških zadataka. Stimuliran je takmičenjem i sposoban je odgoditi zadovoljstvo i usredotočiti se na daleke ciljeve.

Spence i Robbins (1992) predlažu tri radoholičarska obrasca temeljena na njihovom pojmu "radoholičarske trijade", koja se sastoji od uključenosti u posao, nagona/motivacije i užitka u radu. Pretpostavlja se da različite kombinacije ova tri elementa proizvode šest tipova radoholičara. Konkretnije, Spence i Robbins (1992) isprva definišu tri tipa radoholičara, od kojih jedan predstavlja "pravi radoholizam", dok se druga dva preklapaju sa izgaranjem i angažmanom na poslu:

1. Pravi radoholičari (engl. Workaholics - Ws) - postižu visoke rezultate kada su u pitanju uključenost u posao i motiviranost, ali niske rezultate kada je riječ o užitku u poslu.
2. Radni entuzijasti (engl. Work enthusiasts - WEs) - postižu visoku ocjenu uključenosti u posao i uživanja u radu, a nisku ocjenu motiviranosti (podsjećaju na angažirane radnike).
3. Entuzijastični radoholičari (engl. Enthusiastic workaholics - EWs) - postižu visoke rezultate na sve tri komponente.

Zatim nude niz hipoteza o tome kako bi se ta tri obrasca radoholičara mogla međusobno razlikovati. Stoga bi radoholičari bili perfekcionističniji, doživljavali bi veći stres i prijavljivali više simptoma fizičkog zdravlja. Postojanje različitih tipova radoholičarskih obrazaca moglo bi pomoći u pomirenju proturječnih opažanja i prethodno navedenih zaključaka. Osim ova tri tipa radoholičara, Spence i Robbins (1992) identificirali su još tri tipa:

1. Neangažirani radnici (engl. Uninvolved workers - UWs) – imaju nisku ocjenu za sve tri komponente radoholizma.
2. Opušteni radnici (engl. Relaxed workers - RWs) – imaju nisku ocjenu kada je u pitanju osjećaj motivacije i uključenosti u posao, a visoku kada je u pitanju užitek u radu.
3. Razočarani radnici (engl. Disgruntled workers - DWs) - imaju nisku uključenost i uživanje, a visoku motivaciju/želju za poslom (nalikuju izgorjelim radnicima).

Tabela 1. Radoholičarska trijada

Vrste radoholičara	Dimenzije radoholizma		
	Motivacija	Užitak u radu	Uključenost u posao
Pravi radoholičar	visoka	nizak	visoka
Radni entuzijast	niska	visok	visoka
Entuzijastični radoholičari	visoka	visok	visoka
Neangažirani radnici	niska	nizak	niska
Opušteni radnici	niska	visok	niska
Razočarani radnici	visoka	nizak	niska

Izvor: Spence, J.T. i Robbins, A.S. (1992)

Spence i Robbins (1992) su uporedili ovih šest tipova radoholičara na temelju zdravstvenih tegoba, pronalazeći značajan ukupni učinak tipa radoholičara. Primijetili su, na uzorku socijalnih radnika na akademskim pozicijama, da su radoholičarke (Ws) prijavile značajno više zdravstvenih tegoba nego radne entuzijastkinje (WEs) i entuzijastične radoholičarke (EWs). Muškarci radoholičari (Ws) su prijavili znatno više zdravstvenih tegoba nego radni entuzijasti (WEs). Spence i Robbins nagađali su da će radoholičari (Ws) vjerovatno pokazati veću anksioznost od drugih tipova radoholičara, obzirom da također postižu više rezultate na skali stresa na poslu, a više nivoe anksioznosti vjerovatno će biti povezane s više zdravstvenih tegoba. Burke (2000) je u svojoj studiji ponovio istraživanje Spencea i Robbinsa na uzorku menadžerskih i profesionalnih žena i muškaraca. Osim toga, uključio je i brojne pokazatelje emocionalne i fizičke dobrobiti. Predvidio je da će radni entuzijasti (WEs), entuzijastični radoholičari (EWs) i opušteni radnici (RWs) izvijestiti o pozitivnijem emocionalnom i fizičkom blagostanju, odražavajući viši nivo zadovoljstva u radu, ali također uključuju niži nivo poriva. Radoholičari (Ws), neangažirani radnici (Uws) i razočarani radnici (DWs) bi izvijestili o manje pozitivnom psihološkom blagostanju. Naprimjer, Bonebright, Clay i Ankenman (2000) pokazali su jasne razlike između dva tipa radoholičara, entuzijastičnog radoholičara i radoholičara, koje su opisali Spence i Robbins (1992). Entuzijastični radoholičari imali su viši nivo životnog zadovoljstva i osjećaja svrhe u životu od radoholičara. Buelens i Poelmans (2004) ispitivali su ove dvije vrste radoholičara na temelju organizacijskih korelata i također pronašli značajne razlike među njima. Zaposlenici koji pripadaju kategoriji entuzijastičnih radoholičara bili su zadovoljniji svojim društvenim odnosima na poslu i iskazivali su manju namjeru da napuste kompaniju nego radoholičari.

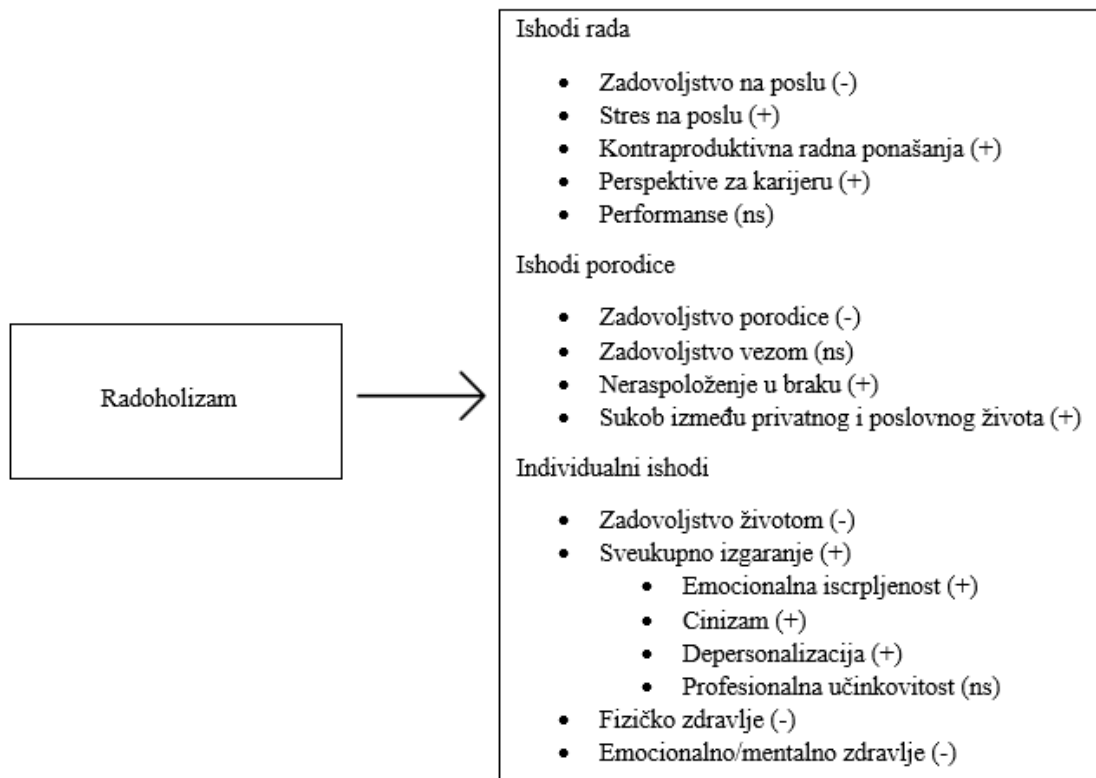
Fassel (1990) predlaže tri faze radoholizma, na temelju svog kliničko-istraživačkog rada. U ranoj fazi, radnik preuzima više posla nego što se može obaviti i stalno je zauzet, ponekad zanemarujući druge bitne ljude u svome životu. U srednjoj fazi, radnik se udaljava od ličnih odnosa i doživljava neke fizičke posljedice kao što su gubitak sna i promjene težine. U kasnoj fazi, radnik trpi ozbiljnije emocionalne i fizičke posljedice.

Model koji može pojasniti proces nastanka radoholizma je PACE model specifičnosti ovisnosti (Sussman i Sussman, 2011). Specifičnost ovisnosti odnosi se na to kako se različita ponašanja ovisnosti mogu razviti kao funkcija četiri varijable: pragmatike (P – engl. pragmatics), privlačnosti (A – engl. attractiveness), komunikacije (C – engl. communication) i očekivanja (E – engl. expectations). Što se tiče pragmatike, da bi neko postao radoholičar, prvo se mora zaposliti. Također je potrebno raditi u okruženju u kojem se ima prilika dugo raditi. Suprotno zloupotrebi supstanci, ne treba se uključiti u transakciju kao što je zamjena novca za drogu. Suprotno tome, neko može dobiti dodatni novac za naporan rad. Osoba se samonjeguje u tom smislu. Što se tiče privlačnosti, moguće je da postoje relativno ranjive osobe koje imaju veću žurbu u poslu nego druge. Oni mogu, ali i ne moraju, doživjeti sličnu žurbu ako im se pruži prilika za druge ovisnosti. Što se tiče komunikacije, vjerovatno će se razviti vokabular koji se posebno odnosi na posao koji identificira radoholičarski životni stil. Za razliku od upotrebe droga, vjerovatno nema potrebe za upotrebom šifriranih riječi da bi se od drugih sakrila namjera uzimanja ovisnosti. S druge strane, kod radoholičara može postojati tendencija skrivanja svoje namjere od okruženja umanjivanjem važnosti onoga što namjeravaju učiniti (npr. govoreći: "Samo moram svratiti u ured na trenutak ili dva"). Na kraju, što se tiče očekivanja, čak i dok više ne uživa u poslu, radoholičar još uvijek može doživjeti trenutke ovisnosti, možda kad započne novi zadatak ili nakon što mu se plati. Na ovaj način se može zamisliti pojava radoholizma putem PACE modela, koji ilustrira sličnosti i razlike u odnosu na druge ovisnosti, te se dalje na osnovu različitih tipova obrazaca ponašanja radoholičara mogu procijeniti različiti tipovi radoholičara.

4. ISHODI RADOHOLIZMA

Prethodna poglavlja o pojmu radoholizma i osobinama radoholičara predstavljaju bitan uvod ovome poglavlju koje se bavi ishodima radoholizma. Kao i o svemu što se tiče pojma radoholizma, autori su se kosili različitim mišljenjima i po pitanju ishoda radoholizma. Pa tako, neki autori su uvidjeli pozitivne, a neki negativne ishode radoholizma na privatni i poslovni život. Lošije mentalno i fizičko zdravlje, kao i povećanje sukoba između porodice i posla samo su neki od negativnih ishoda radoholizma, dok se povećano zadovoljstvo poslom i povećana produktivnost na radnom mjestu smatraju pozitivnim ishodima. Ovi i mnogi drugi ishodi na poslovni i privatni život radoholičara prikazani su u nastavku ovog poglavlja. Za početak, Slika 2. prikazuje ishode radoholizma koje su predstavili Clark *et al.* (2016). Pozitivan predznak (+) označava značajan pozitivan odnos s radoholizmom, negativan predznak (-) označava značajan negativan odnos, a (ns) označava neutralan odnos.

Slika 2. Pregled ishoda radoholizma



Izvor: Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. i Baltes, B. B. (2016)

4.1. Radoholizam u privatnom životu

Istraživači i teoretičari se ne slažu oko mogućih štetnih učinaka radoholizma i raspravljali su o brojnim potencijalnim posljedicama radoholizma u literaturi. Ishiyama i Kitayama (1994) utvrdili su da se radoholičari primarno usredotočuju na svoje "ja u karijeri" zbog samopotvrđivanja, dok zanemaruju druge važne aspekte sebe (tj. transpersonalno ja, transkulturalno-egzistencijalno ja, porodično ja i fizičko ja). Pretpostavili su da ovaj ograničeni fokus samopotvrđivanja može rezultirati fizičkim simptomima, otuđenjem od prijatelja i porodice, nedostatkom razvoja autentičnog ja i egzistencijalnom krizom. Mogu se pojaviti poteškoće, posebno kada je karijera na neki način ugrožena (npr. gubitak posla, odlazak u penziju). Pretjerani rad i radoholizam mogu uzrokovati fizičke simptome (npr. čireve, bol u prsima), probleme sa spavanjem i iscrpljenošću, debljanje, anksioznost i depresiju, pa čak i smrt (Ishiyama i Kitayama, 1994). Izraz "*Karoshi*", koji je definirao Tetsunojo Uehata u Tokiju 1980-ih, odnosi se na smrt ili trajni invaliditet (npr. bolest srca, smrtonosni astmatični napadi, samoubistvo) od prekomjernog rada (Ishiyama i Kitayama, 1994). Holland (2008) sugerira da radoholizam pokušava ublažiti psihičku bol, ali naknadno stvara bol za sebe i druge. Spence i Robbins (1992) izvijestili su da pojedinci sa opsesivnim radnim navikama imaju više zdravstvenih tegoba, imaju više poteškoća u delegiranju i osjećaju veći stres zbog svog posla. Haymon (1992) je otkrio da osobe sa opsesivnim radnim

navikama pokazuju veću anksioznost, ljutnju i depresiju nego osobe bez opsesivnih radnih navika. Machlowitz (1978) i Treuman (1995) su u svojim istraživanjima iznijeli da se radoholičari mogu osjećati previše zaposlenima da bi se brinuli o svojim zdravstvenim potrebama. Robinson (1998), koji je opsežno pisao o temi radoholizma, tvrdio je da radoholizam utječe na pojedince ne samo fizički nego i emocionalno, odvajajući ih od ostatka svijeta i uzrokujući da budu u vlastitom hladnom, mračnom, usamljenom svijetu samo za zadatke koje treba dovršiti.

U svojoj studiji Bonebright, Clay i Ankenmann (2000) otkrili su da radoholičari imaju više sukoba između posla i privatnog života nego neradoholičari. Radoholizam ne utječe samo na pojedinačne ovisnike o radu, već prodire i u živote radoholičarevih kolega s posla, prijatelja i članova porodice. Radoholičari mogu negativno utjecati na sve članove porodice, kod kojih se mogu razviti niz mentalnih zdravstvenih problema, ističu Robinson i Chase (2000). Međuljudski odnosi mogu biti periferni za posao u životima radoholičara, što može dovesti do bračnih sukoba, razvoda i psiholoških posljedica za djecu, složili su se različiti autori (Carroll i Robinson, 2000; Machlowitz, 1978; Robinson i Kelley, 1998). Prvu studiju koja je direktno istraživala odnos između radoholizma i porodičnog funkcionisanja proveli su Robinson i Post (1997), kada su otkrili da radoholizam ometa intimne odnose i da je u pozitivnoj korelaciji s porodičnom disfunkcionalnošću. Također su naveli da će pojedinci s visokim stepenom radoholičarskog ponašanja vjerovatnije doživljavati svoje sadašnje porodice kao osobe koje imaju manje učinkovite sposobnosti rješavanja problema, lošiju komunikaciju, manje jasno utvrđene porodične uloge, manje afektivnih odgovora, manje afektivne uključenosti i niže opšte porodično funkcionisanje nego pojedinci s umjerenim do niskim stepenom radoholizma. Za radoholičara porodica postaje produžetak posla i karijere, a članovi porodice moraju oblikovati svoje živote oko interesa i vrijednosti radoholičara (Pietropinto, 1986; Robinson, 1998).

Robinsonova (2000b) studija slučaja pokazuje da članovi porodice često nerado istupaju iz straha da će biti označeni kao “nezahvalnici” za materijalne nagrade koje stvara radoholičarski način života. Carroll (2001) sugerira da ovaj nedostatak razumijevanja može navesti supružnike radoholičara da preispitaju svoje vlastite percepcije i osjećaje i da se pitaju imaju li možda oni problem. Dok vide prijatelje i kolege kako radoholičara hvale i finansijski nagrađuju, supružnici potiskuju svoju ličnu bol i tiho vjeruju da s njima nešto nije u redu. S vremenom članovi porodice izgrade obrazac odgovora na radoholizam svojih voljenih (Robinson, 1998). Supružnici radoholičara, za razliku od supružnika alkoholičara, opsjednuti su pokušajima da radoholičare natjeraju da obuzdaju svoje kompulzivno ponašanje i provedu više vremena u vezi. Porodice radoholičara navode da se osjećaju usamljeno, nevoljeno, izolirano, te emocionalno i fizički napušteno (Robinson, 1998). Uobičajena pritužba je da su radoholičari, čak i kad su fizički prisutni, emocionalno nedostupni i nepovezani s porodicom. Supružnici radoholičara možda su sami odgajali djecu i žale se da su većinu roditeljskih obaveza bacili na njih. Ispunjeni ogorčenošću zbog ovakvog jednostranog uređenja, skloni su reagirati ljutnjom i prigovaranjem. Neki radoholičari tada koriste verbalne pritužbe kao opravdanje za svoju fizičku i emocionalnu

povučenost. Stoga, često dolazi do cirkularnosti kada radoholičari tvrde da ne bi toliko radili da ih supružnici ne gnjave, na što supružnici uzvraćaju da ih ne bi gnjavili da toliko ne rade (Robinson, 1998). U progresivnim stadijima svog stanja, radoholičari ne toleriraju prigovore svojih supružnika na njihov rad (imaju agresivan ili pasivno-agresivni pristup). Prikrivanje njihovog rada pokušaj je izbjegavanja kritika i sukoba sa supružnikom, slično kao kad alkoholičar skriva pивske boce.

U slučajnom uzorku od 326 supružnica u sklopu istraživanja koje su proveli Robinson, Carroll i Flowers (2001), supružnice radoholičarke imale su viši nivo bračne otuđenosti, manje pozitivnog utjecaja na muževe i viši vanjski lokus kontrole od supružnica neradoholičarki. Bez sumnje, radoholizam opterećuje bračnu vezu. Istraživanje Američke akademije bračnih advokata navelo je preokupaciju poslom kao jedan od četiri glavna uzroka razvoda (Robinson, 1998). Rezultati istraživanja na 3000 muškaraca pokazali su da je njih 83% izjavilo da su njihovi lični odnosi narušeni stresom na poslu (Weeks, 1995). Uobičajeni stil radoholičara u bračnim nesuglasticama je izbjegavanje sukoba ili korištenje pasivno-agresivnih obrazaca ponašanja kao što su šutnja i durenje.

Mnogi supružnici opisuju život s radoholičarima kao živu noćnu moru (Robinson, 1998), a za neke to može dovesti do očajja i, u rijetkim slučajevima, do nasilja. Primjer nasilja koje je poteklo od radoholizma nastao je 1972. godine kada je Earl D. Rhode, direktor u usponu, nakon dugog radnog dana došao kući sa aktovkom punom posla. Istu večer supruga mu je ispalila metak u glavu, a novinska priča citirala je komšije koji su rekli da se supruga žalila na muževljevu sedmodnevnu radnu sedmicu (Walsh, 1987). Međutim, nekoliko drugih autora uputilo je dokaze da radoholizam možda nije štetan za bračne odnose. Naprimjer, Burke (2000) je otkrio da ne postoji veza između radoholizma i stvarnih razloga za razvod. Nadalje, McMillan, O'Driscoll i Brady (2004) otkrili su da su radoholičari i njihovi partneri ili supružnici sami prijavili zadovoljstvo svojim ličnim odnosima. U ovim nalazima radoholičari su bili svjesni svojih problema (nisu ih poricali kako se očekivalo), te su koristili svoje intimne odnose kao oblik mehanizma za suočavanje ili zaštitu od stresa. Primjer kako dob radoholičara može utjecati na kontekst je činjenica da će mladi radnik bez porodice vjerovatno osjećati uspjeh i primiti relativno malo društvenih kritika u odnosu na stariju osobu sa supružnikom i djecom koja pokazuje isto ponašanje (Griffiths, 2005a).

Robinson i Kelley (1998) su u svome istraživanju otkrili da su djeca radoholičara prijavila veću depresiju, anksioznost, opsesivno-kompulzivne tendencije i vanjski lokus kontrole u odnosu na djecu neradoholičara. Carroll i Robinson (2000) proučavali su 207 studenata dodiplomskog studija, koji su bili djeca radoholičara, alkoholičara ili iz opće populacije. U tom istraživanju oni su zaključili da su odrasla djeca radoholičara imala veću učestalost depresije i parentifikacije (tj. zamjene uloga između roditelja i djeteta) nego odrasla djeca neradoholičara. Otkrili su da su djeca radoholičara i alkoholičara relativno vjerovatno prerano preuzela ulogu roditelja. Ti su mladi takvo ponašanje pripisivali radoholizmu ili alkoholizmu svojih roditelja. Autori su primjetili sličnost između "skupina ovisnosti" u smislu utjecaja na mlade, pa je istraživanje pružilo dodatnu podršku gledanju na radoholizam

kao na ovisnost. Isto tako, Chamberlin i Zhang (2009) proučavali su 347 mladih studenata i pronašli povezanost između percipiranog roditeljskog radoholizma i vlastitog radoholizma, a djeca koja su prijavila veću percepciju roditeljskog radoholizma prijavila su niže samoprihvatanje, dobrobit i više fizičkih tegoba (npr. često razbolijevanje), što su njegovi autori protumačili kao konzistentno s literaturom o djeci alkoholičara. Searey (2000) u svojoj studiji navodi kako odrasla djeca radoholičara imaju značajno više rezultate u pogledu anksioznosti, depresije, negativnog pogleda na porodicu i vlastitog rizika od radoholizma u usporedbi sa odraslom djecom neradoholičara.

Na osnovu ovih, ali i brojnih drugih istraživanja, jasno je da radoholizam može negativno utjecati na razvoj djece, iako se, istina, malo pažnje pridaje ovom pitanju otkako je Oates (1971) identificirao četiri simptoma radoholičara iz svojih razgovora s nekolicinom djece pogođene radoholizmom roditelja. Preokupacija je bila najznačajniji simptom koji su navodila djeca radoholičara čiji su roditelji uvijek imali nešto drugo na umu. Drugi simptom bila je žurba, jer su im roditelji uvijek bili u žurbi. Razdražljivost je bila izražena onda kada su roditelji bili toliko duboko uronjeni u svoj posao da su bili ljuti i mrzovoljni. Povezano s činjenicom da su djeca smatrala da roditelji radoholičari shvataju posao preozbiljno i da im nedostaje humora, djeca su prepoznala četvrti simptom, a to je roditeljska depresija zbog posla.

Studije slučaja djece koje su proveli Oates (1971) i Robinson (1992, 1998) su pokazale da potomci radoholičara postaju ogorčeni zbog emocionalne odsutnosti svojih roditelja. Psihološki nedostupni svojim potomcima, radoholičari općenito ne preuzimaju aktivnu ulogu u razvoju svoje djece. Kad to radoholičari rade, često je to kako bi bili sigurni da njihova djeca savladavaju vlastite perfekcionističke standarde. Očekivanja su često nedostižna za djecu radoholičara koja svoj neuspjeh internaliziraju kao vlastitu nesposobnost. Za razliku od porodice alkoholičara u kojima djeca mogu isticati bocu kao izvor svog nezadovoljstva, u porodicama radoholičara nema vidljivog razloga za zbunjenost ili frustraciju, navodi Porter (1996).

Robinsonova (1998) klinička literatura sugerira da mnoga djeca radoholičara nose isto nasljeđe kao i njihovi roditelji radoholičari, odnosno da postaju usmjerena na drugu stranu i traže odobrenje kako bi ispunili očekivanja odraslih. Zbog toga se opisuju kao samokritični, perfekcionistični, pretjerano samozahvatjevn i kameleoni u odraslim vezama, željni odricanja od sebe radi odobravanja drugih. Djeca čiji su roditelji radoholičari imala su značajno viši nivo depresije, pa su svoje porodice ocijenila disfunkcionalnijima, te su i sama bila izložena većem riziku od radoholizma. Robinson (1998, 1999) tvrdi da se u porodicama koje vode radoholičari koji obično izoliraju djecu od roditeljskog svijeta odraslih poremete ili zamagljuje generacijske linije, a da ta djeca postaju ono što porodični terapeuti nazivaju roditeljskom djecom. Roditeljska djeca su po definiciji koju daje Chase (1999, str. 62) "roditelji svojim roditeljima i žrtvuju vlastitu potrebu za pažnjom, utjehom i vodstvom kako bi se prilagodila i brinula za emocionalne potrebe i težnje roditelja ili drugog člana porodice". Tipičan primjer je dijete koje je uzdignuto u položaj odrasle osobe u porodičnom sistemu

kako bi se prilagodilo emocionalnoj potrebi roditelja za intimnošću, tako što postaje odrasla osoba u kući tokom emocionalnog odsustva roditelja radoholičara. Drugi scenarij postoji kada je supružnik neradoholičar opsjednut ulogom samohranog roditelja tokom radoholičareve odsutnosti, a djeca (obično najstarija) postaju roditelji kada se od njih traži da postanu pretjerano odgovorni u ranoj dobi prije nego što se i sama u potpunosti emocionalno izgrade. Primjeri uključuju preuzimanje kućanskih poslova ili odgovornosti za brigu o mlađoj braći i sestrama kako bi se uspostavila ravnoteža u porodici. Ovakav tretman djece u njihovim ranim fazam odrastanja se godinama kasnije reflektuje kroz vlastitu ličnost, stvarajući "rupu iznutra". Disfunkcija izvorne porodice se lahko može prenijeti na potomstvo.

4.2. Radoholizam u poslovnom životu

Radno mjesto se stalno mijenja. Tehnologija je učinila da kancelarija nije jedino mjesto gdje se može raditi. Posljedično, to otežava ljudima da se odvoje od posla. Slanje e-pošte i telefoniranje mogu se obavljati bilo kada i bilo gdje. Ta sposobnost da ostanu povezani s poslom, u kombinaciji s radnim okruženjem u kojem se od zaposlenika očekuje da ostanu povezani, može dovesti do negativnih ishoda. Prekomjerno radno vrijeme ometa nečiju ravnotežu između posla i privatnog života, što otežava sudjelovanje u slobodnim aktivnostima. To je posebno istinito u organizacijama s klimom pretjeranog rada u kojima radoholizam ima tendenciju pogoršanja. Kada se proučavao radoholizam, fokus je uglavnom bio na njegovim implikacijama na radno mjesto, radnu produktivnost, te savjetovanje i razvoj karijere (npr. Naughton, 1987; Porter, 1996). Čak su i karijerni i organizacijski teoretičari posvetili malo pažnje konceptu radoholizma, unatoč tome što je identificiran kao sve važniji faktor u radnim karijerama mnogih pojedinaca (Naughton, 1987; Porter, 1996).

U smislu razvoja karijere, Weinberg i Mauksch (1991) otkrili su da obrasci interakcije na koje su ljudi navikli u porodicama često igraju nepriznate uloge u njihovim životima i mogu pridonijeti neželjenim pritiscima i stresovima na poslu. Matthews i Halbrook (1990) sugeriraju da odrasli iz disfunkcionalnih porodica traže visoko stresne poslove u kojima je ovisnost o radu raširena, jer u svojim porodicama razvijaju visoku toleranciju na stresne i haotične uslove. Postoje izvješća (npr. Kiechel, 1989; Robinson, 1998, 1999) koja sugeriraju da postoji obrazac između problema vezanih uz porodicu i radnih navika, te da radoholičari ne samo da prenose svoje percepcije i kompulzivne radne navike u svoje porodice, već i na radno mjesto. Radoholičari, posebno menadžeri, pokazuju tendencije ponašanja koje mogu utjecati na druge u organizaciji, kao što je često provjeravanje učinka svojih zaposlenika (Graves *et al.*, 2006). Galperin i Burke (2006) otkrili su da su zaposlenici s visokim radnim nagonom vjerovatnije uključeni u destruktivne devijantne radnje prema kolegama (npr. javno posramljivanje). Saradnici mogu izbjegavati radoholičare zbog konfliktnih interakcija, te što je još gore, interakcije s radoholičarima, posebno menadžerima, mogu stvoriti efekt mrežkanja, šireći iste tendencije ponašanja u cijeloj organizaciji (Graves *et al.*, 2006).

Stres na poslu pozitivan je korelat radoholizma i pozitivno je povezan sa izgaranjem, nezadovoljstvom poslom i namjerom odlaska (Aziz i Zickar, 2006). Iwasaki (2001) navodi da slobodno vrijeme pomaže u smanjenju negativnog utjecaja stresa na poslu. Iz organizacijske perspektive, radoholizam je na različite načine povezan sa zahtjevima posla, resursima posla, organizacijskim ponašanjem i dobrobiti zaposlenika (Schaufeli *et al.*, 2009). Konkretno, pozitivno je povezan sa zahtjevima posla, ali je negativno povezan s resursima posla i dobrobiti zaposlenika. Kompanije s klimom pretjeranog rada također mogu poticati radoholizam kod onih pojedinaca koji imaju visoku motivaciju za postignućem, perfekcionizam, savjesnost i samoefikasnost (Mazzetti *et al.*, 2014). Kada zaposlenici osjećaju da zahtjevi na poslu ne odgovaraju resursima koji su im dostupni, to rezultira i psihološkim i fizičkim naporom koji se naziva radni stres. Stresori uzrokuju procjenu situacije, što može potaknuti kontraproduktivne bihevioralne ili psihološke reakcije. Štaviše, ovi uzroci stresa čine da se zaposlenici osjećaju ugroženo, što dovodi do negativnih reakcija (npr. anksioznosti) koje stvaraju napetost (Spector, 2002). Zauzvrat, stres na poslu rezultira negativnim ishodima kao što su izostanak s posla, izgaranje i fluktuacija. Utjecaj stresa na poslu je fiziološke i psihološke prirode. Fizički simptomi uključuju visok nivo kortizola, gastrointestinalne probleme i poremećaje spavanja, visoki krvni pritisak i povećan rizik od moždanog udara (Ganster i Schaubroeck, 1991). Obzirom da se stresori i dalje ne rješavaju, izgaranje je jedan od najvećih psiholoških simptoma stresa na poslu (Ganster i Schaubroeck, 1991). S druge strane, sagorijevanje je povezano s problemima mentalnog zdravlja kao što su depresija, anksioznost i problemi sa spavanjem (Song *et al.*, 2017). Slično tome, stres na poslu povezan je s većim rizikom od kliničke depresije i suicidalnih ideja (Loerbroks *et al.*, 2016).

Istraživači Haraguchi, Tsuda i Ozeki (1991) također su ustvrdili da je radoholizam usko povezan s jakim reakcijama stresa na poslu kao što su depresija, anksioznost, ljutnja i razdražljivost, te ponašanjima kao što su izostanak s posla, povlačenje u sebe, niska produktivnost, pogreške i sklonost nesrećama. Izvijestili su da su radnici s visokim reakcijama na stres radili više sati sedmično (preko 70 sati) nego radnici s niskim reakcijama na stres. Zapravo, obzirom da je smrt od prekomjernog rada postala tako uobičajena u japanskoj kulturi (o čemu je detaljnije bilo riječi u prethodnim poglavljima), Japanci su osmislili naziv za ovu pojavu – "*karoshi*". *Karoshi* je među korporativnim radnicima u njihovim 40-im i 50-im godinama postao toliko uobičajen da je japansko radno mjesto prozvano "poljem smrti" (Ishiyama i Kitayama, 1994). U japanskim porodicama muž radoholičar obično ima prilično marginalno članstvo u porodici. Kada porodica formira unutrašnji savez isključujući marginalnog oca, on će se vjerovatno osjećati neželjenim kod kuće, što pojačava njegovu želju da se vrati u poznato radno okruženje (Ishiyama i Kitayama, 1994). Ovo marginalno sudjelovanje u porodičnom životu ima negativan utjecaj na radoholičare tokom penzije. Japanske supruge koriste pogrdni izraz "*nure-ochiba*" (mokri opali list) za oslovljavanje penzionisanog muža radoholičara, koji ne zna šta bi sa sobom kada ne radi i koji se mota po kući očekujući da njegova žena budu zadužena za svo slobodno vrijeme (Ishiyama i Kitayama, 1994).

Porter (1996) je tvrdio da menadžeri trebaju smjernice za prepoznavanje zaposlenika radoholičara i njihova neučinkovita ponašanja koja su prethodno prošla nezapaženo ili su bila nagrađena kako bi se smanjili previsoki troškovi povezani sa izostancima s posla, izgaranjem, zdravstvenim problemima i rasipanjem ljudskog potencijala. Robinson (2000) u svom djelu navodi da trošak zdravstvenih problema povezanih sa ovisnošću o radu u korporativnoj Americi iznosi i do nekoliko stotina miliona godišnje. Neophodno je da menadžeri ljudskih resursa obrate pažnju, ne samo na radne navike zaposlenika, već i na simptome radoholizma koji se odnose na kogniciju i emocije. Štaviše, stručnjaci za ljudske resurse trebaju redovno širiti i ažurirati znanje o radoholizmu i vrstama radoholičara među zaposlenicima. Na taj način će osvijestiti ljude o radoholizmu i možda moći oblikovati organizacijsku kulturu koja stavlja naglasak na zdravlje i dobrobit zaposlenika. Radoholizam se također mora posmatrati unutar širih socio-kulturnih i ekonomskih okruženja koja na njega utječu, kao što su konkurentna tržišta rada, stagnirajuće plaće i viši troškovi života, ali iznenađujuće malo pažnje tome se posvećuje u akademskoj literaturi. Mnogi časopisi i novinski članci žale se na miješanje radnih i neradnih aktivnosti i okrivljuju tehnološki napredak (npr. Erase-Blunt, 2001) za jednostavnost obavljanja radnih zadataka kod kuće ili na odmoru. Drugi podmukli faktori koji mogu utjecati na percipiranu učestalost radoholizma potječu od poslodavca, kao što su zahtjevi za povećanom produktivnošću, sistemi poticaja za veću produktivnost i radna kultura koja cijeni lojalnost poslu (Piotrowski i Vodanovich, 2006). Globalno tržište, ekonomska nesigurnost i kulturna vrijednost konzumerizma također mogu utjecati na percipiranu nesigurnost posla, stvarajući osjećaj hitnosti na poslu i potičući početne faze pretjeranog rada.

5. RAVNOTEŽA IZMEĐU PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

Ravnoteža između privatnog i poslovnog života pojam je koji za mnoge intuitivno ima smisla, ali ga je teško postići. Posao igra važnu ulogu u životima mnogih. Zauzima veliki dio budnih sati tokom tradicionalne radne sedmice. Često posao ima prednost nad svim ostalim sferama u životima većine. Želja za profesionalnim uspjehom može pojedinca natjerati da vlastitu dobrobit ostavi po strani. Zato je tako važno voditi brigu i o područjima života koja nas održavaju zdravima i sretnima. Stvaranje skladne ravnoteže između privatnog i poslovnog života ili integracije poslovnog i privatnog života ključno je za poboljšanje ne samo fizičkog, emocionalnog i mentalnog blagostanja, već i za uspjeh u karijeri. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života često se koristi za opisivanje kompromisa. Usklađuje vrijeme provedeno na poslovnim projektima s vremenom provedenim sa porodicom, prijateljima i ličnim interesima. Upravo je ovaj kompromis, ravnoteža između privatnog i poslovnog života, ključni pojam razmatranja u ovom poglavlju. Kao ključni dio ovoga rada, veza između prethodno obrađenog radoholizma i predstojeće ravnoteže život-posao objašnjena je u posljednjem dijelu ovog poglavlja.

5.1. Pojam ravnoteže između privatnog i poslovnog života

S napretkom komunikacijske tehnologije promijenio se tradicionalni obrazac rada. Ljudi mogu raditi bilo gdje i bilo kada, pa je granica između posla i ličnog života zamagljena (Jones, Burke i Westman, 2006). Takve promjene mogu povećati radno vrijeme radnika i sukob između posla i privatnog života (Oates, 1971; Robinson, 1999). Jedna od temeljnih pretpostavki radoholizma je da jedan aspekt života (posao) nije u ravnoteži s drugim aspektima života, stoga je radoholizam neka vrsta životne neravnoteže. Za one koji misle da je glavni cilj u životu rad, njihova karijera postaje srž života. Međutim, ljudi imaju ograničeno vrijeme i moraju obavljati mnoge druge aktivnosti osim svojih poslova. Bez ravnoteže između to dvoje, trpi mnogo toga u oba ova polja. Izraz "*ravnoteža između privatnog i poslovnog života*" nastao je 1986. godine (Lockwood, 2003), iako je njegova upotreba u svakodnevnom jeziku bila sporadična niz godina. Međusobno povezani koncepti ravnoteže između posla i života, ravnoteže između posla i porodice, sukoba između posla i života, sukoba između posla i porodice dobili su na značaju zbog promjena u društvu i na radnom mjestu. Greenhaus i Beutellu (1985) navode da je ravnoteža između posla i života poremećena kada pritisci jedne uloge otežavaju udovoljavanje zahtjevima druge, što dovodi do sukoba između posla i života.

Značenje ravnoteže posao-život ima kameleonske karakteristike. Različitim skupinama znači različite stvari, a značenje često zavisi od kontekstu razgovora i stajališta govornika. Početna, relativno uska definicija može biti u obliku da pojedinac ima dovoljno vremena za ispunjavanje obaveza kod kuće i na poslu. Ovo nastoji integrirati objektivne i subjektivne definicije, ali ne može lahko prihvatiti one koji su nedovoljno iskorišteni i kod kuće i na poslu. Stoga možemo pokušati razdvojiti subjektivne i objektivne definicije, postavljajući tako empirijsko pitanje kako su one povezane. Subjektivna definicija tada jednostavno postaje "percipirana ravnoteža između posla i ostatka života". Ova subjektivna ravnoteža može se pojaviti u raznim oblicima. Za neke bi prednost mogla biti provesti duge sate na poslu, možda zbog faze karijere, možda zbog ograničenog života izvan posla. Za druge može vrijediti suprotno i smatra se da postoji ravnoteža tamo gdje se neki posao odvija, ali je podređen zahtjevima doma. Neravnoteža se također može pojaviti zbog odsutnosti posla. Subjektivna percepcija ravnoteže ključna je za svaku analizu ovog pitanja. Međutim, dokazi o posljedicama određenih obrazaca ponašanja, kao što je predugo radno vrijeme, doveli su do zakonodavnih i društvenih pokušaja da se ravnoteža definiira objektivnije. Naprimjer, Clark (2000, str. 751) definiira ravnotežu kao "zadovoljstvo i dobro funkcioniranje na poslu i kod kuće, s minimalnim sukobom uloga". U praksi su se stoga definicije usredotočile na vrijeme i ulogu. Europsko zakonodavstvo definiira 48 radnih sati sedmično kao odgovarajući maksimum, a pregledi literature o radnom vremenu i zdravlju (Sparks *et al.*, 1997) daju neke naznake da kada ljudi rade puno duže od tog vremena, njihovo zdravlje i učinak se mogu početi pogoršavati. Objektivna definicija koju ovo implicira jeste da će oni koji redovno rade više od 48 sati sedmično imati neravnotežu između posla i ostatka života. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života, osim odnosa između radnih i porodičnih funkcija, uključuje i druge uloge u drugim područjima života. Različiti naučnici različito su definirali ravnotežu

između poslovnog i privatnog života. Rane konceptualizacije ravnoteže između poslovnog i privatnog života bile su usredotočene na pojam jednake raspodjele resursa između radnih i porodičnih ili drugih životnih uloga. Slijedeći ovaj pristup, Kirchmeyer (2000, str. 81) je to promatrao kao "ravnomyjnu raspodjelu vremena, energije i predanosti u svim životnim domenama kako bi se postiglo zadovoljstvo u tim domenama". Marks i MacDermid (1996, str. 421) ravnotežu uloga definiraju kao "tendenciju da se u potpunosti uključi u izvođenje svake uloge u cjelokupnom sistemu uloga". Felstead *et al.* (2002, str. 56) definiraju ravnotežu između poslovnog i privatnog života kao "odnos između institucionalnog i kulturnog vremena i prostora rada i nerada u društvima u kojima se dohodak pretežno stvara i distribuira preko tržišta rada". Na temelju gore navedenih perspektiva, Greenhaus *et al.* (2003, str. 513) su definirali ravnotežu između posla i porodice kao "mjeru u kojoj je pojedinac jednako angažiran i jednako zadovoljan svojom radnom i porodično ulogom". Sve ove definicije dijele ideju da ravnoteža odražava jednaka iskustva u radnim i porodičnim ulogama. Usredotočujući se na porodicu kao istaknuti aspekt života u domeni izvan posla, ne uzimaju se u obzir drugi aspekti života izvan posla (npr. kućanske obaveze, lični interesi). Stoga je Fisher (2001) razvio širi pojam nazvan ravnoteža između poslovnog i privatnog života, u kojem se "neravnoteža" odnosi na profesionalni stresor temeljen na izgubljenim resursima vremena (npr. količina vremena provedenog na poslu u odnosu na vrijeme provedeno u neradnim aktivnostima), energije (npr. nedostatak energije za obavljanje neradnih aktivnosti nakon cjelodnevnog rada) i osjećaja prema poslu i ličnom životu.

Rad zahtijeva radno vrijeme, intenzitet rada i udio radnog vremena provedenog na radu. Dodatni radni sati oduzimaju vrijeme od kuće, dok visoki intenzitet rada ili radni pritisak mogu rezultirati umorom, tjeskobom ili drugim nepovoljnim fiziološkim posljedicama koje utječu na kvalitetu doma i porodičnog života. Porodični zahtjevi uključuju teme kao što su uloge pojedinaca (npr. otac, majka), porodične odgovornosti (npr. briga o djeci, kućni poslovi) briga o starim članovima, djeci. Osim toga, postoje neki drugi zahtjevi u ravnoteži između poslovnog i privatnog života osim porodice i programa za opuštanje, odmor, sport i lični razvoj. Ravnoteža između posla i privatnog života nije ravnomyjna raspodjela vremena na posao, porodicu i lične zahtjeve. U literaturi (Delecta, 2011) se također ističe da je ravnoteža između poslovnog i privatnog života subjektivna pojava koja se mijenja od osobe do osobe. U tom smislu, ravnotežu između poslovnog i privatnog života treba posmatrati kao mudru raspodjelu raspoloživih resursa poput vremena, misli i rada među elementima života. Dok neki usvajaju filozofiju "raditi da bi živio" i vide posao kao cilj, drugi smatraju ključnom filozofiju "živjeti da bi radio" i rad smještaju u središte života. Prema Loweu (2005, str. 35), "sukob između poslovnog i privatnog života utječe na opću dobrobit pojedinca uzrokujući probleme kao što su nezadovoljstvo životom, dugotrajna tuga, korištenje droga ili alkohola". Među muškarcima i ženama podjednako, frustrirajuća potraga za ravnotežom između posla i privatnog života česta je tema razgovora, obično prevedena u nedostatak vremena i/ili podrške za obavljanje, rješavanje, upravljanje radnim obavezama ili ličnim odgovornostima.

Mnoge stvari u životu određuju ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Pojedinaac je najvažnija odrednica ravnoteže između posla i privatnog života. Zahtjevi koje pojedinac doživljava u porodičnom životu i koji utječu na životnu ravnotežu mogu se navesti kao zahtjevi za radnim opterećenjem i vremenom, očekivanim ulogama u porodici i podrškom koju treba dati supružniku. Takve varijacije kao što su brak, podizanje djece, briga o starijim osobama kod kuće utječu na ravnotežu između poslovnog i privatnog života jer zahtijevaju više porodične odgovornosti. Oni koji moraju čuvati dijete ili starije osobe ponekad moraju riskirati svoju karijeru skraćujući radno vrijeme, što za njih postaje izvor stresa. S druge strane, oni bez djece ili starijih osoba o kojima bi se trebali brinuti kod kuće imaju manju neravnotežu između poslovnog i privatnog života. I posao i institucija u kojoj se radi zahtijevaju vrijeme, trud i mentalnu sposobnost. Još jedna determinanta ravnoteže između posla i privatnog života je društveno okruženje. Pogotovo u zemljama koje se ističu svojim kulturološkim kolektivističkim karakteristikama, pojedinac ima i odgovornosti prema određenim društvenim skupinama kojima pripada. Konflikt temeljen na stresu javlja se kada jedna od uloga pojedinca na poslu ili u porodici uzrokuje stres kod pojedinca, a taj stres utječe na ostale uloge pojedinca. Stres nastaje kada su ponašanja na poslu i izvan posla disonantna i konfliktna. Organizacija od pojedinca očekuje da izdvoji više vremena za svoj posao, dok u isto vrijeme porodica želi da i on obavlja svoje obaveze. Oni koji ne mogu održati ravnotežu između poslovnog i privatnog života sigurno će iskusiti mnoge probleme u svojim porodicama kao što su niže zadovoljstvo porodice, smanjena uključenost u porodične uloge itd.

U svojoj knjizi "Posao i porodica - saveznici ili neprijatelji", Friedman i Greenhaus (2000) iznose nove dokaze koji pomažu razumjeti izbore koje donosimo kao poslodavci i pojedinci u vezi s poslom i porodicom. Ova studija je otkrila da posao i porodica, dominantne životne uloge za većinu zaposlenih žena i muškaraca u savremenom društvu, mogu pomoći ili povrijediti jedno drugo. U zajednici raste zabrinutost da se kvaliteta života u zajednici pogoršava. Postoje različita objašnjenja za to povezana sa bogatstvom, rastom jednoroditeljskih porodica, privatizacijom porodičnog života i nedostatkom lokalnih resursa i objekata. U zapadnom industrijskom društvu je udio žena iz svih društvenih klasa koje su angažirane na plaćenom poslu veći nego ikada prije. Osim toga, pritisci i zahtjevi posla, koji se ogledaju u dužem radnom vremenu, većoj iscrpljenosti i porastu večernjeg rada i rada vikendom, ostavljaju manje prostora za kvalitetno porodično vrijeme. Posljedice uključuju povećanje maloljetničkog kriminala, više zloupotrebe droga, smanjenje brige za zajednicu i sudjelovanja u zajednici, te manje spremnosti da se preuzme odgovornost za brigu o starijim rođacima i osobama u nepovoljnom položaju. Kako bi se smanjile negativne posljedice sukoba između posla i porodice na zaposlene pojedince, organizacijska kultura prilagođena porodicama i primjena ljudskih resursa sve su češća tema među vlastima i upravnim odborima. Pitanje uloge organizacije u ravnoteži život-posao bit će tretirano u jednom od sljedećih dijelova.

Holland (2008) sažima različite pristupe kliničkoj terapiji (grupni, porodični) sa središnjom pretpostavkom da je uspostavljanje životne ravnoteže ključno u liječenju radoholizma. Tvrdi

da je važan sveobuhvatan (holistički) pristup, koji uključuje prehranu, fizičku aktivnost, spavanje, tehnike opuštanja, upravljanje stresom, trening asertivnosti i uključivanje duhovnih ili egzistencijalnih pitanja, kako bi se pomoglo emocionalnim i fizičkim oštećenjima uzrokovanim prekomjernim radom. Ako je neko uspio pravilno rasporediti potrebno vrijeme za svaki aspekt života i ne preslikavati probleme iz jednog dijela života u drugi, to znači da je uspio postići ravnotežu između posla i porodice. Život u cjelini se sastoji od mnogih drugih aspekata uz posao. Oni koji su postigli ravnotežu između ovih aspekata sigurno će postići životnu ravnotežu, koja uklanja svaku neravnotežu.

5.2. Ravnoteža između privatnog i poslovnog života kroz vrijeme

Izraz "*ravnoteža između posla i života*", nastao 1986. u SAD-u, razvio se oko ideje balansiranja između posla, života i porodičnih obaveza. Pitanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života pokrenuli su pisci koji zagovaraju dolazak generacije X (Tulgan, 1996), grupe radnika koji veći prioritet daju pronalazanju ravnoteže između posla i ostatka života.

"Osam sati za rad, osam sati za igru, osam sati za spavanje, osam šilinga dnevno" (Murphy, 1896, str. 5). Ovaj slogan intonirali su klesari koji su 1856. godine napustili svoje radno mjesto na Univerzitetu u Melbourneu. Prema Franklinu (2010), ti su kvalificirani radnici među prvima u svijetu postigli osmosatni radni dan. Pokret iz devetnaestog stoljeća za četrdesetosatnu radnu sedmicu priznao je prava ljudi na živote koji uključuju rad, rekreaciju, porodicu i oporavak, te je učinkovito preduhitrio i isklesao oblik modernog koncepta ravnoteže između posla i privatnog života.

Zanimljivo je da su radni/životni programi postojali još 1930-ih. Prije Drugog svjetskog rata, W.K. Kellogg kompanija je uvela četiri šestosatne smjene kako bi zamijenila tradicionalne tri dnevne osmosatne smjene, a nove smjene rezultirale su povećanim moralom i učinkovitošću zaposlenika. Tokom 1960-ih i 1970-ih, poslodavci su smatrali da je radni život uglavnom problem za zaposlene majke koje su se borile sa zahtjevima svog posla i odgoja djece. Knjiga Rosabeth Moss Kanter (1977), pod nazivom "Posao i porodica u Sjedinjenim Državama: kritički pregled i plan istraživanja i politike", dovela je pitanje ravnoteže između posla i privatnog života u prvi plan istraživanja u organizacijama. Tokom tog perioda i do sredine 1980-ih, američka vlada imala je veliki utjecaj na tom području, što se odrazilo na Predsjedničkoj konferenciji o porodicama, Zakonu o diskriminaciji u trudnoći i Anketi o kvaliteti zapošljavanja. 1980-tih i 1990-tih kompanije su počele nuditi programe za održanje ravnoteže posao-život. Tokom 1980-ih, prepoznajući vrijednost i potrebe svojih saradnica, organizacije kao što su Merck, Deloitte & Touche i IBM počele su mijenjati svoje interne politike, procedure i beneficije na radnom mjestu. Promjene su uključivale porodiljsko bolovanje, programe pomoći zaposlenicima, fleksibilno radno vrijeme, rad od kuće i upućivanje na čuvanje djece. Dok je prvi val tih programa prvenstveno bio podrška ženama s djecom, kasniji programi posao-život manje su rodno specifični i prepoznaju druge obaveze, kao i one porodične. Tokom 1980-ih, muškarci su također počeli izražavati zabrinutost vezanu uz posao i život. Do kraja desetljeća ravnoteža između poslovnog i

privatnog života smatrala se nečim većim od ženskog problema, koji utječe na muškarce, porodice, organizacije i kulture. Devedesete su učvrstile prepoznavanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života kao vitalnog pitanja za sve - žene, muškarce, roditelje i one koji nisu roditelji, samce i parove. Ova rastuća svijest o središnjoj važnosti problema rezultirala je velikim porastom pokušaja rješenja poslovnog života tokom ovog desetljeća. Inicijative za ravnotežu između posla i privatnog života nisu samo američki fenomen. Zaposlenici u globalnim zajednicama također žele fleksibilnost i kontrolu nad svojim poslom i ličnim životom. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života oduvijek je bila briga onih koji su zainteresirani za kvalitetu radnog života i njegov odnos prema široj kvaliteti života. Ipak, ravnoteža između poslovnog i privatnog života došla je u prvi plan u savremenim raspravama uglavnom zato što se u bogatim društvima smatra da pretjerani zahtjevi posla predstavljaju poseban problem koji treba riješiti. Radni pritisci za one koji rade intenziviraju se posljednjih desetljeća. Faktori kao što su napredak u informacijskoj tehnologiji i informacijskom opterećenju, potreba za brzim odgovorom, važnost koja se pridaje kvaliteti korisničke usluge i njezine implikacije na stalnu dostupnost, te tempo promjena s posljedičnim preokretima i prilagodbama, sve to zahtijeva vrijeme i može biti izvor pritiska.

Nažalost, iako su kompanije usvajale politike usmjerene na porodicu, zaposlenici i menadžeri ih nisu provodili. Mnoge politike uvedene 1980-ih nisu imale značajan utjecaj na stvarne rezultate većine menadžera i zaposlenika u ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Tokom prvih godina 21. stoljeća, razočaravajući rezultati natjerali su stručnjake za ljudske resurse i radni život, kao i rukovoditelje na svim nivoima, da preispitaju rezultate.

5.3. Uloga organizacije u ravnoteži život-posao

Organizacije i njihovi menadžerski redovi bi trebali posvećivati posebnu pažnju na uspostavljanje ravnoteže život-posao kod svojih uposlenika. Ubrzani stresovi i očekivanja na poslu i izvan njega nepovoljno utječu na najviši i krajnji rast organizacije, nepotrebno smanjujući produktivnost. Dobro provedena strategija ravnoteže život-posao uveliko smanjuje i stvarni i percipirani prekomjerni rad i pritiske izvan ravnoteže koji ometaju produktivnost, stvarajući dramatičan pozitivan povrat ulaganja za organizaciju (Pandey *et al.*, 2018).

Naučnici se slažu da u umjerenim količinama stres može biti dobroćudan, čak i koristan, te da je većina ljudi spremna nositi se s njim. Međutim, povećanje nivoa stresa može brzo dovesti do niskog morala zaposlenika, slabe produktivnosti i smanjenja zadovoljstva poslom. Neki od specifičnih simptoma koji su direktno povezani s produktivnošću u radnom okruženju su zloupotreba bolovanja, varanje, hronični izostanci s posla, nepovjerenje, pronevjera, organizacijska sabotaza, kašnjenje, izbjegavanje zadataka i nasilje na radnom mjestu. Ostale ozbiljne posljedice su depresija, zloupotreba alkohola i droga, bračni i finansijski problemi, kompulzivni poremećaji prehrane i izgaranje zaposlenika. Što se tiče reakcija na stres i mogućeg izgaranja, posljedice za organizaciju mogu biti neizbježne kroz pad individualne produktivnosti, povećanje zdravstvenih troškova i troškova povezanih s

nesrećama ili veće stope fluktuacije (Homer, 1985). Radoholičari će utjecati na svoju okolinu kroz stalne interakcije, a taj je učinak neposredan i dugoročan.

Općenito, kada zaposlenici smatraju da imaju prihvatljiv nivo ravnoteže između poslovnog i privatnog života, oni doživljavaju pozitivne rezultate povezane s poslom zbog akumulacije resursa, povećanja samopouzdanja za postizanje ciljeva, pozitivnog prelijevanja resursa iz neposlovnih u područje rada i reciprocitet povoljnog tretmana organizacije. Brough i O'Driscoll (2010) su utvrdili da i formalni i neformalni pristup odgovarajućim organizacijskim politikama ravnoteže između poslovnog i privatnog života jasno pomažu zaposlenicima da upravljaju zahtjevima svojih višestrukih uloga. Posljedično, ti zaposlenici imaju pozitivne radne stavove i nivo učinka. Suprotno tome, nepostojanje odgovarajućeg pristupa organizacijskim politikama ravnoteže između poslovnog i privatnog života, ili posjedovanje organizacijske kulture koja obeshrabruje takav pristup, povezano je s negativnim radnim stavovima i učinkom, uključujući fluktuaciju zaposlenika (Brough *et al.*, 2009).

Zbog poslovne i lične povezanosti između ovih kritičnih pitanja, rukovoditelji shvataju da organizacijski ciljevi i individualni poslovni i životni ciljevi nisu izbori ili-ili. Način na koji se najviše izvlači iz ljudi je poticanje svakog od njih da imaju život. Posao višeg menadžmenta, a posebno odjela za ljudske resurse, je da se to dogodi na načine koji su u skladu s poslovnim ciljevima organizacije i uslugama korisnicima. U svojoj srži, ravnoteža između poslovnog i privatnog života više je individualno pitanje koje utječe na organizaciju nego što je to organizacijsko pitanje koje utječe na pojedinca. Stoga se pored pitanja šta je to što organizacija može učiniti da stvori bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života za pojedinca treba postaviti i pitanje šta to pojedinačni zaposlenici i menadžeri mogu učiniti za sebe kako bi stvorili svoju najbolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Posljednjih godina poslodavci sve više shvataju da kvaliteta ličnog i porodičnog života zaposlenika utječe na kvalitetu rada, te da postoje konkretni poslovni razlozi za promicanje integracije rada i porodice. Važno je da menadžeri budu upoznati sa programima život-posao i da ih podržavaju kako bi mogli informirati zaposlenike o tome šta im je dostupno. Menadžeri također mogu djelovati kao modeli zaposlenicima tako što će se poslužiti inicijativama za ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Osim toga, održavanje redovnih razgovora sa direktnim izvještajima o potrebama radnika za ravnotežom između poslovnog i privatnog života može pomoći menadžerima da zadrže ključne ljude. Inovacija i fleksibilnost u planiranju ključni su način za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Menadžeri trebaju dopustiti zaposlenicima da personaliziraju svoje rasporede sa obje strane radnog vremena – da počnu i odu s posla ranije ili kasnije tokom dana. Ovaj pristup ima dodatnu potencijalnu korist od povećanja produktivnosti i učinkovitosti, jer menadžeri i njihovi podređeni mogu uzeti u obzir individualne stilove rada u postavljanju rasporeda. Jutarnji ljudi, naprimjer, mogu odlučiti započeti s radom ranije tokom dana, kada su najviše energični i kreativni. Fleksibilno zakazivanje također pomaže zaposlenicima da ispune svoje porodične i druge neradne obaveze, te prisustvuju važnim

dogadajima izvan posla. Međutim, važno je da menadžeri postave parametre za sebe i one koji rade za njih - sate tokom kojih je ključno da budu dostupni klijentima i saradnicima.

Neki ljudi su integratori, koji više vole miješati poslovne i lične životne uloge, naprimjer, prebacivati se sa uloge na ulogu između pečenja kolačića s djecom i odgovaranja na e-poštu vezanu za posao. Neki su ljudi isključivi, koji radije razlikuju svoj posao i privatni život, naprimjer rijetko rade od kuće ili vikendom. Utjecaj kućnih i prijenosnih računara, mobitela i zvučnih signala otežao je odabir pripadnosti samo jednoj vrsti osobe. Dom je sve više postao samo još jedno mjesto za rad, a vikendi i večeri samo drugo vrijeme za posao.

Komunikacija o programima posao-život je ključna. Iako organizacija može ponuditi bogat izbor pogodnosti za posao-život, malo je vjerovatno da će se željeni učinak - postizanje pozitivnih poslovnih rezultata dogoditi ako zaposlenici ne znaju za programe ili ih ne razumiju (Lockwood, 2003). Lockwood (2003) navodi da bi stručnjaci za ljudske potencijale trebali razmotriti četiri ključna pitanja:

1. Podržava li kultura kompanije zaista dobrobiti balansa između posla i života?
2. Podržava li filozofija upravljanja, počevši od višeg rukovodstva, iskrene povlastice za balans između posla i života?
3. Razumiju li menadžeri i nadređeni utjecaj ravnoteže između posla i privatnog života na njihovu radnu snagu?
4. Jesu li zaposlenici svjesni i razumiju li programe balansa između posla i života svoje kompanije?

Sturges *et al.* (2000) u svojoj studiji diplomiranih studenata u velikim organizacijama iznose dokaze vezane za odnose između posla i života i orijentacije prema karijeri koji otkrivaju da se na početku njihove organizacijske karijere pitanje ravnoteže između posla i privatnog života smatra vrlo važnim i da ne žele biti uvučeni u obrazac dugog radnog vremena. Kako im karijera napreduje, rade duže i postaju nezadovoljniji ravnotežom između posla i privatnog života. Oni to racionaliziraju tvrdeći da je to samo privremeno i da će se vratiti u bolju ravnotežu nakon što se trenutni zadatak završi. Drugim riječima, uvjerenje u sposobnost da kontroliraju svoj radni život ostaje središnje za njihovu mogućnost da se nose s dugim radnim vremenom i toleriraju ga.

5.4. Veza ravnoteže život-posao sa radoholizmom

U društvu punom sukobljenih odgovornosti i obaveza, ravnoteža između posla i privatnog života postala je dominantan problem na radnom mjestu. U današnjem društvu s brzim tempom, stručnjaci za ljudske resurse traže opcije za pozitivan utjecaj na krajnji rezultat svojih kompanija, poboljšanje morala zaposlenika, zadržavanje zaposlenika s vrijednim znanjem o kompaniji i držanje koraka s trendovima na radnom mjestu. Tri faktora - globalna konkurencija, lični životi/porodične vrijednosti i starenje radne snage predstavljaju izazove koji pogoršavaju ravnotežu između posla i privatnog života. Prema teoriji ovisnosti, dakle,

sama priroda ovisnosti znači da radoholičari nemaju zadovoljene potrebe. Na temelju trenutnih spoznaja o radoholizmu, čini se da radoholičari možda zadovoljavaju neke potrebe, ali ne sve one koje se smatraju važnima za uravnotežen život (Matuska i Christiansen, 2008). Pojedinci sa sindromom radoholičara koji imaju visoku uključenost u rad, veliku želju za radom i nisko zadovoljstvo u radu mogu imati istu ulogu kao i neradoholičari, oni i dalje mogu biti supružnik, roditelj, prijatelj, domaćica i slično, ali mogu imati uži fokus na te uloge ili im posvetiti manje vremena. Prema teoriji ravnoteže uloga Marksa i MacDermida (1996), ljudi koji odgovaraju predloženom sindromu radoholičara, po definiciji, ne bi imali ravnotežu uloga. Visoka uključenost u rad i rad kao središnji dio života onemogućuje potpuno angažiranje u svakoj ulozi u ukupnom sistemu uloga i pristupanje svakoj tipičnoj ulozi i partneru sa stavom pažnje i brige. Utvrđeno je da ljudi koji ne uspijevaju održati ravnotežu u cijelom sistemu uloga imaju veći prijavljeni stres i stopu depresije, niže samopoštovanje i opću dobrobit od ljudi sa uravnoteženim ulogama. Marksov i MacDermidov (1996) model ravnoteže uloga identificirao bi radoholičare kao osobe koje vode neuravnotežen život kao rezultat neuravnotežene pažnje i brige za svoje višestruke uloge.

Kao što su naveli Langan-Fox *et al.* (2007), pretpostavlja se da napredak u tehnologiji i fleksibilni rasporedi rada dovode do smanjenja broja radnih sati. Međutim, radno vrijeme varira ovisno o spolu, rasi, zanimanju i vremenskom periodu. U Sjevernoj Americi, posebno među visokoobrazovanim pojedincima i stručnjacima, došlo je do porasta sati prekovremenog rada zbog povećanih odgovornosti i većeg opterećenja, što dovodi do viših nivoa stresa. Anketa o ravnoteži između poslovnog i privatnog života koju je 2002. proveo TrueCareers navodi da je 70% od više od 1500 ispitanika reklo da nemaju zdravu ravnotežu između privatnog i poslovnog života (Lockwood, 2003). U istraživanju koje je 2001. proveo Radcliff Public Policy Center, 82% muškaraca i 85% žena u dobi od 20 do 39 godina stavilo je vrijeme s porodicom na vrh svojih radnih/životnih prioriteta. U studiji koju su 2001. godine proveli Univerzitet Rutgers i Univerzitet Connecticut, 90% zaposlenih odraslih izjavilo je da su zabrinuti što ne provode dovoljno vremena sa svojom porodicom. Zapravo, Opća socijalna anketa iz 2005. u Kanadi otkrila je da se jedna trećina zaposlenih Kanadana u dobi od 19 do 64 identificirala kao radoholičar, te da te skupine nisu bile zadovoljne ravnotežom između posla i privatnog života i željele su provoditi više vremena sa svojom porodicom i prijateljima (Keown, 2007). Pretpostavka na kojoj se temelji ovo stanje jeste da se, kada se previše vremena provodi na poslu, drugo područje zanemaruje, poput porodice ili važnih odnosa. Sa druge strane, u istom periodu, Britanci su dali nešto drugačije podatke. Godišnja anketa o pogledu na odnose između poslodavca i radnika i stanja radnog odnosa koju provodi britanski Ovlašteni institut za osoblje i razvoj (CIPD), koja ispituje nasumični uzorak od 1000 ljudi u radnoj populaciji (Guest i Conway, 1998, 2000) pitala je 1998. i 2000. da li ljudi smatraju da imaju pravu ravnotežu između posla i života izvan posla. Odgovori tokom ove dvije godine su pokazali da je 73%, odnosno 74% reklo da imaju dobru ravnotežu. Drugim riječima, otprilike je samo četvrtina ispitanika koji navode da nemaju ravnotežu između privatnog i poslovnog života. Dakle, prema ovim podacima daje se naslutiti da ljudi na različitim područjima se susreću sa različitim životno-poslovnim trendovima.

Većina istraživanja u ovom području usmjerena je na negativne posljedice radoholizma, konkretno na neravnotežu između poslovnog i privatnog života. Jedno područje istraživanja koje je uglavnom zanemareno je potencijalni utjecaj demografskih varijabli na odnos između radoholizma i neravnoteže između poslovnog i privatnog života. Snir i Harpaz (2012) utvrdili su da je spol najjači prediktor ukupnih radnih sati sedmično, pri čemu je posao definiran kao plaćeni posao. Harpaz i Snir (2003) otkrili su da je radoholizam, koji su izjednačili s radnim satima sedmično, rašireniji kod muškaraca. Prema Bielbyju i Bielbyju (1989), stoljeća rodne diskriminacije i kulturnog učenja oblikovali su identifikaciju uloga (muškarci su blisko povezani s poslom, a žene s porodicom), pa je stoga vjerovatnije da će muškarci raditi više sati i biti radoholični. Također se provjerava roditeljski status. S jedne strane, u mjeri u kojoj radoholičarsko ponašanje potiču vanjski pritisci (npr. finansijske potrebe povezane s brigom o više uzdržavanih osoba), pretpostavlja se pozitivan odnos između ove demografske karakteristike i radoholizma. S druge strane, ako su radoholičari tjerani na rad iz drugih motiva (npr. krivnje, jačanje ega), ti bi odnosi trebali biti beznačajni. Snir i Zohar (2000) nisu pronašli vezu između radoholizma (operacionaliziranog kao ukupan broj radnih sati) i finansijskih potreba (operacionaliziranih kao broj uzdržavanih osoba). Higgins *et al.* (1994) otkrili su da su žene s djecom imale više nivoe neravnoteže između poslovnog i privatnog života nego muškarci dok su im djeca bila mlađa (mlađa od 12 godina), ali su imale slične nivoe neravnoteže između poslovnog i privatnog života kad su im djeca bila starija (najmanje 13 godina). Obrazovni status također se ispituje, obzirom da su istraživanja otkrila pozitivne veze između obrazovnog statusa i dužeg radnog vremena (Ng i Feldman, 2008). Obzirom na ove dokaze, pretpostavljamo da je vjerovatnije da će muškarci biti radoholičari nego žene, te da je radoholizam pozitivno povezan sa stepenom obrazovanja. Međutim, obzirom da radoholičare na posao tjeraju nefinansijske potrebe, ne predviđamo nikakve veze između radoholizma i roditeljskog statusa.

Radoholizam je povezan i s pozitivnim i s negativnim ishodima. Postoji neslaganje oko toga treba li radoholizam posmatrati kao pozitivan ili negativan konstrukt (Baruch, 2011; Ng, Sorensen i Feldman, 2007). Temeljni element radoholizma, opsesivna kompulzivnost za poslom, snažan je stresor koji može potaknuti sukob između posla i privatnog života i stresne osjećaje (Iwata, Ota i Duman, 2013). Osim toga, ovisnost o radu i dugim radnim satima može ograničiti nečije resurse (npr. kognitivne, energetske, vremenske, društvene) i napor da se brine o svom životu. Kao rezultat toga, stres u različitim aspektima života, uključujući probleme sa spavanjem, neprijateljske i neučinkovite međuljudske odnose, loše društveno funkcioniranje i porodične sukobe (Robinson, 1999; Scott *et al.*, 1997). Radoholizam može omesti međuljudske odnose i dovesti do nezadovoljstva u braku. Carroll i *et al.* (2002) otkrili su da su žene udane za radoholičare prijavile veću bračnu otuđenost i manje pozitivnih osjećaja prema svojim muževima. Slično tome, Porter (2001) je otkrio da se supružnici radoholičara osjećaju ignorirano, nevoljeno i emocionalno i fizički napušteno. Bez obzira na ove činjenice, Baruch (2011) je predložio da se radoholizam treba rekonceptualizirati kao "pozitivna ovisnost" koja donosi dobrobiti pojedincima i organizacijama. U prilog ovim idejama neki sugeriraju da radoholizam može biti konstruktivan i koristan (Baruch, 2011), te da se može povezati s pozitivnim ishodima kao što je povećano zadovoljstvo poslom (Ng

et al., 2007). Zaista, meta-analiza koju su proveli Ng *et al.* (2005) otkrila je mali, ali pozitivan odnos između radnih sati (koji se ponekad koristi kao zamjena za radoholizam) i zadovoljstva u karijeri. Ovo sugerira da radoholizam može imati pozitivne kao i negativne ishode.

Većina istraživanja pretpostavlja da je sukob primarno uzrokovan zahtjevima posla, ali se sve veća pažnja pridaje posljedicama visokih zahtjeva u životu izvan posla. Sofisticiranija istraživanja obično polaze od konkretnog modela porodice. Naprimjer, postoji veliki broj istraživanja o karijerama žena koja istražuju posljedice različitih vrsta porodičnih obaveza na njihovu karijeru. Slično tome, postoje opsežna istraživanja o porodicama s dvojnoum karijerom. Takve studije obično uzimaju u obzir zahtjeve i nagrade na radnom mjestu i kod kuće. Prilično tipičan primjer može se pronaći u radu Maunoa i Kinnunena (1999), koji izvještavaju o finskoj studiji o 215 parova s dvojnoum karijerama u kojima su istraživali utjecaj niza stresora na poslu na zadovoljstvo brakom. Jedan od stresora bio je sukob između posla i porodice. Oni su otkrili da se većina stresora prelila na bračno zadovoljstvo preko iscrpljenosti na poslu i njegovog utjecaja na psihološko zdravlje. Sukob između posla i porodice i vremenski pritisak imali su jači učinak od drugih stresora kao što su odnosi s vođama i nesigurnost posla. No, to je utjecalo na svakog partnera posebno i nije se prelilo na bračno zadovoljstvo drugog partnera. Empirijska istraživanja općenito su zaključila da radoholizam nepovoljno utječe na odnose i može dovesti do povećanog sukoba između posla i porodice (engl. Work-Family Conflict - WFC). Pitanje sukoba između posla i privatnog života (ili neravnoteže) u posljednje dvije decenije je dobilo značajnu pažnju (npr. Frone, 2003; Hammer, Bauer i Grandey, 2003). Jedan od razloga za ovoliki interes je široko prihvaćeno uvjerenje da događaji (i pozitivni i negativni) koji se događaju u radnoj i neradnoj sferi utječu jedni na druge (MacEwen i Barling, 1994). Posebno zanimanje istraživača bio je utjecaj WFC-a na različite negativne ishode. Naprimjer, studije su otkrile da je WFC značajno povezan s pokazateljima psihološkog distresa i smanjenog fizičkog zdravlja (Frone, Russell i Barnes, 1996).

Kako bi razumjeli ravnotežu između posla i privatnog života, Friedman i Greenhaus (2000) naglašavaju da odrasle osobe koje rade uče graditi mreže podrške kod kuće, na poslu i u zajednici. Sukob između posla i porodice ima stvarne posljedice i značajno utječe na kvalitetu porodičnog života i postizanje karijere muškaraca i žena. Naime, podrška na dva polja, od partnera i od poslodavca, ima značajan utjecaj jedna na drugu. Utjecaj partnerske podrške veći je kada poslovni stručnjaci smatraju da im poslodavci ne pružaju podršku u životu izvan posla. Nasuprot tome, za zaposlenike s partnerima koji ih relativno ne podržavaju, podržavajući odnos poslodavca smanjuje sukobe uloga više nego partneri. Dakle, jedan izvor podrške nadoknađuje nedostatak drugog.

Sigurno postoje primjeri u životu pojedinaca koji vode nevjerojatno neuravnotežene živote, ali su unatoč tome neizmjerljivo kreativni, produktivni i društveno vrijedni. Genije, ekscentričnost ili nešto drugo, velika umjetnička sposobnost ili opsesivnost i neograničena radinost mogu nekoga natjerati da svu svoju energiju usmjeri na svoj posao ili svoju porodicu

isključujući sva druga područja života (Bickenbach i Glass, 2009). Ljudi mogu inzistirati na tome da su tako sretniji, ali, čak i ako su jadni, pitaju se zašto bi neko mislio da bi im život bio bolji ako bi ga se uvjerilo da više vremena provodi kod kuće ili se bavi širokim obimom zanimanja. Argument koji su iznijeli Bickenbach i Glass (2009) je da život u ravnoteži između posla i porodice ne mora značiti bolji život. Odnosno, propisivanje određene ravnoteže nosi rizik od patologiziranja radoholizma kao ličnog neuspjeha, iako je to problem koji je duboko ukorijenjen u kulturnim i normativnim strukturama, naveli su Bickenbach i Glass (2009). Uvriježeno shvatanje da je radoholizam ovisnost, dakle bolest, dobar je primjer za to.

6. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Ovo poglavlje se bavi metodologijom sprovedenog istraživanja koje je dio ovog master rada. Metodologija se može posmatrati kao platforma za istraživača, koju on koristi za mapiranje relevantnog istraživačkog rada u svrhu izrade čvrstih planova. Metodologija treba dati jasnu ideju o tome šta istraživač provodi u svome istraživanju. Već od odabira teme i provođenja istraživanja, metodologija istraživanja bi trebala istraživača voditi na pravi put, ukoliko je ispravno postavljena. Da bude jasnije, Belić i Cincović (2020, str. 31) metodologiju, u užem smislu, definiraju kao "nauku o naučnim metodama koje se upotrebljavaju", dok, u širem smislu navode da je metodologija "nauka o sveukupnosti svih oblika i načina istraživanja, počev od opšteg metodološkog pristupa, opšteg metodološkog postupka i same realizacije istraživanja, tj. verifikacije tvrdnji sadržanih u hipotezi, do izrade naučnog saopštenja, odnosno provjere dobijenih rezultata u praksi". Metodologija istraživanja djeluje kao nervno središte jer je cijelo istraživanje njome ograničeno. Dobra metodologija istraživanja je bitna kako bi osigurala pouzdanost i valjanost rezultata istraživanja.

6.1. Istraživački dizajn

Istraživački dizajn je okvir ili nacrt za provođenje projekta istraživanja (Malhotra, 2010). Da bi se detaljnije obrazložio istraživački dizajn korišten u ovom radu, u nastavku će biti govora o svemu onome što istraživački dizajn predstavlja, a to su načini prikupljanja, obrade i mjerenja podataka dobijenih u predmetnom istraživanju.

Veliki dio posla koji je uključen u provođenje istraživačke studije zapravo se odvija prije provođenja same studije. Iako se preliminarni rad na pokretanju istraživačke studije razlikuje ovisno o vrsti istraživanja koje se provodi, postoje neka pitanja povezana sa istraživanjem koja su zajednička većini vrsta istraživanja. Naprimjer, prije prikupljanja bilo kakvih podataka, potrebno je obično identificirati tematsko područje interesa, provesti pregled literature, formulirati pitanje koje se može istražiti, formulirati hipoteze, odrediti ko ili šta će se proučavati, identificirati nezavisne i zavisne varijable koje će se ispitati u studiji, te izabrati odgovarajuću metodologiju istraživanja.

Prvi korak u sprovođenju ovog istraživanja bio je prikupljanje relevantne literature, čija je obrada značajno približila shvatanje odabranog područja interesa, odnosno teme rada, te time olakšala teorijsku obradu teme i dala jasna usmjerenja za dalje kretanje unutar ovog istraživačkog procesa. Kreiranjem kraćeg pregleda predmetne teme, definisano je pet hipoteza koje su ispitane ovim istraživanjem, i to sljedećim redom:

- H1: Radoholizam potiče stvaranje debalansa između privatnog i poslovnog života.
- H2: Spol je prediktor za nastanak radoholizma kod pojedinca.
- H3: Osobe u ranijim fazama razvoja karijere su više sklone radoholizmu.
- H4: Osobe sa višim/visokim stepenom obrazovanja su sklonije razvoju radoholizma.
- H5: Osobe koje nisu ostvarene u ulozi roditelja više su sklone razvoju radoholizma.

Kada se sprovede teorijsko-empirijska istraživanja nije rijetkost da jedna metoda istraživanja može imati nekoliko tehnika kojima se koristi u svrhu prikupljanja podataka (naprimjer, upitnik i intervju). Svaka tehnika prikupljanja podataka ima svoje postupke i instrumente istraživanja. U ovom istraživanju korištena je kvantitativna statistička metoda obrade podataka (tehnika anketnog upitnika), koja je u novijem dobu jedna od najzastupljenijih i najvažnijih metoda naučnih saznanja i istraživanja. "Statistika je nauka o metodama pomoću kojih analiziramo pojave koje nas okružuju, tako da pomoću grafikona i izračunatih pokazatelja otkrivamo njihove strukture, karakteristike i zakonitosti u pojedinim vremenskim intervalima, te uzročno-posljedične veze između tih pojava" (Belić i Cincović, 2020, str. 52). Statistika je ovom istraživanju značajno pomogla jer su se dobijeni kvantificirani podaci obradili putem statističkih metoda regresije i korelacije, koristeći program SPSS.

Postoje mnoge kategorije varijabli koje se mogu pojaviti u istraživačkim studijama. Kada govorimo o varijablama, možda je najvažnija razlika između nezavisnih i zavisnih varijabli. Nezavisna varijabla je "faktor kojim manipulira ili kontrolira istraživač", dok je zavisna varijabla "mjera učinka nezavisne varijable" (Marczyk, DeMatteo i Festinger, 2010, str. 42, 44). Za ispravnu analizu podataka bilo je potrebno odrediti zavisnu i nezavisnu varijablu. Nezavisnu varijablu možemo posmatrati kao uzrok, a zavisnu kao posljedicu. Obzirom da se istražuje kako radoholizam (uzrok) utiče na (de)balans između privatnog i poslovnog života (posljedica), nije bilo teško definisati da je nezavisna varijabla ovog istraživanja radoholizam, a zavisna (de)balans između privatnog i poslovnog života.

Naposlijetku, dobijeni kvantificirani podaci nemaju pravo značenje ako ih tačno ne interpretiramo. U svrhu interpretiranja rezultata ovog istraživanja korištena je deduktivna metoda. "Deduktivna metoda je systemska primjena deduktivnog načina zaključivanja u kome se iz opštih sudova izvode posebni i pojedinačni zaključci" (Belić i Cincović, 2020, str. 42).

6.2. Anketni upitnik

U svrhu prikupljanja podataka u sklopu ovog istraživanja korišten je anketni upitnik, odnosno internet anketa koja je kreirana i distribuirana putem platforme Google Forms. Ovaj metod prikupljanja podatak je korišten jer je pogodan za brzo i pouzdano dobijanje traženih podataka, koji ne iziskuje dodatne materijalne troškove, te zbog mogućnosti da se anketa jednostavno distribuira među ispitanicima bez da se od ispitanika zahtjeva bilo kakav dodatni napor za angažman. Dodatna prednost ovakvog istraživanja je to što ispitanici daju anonimne odgovore i to zasigurno povećava postotak istinitosti i nepristrasnosti njihovih odgovora. Pored toga, najveći broj ispitanika ima iskustvo u davanju odgovora putem Google Forms platforme, te se stoga jednostavno i bez poteškoća kreću kroz upitnik. Odabrana pitanja vjerno prate postavljene ciljeve i svrhu ovog istraživanja. Set korištenih pitanja podijeljen je u četiri dijela:

1. Pitanja o socio-demografskim karakteristikama ispitanika,
2. Pitanja o radoholizmu,
3. Pitanja o ravnoteži između privatnog i poslovnog života,
4. Pitanja o konfliktu između posla i porodice.

Svaki ispitanik je u momentu kada mu je upitnik distribuiran upoznat sa svrhom ovog istraživanja i doprinosom koji daje ispunjenjem predmetnog upitnika. Također, u uvodnom dijelu upitnika ispitanici su upoznati sa anonimnošću svojih odgovora kao i prosječnim vremenom potrebnim za odgovaranje. Za detaljno iščitavanje i posvećeno odgovaranje na postavljenih 35 pitanja ispitanicima je bilo potrebno najviše deset minuta.

U prvom dijelu anketnog upitnika koji se tiče pitanja o socio-domografskim karakteristikama ispitanika, pitanja su birana na način da će moći ponuditi tražene podatke o ispitanicima, a koja su u vezi sa postavljenim hipotezama, poput pitanja o spolu, obrazovanju, roditeljstvu, fazi karijere i slično. Drugi set pitanja koja se tiču radoholizma kreiran je korištenjem Dutch Workaholism Scale, ili skraćeno DUWAS, odnosno Nizozemske skale radoholizma, koju su razvili Schaufeli i kolege (Schaufeli, Shimazu i Taris, 2009), izvedenu iz WART i WorkBAT mjera. DUWAS se sastoji od dvije dimenzije: pretjerani rad i kompulzivni rad.

U skladu s konceptualizacijom i validacijom tri ljestvice za mjerenje radoholizma (WART, WorkBAT, DUWAS), konstruktivna pouzdanost i valjanost istih provedena je u različitim okruženjima. Vrijedi spomenuti studiju koju su proveli istraživači Flowers i Robinson (2002), koji su pokušali sagledati faktorsku strukturu WART-a, koji se sastoji od pet dimenzija. Pouzdanosti nekih dimenzija bile su prihvatljive, dok su pouzdanosti drugih bile mnogo niže od zadovoljavajućeg nivoa i stoga su one identificirane kao nepouzdanе za dalju procjenu psihometrijskih svojstava. U istom smjeru, Andreassen *et al.* (2007) ispitivali su psihometrijska svojstva Spenceove i Robbinsove mjere - WorkBAT na norveškim zaposlenicima s karakteristikama radoholizma. Rezultati su pokazali lošu usklađenost s izvornom trofaktorskom strukturom i potvrdili su samo dvije mjere, tj. želju i užitek u radu

isključujući uključenost u rad zbog niske unutrašnje konzistentnosti i nedovoljnog opterećenja faktorima. Ove dvije dimenzije zadovoljile su pouzdanost i valjanost s visokom internom dosljednošću i umjerenim međukorelacijama. Međutim, DUWAS nije uključila užitak u radu jer je ljestvica isključila dobre oblike radoholizma, odnosno radnu angažiranost, koju karakterizira uživanje u radu, kako su ga promatrale različite studije koje pridonose razumijevanju pojma radoholizma kao negativnog konstrukta (Schaufeli, Taris i Bakker, 2008; Kanai *et al.*, 1996; McMillan i O'Driscoll, 2004). Stoga je DUWAS, koji je kombinacija prekomjernog rada i kompulzivnog rada, jedan od alata koji najviše obećava i preferiran je u odnosu na WART i WorkBAT ljestvice radoholizma. Del Libano *et al.* (2010) proveli su potvrdne faktorske analize kako bi izmjerili psihometrijska svojstva prekomjernog i kompulzivnog rada DUWAS-a na uzorku od 2714 zaposlenika iz Nizozemske i Španije. Rezultati su potvrdili faktorsku strukturu radoholizma, tj. prekomjerni rad i kompulzivni rad, te su dvije dimenzije zadovoljile pouzdanost i valjanost s visokom unutrašnjom dosljednošću. Stoga je DUWAS, kao najpouzdanija mjera, korišten u ovom istraživanju. Postoje verzije DUWAS mjere od 17 i 10 stavki. U ovom radu korištena je verzija od 10 stavki, koju su koristili Schaufeli, Shimazu i Taris (2009). Tabela 2. daje prikaz svih deset izjava iz upitnika sa navođenjem na koju se od dimenzija radoholizma pojedinačne izjave odnose. Ispitanici su na Likertovoj skali u rasponu od 1 do 5 davali mišljenje o svojim radnim navikama i načinima na koje percipiraju odnos između svog privatnog i poslovnog života.

Tabela 2. Nizozemska skala radoholizma

Dimenzije radoholizma	Stavke
Pretjerani rad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Čini mi se da sam u žurbi i da se utrkujem s vremenom. ▪ Nastavljam raditi i nakon što su moje kolege odustale. ▪ Ostajem zauzet i ne dopuštam se da se "ohladim". ▪ Više vremena provodim radeći nego družeći se s prijateljima, baveći se hobijima ili slobodnim aktivnostima. ▪ Zateknem se kako radim dvije ili tri stvari odjednom, kao naprimjer, jedem ručak, pišem bilješke i telefoniram.
Kompluzivni rad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Važno mi je da radim naporno, čak i kad ne uživam u tome. ▪ Često osjećam da postoji nešto u meni što me tjera da naporno radim. ▪ Osjećam obavezu da naporno radim, čak i onda kad ne uživam u tome. ▪ Osjećam se krivim kada tražim dopust s posla. ▪ Teško mi je da se opustim kad ne radim.

Izvor: Schaufeli, W. B., Shimazu, A. i Taris, T. W. (2009)

Naredni set pitanja tiče se ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Korišten je kratki set pitanja od četiri tvrdnje prikazan u Tabeli 3., koji su osmislili Brough *et al.* (2014). Oni su proveli istraživanje na četiri uzorka (N = 6983) iz različitih industrija u dvije zemlje (Australija i Novi Zeland), koristeći ovaj upitnik od četiri pitanja, za koja su smatrali da nisu ezoterična ili komplicirana. Radi se o jednodimenzionalnoj strukturi, koja, dakle, mjeri jednu dimenziju – ravnotežu između privatnog i poslovnog života. Analize su potvrdile mjeru ravnoteže rada i privatnog života u sva četiri uzorka. Jednodimenzionalna faktorska struktura

mjere ravnoteže poslovnog i privatnog života ponovljena je u svakom uzorku, dajući odgovarajuću i usporedivu statistiku, te kriterijsku valjanost. Konkretno, utvrđeno je da su radni zahtjevi značajan prethodnik ravnoteže između posla i privatnog života, dok su zadovoljstvo poslom, porodicom, psihološki napor i namjere promjene bili značajni ishodi ravnoteže između posla i privatnog života. Svaka od četiri stavke ravnoteže između poslovnog i privatnog života predstavljala je prihvatljiv nivo varijanse u latentnom konstrukt, a mjera je proizvela visok nivo interne pouzdanosti unutar sva četiri uzorka. Psihometrijska struktura ove mjere stoga se pokazala prihvatljivom.

Tabela 3. Mjera ravnoteže između poslovnog i privatnog života

Dimenzija ravnoteže između poslovnog i privatnog života	Stavke
Ravnoteža između poslovnog i privatnog života	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trenutno imam dobru ravnotežu između vremena koje provodim na poslu i vremena koje imam na raspolaganju za aktivnosti izvan posla. ▪ Teško mi je uskladiti poslovne aktivnosti i aktivnosti izvan posla. ▪ Osjećam da je ravnoteža između mojih poslovnih obaveza i aktivnosti izvan posla trenutno dobra. ▪ Sve u svemu, vjerujem da su moj poslovni i privatni život uravnoteženi.

Izvor: Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C. i Lo, D. (2014)

Posljednji set pitanja tiče se konflikta između posla i porodice. U ovu svrhu korištena je mjera Work and Family Conflict Scale, odnosno, skala konflikta između posla i porodice, koju su osmislili Haslam *et al.* (2014). Postoje brojne mjere sukoba između posla i porodice koje imaju visoku pouzdanost i često se koriste u literaturi (Mesmer-Magnus i Viswesvaran, 2005), međutim nijedna od njih nije bila posebno dizajnirana od samog početka za kliničku upotrebu s roditeljima za procjenu ishoda longitudinalne intervencije. Obzirom da se u ovom istraživanju, a na osnovu postavljenih hipoteza, istražuje i učinak roditeljstva na razvoj radohlizma, bilo je bitno koristiti se skalom koja ima upotrebu s roditeljima. Work and Family Conflict Scale je kratka mjera od deset izjava koja ima snažna psihometrijska svojstva koja osiguravaju da se može adekvatno koristiti u empirijskim istraživanjima s roditeljima, i koja je općenita za korištenje u različitim vrstama zanimanja i porodičnim okruženjima i ne zahtijeva sofisticirane vještine čitanja i razumijevanja. Ovu skalu testirali su Haslam *et al.* (2014) na dva odvojena uzorka zaposlenih roditelja u Australiji, gdje su utvrdili da ova skala ima visoku unutrašnju konzistentnost i prediktivnu valjanost, te da je pouzdana za dalja korištenja. Radi se o dvodimenzionalnoj mjeri koja mjeri work to family konflikt i family to work konflikt. U Tabeli 4. prikazane su stavke ljestvice konflikta između posla i porodice.

Tabela 4. Skala konflikta između posla i porodice

Dimenzije konflikta između posla i porodice	Stavke
Work to family conflict	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posao me sprječava da provedem dovoljno kvalitetnog vremena sa svojom porodicom. ▪ Na kraju dana nemam vremena za obavljanje stvari koje bih želio kod kuće (npr. kućanske poslove i slobodne aktivnosti). ▪ Moja porodica ispašta zbog mojih radnih obaveza. ▪ Moj posao ima negativan utjecaj na moj porodični život. ▪ Posao često čini da kući budem nervozan ili nagao.
Family to work conflict	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Moj radni učinak trpi zbog ličnih i porodičnih obaveza. ▪ Porodične brige ili odgovornosti često me ometaju na poslu. ▪ Da nemam porodicu, bio bih bolji zaposlenik. ▪ Moja porodica ima negativan utjecaj na moje svakodnevne radne obveze. ▪ Teško mi je koncentrirati se na poslu jer sam iscrpljen zbog porodičnih obaveza.

Izvor: Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R. i Fletcher, R. (2014)

6.3. Opis uzorka

Većina istraživanja se odvija pomoću uzorka iz populacije ili ispitivane pojave, kako bi se na osnovu njegovog prikaza dobila ocjena cjeline. "Uzorak je podskup ukupne populacije koji je od interesa za temu studije" (Omair, 2014, str. 142). Ovo istraživanje broji 241 ispitanika, od kojih svi zadovoljavaju postavljeni uslov, a to je da je ispitanik zaposlen u organizaciji koja posluje na području Bosne i Hercegovine. U svrhu sprovođenja ovog istraživanja korišten je prosti slučajni uzorak. U ovoj vrsti uzorka svaki član populacije ima jednake šanse da bude izabran iz populacije.

Odabir uzorka koji je reprezentativan za opću populaciju važan je dio kvantitativnog istraživanja. Veličina uzorka vrlo je važna za dobivanje tačnih, statistički značajnih rezultata i uspješno provođenje studije. Ako je uzorak prevelik, anketa i analiza koje slijede mogu postati složene, skupe i dugotrajne. U hipotetički savršenim uslovima, ispravno provođenje veće ankete i dobivanje većeg postotka odgovora povećavaju tačnost i sigurnost dobivenih podataka. Ipak, te dodatne prednosti obično nisu vrijedne rizika koji predstavlja preuzimanje skupe, dugotrajne i nepraktične ankete. Ako je uzorak premali, veća je vjerovatnoća da će se dobiti rezultat koji nije statistički značajan. To može iskriviti rezultate i dovesti do manjkavih ili nepotpunih podataka i, u konačnici, loših odluka. Dakle, cilj bi uvijek trebao biti pronaći „baš pravu“ reprezentativnu veličinu uzorka. Kada je uzorak odgovarajuće veličine, to omogućuje vremensku i troškovnu učinkovitost, a istovremeno daje pouzdanu reprezentativnu statistiku uzorka. Prema navodima Hair *et al.* (2014) za jednostavnu regresionu analizu potrebno je najmanje 50 odgovora u uzorku i obično 100 odgovora/opservacija za većinu istraživačkih situacija. Obzirom na ovu tvrdnju, uzorak korišten u ovom istraživanju svakako da zadovoljava uslov reprezentativnosti.

6.4. Pouzdanost mjernog instrumenta (interna konzistentnost skale)

Pouzdanost mjernih skala se odnosi na dosljednost ispitanikovih odgovora pri identičnom ili sličnom pitanju (Milas, 2005). Pouzdan je onaj mjerni instrument koji omogućuje da, ukoliko se istraživanje ponovi istim istraživačkim postupcima, dobije identične rezultate o pouzdanosti. Cronbachova alfa je popularna metoda za mjerenje pouzdanosti. Alfom je razvio Lee Cronbach 1951. godine kako bi osigurao mjeru interne/unutrašnje dosljednosti testa ili ljestvice, a izražava se kao broj između 0 i 1. Interna dosljednost opisuje u kojoj mjeri sve stavke u testu mjere isti koncept ili konstrukt i stoga je povezana s međudnosom stavki unutar testa. Vrijednosti 0,7 ili 0,75 često se koriste kao granične vrijednosti za Cronbachovu alfu, a time i za pouzdanost testa. Ipak, po nekim istraživačima (Hair *et al.*, 2014; Malhotra i Birks, 2007), prihvatljiva je i vrijednost 0,60, posebno ukoliko se radi o studijama koje tretiraju psihološke aspekte ponašanja. Stoga će se za ovu studiju prihvatiti sve vrijednosti alfe veće od 0,60.

Nepravilna upotreba alfe može dovesti do situacija u kojima se ili test ili ljestvica pogrešno odbace ili se test kritizira jer ne daje pouzdane rezultate. Kako bi se izbjegla ova situacija, razumijevanje povezanih koncepata interne konzistentnosti, homogenosti ili jednodimenzionalnosti može pomoći u poboljšanju upotrebe alfe. Interna dosljednost odnosi se na međusobnu povezanost uzorka ispitnih predmeta, dok se homogenost odnosi na jednodimenzionalnost. Za mjeru se kaže da je jednodimenzionalna ako njezine stavke mjere jednu latentnu osobinu ili konstrukt, kao što je slučaj u ovoj studiji.

Niska vrijednost alfe mogla bi biti posljedica malog broja pitanja, slabe međusobne povezanosti stavki ili heterogenih konstrukata. Naprimjer, ako je niska alfa posljedica loše korelacije između stavki, neke stavke treba revidirati ili odbaciti. Stavke s niskim korelacijama (približavaju se nuli) se brišu. Ako je alfa previsoka, to može značiti da su neke stavke suviše jer testiraju isto pitanje, ali u drugom obliku. Preporučena je maksimalna alfa vrijednost od 0,90 (Streiner, 2003). Duži test povećava pouzdanost testa bez obzira je li test homogen ili ne. Visoka vrijednost alfa ($>0,90$) može sugerirati preopširnost i pokazati da bi dužinu testa trebalo skratiti. U Tabeli 5. su prikazani rezultati Cronbachove alfe za dimenzije korištene u predmetnoj studiji.

Tabela 5. Pouzdanost mjernih skala

Skale i podskale	Broj stavki	Cronbach alfa koeficijent
DUWAS:	10	0,854
Pretjerani rad	5	0,789
Kompluzivni rad	5	0,794
WLB:		
WLB	4 ↓ 3	0,508 ↓ 0,884
WLB_reverse	4	0,810
Konflikt posao-porodica:		
Work to Family Conflict	5	0,892
Family to Work Conflict	5	0,884

Izvor: Autor završnog rada

Analizirajući dobijene rezultate Cronbach alfe za sve dimenzije/podskale korištene tokom istraživanja, vidljivo je da sve dimenzije, osim one koja mjeri work-life balance, imaju alfu veću od 0,60, te da je njihova pouzdanost u ovoj studiji zadovoljena. Skala DUWAS čak ima veću alfu (0,85) od alfe svojih podskala (0,79). Razlog tome može biti i dužina skale, koju smo prethodno spomenuli.

Dimenzija work-life balance ima alfu 0,51, koja je za svega 0,09 manja od granične vrijednosti. Iako mala, ova vrijednost je ipak dovoljna da se kreira potreba za daljim razmatranjem ove dimenzije i njenim prihvatanjem. Analizom podataka dobijenih iz upitnika, odmah je vidljivo da je problematična stavka broj dva u ovoj dimenziji – izjava "Teško mi je uskladiti poslovne aktivnosti i aktivnosti izvan posla". Ova izjava predstavlja reverznu izjavu u odnosu na preostale tri izjave unutar ove dimenzije ("Trenutno imam dobru ravnotežu između vremena koje provodim na poslu i vremena koje imam na raspolaganju za aktivnosti izvan posla", "Osjećam da je ravnoteža između mojih poslovnih obaveza i aktivnosti izvan posla trenutno dobra" i "Vjerujem da su moj poslovni i privatni život uravnoteženi"). Svaku od ove tri izjave ispitanik će, bilo da ima/nema dobru ravnotežu između privatnog i poslovnog života, ocijeniti istom ili približno istom ocjenom, dok će problematičnu, reverznu izjavu ocijeniti ocjenom koja je po Likertovoj skali u kontrastu sa ocjenom datom ovim trijema izjavama. Kada se problematična izjava izbaci iz razmatranja, Cronbachova alfa work-life balance dimenzije naglo poraste na čak 0,88. Zbog toga je bilo potrebno ispitati alfu i u slučaju da ovu izjavu postavimo reverzno/obrnuto.

Korištenje izjava u regularnom (pozitivno formuliranom) i obrnutom obliku uvedeno je prije nekoliko desetljeća s ciljem smanjenja pristrasnosti u stilu odgovora (Nunnally, 1978). Kako bi se smanjila pristrasnost stila odgovora, programeri testova preporučuju da se neke od stavki koje sačinjavaju test unose obrnuto (Olea, Abad i Ponsoda, 2011; Nunnally, 1978;). Korištenje obrnutih izjava, zajedno sa regularnim izjavama, implicira da se odgovori na obrnute čestice moraju ponovno kodirati kako bi se dobio ukupni rezultat ljestvice. Ovaj

proces pretpostavlja da dvije krajnosti stavke Likertovog tipa ("Apsolutno se ne slažem" i "Apsolutno se slažem") daju tačno isti rezultat i imaju isto semantičko značenje u konstrukt koji se mjeri, a te su pretpostavke upitne i utječu na psihometrijska svojstva testa. Unatoč činjenici da se posljednjih godina počelo dovoditi u pitanje uključivanje regularnih i obrnutih izjava u isti test, malo je radova sistemski obradilo tu temu i, zapravo, još uvijek se preporučuje (Weijters, Baumgartner i Schillewaert, 2013). Većina mjernih instrumenata koji se koriste, kako u istraživanju tako i u različitim područjima primjenjene psihologije, još uvijek uključuju obje vrste stavki u istom testu.

U ovoj studiji, reverzna izjava značajno je izmjenila Cronbachovu alfu za dimenziju work-life balance, pri čemu je alfa sa 0,51 porasla na 0,81, čime je stvoren preduslov za pouzdanost ove dimenzije. Izbacivanjem problematične izjave dobija se alfa od 0,88, a njenim obrtanjem 0,81. Obzirom na malu razliku od 0,07, ipak smo odlučili zadržati problematičnu izjavu ali u reverznom obliku. Time su sve skale i podskale zadovoljile uslov pouzdanosti, odnosno interne dosljednosti.

7. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U ovom poglavlju su prikazani rezultati sprovedene studije o utjecaju radoholizma na (de)balans između privatnog i poslovnog života. Korištenjem korelacione i regresione analize detaljno su pojašnjeni rezultati koji prate postavljene ciljeve i hipoteze ovog istraživanja, kao i predstavljena teorijska saznanja o predmetnoj temi. Za dobijanje kvantificiranih rezultata korišten je statistički program SPSS.

7.1. Demografski profil ispitanika

Kako je navedno u prethodnom poglavlju ovog rada, istraživanju je pristupio 241 ispitanik, od kojih je svih 241 odgovora uzeto u dalju analizu i razmatranje. U nastavku će se detaljnije predstaviti rezultati socio-demografskih karakteristika ispitanog uzorka.

Istraživanju je pristupilo 128 ženskih ispitanika, što je 53,11% ukupnog uzorka, i 113 muških ispitanika, što je 46,89% ukupnog uzorka. Odnos muških i ženskih ispitanika je dovoljno uravnotežen da bi se istraživana pojava mogla sprovesti na kreiranom uzorku. U ovom istraživanju spol je jako važan faktor, obzirom da jedna od hipoteza tretira spol kao prediktor za stvaranje radoholizma kod zaposlenika. Tabela 6. prikazuje postotak/odnos muških i ženskih ispitanika u istraživanju.

Tabela 6. Spol ispitanika

Spol	Frekvencija	%
Ženski	128	53,11
Muški	113	46,89
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

Raspon starosne dobi ispitanika je širok, i kreće se od 20 do 65 godina starosti. Prosječan broj godina ispitanika je 35. Najveći broj ispitanika rođen je u kasnim 90-tim, te se nalazi u trećoj deceniji života. Konkretno, najveći broj ispitanika, njih 24, ima 25 godina starosti. Ovo je koristan podatak, posebno jer je već u prethodnim dijelovima ovog rada navedeno da mladi ljudi, tokom uspostave i istraživanja svojih karijera, kada se najviše dokazuju u svome poslovnom okruženju, podlegnu razvoju radoholizma. Zbog toga je značajan postotak ispitanika u ovoj životnoj dobi interesantan za posmatranje u ovom istraživanju. Na Grafikonu 1. prikazan je broj ispitanika po godinama starosti.

Korisno je dati pregled ispitanika prema pripadnosti različitim generacijama. McCrindle i Wolfinger (2009, str. 2) navode da je generacija "skupina ljudi rođena unutar sličnog vremenskog perioda, koji dijele usporedivu dob i životnu fazu i koje je oblikovao određeni vremenski raspon (događaji, trendovi i razvoj)". McCrindle i Wolfinger (2009) su dali sljedeći pregled generacija:

- Graditelji – rođeni u periodu 1925.-1945.
- Baby boomeri – rođeni u periodu 1946.-1964.
- Generacija X – rođeni u periodu 1965.-1979.
- Generacija Y – rođeni u periodu 1980.-1994.
- Generacija Z – rođeni u periodu 1995.-2009.
- Alpha generacija – rođeni u periodu 2010. do danas.

U Tabeli 7. je dat prikaz broja ispitanika prema pripadnosti prethodno navedenim generacijama. Najveći broj njih pripada generaciji Y (njih 95), potom generaciji Z (njih 87), te generaciji X (njih 54). Jako mali broj (njih 5) je pripao skupini baby boomera.

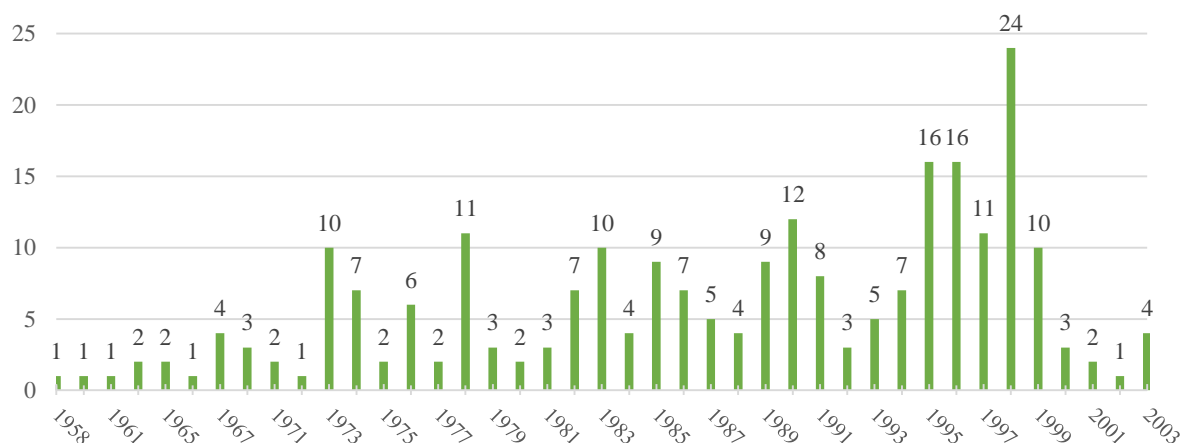
Tabela 7. Broj ispitanika po generacijama

Generacija	Frekvencija	%
Baby boomeri	5	2,07
Generacija X	54	22,41
Generacija Y	95	39,42
Generacija Z	87	36,10
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

Grafikon 1. Starosna dob ispitanika

Broj ispitanika rođenih u određenoj godini



Izvor: Autor završnog rada

Socio-demografska karakteristika ispitanika koja se tiče nivoa obrazovanja ispitanika itekako je značajna ovom istraživanju, obzirom da jedna od hipoteza pretpostavlja da visoki/viši stepen obrazovanja može biti prediktor za razvijanje radoholizma kod uposlenika. U uzorku ovog istraživanja upravo je najveći broj ispitanika koji imaju visoku stručnu spremu, njih 91, odnosno 37,76%, više od jedne trećine ispitanika. Dodamo li ovom broju i 29 ispitanika koji imaju višu stručnu spremu, to je ukupno 120 ispitanika ili polovina ispitanika koji su, prema postavljenoj hipotezi, skloniji razvoju pojave radoholizma, te nad kojima se izrazito može posmatrati (de)balans između privatnog i poslovnog života. Pored toga, u uzorku se nalazi i 58 ispitanika sa srednjom stručnom spremom, odnosno 24,07%, kao i 63 ispitanika koji imaju magisterij, što je 26,14% od ukupnog broja ispitanika. U Tabeli 8. prikazani su svi navedeni podaci.

Tabela 8. Nivo obrazovanja ispitanika

Nivo obrazovanja	Frekvencija	%
Srednja stručna sprema	58	24,07
Viša stručna sprema	29	12,03
Visoka stručna sprema	91	37,76
Magisterij	63	26,14
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

Analizirajući bračni status ispitanika, došlo se do podatka da je najveći broj ispitanika/ca oženjen/udat, njih čak 141, što predstavlja 58,51% ukupnog uzorka. Njih 88 je neoženjeno/neudato, 9 razvedeno, a samo po jedan ispitanik/ca je udovac/ica, zaručen/a ili živi u vanbračnoj zajednici. Dakle, više od polovine ispitanika ima zasnovane porodice, što je ovom istraživanju prilično značajno, obzirom da se i kroz teoriju, koja je prethodno obrađena, porodica najčešće poistovjećuje sa klauzulom "privatni život". U Tabeli 9. su prikazani dobijeni podaci vezani za bračni status ispitanika.

Tabela 9. Bračni status ispitanika

Bračni status	Frekvencija	%
Oženjen/Udata	141	58,51
Neoženjen/neudata	88	36,52
Razveden/a	9	3,73
Udovac/ica	1	0,42
Zaručen	1	0,42
Vanbračna zajednica	1	0,42
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

Nastavno na prethodno pitanje o bračnom statusu, naredno se odnosilo na roditeljski status, odnosno podatak o tome da li ispitanik ima ili nema dijete/djecu. Njih 117, odnosno 48,55% je odgovorilo da ima djecu, dok preostali dio uzorka, njih 124, odnosno 51,45% nema djecu. Obzirom na podatak iz prethodnog pitanja da je više od polovine ispitanika oženjeno/udato, te da postoji pretpostavka da najviše takvih ispitanika ima djecu, ovo pitanje daje podatak da određeni dio njih se još uvijek nije ostvario u ulozi roditelja. Ovaj podatak ima smisla obzirom da je znatan dio ispitanika tek u trećoj deceniji života, te da na osnovu toga postoji pretpostavka da se radi o još uvijek mladim bračnim zajednicama. U Tabeli 10. su numerički prikazani odnosi ispitanika koji imaju/nemaju potomstvo.

Tabela 10. Roditeljski status ispitanika

Da li imate djecu?	Frekvencija	%
Da	117	48,55
Ne	124	51,45
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

U ovoj studiji korištene su četiri faze razvoja karijere koje su prepoznate u literaturi (Taris, Schaufeli i Verhoeven, 2005), a to su:

- Faza istraživanja karijere: 14–24 godine starosti,
- Faza uspostave karijere: 25–44 godine starosti,
- Faza održavanja karijere: 45–60 godina starosti,
- Završna faza karijere: 61+ godina starosti.

Znatan broj ispitanika, njih 165, što je čak 68,47%, nalazi se u fazi uspostave karijere. Ovaj podatak je koreliran sa pitanjem o starosnoj dobi, obzirom da je u ovom slučaju faza razvoja karijere uslovljena brojem godina koje ispitanik ima. Ako se osvrnemo na drugo pitanje, pitanje o starosnoj dobi, vidjet ćemo da 165 ispitanika pripada skupini onih čija je starosna dob u rasponu od 25 do 44 godina. Isto toliko je ispitanika u fazi uspostave karijere, čime se može još jednom ustvrditi tačnost dobijenih podataka i reprezentativnost uzorka. U Tabeli 11. su prikazani detaljni podaci o broju ispitanika koji se nalaze u različitim fazama razvoja karijere.

Tabela 11. Faza razvoja karijere ispitanika

Faza razvoja karijere	Frekvencija	%
Faza istraživanja karijere: 14–24 godine starosti	27	11,20
Faza uspostave karijere: 25–44 godine starosti	165	68,47
Faza održavanja karijere: 45–60 godina starosti	46	19,09
Završna faza karijere: 61+ godina starosti	3	1,24
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

Struktura radnih pozicija ispitanika je prilično šarolika. Pa tako, u uzorku su se našli različiti ispitanici, od vlasnika biznisa, preko menadžera različitih nivoa, do zaposlenika i pripravnika. Ipak, najveći broj je onih koji obnašaju ulogu zaposlenika, njih 131, odnosno 54,36%. Značajan broj ispitanika zauzima menadžerske strukture, njih ukupno 68, bilo da

su iz višeg ili srednjeg menadžmenta ili menadžmenta prve linije. Detaljni podaci o broju ispitanika na različitim pozicijama dati su u Tabeli 12.

Tabela 12. Pozicija ispitanika u trenutnoj organizaciji zaposlenja

Pozicija u organizaciji	Frekvencija	%
Vlasnik	30	12,45
Viši nivo menadžmenta	24	9,96
Srednji nivo menadžmenta	18	7,47
Menadžer prve linije	26	10,79
Zaposlenik	131	54,36
Pripravnik	9	3,74
Otkazni rok	1	0,41
Rukovodeći državni službenik	1	0,41
Samozaposlenik privatnog biznisa	1	0,41
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

U uzorku ove studije zastupljeni su ispitanici iz različitih sektora. Pa tako, najveći broj njih je zaposlen u privatnom sektoru, njih 166, odnosno 68,88%. Potom, 69 ispitanika zaposleno je u državnom sektoru, što čini 28,63% od ukupnog uzorka. Šest ispitanika zaposleno je u nevladinim organizacijama, te to predstavlja 2,49% ukupnog uzorka. U Tabeli 13. prikazan je broj ispitanika po zaposlenju u različitim sektorima.

Tabela 13. Broj ispitanika po sektoru zaposlenja

Sektor zaposlenja	Frekvencija	%
Privatni	166	68,88
Državni	69	28,63
Nevladina organizacija	6	2,49
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

Posebno važno anketno pitanje koje je u direktnoj vezi sa istraživačkim pitanjima ove studije je ono u kojem se ispitanici izjašnjavaju o tome da li i koliko rade prekovremeno. 111 ispitanika, odnosno 46,06%, je navelo da radi prekovremene sate. Ostatak ispitanika od 53,94% navodi da nema praksu raditi prekovremeno. Ispitanici koji su se odlučili dati detaljnije podatke o tome koliko rade prekovremeno su navodili da u prosjeku prekovremeno rade i do osam sati sedmično. Vrlo često su navodili da potrebe posla, koje nisu uvijek iste, određuju njihov prekovremeni rad. U Tabeli 14. prikazan je broj ispitanika koji (ne)radi prekovremeno.

Tabela 14. Broj ispitanika koji (ne)rade prekovremeno

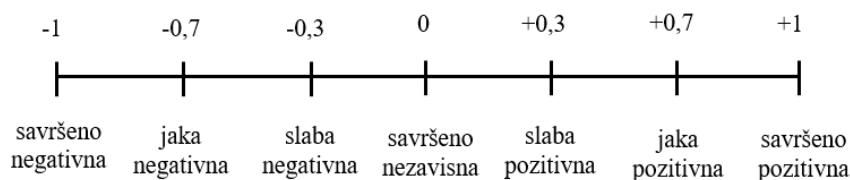
Rad prekovremeno	Frekvencija	%
Da	111	46,06
Ne	130	53,94
Ukupno (N)	241	100,00

Izvor: Autor završnog rada

7.2. Deskriptivna i korelaciona analiza

Korelacija, koja se također naziva korelaciona analiza, izraz je koji se koristi za označavanje povezanosti ili odnosa između dviju (ili više) kvantitativnih varijabli. Ova se analiza temelji na pretpostavci ravnomjernog/linearnog odnosa između kvantitativnih varijabli. Mjeri snagu ili obim povezanosti između varijabli, kao i njihov smjer. Krajnji rezultat korelacione analize je korelacioni koeficijent (r) čije se vrijednosti kreću od -1 do +1. Koeficijent korelacije +1 označava da su dvije varijable savršeno povezane na pozitivan (linearan) način. Koeficijent korelacije -1 označava da su dvije varijable savršeno povezane na negativan (linearan) način, dok, koeficijent korelacije 0 označava da ne postoji linearni odnos između dvije varijable koje se proučavaju.

Slika 3. Tumačenje vrijednosti koeficijenta korelacije



Izvor: Saunders, M., Lewis, P. i Thornhill, A. (2009)

Koeficijent korelacije je ona pojedinačna vrijednost ili broj koji uspostavlja odnos između dvije varijable koje se proučavaju. Za izračunavanje ove vrijednosti koriste se dvije metode, tj. Pearsonov koeficijent korelacije momenta proizvoda i Spearmanov koeficijent korelacije ranga. Obzirom da se u ovoj studij ne koristi rang, nego momenat, koristit će se Pearsonov koeficijent korelacije. Pearsonov koeficijent korelacije uspostavlja odnos između dvije varijable na temelju tri pretpostavke: odnos između varijabli je linearan, varijable su nezavisne jedna o drugoj i promjenjive su normalno raspoređene. Normalnost se obično testira koristeći Kolmogorov Smirnov test. Grafička procjena distribucije opravdana je ako je veličina uzorka veća od 100 (Opić, 2011). Kako je uzorak ove studije veći od 100, normalnost se može bez problema provjeriti grafičkim prikazom. Uz pomoć SPSS-a dobili smo grafičke prikaze distribucije predmetnih varijabli. Grafički prikazi studijskih varijabli

ukazuju na normalnu ili skoro normalnu distribuciju, a prikaz je dat u dijelu Prilozi ovog rada (vidjeti Prilog 2.).

Također, potrebno je provjeriti i uslov linearnosti. Što su tačke bliže ravnoj liniji, to je jači linearni odnos između dvije varijable. Ta se linija naziva regresijska linija ili linija najmanjih kvadrata, jer je određena tako da je zbir kvadrata udaljenosti svih podatkovnih tačaka od linije najmanji mogući (Hao *et al.*, 2017). Hao *et al.* (2017) su raspravljali o prednostima i nedostacima dijagrama raspršenja. Prednost dijagrama raspršenja je u tome što ga je jednostavno konstruirati, nije matematičke prirode i na njega ne utječu nikakve ekstremne vrijednosti koje mogu biti prisutne u skupu podataka. Također, odmah govori postoje li odstupanja ili je odnos zapravo nelinearan ili nije u potpunosti linearan. Linija se obično povlači kroz tačke na dijagramu raspršenosti kako bi se identificirala linearnost u odnosu. Nedostatak dijagrama raspršenja je taj što ne daje jednu jedinu vrijednost koja bi pomogla da shvatimo postoji li ili ne korelacija između varijabli koje se proučavaju i stoga je potrebno ići korak naprijed kako bi se izračunao koeficijent korelacije (Hao *et al.*, 2017). Prema dijagramu raspršenja i regresijskoj liniji na grafičkim prikazima dobijenim uz pomoć SPSS-a, jasno je da studijske varijable ispunjavaju uslov linearnosti. Grafički prikazi dati su u dijelu Prilozi ovog rada (vidjeti Prilog 3.).

Uslov nezavisnosti kaže da bi promatranja skupa podataka trebala biti nezavisna jedna o drugoj, to jeste, ne bi se trebalo desiti da vrijednost bilo kojeg narednog reziduala možemo predvidjeti u odnosu na onaj prethodni – ne bi trebala postojati autokorelacija. Kršenje ove pretpostavke može dovesti do pristrasnih procjena i nepouzdanih predviđanja i p-vrijednosti. Uslov nezavisnosti se može provjeriti koristeći Durbin-Watsonov test. Ovaj test predviđa vrijednosti od 1,5 do 2,5 kao vrijednosti koje su prihvatljive za ispunjenje pretpostavke o nezavisnosti grešaka (Turner, 2019). Durbin-Watsonov test je pokazao rezultat od 1,86, što upućuje na odsustvo autokorelacije. Time je zadovoljen uslov nezavisnosti grešaka.

Sada, kada su zadovoljeni uslovi normalnosti, linearnosti i nezavisnosti, moguće je izvršiti korelacionu analizu uz pomoć Personovog koeficijenta korelacije. U ovoj studiji istraživat ćemo odnos između zavisne varijable – radoholizma, koja ima dvofaktorsku stukturu i predstavlja kombinaciju pretjeranog i kompluzivnog rada i nezavisne varijable – (de)balansa između privatnog i poslovnog života. (De)balans između privatnog i poslovnog života mjeren je sa tri dimenzije i to: work-life balance (bos. posao-život ravnoteža), work to family conflict (bos. posao-porodica konflikt) i family to work conflict (bos. porodica-posao konflikt). Također, radoholizam je posmatran kao skup ovih dimenzija, a ujedno su one analizirane i pojedinačno.

Tabela 15. Deskriptivna statistika i korelaciona analiza

Skale i podskale	DUWAS	Pretjerani rad	Kompluzivni rad	Work-life balance	Work to family conflict	Family to work conflict
DUWAS	1					
Pretjerani rad	0,886**	1				
Kompluzivni rad	0,895**	0,587**	1			
Work-life balance	-0,234**	-0,160*	-0,255**	1		
Work to family conflict	0,462**	0,410**	0,413**	-0,506**	1	
Family to work conflict	0,028	-0,081	0,127*	-0,197**	0,453**	1
Srednja vrijednost	3,08	3,33	2,84	3,35	2,52	1,81
Standardna devijacija	0,79	0,87	0,90	0,92	0,99	0,76

** . Korelacija je značajna na nivou 0,01 (dvostrano).

*. Korelacija je značajna na nivou 0,05 (dvostrano).

Izvor: Autor završnog rada

Iz Tabele 15. vidljivi su koeficijenti korelacije između studijskih varijabli. Pa tako, najveća povezanost postoji između radoholizma i kompluzivnog rada ($r=0,895 \approx 0,89$), a odmah ga uz neznatnu razliku prati pretjerani rad ($r=0,886 \approx 0,89$). Obje korelacije su jake i pozitivnog smjera, što znači da povećanje kompluzivnog ili pretjeranog rada rezultira povećanjem nivoa radoholizma i obratno. Pozitivne korelacije postoje i između radoholizma i work to family konflikta i family to work konflikta. Mada, korelacija između radoholizma i work to family konflikta je znatno veća ($r=0,46$) nego korelacija između radoholizma i family to work konflikta ($r=0,03$). Štaviše, $r=0,03$ je toliko blizu nuli da se može čak reći da povezanost između radoholizma i family to work konflikta gotovo i ne postoji. Sa druge strane, postoji jedna korelacija negativnog smjera, a to je korelacija između radoholizma i ravnoteže između privatnog i poslovnog života, što se dalo naslutiti još iz postavki teorijskog dijela ovog rada. Negativan smjer znači da smanjenje balansa između privatnog i poslovnog života doprinosi povećanju radoholizma i obratno.

Drugi dio Tabele 15. prikazuje pokazatelje deskriptivne statistike – srednju vrijednost i standardnu devijaciju. Vidljivo je da značajan broj ispitanika posjeduje karakteristike radoholizma, u prosjeku njih 3,08, a procentualno 62% uzorka. Ostali prikazani pokazatelji ukazuju da ipak jedan značajan udio uzorka živi radoholizam i ispoljava konflikte između porodičnog i poslovnog života.

7.3. Regresiona analiza

Regresiona analiza je "statistička metoda koja pokušava odrediti snagu i karakter odnosa između zavisne varijable i niza drugih varijabli, poznatih kao nezavisne varijable" (Hair *et al.*, 2014, str. 155). Regresiona analiza pouzdana je metoda utvrđivanja koje to varijable utječu na temu od interesa. Proces izvođenja regresije omogućuje da se pouzdano odredi koji su faktori najvažniji, koji se faktori mogu zanemariti i kako ti faktori utječu jedni na druge (Hair *et al.*, 2014). Da bi se model regresije mogao generalizirati i precizno primjeniti na posmatranu populaciju potrebno je da su ispunjene određene pretpostavke modela, a prema Hair *et al.* (2014) te pretpostavke su:

- Homoskedastičnost rasipanja,
- Linearnost odnosa,
- Normalnost raspodjele reziduala,
- Nezavisnost grešaka.

Kako smo već u prethodnom poglavlju, radeći korelacionu analizu, pokazali da su uslovi linearnosti, normalnosti i nezavisnosti ispunjeni, preostaje da dokažemo uslov homoskedastičnosti. Pretpostavka o homoskedastičnosti (što znači "ista varijansa") glavna je pretpostavka za modele linearne regresije i predstavlja izraz u statistici koji opisuje dosljednost varijanse u skupu podataka. Jednostavnije rečeno, to znači da širenje ili disperzija podataka ostaje konstantno na različitim nivoima nezavisne varijable, to jeste, izraz pogreške ne varira mnogo kako se mijenja vrijednost varijable prediktora. Nedostatak homoskedastičnosti može sugerirati da će regresijski model možda trebati uključiti dodatne prediktorske varijable kako bi se objasnio utjecaj na zavisnu varijablu. Homoskedastičnost pomaže u osiguravanju valjanosti, pouzdanosti i interpretabilnosti rezultata. U Tabeli 16. su prikazane varijanse za skale i podskale korištene u predmetnoj studiji. Iz Tabele 16. je vidljivo da su varijanse svih dimenzija prilično slične, obzirom da je razlika između najviše i najmanje varijanse svega 0,41 i ne znači veliku razliku. Iz toga se daje zaključiti da je i uslov homoskedastičnosti ispunjen, te da su ispunjene sve pretpostavke za sprovođenje regresione analize.

Tabela 16. Varijansa studijskih skala i podskala

Skale i podskale	Varijansa
DUWAS	0,62
Pretjerani rad	0,75
Kompluzivni rad	0,81
WLB	0,85
Work to family conflict	0,98
Family to work conflict	0,57

Izvor: Autor završnog rada

Nakon što su sve predviđene i prethodno navedene pretpostavke za korištenje regresionog modela ispunjene, prelazi se na analizu kvantificiranih rezultata dobijenih uz pomoć SPSS-

a. U ovoj studiji bit će potrebno odvojeno posmatrati odnos radoholizma i balansa između privatnog i poslovnog života (u nastavku teksta WLB kao "work-life balance") i odnos između radoholizma i konflikta posao-porodica. Kako radoholizam posjeduje dvije komponente, odnosno podskale – pretjerani rad i kompluzivni rad, ove podskale bit će potrebno posmatrati kao dvije nezavisne varijable u modelu, pa će se stoga koristiti višestruki regresioni model.

Prilikom analize odnosa između radoholizma i WLB-a, dobijeni koeficijent determinacije iznosi $R^2 = 0,065$. Inače, koeficijent determinacije u statistici predstavlja mjeru koja procjenjuje sposobnost datog modela da predvidi ili objasni ishod u postavci linearne regresije, odnosno predstavlja udio varijanse zavisne varijable Y koja je objašnjena nezavisnom varijablom X. Pa tako, ovaj rezultat se tumači na način da se 6,50% varijacije WLB-a dešava zbog pretjeranog i kompluzivnog rada. Ovdje se radi o prilično malom postotku obzirom da radoholizam (tj. pretjerani i kompluzivni rad) predviđa samo 6,50% WLB-a, no, ipak, ovaj procenat govori da je radoholizam jednim manjim dijelom odgovoran za WLB kod ovostudijske populacije.

Prije dalje analize dobijenih rezultata, veoma važno je osvrnuti se na statističku prikladnost modela. U tome nam pomaže analiza varijanse (ANOVA), ili, takozvani F-test. Ova mjera analizira nivoe varijanse unutar grupa putem uzoraka uzetih iz svake od njih i pokazuje da li model daje rezultate koji imaju značajan stepen predviđanja zavisne varijable. Dobijena vrijednost F-testa ove studije iznosi $F = 8,278$, uz zadovoljen uslov signifikantnosti $p = 0,01 < 0,05$, što ukazuje da postoje značajne razlike između grupa i da je model regresije prikladan za pojašnjenje stanja u populaciji.

B je nestandardizirani koeficijent koji osim nagiba označava izvorne jedinice i govori je li nezavisna varijabla značajan prediktor zavisne varijable. U analizi odnosa između radoholizma i WLB-a, nestandardizirani koeficijent B za pretjerani rad iznosi $B = -0,017$, a za kompluzivni rad $B = -0,250$. Ovi podaci se tumače na način da porast pretjeranog rada za jednu jedinicu uzrokuje smanjenje WLB-a za 0,017 jedinica, kao i da porast kompluzivnog rada za jednu jedinicu uzrokuje smanjenje WLB-a za 0,250 jedinica. Pretjerani rad gotovo da i nema ikakav utjecaj na WLB, dok se to ne može reći za kompluzivni rad. Kompluzivni rad se ipak može smatrati značajnim prediktorom WLB-a. Veći, odnosno značajniji doprinos modelu daje kompluzivni rad, a kada se ovi rezultati ukrste sa analizom dobijenog koeficijenta determinacije, može se ustvrditi da je hipoteza H1 dokazana, to jeste da radoholizam potiče stvaranje debalansa između privatnog i poslovnog života. U prilog tome ide i Grafikon dat u dijelu Prilozi (vidjeti Prilog 4.) na kome je vidljivo da sa povećanjem radoholizma dolazi do smanjenja WLB-a, odnosno do nastajanja debalansa između privatnog i poslovnog života.

Naredni korak predstavlja analiza odnosa između radoholizma i konflikta posao-porodica. Ovaj odnos opisuje koeficijent determinacije čija vrijednost iznosi $R^2 = 0,103$, što znači da se 10,30% varijacije konflikta objašnjava radoholizmom. Mjereni konflikt također je, kako je poznato iz prethodnih dijelova ovog rada, predodređen sa dvije podskale i to work to

family konflikt i family to work konflikt. Kako bismo provjerili da li se vrijednosti koeficijenta determinacije mijenjaju u zavisnosti od prisustva ovih dviju dimenzija u analizi, napravljena je dodatna analiza utjecaja radoholizma na svaku od ove dvije podskale posebno. Prilikom mjerenja utjecaja radoholizma na work to family konflikt dobili smo drugačiju vrijednost koeficijenta determinacije koja iznosi $R^2 = 0,214$, a mjerenjem utjecaja radoholizma na family to work konflikt vrijednost ovog koeficijenta iznosi $R^2 = 0,001$. Kao i prethodna interpretacija, jasno je da 21,40% varijacije work to family konflikta nastaje pod utjecajem radoholizma, te da je tek 0,10% varijacije family to work konflikta objašnjeno pojavom radoholizma. Već u ovom dijelu, analizom koeficijenta determinacije, ukazuje se na činjenicu da family to work konflikt nije relevantna dimenzija za razmatranje u ovom odnosu. Međutim, izračun B nestandardiziranog koeficijenta to bi trebao potvrditi.

Nestandardizirani koeficijent B u analizi odnosa između radoholizma i konflikta posao-porodica iznosi $B = 0,303$. Ovaj pokazatelj govori da ukoliko dođe do porasta radoholizma za jednu jedinicu, doći će i do porasta konflikta posao-porodica za 0,303 jedinice. Ovakav, direktno proporcionalan odnos uočljiv je i na grafičkom prikazu koji je dat u dijelu Prilozi (vidjeti Prilog 5.). Također i ovdje, kao i u odnosu radoholizma i WLB-a, kompluzivni rad ima veći utjecaj za nastanak konflikta nego pretjerani rad, pokazao je to nestandardizirani koeficijent B. Ukoliko se vratimo na analizu odnosa radoholizma prema pojedinačnim podskalama konflikta, onda dobijamo da nestandardizirani koeficijent B u odnosu radoholizam i work to family konflikt iznosi $B = 0,580$, a za odnos radoholizam i family to work konflikt $B = 0,027$. Ovime se potvrđuje da zaista family to work konflikt nije relevantan za ovu studiju, te da ga se ne treba uzimati u obzir, jer promjena za 0,027 jedinica ne ukazuje na značajnost radoholizma kao prediktora za nastanak konflikta ove vrste.

Tabela 17. Rezultati regresione analize

Nezavisna varijabla	Zavisna varijabla	Koeficijent determinacije (R^2)	Nestandardizirani koeficijent B	
Radoholizam: Pretjerani rad (PR) i kompluzivni rad (KR)	WLB	0,065	PR	-0,017
			KR	-0,250
	Konflikt posao-porodica:	0,103		0,303
	• Work-to-family conflict	0,214		0,580
	• Family-to-work conflict	0,001		0,027

Izvor: Autor završnog rada

8. UTJECAJ DEMOGRAFSKIH KARAKTERISTIKA NA RAZVOJ RADOHOLIZMA

Kako smo u prethodnom poglavlju uspjeli dokazati hipotezu H1, u ovom poglavlju ćemo nastaviti ispitivati preostale postavljene hipoteze koje pretpostavljaju određeni utjecaj demografskih karakteristika na razvoj radoholizma. U ovom poglavlju bit će analizirano da

li demografske karakteristike poput spola, faze razvoja karijere, nivoa obrazovanja i roditeljstva imaju stvarni utjecaj na razvoj radoholizma kod ispitivane populacije. U svrhu ispitivanja navedenih odnosa koriste se parametarski testovi.

8.1. Spol

Kako bismo ispitali da li spol ima ulogu u razvoju radoholizma, potrebno je ustanoviti da li postoji statistički signifikantna razlika između nezavisnih grupa, u ovom slučaju muškaraca i žena. U tu svrhu koristi se nezavisni t-test kako bi se testirala nulta hipoteza da između muškaraca i žena nema razlike u nastanku i razvoju radoholizma. Kako su prosječne vrijednosti i za muškarce i za žene jednake i približno iznose 3,10, pa samim tim i standardne devijacije koje približno iznose 0,80 jednostavno možemo utvrditi da između muškaraca i žena nema razlike, te se nulta hipoteza prihvata. Ovu tvrdnju možemo provjeriti i uz pomoć t-testa, ali i granica intervala povjerenja. Statistika testa $t(241)$ iznosi 0,503 uz $p=0,308$ zbog čega uslov $p<0,05$ nije zadovoljen, pa slijedi da se prihvata nulta hipoteza. Također, izračun je dao podatke da je donja granica intervala povjerenja -0,14957, a gornja 0,25206. Kako ovaj interval obuhvata 0 slijedi da grupe (muškarci i žene) nisu različite. Ovime smo zasigurno utvrdili prihvatanje nulte hipoteze i činjenice da ne postoji razlika između muškaraca i žena u razvoju radoholizma, to jeste, spol ne predstavlja prediktor za razvoj radoholizma u posmatranoj populaciji.

8.2. Faza razvoja karijere

Struktura ispitanika predmetne studije po pitanju faze razvoja karijere je šarolika i neravnomjerna. Broj ispitanika koji se nalaze u fazi istraživanja karijere je 27, dok je najviše ispitanika u fazi uspostave karijere, njih 165. U fazi održavanja karijere nalazi se 46 ispitanika ovog uzorka, dok su samo 3 ispitanika dijelom završne faze karijere. Obzirom na jako mali broj ispitanika iz završne faze karijere, pretpostavljeno je da ispitanici sa ovim karakteristikama neće biti relevantni za istraživanje i analizu utjecaja faze razvoja karijere na razvoj radoholizma. To je razlog zašto će ova grupa ispitanika biti izostavljena u ovoj fazi analize. Stoga će se veličina ukupnog uzorka promijeniti sa 241 na 238, te će se s tim podacima raditi dalja analiza.

U ovom dijelu koristit ćemo ANOVA test koji će upoređujući srednje vrijednosti ove tri grupe ispitanika odgovoriti da li između grupa postoji statistički značajna razlika. U Tabeli 18. je prikazana deskriptivna statistika za demografsku karakteristiku faza razvoja karijere.

Tabela 18. Rezultati deskriptivne statistike za demografsku karakteristiku faza razvoja karijere

Faza razvoja karijere	Srednja vrijednost	Standardna devijacija
Faza istraživanja karijere	3,10	0,86
Faza uspostave karijere	3,05	0,78
Faza održavanja karijere	3,16	0,78

Izvor: Autor završnog rada

Srednja vrijednost prikazanih grupa od interesa pokazuje da među nezavisnim grupama ne postoji statistički značajna razlika. Također, ANOVA test daje rezultat $F(2,235) = 0,368$ uz $p=0,692$, pri čemu nije zadovoljen uslov $p<0,05$, te se prihvata nulta hipoteza koja tvrdi da ranije faze karijere ne mogu biti prediktor za nastanak radoholizma. Kako uopšte ne postoji razlika među grupama, nema smisla niti provjeravati koje su specifične grupe bile statistički značajno različite jedna od druge, odnosno provjeravati koja od faza razvoja karijere ima najveći utjecaj na razvoj radoholizma, kako se pretpostavljalo alternativnom hipotezom.

8.3. Nivo obrazovanja

Kroz hipoteze smo, između ostalog, pretpostavili da je nivo obrazovanja jedna od demografskih karakteristika koja može biti prediktor za razvoj radoholizma. I ovu ćemo pretpostavku, kao i prethodnu, provjeriti koristeći ANOVA test. ANOVA upoređuje srednje vrijednosti između skupina od interesa i utvrđuje razlikuju li se neke od tih srednjih vrijednosti međusobno statistički značajno. Tačnije, testira nultu hipotezu koja ovdje pretpostavlja da osobe sa višim/visokim nivoom obrazovanja ipak nisu sklonije razvoju radoholizma. Skupine od značaja u ovoj analizi su ispitanici koji imaju srednju stručnu spremu (njih 58), višu stručnu spremu (njih 29), potom visoku stručnu spremu (njih 91), te magisterij (njih 63). I prije analize ANOVA testa, prema podacima iz deskriptivne statistike, rezultat je vidljiv. U Tabeli 19. su date srednje vrijednosti i standardne devijacije za svaku od četiri interesne grupe, te je vidljivo da su njihove srednje vrijednosti veoma slične, to jeste, da nema značajne razlike među grupama.

Tabela 19. Rezultati deskriptivne statistike za demografsku karakteristiku nivo obrazovanja

Nivo obrazovanja	Srednja vrijednost	Standardna devijacija
Srednja stručna sprema	3,00	0,88
Viša stručna sprema	3,21	0,78
Visoka stručna sprema	3,10	0,78
Magisterij	3,08	0,72

Izvor: Autor završnog rada

Ipak ćemo interpretirati rezultate ANOVA testa, u kojem smo dobili da je $F(3,237) = 0,492$ uz $p=0,688$, gdje nije ispunjen uslovu $p<0,05$, što je razlog zašto prihvatamo nultu hipotezu i kažemo da između ispitanika različitog nivoa obrazovanja nema razlike u razvoju radoholizma. Obzirom da ne postoji razlika između grupa, nećemo raditi niti Post Hoc test kojim bi se utvrdili odnosi između različitih nivoa obrazovanja.

8.4. Roditeljstvo

Da bismo odgovorili na hipotezu koja navodi da osobe koje nisu ostvarene u ulozi roditelja su više sklone razvoju radoholizma od onih osoba koje imaju djecu, bit će potrebno ustanoviti da li između ove dvije skupine postoji statistički signifikantna razlika. Ponovo ćemo koristiti nezavisne t-testove. Slično kao u slučaju analiziranja spola kao demografske varijable i njegovog utjecaja na radoholizam, i kod roditeljstva se pojavljuju jednake srednje vrijednosti i standardne devijacije između dvije grupe ispitanika – onih koji su ostvareni kao roditelji i onih koji to nisu. Srednja vrijednost za grupu ispitanika koja se ostvarila u ulozi roditelja iznosi 3,12, dok je standardna devijacija 0,81, a za grupu ispitanika koja se nije ostvarila u ulozi roditelja prosječna vrijednost iznosi 3,04, a standardna devijacija 0,77. Obzirom na neznatnu razliku između prosječnih vrijednosti i standardnih devijacija ovih dviju grupa, slobodno možemo reći da su njihove prosječne vrijednosti i standardne devijacije iste. Statistika testa $t(241)$ iznosi 0,791 uz $p=0,215$, pri čemu nije zadovoljen uslov $p<0,05$, što dovodi do zaključka da se prihvata nulta hipoteza koja tvrdi da u posmatranoj populaciji nema razlike između onih koji su se ostvarili kao roditelji i onih koji nisu, u nastanku i razvoju radoholizma.

9. DISKUSIJA REZULTATA

Ova studija sprovedena je sa ciljem ispitivanja utjecaja radoholizma na ravnotežu između privatnog i poslovnog života. Željelo se provjeriti da li radoholizam kod pojedinca djeluje u smjeru nastanka balansa ili debalansa između ove dvije oprečne strane – privatnog i poslovnog života. Studija je sprovedena na ukupno 241 ispitanikom, što je predstavljalo dovoljno veliki broj da bi uzorak bio reprezentativan, a da bi rezultati ove studije bili pouzdani i mjerodavni za neka dalja istraživanja. Svaki od ispitanika je zaposlenik u nekoj od organizacija koje posluju na tlu Bosne i Hercegovine, što je bio dovoljan i potreban uslov za učešće u studiji i uključivanju pojedinačnih odgovora u dalju analizu. U svrhu ispitivanja uzorka korišten je anketni upitnik sa četiri kategorije pitanja koja su ispitivala demografske karakteristike, radoholizam, ravnotežu između privatnog i poslovnog života i konflikt između posla i porodice.

Kako se dugo godina koristio konstrukt posao-porodica, kasnija istraživanja su proširila ovaj konstrukt na posao-život obzirom da pojedinac pored porodice ima i druge sfere i interesovanja kojima se treba posvetiti. Ovo je razlog zašto se u ovoj studiji koriste mjere za konflikt između posla i porodice, ali i za ravnotežu između privatnog i poslovnog života. U

svrhu mjerenja ravnoteže između privatnog i poslovnog života korištena je mjera Work-life balance koju su osmislili Brough *et al.* (2014). Da bi se mjerio konflikt posao-porodica korištena je mjera Work and Family Conflict Scale koju su osmislili Haslam *et al.* (2014). Naposljetku, da bi se mjerila ključna pojava – radoholizam, korištena je mjera Dutch Workaholism Scale, odnosno Nizozemska skala radoholizma sa deset stavki, koju su razvili Schaufeli, Shimazu i Taris (2009). Studija je predviđela pet hipoteza koje je trebalo ispitati. Da bi se pristupilo ispitivanju hipoteza bilo je potrebno ispitati pouzdanost korištenih skala. Sve su dimenzije, osime one koja mjeri balans između privatnog i poslovnog života, imale vrijednost Cronbach alfe koja ukazuje na pouzdanost njihovog korištenja. Međutim, mjera za balans između privatnog i poslovnog života sadržavala je jednu izjavu koju je trebalo reverzno postaviti (izjava "Teško mi je uskladiti poslovne aktivnosti i aktivnosti izvan posla"). Nakon reverzno postavljene izjave i ova je mjera zadovoljila uslov pouzdanosti, pa se bez problema moglo nastaviti sa daljom analizom.

U daljoj analizi korišteni su model korelacije i model regresije. Radoholizam je, u svrhu provođenja korelacione i regresione analize, definiran kao nezavisna varijabla, dok je (de)balans između privatnog i poslovnog života definiran kao zavisna varijabla. Da bi se mogli koristiti navedeni modeli potrebno je da su zadovoljeni uslovi: homoskedastičnost rasipanja, linearnost odnosa, normalnost raspodjele reziduala i nezavisnost grešaka. Nakon što je ustanovljeno da varijable predmetne studije ispunjavaju ove uslove, prešlo se na analizu i interpretaciju kvantificiranih rezultata. Korelaciona analiza je pokazala najveću povezanost između radoholizma i kompluzivnog rada i između radoholizma i pretjeranog rada. Obje korelacije su jake i pozitivnog smjera, što znači da povećanje kompluzivnog ili pretjeranog rada rezultira povećanjem nivoa radoholizma i obratno. Pozitivne korelacije postoje i između radoholizma i work to family konflikta i family to work konflikta. Mada, korelacija između radoholizma i work to family konflikta je znatno veća nego korelacija između radoholizma i family to work konflikta. Štaviše, zbog jako male korelacije između radoholizma i family to work konflikta može se pretpostaviti da ona gotovo i ne postoji. Sa druge strane, postoji jedna korelacija negativnog smjera, a to je korelacija između radoholizma i ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Negativan smjer znači da smanjenje balansa između privatnog i poslovnog života doprinosi povećanju radoholizma i obratno. Mjere deskriptivne statistike pokazale su da značajan broj ispitanika, u prosjeku njih 62%, posjeduje karakteristike radoholizma, i to veći broj ispitanika posjeduje karakteristike kompluzivnog nego pretjeranog rada. Međutim, iako tako veliki procenat ispitanika pokazuje karakteristike radoholizma, značajan broj ispitanika, u prosjeku njih 67%, ukazuje da ima ravnotežu između privatnog i poslovnog života. 50% ispitanika ukazuje da imaju sukob između posla i porodice, ali značajno manji broj, njih 36%, ukazuje da se susreće sa sukobom između porodice i posla. Ovakvi podaci pokazuju vezu i sa rezultatima regresione analize. Regresiona analiza je pokazala da radoholizam predviđa mali postotak varijacije WLB-a od 6,50%. Obzirom da je značajan broj ispitanika ukazao na balans između privatnog i poslovnog života nije logično bilo očekivati veći postotak objašnjene varijacije WLB-a radoholizmom od onoga koji smo dobili. To znači da, iako značajan broj ispitanika pokazuje karakteristike radoholizma, oni i dalje uspijevaju održati ravnotežu između

privatnog i poslovnog života. Ipak, postoji jedan broj ispitanika koji to ne uspijeva, pa se stoga može prihvatiti hipoteza H1 koja tvrdi da radoholizam potiče debalans između privatnog i poslovnog života. Regresiona analiza je ukazala na to da kompluzivni rad ima mnogo veći utjecaj na WLB nego pretjerani rad. Bez obzira na to što pretjerani rad ima značajnu korelaciju sa radoholizmom, on gotovo da i nema bilo kakav utjecaj na WLB. Kompluzivni rad je ipak taj koji doprinosi značajnijem povećanju radoholizma i značajnijem utjecaju na WLB. Daljom analizom odnosa radoholizma i konflikta između posla i porodice došlo se do saznanja da radoholizam objašnjava 21,40% varijacije konflikta posao-porodica, a da konflikt porodica-posao zbog iznimno malog postotka objašnjene varijacije radoholizmom čak nije relevantan za dalje razmatranje u predmetnoj studiji. Dakle, ispitanici ne smatraju porodicu faktorom koji ih osporava u razvoju karijere i obavljanju posla.

Da bismo odgovorili na preostale četiri postavljene hipoteze, bilo je potrebno ispitati utjecaj nekih demografskih karakteristika na nastanak i razvoj radoholizma. Langan-Fox *et al.* (2007) su pretpostavili da napredak u tehnologiji i fleksibilni rasporedi rada dovode do smanjenja broja radnih sati. No, međutim, istraživanja predstavljena u teorijskoj obradi ovog rada pokazuju da se radni sati i precepcije o ravnoteži između privatnog i poslovnog života razlikuju ovisno o spolu, rasi, zanimanju i vremenskom periodu.

Snir i Harpaz (2012) utvrdili su da je spol najjači prediktor ukupnih radnih sati sedmično. A kako su radni sati sedmično za mnoge autore (npr. Harpaz i Snir, 2003; Mosier, 1993) glavni pokazatelj postojanja radoholizma, onda se može reći da su Snir i Harpaz utvrdili da je spol najjači prediktor za nastanak radoholizma. Međutim, rezultati ove studije ne potkrijepljuju ovu tvrdnju, obzirom da urađena analiza pokazuje da spol ne predstavlja prediktor za razvoj radoholizma u posmatranoj populaciji. Stoga se hipoteza H2, koja tvrdi da je spol prediktor za nastanak radoholizma, odbacuje.

Naredna analizirana demografska karakteristika bila je faza razvoja karijere. Najveći broj ispitanika ove studije nalazi se u trećoj deceniji života, zbog čega smo smatrali da je to izuzetno koristan podatak za analizu hipoteze H3, koja tvrdi da su osobe u ranijim fazama karijere više skloni radoholizmu, jer se ljudi tokom uspostave i istraživanja svojih karijera najviše dokazuju u svome poslovnom okruženju i tako podlegnu razvoju radoholizma. Međutim, i ovoj hipotezi su se suprotstavili rezultati ove studije, jer su pokazali da između ispitanika u različitim fazama karijere ne postoji razlika, što znači da ispitanici u ranijim fazam razvoja svoje karijere nisu više skloni radoholizmu. Stoga se i ova hipoteza (H3) odbacila.

Ng i Feldman (2008) su otkrili pozitivnu vezu između obrazovnog statusa i dužeg radnog vremena, odnosno nastanka radoholizma. Stoga smo u hipotezi H4 pretpostavili da su ispitanici sa višim/visokim stepenom obrazovanja skloniji razvoju radoholizma. No, rezultati sprovedenog ANOVA testa pokazali su da između ispitanika različitog nivoa obrazovanja nema razlike u razvoju radoholizma, pa smo hipotezu H4 također odbacili.

Analiza demografske karakteristike roditeljstva pokazala je da, bez obzira da li je osoba ostvarena kao roditelj ili ne, ima jednake šanse za razvoj radoholizma, pa se stoga hipoteza H5, koja tvrdi suprotno, odbacila. Ovakvi nalazi su bliski nalazima koje su iznijeli Snir i Zohar (2000), a to je da nisu pronašli vezu između radoholizma (operacionaliziranog kao ukupan broj radnih sati) i finansijskih potreba (operacionaliziranih kao broj uzdržavanih osoba). Pa ako tome dodamo nalaze Oatesa (1971) i Spencea i Robbinsa (1992), koji navode da radoholičari rade kompluzivno zbog unutrašnje prisile, a ne vanjskih faktora (npr. finansijskih), onda je jasno zašto između roditeljstva i radoholizma ne postoji veza.

10. ZAKLJUČAK

Radni pritisci za one koji rade pojačani su posljednjih desetljeća. Faktori poput napretka u informacijskoj tehnologiji i informacijskom radnom opterećenju, potreba za brzim odgovorima, važnost koja se pridaje kvaliteti korisničke usluge i njezine implikacije na stalnu dostupnost, te tempo promjena s posljedičnim preokretima i prilagođavanjima zahtijevaju značajno vrijeme i mogu biti izvori pritiska. Sve je teže uskladiti posao i život izvan posla. Zbog pretjeranog rada dolazi do zamagljenja granice između posla i privatnog života, što nerijetko dovodi do negativnih posljedica na život i odnose pojedinca koji je upao u takav začarani krug. Javlja se ovisnost o poslu koja uključuje osjećaj prisile ili nagona na posao zbog unutrašnjih pritisaka, ustrajne i česte misli o poslu kada se ne radi i rad iznad onoga što se razumno očekuje. Ovakvu vrstu ovisnosti autori su definirali pod pojmom radoholizma. Ovisnost pojedinca o poslu, odnosno radoholizam, dovodi do neravnoteže između posla i porodice. Bez obzira što se unazad 50 godina aktivno ispituje pojam radoholizma, u literaturi se često nailazi na mišljenje da još uvijek nedostaju kvalitetna emirijska istraživanja o ovoj temi. To se tvrdi iz razloga što je izraz radoholizam korišten na različite načine (kao ovisnost, kao sindrom, kao obrazac ponašanja), a nije postignut konsenzus o njegovom tačnom značenju izvan njegovog glavnog svojstva velikog ulaganja u posao. Posljedično, 15 godina nakon što je formuliran izraz "*radoholizam*", nastao je izraz "*ravnoteža između privatnog i poslovnog života*" (engl. work-life balance - WLB). Ovaj pojam trebao je da opiše stalnu dilemu između upravljanja radnim obavezama i ličnim/porodičnim obavezama. Međutim, i pojam WLB-a se susreo sa različitim pravicima definiranja. Najveći razlog toga je činjenica da je ravnoteža između privatnog i poslovnog života subjektivna pojava koja se mijenja od osobe do osobe, naveo je Delecta (2011). Subjektivna je pojava obzirom da bi za neke prednost mogla biti provesti duge sate na poslu, možda zbog faze karijere, možda zbog ograničenog života izvan posla, dok drugi isključivu prednost vide u vremenu provedenom izvan posla i sa svojom porodicom. Studija koju su proveli Friedman i Greenhaus (2000) je otkrila da posao i porodica, koji su dominantne životne uloge za većinu zaposlenih žena i muškaraca u savremenom društvu, mogu pomoći ili povrijediti jedno drugo. Stoga je potrebno ispitati kakve implikacije radoholizam ima na ravnotežu između privatnog i poslovnog života.

Empirijska istraživanja koja su proveli mnogobrojni istraživači od 1971. kada je konstrukt radoholizma prvi put definisan, pa sve do danas, su općenito zaključila da radoholizam nepovoljno utječe na odnose i može dovesti do povećanog sukoba i debalansa između poslovnog i privatnog života. U prilog tome, i naša studija se slaže s tim nalazima, obzirom da smo sprovedenom studijom potvrdili hipotezu H1, koja je tvrdila da radoholizam potiče debalans između privatnog i poslovnog života. Na nekoj od narednih studija je da utvrđuju tačne okolnosti pod kojima radoholizam ima različit intenzitet utjecaja na različite sfere poslovnog i privatnog života. Kako jedan izvor podrške (bilo partnerske ili organizacijske) nadoknađuje nedostatak drugog, te kako značajno više od polovine ispitanika provedene studije ukazuje da postižu balans između privatnog i poslovnog života, vjerujemo da dobar dio naših ispitanika uživa podršku barem jedne strane, bilo partnera/porodice ili poslodavca, što smanjuje ili eliminiše sukobe uloga kod ovih ispitanika.

S obzirom na visoko društveno prihvaćanje i društveno poticanje ovisnosti o radu, poricanje njezinih potencijalnih opasnosti za sebe i porodicu, te ograničenu količinu empirijskih istraživanja na tu temu, čini se ključnim dalje istraživati korelate radoholizma. Što se više informacija prikupi o odnosu između radoholizma i blagostanja, veća je vjerovatnoća da će pojedinci i organizacije napraviti naknadne zdrave promjene. Iako su istraživači ispitali mnoge moguće emocionalne posljedice radoholizma, malo ih je istraživalo cjelokupno psihološko blagostanje. Dvije studije ispitivale su dobrobit radoholičara, obje s vrlo uskim operativnim definicijama dobrobiti. Jackson (1992) je definirala emocionalno blagostanje kao pristup životu usmjeren na sadašnjost. Otkrila je da radoholičari imaju niže nivoe blagostanja (tj. sadašnje orijentacije) od neradoholičara. Machlowitz (1978) je emocionalno blagostanje također operativno definirala kao osjećaj ispunjenosti za razliku od frustracije. Može se reći da je ovo šira definicija emocionalnog blagostanja, ali je još uvijek ograničena.

U predmetnoj studiji korišten je self-assessment test koji se bazira na samoprocjeni ispitanika. Međutim, samoprocjena je vrlo često subjektivna mjera, kod koje procjene mogu varirati u zavisnosti od životnog puta i iskustva ispitanika. Također, ovakvi testovi zahtijevaju punu uključenost, a sami ispitanici nerijetko podcijenjuju vrijeme potrebno za ispunjavanje ovakvih upitnika/testova. Brown i Harris (2014) navode da uspjeh samoprocjene ovisi o aspektima uspješnosti i o kriterijima koji se ocjenjuju. Što su specifičniji, tačniji je proces evaluacije ocjenjivanja. Stoga je preporuka za buduća istraživanja da se koriste manje subjektivne metode ocjenjivanja, ili intervjui putem kojih se mogu dobiti mnogo detaljniji odgovori na neka specifična pitanja. Također, vidjeli smo kroz rad da ljudi mogu tvrditi da su radoholičari iz različitih razloga. Upitno je koliko se uposlenici javnog sektora susreću sa radoholizmom, pa su možda baš ovi ispitanici, kojih je bilo skoro 30%, u određenoj mjeri izmjenili neke rezultate studije. Potrebno je provesti istraživanja koja će se usmjeriti isključivo na uposlenike privatnog ili javnog sektora, a onda rezultate tih istraživanja porediti.

I radoholizam i životna ravnoteža relativno su nove ideje koje možda nisu bile relevantne prije jednog stoljeća. Ovi koncepti i njihove posljedice trenutno su samo nejasno shvaćeni,

ali su široko prihvaćeni u nomenklaturi modernog života. Oba konstrukta, i radoholizam i ravnoteža između privatnog i poslovnog života, trebaju jasniju definiciju i mjere, veću i bolju standardizaciju pojmova, te više dokaza valjanosti za svoje tvrdnje. Popularnost općeg pojma radoholizma odražava njegovu intuitivnu privlačnost i sugerira da ova tema zaslužuje sistemsko istraživanje. Iako se na temelju dostupnih istraživanja ne mogu izvući generalni zaključci, sve je više onih koji podržavaju ideju da za neke ljude prevelika usredotočenost na posao nauštrb drugih dijelova života predstavlja oblik neravnoteže u životu s potencijalnim negativnim zdravstvenim i socijalnim posljedicama. Naglašavajući područja u kojima je potrebno istraživanje, nadamo se da će ovaj pregled potaknuti raspravu o temama radoholizma i (de)balansa između privatnog i poslovnog života.

REFERENCE

- [1] Alexander, B. K. i Schweighofer, A. R. (1988). Defining addiction. *Canadian psychology*, 29(2), 151.
- [2] Andreassen, C. S., Hetland, J. i Pallesen, S. (2014). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 7-24.
- [3] Andreassen, S.C., Ursin, H. i Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, workaholism, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- [4] Aziz, S. i Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 52.
- [5] Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor. *Career Development International*, 16(6), 572-591.
- [6] Belić, B. i Cincović, M. (2020). *Metode naučnog rada*. Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, Poljoprivredni fakultet, 12-18.
- [7] Bickenbach, J. i Glass, T. (2009). Life-balance: The meaning and the menace in a metaphor. *Life balance: Multidisciplinary research and theories*, 13-22.
- [8] Bielby, W.T. i Bielby, D.D. (1989). Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 776-789.
- [9] Bonebright, C. A., Clay, D. L. i Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469–476.
- [10] Boronson, W. (1976). The workaholic in you. *Money Magazine*, 32-35.
- [11] Brett, J.M. i Stroh, L.K. (2003). Working 61 plus hours per week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67–78.
- [12] Brough, P. i O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work and Stress*, 24(3), 280-297.
- [13] Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Cooper, C. L. i Poelmans, S. A. (2009). *Workplace psychological health: Current research and practice*. Edward Elgar Publishing.
- [14] Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C. i Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744.
- [15] Brown, G. i Harris, L. R. (2014). The future of self-assessment in classroom practice: Reframing self-assessment as a core competency.
- [16] Buelens, M. i Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins's typology of workaholism. Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 440-458.
- [17] Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16.

- [18] Burke, R.J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 2339–2356.
- [19] Burke, R. J., Matthiesen, S. B. i Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual differences*, 40(6), 1223-1233.
- [20] Cantarow, E. (1979). Women workaholics. *Mother Jones*, 6, 56.
- [21] Carroll, J. J. (2001). Female spouses of compulsive high achievers: Consequences and implications for counselors. In B. E. Robinson & N. D. Chase (Eds.), *High-performing families: Causes, consequences, and clinical solutions* (pp. 23–40). Washington, DC: American Counseling Association.
- [22] Carroll, J. J. i Robinson, B. E. (2000). Depression and parentification among adults as related to parental workaholism and alcoholism. *The Family Journal*, 8(4), 360-367.
- [23] Carroll, J.J., Robinson, B.E. i Flowers, C. (2002). Marital estrangement, positive feelings toward partners and locus of control: female counsellors married to alcohol-abusing and non-alcohol-abusing spouses. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, Vol. 23, 30-40.
- [24] Chamberlin, C. M. i Zhang, N. (2009). Workaholism, health, and self-acceptance. *Journal of Counseling & development*, 87(2), 159-169.
- [25] Chase, N. (1999). *Burdened children. Theory, research and treatment of parentification*. Sage publications.
- [26] Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- [27] Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. i Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.
- [28] Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. i Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 143-150.
- [29] Delecta, P. (2011). Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
- [30] Dougherty, S. E. (1989). Analysis of a selected number of female workaholics. *Dissertation Abstracts International*, 50 (06), 1642.
- [31] DTI (2002). *UK Workers Struggle to Balance Work and Quality of Life as Long Hours and Stress Take Hold*. Dostupno na: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20021229040646/http://www.dti.gov.uk:80/work-lifebalance/press300802.html> (Pristupljeno: 5 Januar 2024).
- [32] Engstrom, T. W. i Juroe, D. J. (1979). *The work trap*. Fleming H. Revell Company.
- [33] Erase-Blunt, M. (2001). The busman's holiday. *HR Magazine*, 46, 76-80.
- [34] Fassel, D. (1990). Working ourselves to death. *New York: HarperCollins*, 7, 23.
- [35] Fassel, D. i Schaef, A. W. (1991). A feminist perspective on work addiction. *Feminist perspectives on addictions*, 199-211.

- [36] Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. i Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human resource management journal*, 12(1), 54-76.
- [37] Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Bowling Green State University.
- [38] Flowers, C.P. i Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 62, 517-26.
- [39] Friedman, S. D. i Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family - Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- [40] Friedman, S. D. i Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Perspectives*, 17(3), 87-98.
- [41] Frone, M. R. (2003). Work-family balance.
- [42] Frone, M. R., Russell, M. i Barnes, G. M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 57.
- [43] Galperin, B.L. i Burke, R.J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: an exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17, 331-47.
- [44] Ganster, D. C. i Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235–271.
- [45] Graves, L.M., Ruderman, M.N. i Ohlott, P.J. (2006). Effect of workaholism on managerial performance: Help or hindrance? *Academy of Management Best Conference Paper*, Car: A1-A6.
- [46] Green, P. i Skinner, D. (2005). Does time management training work? An evaluation. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 124-139.
- [47] Greenhaus, J. i Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76 – 88.
- [48] Greenhaus, J.H., Collins, K.M. i Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, 510-31.
- [49] Griffiths, M. D. (2005a). A “components” model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance*, 191–197.
- [50] Griffiths, M. D. (2011). Workaholism - A 21st-century addiction. *The Psychologist*, 24(10), 740-744.
- [51] Grzywacz, J.G. i Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126.
- [52] Guest, D. E. i Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human resource management journal*, 12(2), 22-38.

- [53] Haar, J. M., Roche, M. i ten Brummelhuis, L. (2018). A daily diary study of work-life balance in managers: Utilizing a daily process model. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2659-2681.
- [54] Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. i Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. 7. izd. Harlow: Pearson Education Limited.
- [55] Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R. i Fletcher, R. (2014). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46, 346-357.
- [56] Hammer, L. B., Bauer, T. N. i Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17, 419-436.
- [57] Hao, M. C., Dayal, U., Keim, D., Janetzko, H. i Hill, W. (2017). *Generalized Scatter Plots*.
- [58] Haraguchi, M., Tsuda, A. i Ozeki, Y. (1991). The current status of stress among information-related industry workers. *L'esprit d'aujourd'hui*, 75-86.
- [59] Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel: stability and change over time. *Monthly Labor Review*, Vol. 122, 46-50.
- [60] Harpaz, I. i Snir, R. (2003). Workaholism: Its definitions and nature. *Human Relations*, 56, 291-391.
- [61] Haymon, S. W. (1992). *The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in college males*. The Florida State University.
- [62] Hebrig, P.A. i Palumbo, F.A. (1994). Karoshi: salaryman sudden death syndrome. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 No. 7, 11-16.
- [63] Higgins, C., Duxbury, L. i Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, Vol. 43, 144-50.
- [64] Hirschfeld, R.R. i Field, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, 789-800.
- [65] Holland, D. W. (2008). Work addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(4), 1-15.
- [66] Homer, J. B. (1985). Worker burnout: A dynamic model with implications for prevention and control. *System Dynamics Review*, 1, 42-62.
- [67] Horne, J. (1998). Understanding leisure time and leisure space in contemporary Japanese society. *Leisure Studies*, Vol. 17, 37-52.
- [68] Huang, J. C., Hu, C. i Wu, T. C. (2010). Psychometric properties of the Chinese version of the workaholism battery. *The Journal of Psychology*, 144(2), 163-183.

- [69] Ishiyama, F. I. i Kitayama, A. (1994). Overwork and career-centered self-validation among the Japanese: Psychosocial issues and counseling implications. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 17, 167–182.
- [70] Iwasaki, Y. (2001). Contributions of leisure to coping with daily hassles in university students' lives. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 33(2), 128–141.
- [71] Iwata, M., Ota, K. T. i Duman, R. S. (2013). The inflammasome: pathways linking psychological stress, depression, and systemic illnesses. *Brain, behavior, and immunity*, 31, 105-114.
- [72] Jackson, D. L. (1992). *Correlates of physical and emotional health among male and female workaholics*. University of Oregon.
- [73] Jones, F., Burke, R. J. i Westman, M. (2006). *Work-life balance: Key issues*. 9.
- [74] Kanai, A. i Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, Vol. 8, 129-45.
- [75] Kanai, A., Wakabayashi, M. i Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203.
- [76] Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- [77] Kanungo, R. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. Bloomsbury Publishing USA.
- [78] Karasek, R.A. i Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- [79] Kiechel, W. (1989). The workaholic generation. *Fortune Magazine*, 50-62.
- [80] Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. Simon and Schuster: New York.
- [81] Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers time in Cooper, C.L. i Rousseau, D.M. (Eds), *Trends in Organizational Behavior*, Wiley, Chichester.
- [82] Klaft, R. P. i Kleiner, B. H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 33, 37-40.
- [83] Keown, L. A. (2007). Time escapes me: Workaholics and time perception. *Canadian social trends*, 83, 28-32.
- [84] Komai, H. (1989). *Japanese Management Overseas*. Asian Productivity Center, Tokyo.
- [85] Landler, M. (2004). Europe reluctantly deciding it has less time for time off. *The New York Times*, 7.
- [86] Langan-Fox, J., Cooper, C. L. i Klimoski, R. J. (Eds.). (2007). *Research companion to the dysfunctional workplace: Management challenges and symptoms*. Edward Elgar Publishing.

- [87] LePine, J. A., Podsakoff, N. P. i LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- [88] Levine, R. (1997). The pace of life in 31 countries. *American Demographics*, Vol. 19 No. 11, 20-4.
- [89] Lewis, S, Smithson, J. i Kugelberg, C. (2002). Into work: job insecurity and changing psychological contracts, in J. Brannen, S. Lewis, A. Nilsen and J. Smithson (eds), *Young Europeans, Work and Family*, London: Routledge.
- [90] Liang, Y. W. i Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(5), 645-660.
- [91] Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10).
- [92] Loerbroks, A., Cho, S.-I., Dollard, M. F., Zou, J., Fischer, J. E., Jiang, Y., Angerer, P., Herr, R. M. i Li, J. (2016). Associations between work stress and suicidal ideation: Individual-participant data from six cross-sectional studies. *Journal of Psychosomatic Research*, 90, 62–69.
- [93] Loughlin, C. i Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 74(4), 543-558.
- [94] Lowe, G. S. (2005). *Control over time and work-life balance: An empirical analysis*. Graham Lowe Group.
- [95] MacEwen, K. E. i Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8(3), 244-254.
- [96] Machlowitz, M. (1978). Determining the effects of workaholism. *Dissertation Abstracts International*, 40 (01), 480.
- [97] Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with Them, Working with Them*. Addison-Wesley: Reading, MA
- [98] Malhotra, N.K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 6. izd. New Jersey: Prentice Hall.
- [99] Malhotra, N.K. i Birks, D.F. (2007). *Marketing Research: An Applied Approach*. 3. izd. Harlow: Pearson Education Limited.
- [100] Malinowska, D. i Tokarz, A. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*.
- [101] Marczyk, G. R., DeMatteo, D. i Festinger, D. (2010). *Essentials of research design and methodology* (Vol. 2). John Wiley and Sons.
- [102] Marks, S.R. i MacDermid, S.M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 58, 417-32.
- [103] Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, i T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor and Francis.

- [104] Maslach, C., Schaufeli, W.B. i Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- [105] Matthews, B. i Halbrook, M. (1990). Adult children of alcoholics: Implications for career development. *Journal of Career Development*, 16, 261–268.
- [106] Matuska, K. i Christiansen, C. (2008). A proposed model of lifestyle balance. *Journal of Occupational Science*, 15(1), 9-19
- [107] Mazzetti, G., Schaufeli, W. B. i Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254.
- [108] McCrindle, M. i Wolfinger, E. (2009). *The ABC of XYZ: Understanding the global generations*. The ABC of XYZ.
- [109] McGovern, P, Hope-Hailey, V. i Stiles, P. (1998). The managerial career after downsizing: case studies from the “Leading Edge”. *Work, Employment and Society*, 12: 3, 457-477.
- [110] McMillan, J. J. i Northern, N. A. (1995). Organizational codependency: The creation and maintenance of closed systems. *Management Communication Quarterly*, 9, 6–45.
- [111] McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O’Driscoll, M.P. i Marsh, N.V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins’ (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75, 357-68.
- [112] McMillan, L. H. i O’Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.
- [113] McMillan, L. H. i O’Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. *Research companion to working hours and work addiction*, 89-107.
- [114] McMillan, L.H.W., O’Driscoll, M.P. i Burke, R.J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley.
- [115] Mesmer-Magnus, J. R. i Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 215-232.
- [116] Meyer, H. (1974). The boss ought to take more time off. *Fortune*, 89, 140-142.
- [117] Milas, G. (2005). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- [118] Montgomery, A. J., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B. i Ouden, M. D. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 195-211.
- [119] Mosier, S K. (1993). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. University of Texas at Austin.

- [120] Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490-508.
- [121] Murphy, W. E. (1896). *History of the Eight Hours' Movement* (Vol. 20). Spectator Publishing Company.
- [122] Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 180-187.
- [123] Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. i Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- [124] Ng, T. W. i Feldman, D. C. (2008). Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time. *Journal of vocational behavior*, 73(2), 268-277.
- [125] Ng, T. W., Sorensen, K. L. i Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- [126] Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.
- [127] Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- [128] Olea Díaz, J., Abad García, F. J., Ponsoda Gil, V., Barrada González, J. R. i Aguado García, D. (2011). eCAT-Listening: Design and psychometric properties of a computerized adaptive test on English Listening. *Psicothema*.
- [129] Omair, A. (2014). Sample size estimation and sampling techniques for selecting a representative sample. *Journal of Health specialties*, 2(4), 142.
- [130] Opić, S. (2011). Testiranje normalnosti distribucije u istraživanjima odgoja i obrazovanja. *Školski vjesnik: časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 60(2.), 181-197.
- [131] Paluchowski, W. J. i Hornowska, E. (2007). *Workaholism - the hidden obsession*. Poznań: Bogucki.
- [132] Pandey, V., Shukla, T. i Nanda, A. (2018). A study on impact of personality traits on work-life balance. *In national Conference Perspectives and Approaches for Developing Employable Skills in New Delhi, India*.
- [133] Pietropinto, A. (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89-96.
- [134] Piotrowski, C. i Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict. *Organization Development Journal*, 24, 84-91.
- [135] Piotrowski, C. i Vodanovich, S. J. (2008). The workaholism syndrome: An emerging issue in the psychological literature. *Journal of Instructional Psychology*, 35, 1-2.

- [136] Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- [137] Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- [138] Quintanilla, S.A.R. i Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing? *The European Work and Organizational Psychologist*, Vol. 1, 91-109.
- [139] Robinson, B. E. (1989). Work addiction. Deerfield Beach, FL: *Health Communications*.
- [140] Robinson, B. E. (1996). Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79, 1313–1314.
- [141] Robinson, B. E. (1998). Chained to the desk. *New York: New York University Press*.
- [142] Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199–210.
- [143] Robinson, B. E. (2000b). Chained to the desk: Work may be the great unexamined therapy issue of our time. *Family Therapy Networker*, 24 (July/August), 26–37.
- [144] Robinson, B. E., Carroll, J. J. i Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397-410.
- [145] Robinson, B. E. i Chase, N. (2001). *High-performing families: Causes, consequences, and clinical solutions*. Washington, DC: American Counseling Association.
- [146] Robinson, B. E. i Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy*, 26, 223–238.
- [147] Robinson, B.E. i Post, P. (1997). Risk of work addiction to family functioning. *Psychological Reports*, Vol. 81, pp. 91-5.
- [148] Rohrllich, J. B. (1981). The dynamics of work addiction. *The Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences*, 18, 147-156.
- [149] Russo, J. A. i Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11(5), 418-439.
- [150] Saunders, M., Lewis, P. i Thornhill, A. (2007). *Research methods for business students. 4th Edition*. Harlow: Pearson education.
- [151] Schaufeli, W.B. i Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- [152] Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. i Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

- [153] Schaufeli, W. B., Shimazu, A. i Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348.
- [154] Schaufeli, W. B. i Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work and Stress*, 19(3), 256-262.
- [155] Schaufeli, W.B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. i De Jonge, J. (2001). Can work produce health? The quest for the engaged worker. *De Psycholoog*, 36, 422–428.
- [156] Schaufeli, W. B., Taris, T. W. i Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- [157] Schaufeli, W. B., Taris, T. W. i Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.
- [158] Schor, J. (1991). *The Overworked American*. Basic Books, New York.
- [159] Scott, K. S., Moore, K. S. i Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations*, 50(3), 287-314.
- [160] Searey, E. A. (2000). *Adult children of workaholics: Anxiety, depression, family relationships, and risk for work addiction*. University of South Australia.
- [161] Segall, R. (2000). Japanese Killer. *Psychology Today*, Vol. 33 No. 5, 10-11.
- [162] Smith, D. E. i Seymour, R. B. (2004). The nature of addiction. In R. H. Coombs (Ed.), *Handbook of addictive disorders: A practical guide to diagnosis and treatment*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- [163] Smola, K. W. i Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 363-382.
- [164] Snir, R. i Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human resource management review*, 22(3), 232-243.
- [165] Snir, R. i Zohar, D. (2000). Workaholism: work-addiction or workphilia. In *International Conference on Psychology. Psychology after the year*.
- [166] Song, K.-W., Choi, W.-S., Jee, H.-J., Yuh, C.-S., Kim, Y.-K., Kim, L., Lee, H.-J. i Cho, C.-H. (2017). Correlation of occupational stress with depression, anxiety and sleep in Korean dentists: Cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 17(1), 398–408.
- [167] Spector, P. E. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133–136.
- [168] Speller, J. L. (1989). *Executives in crisis: Recognizing and managing the alcoholic, drug-addicted, or mentally ill executive*. San Francisco, Jossey-Bass.
- [169] Spence, J.T. i Robbins, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *J. Personal. Assess*, 160-178.

- [170] Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 2, 47.
- [171] Streiner, D. L. (2003). Being inconsistent about consistency: When coefficient alpha does and doesn't matter. *Journal of personality assessment*, 80(3), 217-222.
- [172] Sussman, S. i Sussman, A. N. (2011). Considering the definition of addiction. *International journal of environmental research and public health*, 8(10), 4025-4038.
- [173] Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research and therapy*, (1).
- [174] Syrek, C. J., Apostel, E. i Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work–life balance. *Journal of occupational health psychology*, 18(3), 252.
- [175] Taris, T. W., Schaufeli, W. B. i Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37-60.
- [176] Trueman, A. L. (1995). *Socialization and workaholism: A lifestyle perspective*. Dalhousie University.
- [177] Tulgan, B. (1996). Common misconceptions about Generation X. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 37(6), 46-54.
- [178] Turner, P. (2019). Critical values for the Durbin-Watson test in large samples. *Applied Economics Letters*, 27(18), 1495-1499.
- [179] Walsh, E. (1987). Workaholism: No life for the leisureloren. *Parks and Recreation*, 82–84.
- [180] Weeks, D. (1995). Cooling off your office affair. *Northwest Airlines World Traveler Magazine*, 59–62.
- [181] Weijters, B., Baumgartner, H. i Schillewaert, N. (2013). Reversed item bias: an integrative model. *Psychological methods*, 18(3), 320.
- [182] Weinberg, R. B. i Mauksch, L. B. (1991). Examining family of origin influences in life at work. *Journal of Marital and Family Therapy*, 17, 233–242.
- [183] Woods, C. M., Oltmanns, T. F. i Turkheimer, E. (2009). Illustration of MIMIC-model DIF testing with the schedule for nonadaptive and adaptive personality. *Journal of psychopathology and behavioral assessment*, 31, 320-330.
- [184] Wolf, J. (2014). *Seven disciplines of a leader*. John Wiley and Sons.

PRILOZI

Prilog 1. Anketni upitnik

Radoholizam i (de)balans između privatnog i poslovnog života

Hvala Vam jer ste pristali učestvovati u ovom upitniku koji je dio istraživanja koje sprovodim u okviru svoga master rada na temu „Radoholizam i (de)balans između privatnog i poslovnog života“. Vaši odgovori značajno će doprinijeti ovom istraživanju. U upitniku ne postoje pitanja sa tačnim i netačnim odgovorima, zato Vas molim da anketu popunite, u potpunosti, sa stanovišta Vašeg mišljenja.

Svi podaci dobijeni upitnikom su anonimni i tretirat će se kao poslovna tajna, a za popunjavanje upitnika trebat će Vam najviše 10 minuta. U slučaju dodatnih pitanja, budite slobodni kontaktirati me putem mail-a.

Hvala Vam na pomoći.

Berina Pandža

DEMOGRAFSKI PODACI

1. Spol

- a) Muški*
- b) Ženski*

2) Starosna dob: _____ (upisati broj godina)

3. Nivo obrazovanja

- a) Osnovno obrazovanje*
- b) Srednja stručna sprema*
- c) Viša stručna sprema*
- d) Visoka stručna sprema*
- e) Magisterij*
- f) Doktorat*

4. Bračni status

- a) Oženjen/Udata*
- b) Neoženjen/neudata*
- c) Razveden/a*
- d) Udovac/a*
- e) Ostalo _____*

5. Da li imate djecu?

- a) Da*
- b) Ne*

6. Faza razvoja karijere:

- a) Faza istraživanja karijere: 14–24 godine starosti,*
- b) Faza uspostave karijere: 25–44 godine starosti,*
- c) Faza održavanja karijere: 45–60 godina starosti,*
- d) Završna faza karijere: 61+ godina starosti.*

7. Pozicija u organizaciji

- a) Vlasnik
- b) Viši nivo menadžmenta (direktno odgovara upravi kompanije, menadžer koji je nadređen određenom broju srednjih menadžera)
- c) Srednji nivo menadžmenta (direktno odgovara višem menadžeru, njegov je zamjenik i nadređen je jednom ili nekoliko menadžera prve linije)
- d) Menadžer prve linije (neki od upravljačkih poslova, direktno odgovara srednjem menadžeru, nadređen određenom broju zaposlenih)
- e) Zaposlenik
- f) Pripravnik
- g) Ostalo (navesti)_____

8. Sektor u kojem radite je:

- a) privatni
- b) državni
- c) nevladina organizacija

9. Da li radite prekovremeno?

- a) Da
- a. Ne

10. Ako radite prekovremeno, možete li navesti koliko je to sati na nivou sedmice?

11. Ako radite prekovremeno, da li ste adekvatno nagrađeni i/ili plaćeni za prekovremeni rad?

- a) Da
- b) Ne

UPITNIK O RADOHOLIZMU, BALANSU IZMEĐU PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA I SUKOBU POSAO-PORODICA

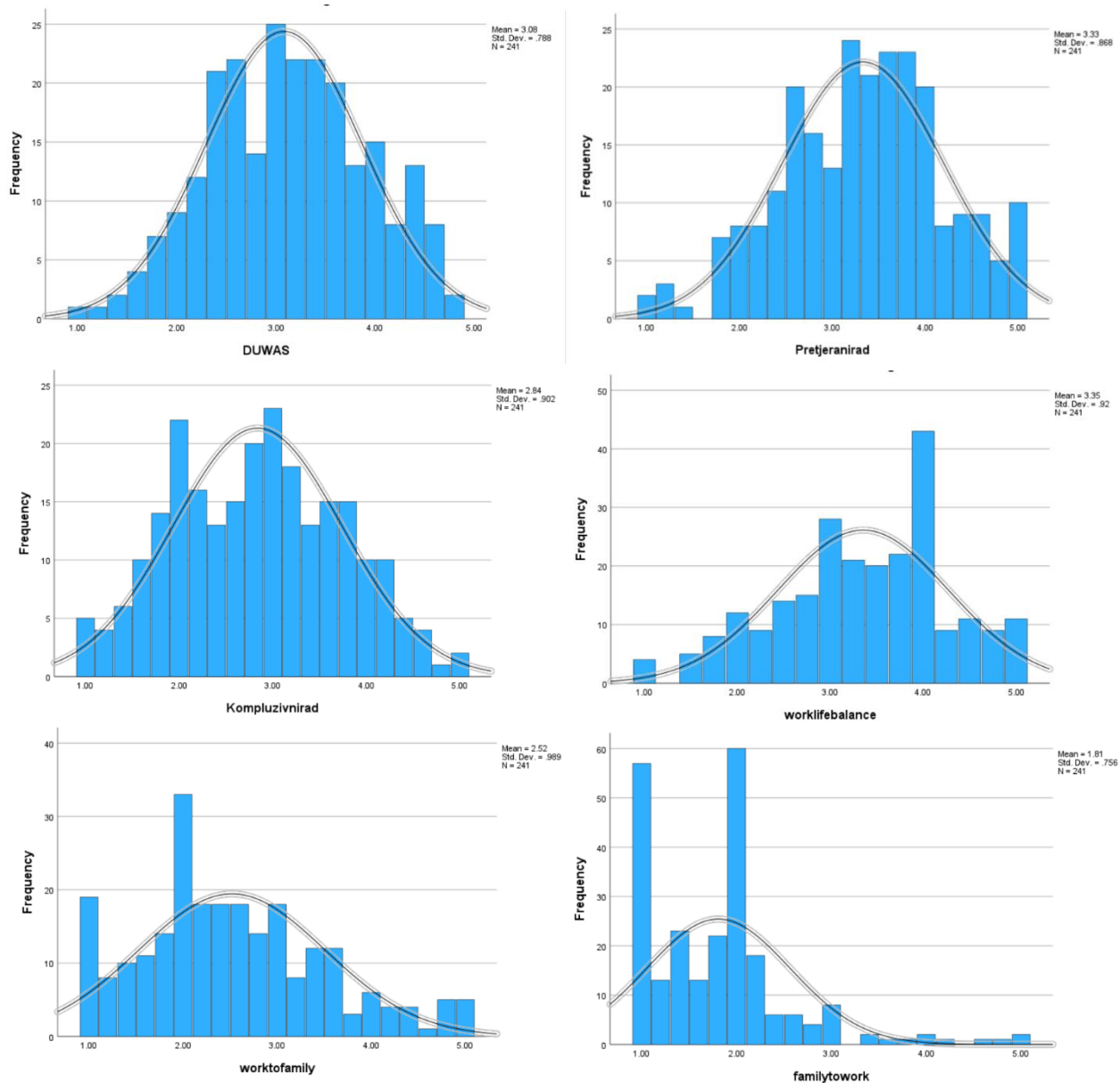
Naredne izjave odnose se na Vaše mišljenje o Vašim radnim navikama i načinima na koje percipirate odnos između svog privatnog i poslovnog života. Prilikom odgovaranja na pitanja koristite brojeve sa sljedećim značenjem: 1 - Apsolutno se ne slažem, 2 - Ne slažem se, 3 - Niti se slažem niti se ne slažem, 4 - Slažem se, 5 - Apsolutno se slažem

	Apsolutno se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti se ne slažem	Slažem se	Apsolutno se slažem
Čini mi se da sam u žurbi i da se utrkujem s vremenom.	o	o	o	o	o
Nastavljam raditi i nakon što su moje kolege odustale.	o	o	o	o	o

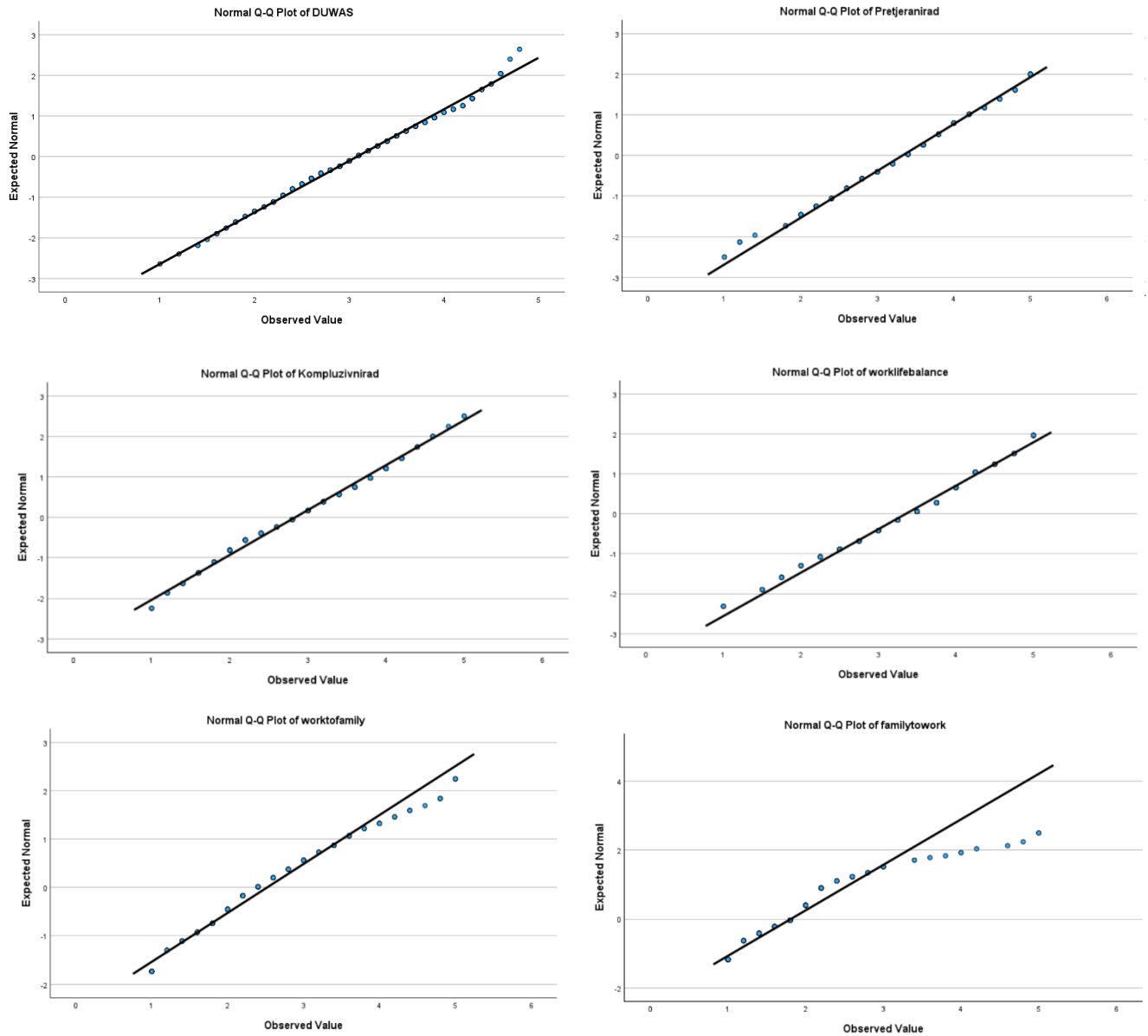
Ostajem zauzet i ne dopuštam se da se "ohladim".	o	o	o	o	o
Više vremena provodim radeći nego družeći se s prijateljima, baveći se hobijima ili slobodnim aktivnostima.	o	o	o	o	o
Zateknem se kako radim dvije ili tri stvari odjednom, kao naprimjer, jedem ručak, pišem bilješke i telefoniram.	o	o	o	o	o
Važno mi je da radim naporno, čak i kad ne uživam u tome.	o	o	o	o	o
Često osjećam da postoji nešto u meni što me tjera da naporno radim.	o	o	o	o	o
Osjećam obavezu da naporno radim, čak i onda kad ne uživam u tome.	o	o	o	o	o
Osjećam se krivim kada tražim dopust s posla.	o	o	o	o	o
Teško mi je da se opustim kad ne radim.	o	o	o	o	o
Trenutno imam dobru ravnotežu između vremena koje provodim na poslu i vremena koje imam na raspolaganju za aktivnosti izvan posla.	o	o	o	o	o
Teško mi je uskladiti poslovne aktivnosti i aktivnosti izvan posla.	o	o	o	o	o
Osjećam da je ravnoteža između mojih poslovnih obaveza i aktivnosti izvan posla trenutno dobra.	o	o	o	o	o
Sve u svemu, vjerujem da su moj poslovni i privatni život uravnoteženi.	o	o	o	o	o
Posao me sprječava da provedem dovoljno kvalitetnog vremena sa svojom porodicom.	o	o	o	o	o
Na kraju dana nemam vremena za obavljanje stvari koje bih želio kod kuće (npr. kućanske poslove i slobodne aktivnosti).	o	o	o	o	o
Moja porodica ispašta zbog mojih radnih obaveza.	o	o	o	o	o
Moj posao ima negativan utjecaj na moj porodični život.	o	o	o	o	o

Posao često čini da kući budem nervozan ili nagao.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moj radni učinak trpi zbog ličnih i porodičnih obaveza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Porodične brige ili odgovornosti često me ometaju na poslu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da nemam porodicu, bio bih bolji zaposlenik.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moja porodica ima negativan utjecaj na moje svakodnevne radne obveze.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teško mi je koncentrirati se na poslu jer sam iscrpljen zbog porodičnih obaveza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

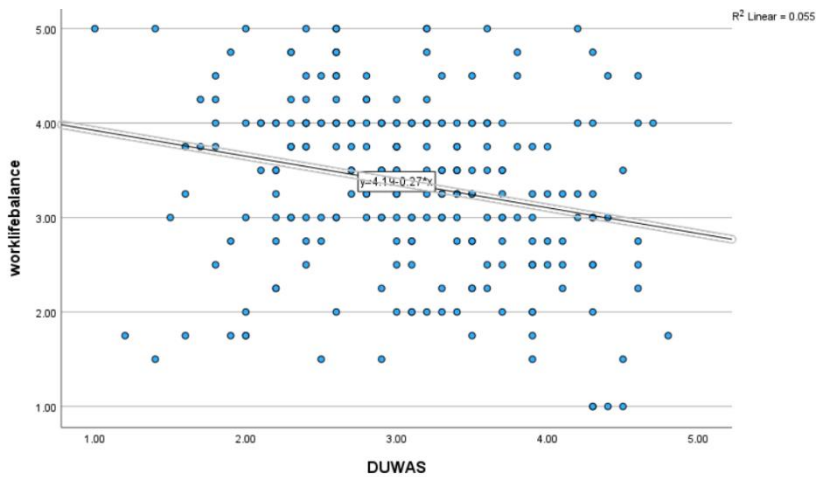
Prilog 2. Grafički prikaz normalnosti studijskih varijabli



Prilog 3. Grafički prikaz linearnosti studijskih varijabli



Prilog 4. Grafički prikaz odnosa između radoholizma i WLB-a



Prilog 5. Grafički prikaz odnosa između radoholizma i konflikta posao-porodica

