

Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi i perfekcionizam kao prediktori radoholizma

Begović, Martina

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:254768>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-27**



Repository / Repozitorij:

[FFOS-repository - Repository of the Faculty of Humanities and Social Sciences Osijek](#)



Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet Osijek

Studij: diplomski sveučilišni jednopredmetni studij Psihologija

**EKSTRINZIČNO MOTIVIRANI KARIJERNI CILJEVI I
PERFEKCIONIZAM KAO PREDIKTORI RADOHOLIZMA**

Diplomski rad

Martina Begović

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Osijek, 2022.

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet Osijek

Odsjek za psihologiju

Studij: diplomski sveučilišni jednopredmetni studij Psihologija

**EKSTRINZIČNO MOTIVIRANI KARIJERNI CILJEVI I
PERFEKCIONIZAM KAO PREDIKTORI RADOHOLIZMA**

Diplomski rad

Martina Begović

Društvene znanosti, polje psihologija, grana psihologija rada

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Osijek, 2022.

IZJAVA

Izjavljujem s punom materijalnom i moralnom odgovornošću da sam ovaj rad samostalno napravila te da u njemu nema kopiranih ili prepisanih dijelova teksta tuđih radova, a da nisu označeni kao citati s napisanim izvorom odakle su preneseni. Svojim vlastoručnim potpisom potvrđujem da sam suglasna da Filozofski fakultet Osijek trajno pohrani i javno objavi ovaj moj rad u internetskoj bazi završnih i diplomskih radova knjižnice Filozofskog fakulteta Osijek, knjižnice Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku i Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu.

U Osijeku, 8. travnja 2022.

MARTINA BEGOVIĆ

Martina Begović, 0122225086

Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi i perfekcionizam kao prediktori radoholizma

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva, sebi-umjerenog perfekcionizma i dviju dimenzija radoholizma- pretjeranog i kompulzivnog rada, kao i ukupne mjere radoholizma. Istraživanje je provedeno *online* na uzorku od 210 zaposlenika različitih zanimanja, od kojih je bilo 97 muškog i 113 ženskog spola, u dobi od 20 do 62 godine. Zaposlenici su ispunjavali Sociodemografski upitnik, Upitnik DUWAS-10, skalu Karijerni ciljevi te Burnsovu skalu perfekcionizma. Rezultati korelacijske analize su potvrdili statistički značajnu pozitivnu povezanost svih varijabli, dok je hijerarhijskom regresijskom analizom utvrđeno da ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi imaju pozitivan indirektan efekt na obje dimenzije i na ukupnu mjeru radoholizma, preko sebi-umjerenog perfekcionizma, pri čemu je sebi-umjereni perfekcionizam potpuni medijator u odnosu ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva i pretjeranog te kompulzivnog rada, odnosno ukupne mjere radoholizma. Drugim riječima, upravo zbog povišene razine sebi-umjerenog perfekcionizma, zaposlenici koji si postavljaju ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve skloniji su pretjeranom, a posebice kompulzivnom radu. Rezultati se razmatraju iz kognitivne i organizacijske perspektive nastanka radoholizma. Ovo istraživanje može dati doprinos znanstvenoj literaturi kao smjernica za daljnja empirijska istraživanja te može pomoći rukovoditeljima u kreiranju intervencija usmjerenih na prevenciju i smanjenje radoholizma.

Ključne riječi: sebi-umjereni perfekcionizam, ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi, radoholizam, pretjerani i kompulzivni rad, radoholizam

Extrinsic career goals and perfectionism as predictors of workaholism

The study aimed to examine the relationship between extrinsic career goals, self-oriented perfectionism, and two dimensions of workaholism- excessive and compulsive work, as well as total workaholism measure. The research was conducted online, on a sample of 210 employees of various occupations (97 male and 113 female), aged 20 to 62. They filled out the Sociodemographic Questionnaire, the DUWAS-10 Questionnaire, the Career Goals Scale, and the Burns Perfectionism Scale. The results of correlation analysis confirmed a statistically significant positive correlation between all the variables, while hierarchical regression analysis confirmed a positive indirect effect of extrinsic career goals on both dimensions and total workaholism measure, through self-oriented perfectionism, where self-oriented perfectionism proved to be a complete mediator in relation between extrinsic career goals and both dimensions and total workaholism measure. In other words, precisely because of the heightened level of self-oriented perfectionism, employees who set themselves extrinsic career goals are more prone to excessive and especially compulsive, work. The results are discussed from the cognitive and organizational perspective of the origins of workaholism. This research can make a significant contribution to the scientific literature, by setting a guideline for further empirical research and can help managers create interventions aimed at preventing and reduction of workaholism.

Keywords: self-oriented perfectionism, extrinsic career goals, excessive and compulsive work, workaholism

Sadržaj

Uvod.....	1
Teorijska osnova i razvoj hipoteza	2
Radoholizam	2
Definicija radoholizma.	2
Razlika radne angažiranosti i radoholizma.....	3
Posljedice radoholizma.	3
Etiologija radoholizma.	3
Ektrinzično motivirani karijerni ciljevi	4
Definicija ektrinzično i intrinzično motiviranih karijernih ciljeva.	4
Ektrinzično motivirani karijerni ciljevi i radoholizam.....	5
Perfekcionizam.....	5
Definicija perfekcionizma	5
Perfekcionizam u poslu.	6
Posljedice perfekcionizma.....	7
Perfekcionizam i radoholizam.....	8
Cilj, problemi istraživanja i hipoteze	8
Cilj istraživanja	8
Problemi	8
Hipoteze	9
Metoda.....	9
Sudionici	9
Instrumenti	10
Postupak	11
Rezultati	12
Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka.....	12
Deskriptivna analiza.....	12
Korelacije mjerenih varijabli.....	14
Doprinos ektrinzično motiviranih karijernih ciljeva i perfekcionizma u objašnjenju dviju dimenzija radoholizma-pretjeranog i kompulzivnog rada	16
Rasprava.....	19
Ograničenja, implikacije i prijedlozi za buduća istraživanja.....	22
Zaključak.....	23
Literatura	24

Uvod

Zaposlenikova zaokupljenost poslom vrlo je važna za uspjeh svake organizacije zbog čega je predmet proučavanja brojnih istraživača u različitim društvima već dugi niz godina. Većina istraživača se usmjeravala na radnu angažiranost koja predstavlja pozitivan vid zaokupljenosti poslom. Ona se vrednuje i cijeni unutar organizacije jer je izvor kompetitivne prednosti i uzrok produktivnosti (Schaufeli i Bakker, 2004) te predviđa organizacijski uspjeh i financijsku dobit (Richman, 2006). Sve veći broj istraživanja počeo se baviti i negativnim vidom zaokupljenosti poslom, radoholizmom. Radoholizam je do danas postao vrlo raširen fenomen (Andreassen i sur., 2014), a predstavlja prisilnu i nekontroliranu potrebu za neprekidnim radom koja ne proizlazi iz okolinskih zahtjeva ili zadovoljstva poslom, već iz unutarnjih pritisaka koji kod pojedinca potiču osjećaj rastresenosti, nemira i krivnje u slučaju kada nije uključen u radne aktivnosti (Schaufeli, Taris i Bakker, 2008). Do sada se većina istraživanja usmjeravala na posljedice radoholizma koje su se pokazale negativne za pojedinca (npr. tjelesno i mentalno zdravlje; Clark, Michel, Zhdanova, Pui i Baltes, 2016) i organizaciju (npr. izostajanje s posla, smanjena radna uspješnost; Falco i sur., 2013) te na prediktore koji su izravno ili neizravno povezani s poslom pojedinca (npr. zahtjevi posla, sukobi uloga na poslu, radno vrijeme, radne vrijednosti, radna motivacija, centralnost posla) ili s osobinama ličnosti (npr. savjesnost, usmjerenost na postignuće, ekstraverzija, perfekcionizam). Vrlo mali broj istraživanja usmjerio se na ispitivanje varijabli povezanih s karijerom, a time i na ispitivanje učinka osobnih, preciznije ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva na radoholizam. Iako je već poznato da perfekcionizam ima važnu ulogu u razvoju radoholizma, do sada se, prema vlastitim saznanjima, nije ispitivao u kombinaciji s ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima.

Ovo istraživanje će se zato usmjeriti upravo na ta tri konstrukta- dimenzije radoholizma (pretjerani i kompulzivni rad), ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve i perfekcionizam te će se svaki od njih u nastavku rada definirati i objasniti. Ispitivanje zajedničkog doprinosa perfekcionizma i ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva može pružiti perspektivu u objašnjavanju pojave radoholizma koja implicira na to da je za objašnjenje njegova nastanka bitno u obzir uzeti i karakteristike ličnosti i čimbenike vezane za posao, odnosno karijeru. Osim toga, odrasla osoba na poslu prosječno provede čak trećinu svog života (Harter, Schmidt i Keyes, 2003) zbog čega je u smislu prevencije pojave radoholizma, s time i njegovih štetnih posljedica kako za zaposlenika tako i za organizaciju, važno razumjeti mogu li upravo ovi konstrukti zajedno predvidjeti pretjerani i kompulzivni rad. Provedba ovog istraživanja važna je i kako bi se

postavila podloga za daljnja empirijska istraživanja koja integriraju karakteristike ličnosti i karijerne čimbenike u nastanku radoholizma.

Teorijska osnova i razvoj hipoteza

Radoholizam

Definicija radoholizma. Oates (1971) je među prvim autorima ponudio definiciju radoholizma. Tipičnog radoholičara opisao je kao osobu s pretjeranom potrebom za radom. Te potrebe uglavnom dovode do negativnih posljedica kao što je narušeno tjelesno i mentalno zdravlje, osobna sreća, međuljudski odnosi te socijalno funkcioniranje osobe. Spence i Robbins (1992) definirali su radoholičara kao osobu s tri glavne osobine; jako je angažiran (tj. provodi slobodno vrijeme radeći na projektima i drugim konstruktivnim aktivnostima), osjeća se prisiljen raditi zbog unutarnjih pritisaka (tj. osjeća se dužnim raditi čak i kada mu nije ugodno) i uživa u poslu (tj. radi više posla nego što se od njega očekuje, isključivo radi zabave). Clark i sur. (2016) analizirali su navedene i postojeće definicije radoholizma (npr. Ng, Sorensen, i Feldman, 2007; Schaufeli i sur., 2008) te utvrdili sličnosti i razlike istih. Kao rezultat toga, definirali su radoholizam kao „*ovisnost o poslu koja uključuje unutarnji osjećaj prisile na posao, ustrajne i učestale misli o poslu kada se ne radi i rad koji je izvan onoga što se opravdano očekuje (kako je utvrđeno zahtjevima posla ili osnovnim ekonomskim potrebama) unatoč potencijalnim negativnim posljedicama*“ (Clark i sur., 2016., str. 5). U ovom istraživanju radoholizam se konceptualizirao kao kompulzivni i pretjerani rad što je često korištena definicija u novijim istraživanjima radoholizma (npr. Schaufeli i sur., 2008). Kompulzivni rad se odnosi na unutarnji nagon pojedinca za radom koji ne proizlazi iz zabave te se može promatrati kao kognitivna komponenta radoholizma (Schaufeli i sur., 2008.; Spence i Robbins, 1992). Kada pojedinac ne radi, osjeća krivnju i tjeskobu što čini afektivnu komponentu radoholizma. Pretjerani rad predstavlja bihevioralnu komponentu radoholizma, definira se kao izuzetno naporan rad iznad onog stupnja koji očekuje poslodavac ili je propisan ugovorom o radu te uključuje ponašanja poput istodobnog obavljanja više zadataka, duljih radnih sata od kolega (npr. 60 sati tjedno, Ng i sur., 2007), provođenja više vremena na poslu nego u drugim životnim domenama ili uvijek brzo obavljanje stvari (Robinson, 2000; Schaufeli i sur., 2008). U skladu s navedenom definicijom, Schaufeli, Shimazi i Tarris (2009) klasificirali su radoholičare u nekoliko kategorija: 1) *opušteni radnici* (postizu niski rezultat na ljestvici i za pretjerani i za kompulzivni rad); 2) *marljivi radnici* (postizu visoki rezultat samo na ljestvici za pretjerani rad), 3) *kompulzivni radnici* (postizu visoki rezultat samo na ljestvici za kompulzivan rad); i 4) *radoholičari* (visoki na obje ljestvice radoholizma).

Razlika radne angažiranosti i radoholizma. U organizacijama se cijeni i vrednuje kultura snažne zaokupljenosti poslom jer ona potiče pojedinca da ulaže energiju i maksimalno se trudi u svojoj radnoj i organizacijskoj ulozi što u konačnici rezultira organizacijskim uspjehom (Šverko, 2012). Radna angažiranost, kao pozitivan vid zaokupljenosti poslom, kod radnika potiče uživanje u poslu, smanjuje umor, povećava zadovoljstvo poslom, organizacijsku odanost, emocionalnu privrženost organizaciji, učestalost volontirajućih aktivnosti koje su izvan okvira opisa posla, sudjelovanje u organizacijskim odlukama te u konačnici smanjuje želju pojedinca za napuštanjem istoga (Šverko, 2012). Kao takva snažna zaokupljenost poslom često je poželjna značajka radnog aspekta čovjekovog života jer predstavlja dobit i za zaposlenika i za organizaciju. S druge strane, radoholizam je negativni vid snažne zaokupljenosti poslom. I radoholičari i radno angažirani zaposlenici posvećuju veliku količinu vremena i truda svome poslu, no glavna razlika između ova dva vida zaokupljenosti poslom jest da je radna angažiranost voljan oblik zaokupljenosti poslom koji može rezultirati zadovoljstvom istim, dok je radoholizam prisilan i samonametljiv vid zaokupljenosti poslom iz kojeg ne proizlazi zadovoljstvo. Također, radno angažirani zaposlenici marljivo rade uglavnom zato što su intrinzično motivirani (npr. smatraju svoj posao ugodnim i zanimljiv), dok su radoholičari vođeni ekstrinzičnom motivacijom, što znači da se uključuju u radne aktivnosti zbog instrumentalne vrijednosti (npr. naporno rade kako bi sačuvali i poboljšali osjećaj vlastite vrijednosti, tj. samopoštovanje te izbjegli neugodne emocije kao što su ljutnja i krivnja) (Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris i Schreurs, 2012; Van Beek, Taris, Schaufeli i Brenninkmeijer, 2013).

Posljedice radoholizma. Clark i sur. (2016) su u svojoj metaanalizi utvrdili da je radoholizam povezan s visokom razinom psihološkog stresa i sagorijevanja na poslu te niskom razinom emocionalne dobrobiti i zadovoljstva životom izvan posla. Uz to, povezan je s visokom razinom psihosomatskih simptoma i pritužbama na tjelesno zdravlje koje su povezane s time što radoholičari nemaju dovoljno slobodnog vremena, tjelesne aktivnosti i sna (Burke, 2000; Ng i sur., 2007; Robinson, 2000; Snir i Harpaz, 2006). Slijedom toga, na radoholizam se ne gleda kao na pozitivnu karakteristiku koja ukazuje na zdravu strast i entuzijazam za poslom, već kao na nezdravu karakteristiku koja može imati štetne posljedice na emocionalnu, socijalnu i fizičku dobrobit pojedinca.

Etiologija radoholizma. Postoji nekoliko modela (npr. Liang i Chu, 2009; Ng i sur., 2007; Piotrowski i Vodanovich, 2006) koji objašnjavaju etiologiju radoholizma. Modeli uključuju osobne čimbenike (npr. osobnost, samopoštovanje i radne vrijednosti), sociokulturne i radno-obiteljske čimbenike (npr. iskustva učenja u djetinjstvu, sukobi kod kuće i ekonomska

situacija) te radne ili organizacijske čimbenike (npr. natjecanje na poslu, sustavi razvoja karijere), koji mogu dovesti do radoholizma. U kontekstu osobnih čimbenika, istraživanja su pokazala da su sklonost kontroli, savjesnost, usmjerenost na postignuće, ličnost tipa A, perfekcionizam, narcizam, negativni afekt, neuroticizam i ekstraverzija pozitivno povezane s radoholizmom (npr. Clark i sur., 2016.; Sussman, 2012). Što se tiče radnih ili organizacijskih čimbenika, pokazalo se da su radni zahtjevi, centralnost posla, radno vrijeme, organizacijska odanost i menadžerski status pozitivno povezani s radoholizmom (Clark i sur., 2016). Neki su autori istraživali mogu li varijable povezane s karijerom pojedinca utjecati na radoholizam (Ng i sur., 2007, Ng i Feldman, 2008). Spurk, Hirschi i Kauffeld (2016) su u svom istraživanju utvrdili da su predanost karijeri i ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi pozitivno povezani s radoholizmom te da ga pozitivno predviđaju, oslanjajući se pri tome na teoriju socijalnog identiteta. Teorija socijalnog identiteta postulira da istaknuti identiteti utječu na širok spektar ponašanja, posebno na radno ponašanje (Meyer, Becker i Van Dick, 2006, prema Spurk i sur., 2016). Istaknuti karijerni identitet (tj. specifična vrsta socijalnog identiteta usmjerena ka razvoju karijere unutar područja rada) oblikuje različite životne odluke, kako vezane za karijeru, tako i osobne. Jačanje identiteta rezultira povećanom predanošću i naporom uložnim u relevantnu socijalnu skupinu (Meyer i sur., 2006; prema Spurk i sur., 2016). U skladu s tim, pojedinci će vjerojatno više vremena provoditi na aktivnostima koje potvrđuju i jačaju njihove istaknute socijalne identitete (Callero, 1985.; prema Spurk i sur., 2016). Prema Ng i Feldmanu (2008), svi čimbenici koji povećavaju istaknutost profesionalnog identiteta vjerojatno će biti povezani s radoholizmom. Ng i Feldman (2008) primijenili su teoriju socijalnog identiteta za analizu centralnosti posla (stupanj važnosti posla u čovjekovu životu) i organizacijske odanosti kao mogućih čimbenika koji povećavaju istaknutost profesionalnog identiteta u odnosu na prekovremeni rad, dok su Spurk i sur. (2016) nadopunili njihovo obrazloženje smatrajući karijerni identitet specifičnom vrstom socijalnog identiteta. U oba slučaja, rezultati sugeriraju da pojedinci rade prekovremeno, odnosno pretjerano i kompulzivno, zbog njihovog profesionalnog ili karijernog identiteta koji nastoje ojačati.

Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi

Definicija ekstrinzično i intrinzično motiviranih karijernih ciljeva. Zajednička i važna značajka unutar svakog modela planiranja i upravljanja karijerom je cilj karijere, definiran kao bilo koji željeni ishod karijere, poput napredovanja, povećanja plaće ili stjecanja vještina koje pojedinci žele postići (Seibert, Kraimer, Holtom i Pierotti, 2013). Neki zaposlenici svoj posao vide kao priliku za razvoj vlastitih kompetencija i značajnog doprinosa društvu, što je

povezano s većom dobrobiti, dok se drugi prvenstveno usredotočuju na stjecanje vanjskih znakova vrijednosti kao što je na primjer zauzimanje prestižnog radnog mjesta, zbog čega mogu osjetiti i smanjenu dobrobit na poslu (Unanue i sur., 2017).

Ovisno o sadržaju, karijerni cilj može se svrstati u ekstrinzičnu i intrinzičnu kategoriju (Deci i Ryan, 2000). Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi definiraju se kao opseg u kojem pojedinačni karijerni ciljevi uključuju ekstrinzično motivirajuće značajke kao što su vidljiv uspjeh, status i utjecaj unutar organizacije ili društva i visoke materijalne nagrade (Seibert i sur. 2013). Usmjerenost prema ekstrinzičnim ciljevima može ukazivati na smanjeni osjećaj vlastite vrijednosti koji vodi ka društvenoj usporedbi, odnosno stjecanju vlastite vrijednosti kroz vanjsku provjeru (Kasser i Ryan, 1996). Intrinsicno motivirani karijerni ciljevi su definirani kao ciljevi koji uključuju motivirajuće značajke kao što su kontinuirano stjecanje novih vještina i znanja, zanimljiv i izazovan posao te mogućnost obavljanja posla koji utječe na društvo (Seibert i sur. 2013). Intrinsicni ciljevi su u skladu sa samoaktualizacijom i tendencijom rasta te bi trebali zadovoljiti osnovne i urođene psihološke potrebe za povezanošću, kompetentnošću i autonomijom (Deci i Ryan, 2000). Takvi ciljevi bi trebali biti osobno zadovoljavajući zbog čega se osoba ne bi trebala oslanjati na procjenu drugih (Kasser i Ryan, 1996). Na te dvije vrste ciljeva se gleda kao na različite konstrukte koje pojedinci mogu imati izražene u manjoj ili većoj mjeri neovisno jedan o drugome (Seibert i sur., 2013).

Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi i radoholizam. U skladu sa spomenutom teorijom socijalnog identiteta (Ng i Feldman, 2008), ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi mogu se smatrati središnjom komponentom karijernog identiteta (Spurk i sur., 2016) i trebali bi biti pozitivno povezani s radoholizmom te ga pozitivno predviđati. Naime, u istraživanju Spurk i Abele (2011) pojedinci koji su bili visoko ekstrinzično motivirani karijernim ciljevima pokazivali su visoku razinu centralnosti posla i cijenili sve aktivnosti koje su potencijalno pomagale u postizanju osobnih ciljeva. Stoga je moguće da se takvi pojedinci više identificiraju sa svojom karijerom, što dovodi i do više razine radoholizma. Također, moguće je da će osobe koje su visoko ekstrinzično motivirane karijernim ciljevima pokazivati višu razinu radoholizma jer je pretjeran i naporan rad jedna od mogućih strategija za ispunjenje karijernih ciljeva (Spurk i sur., 2016).

Perfekcionizam

Definicija perfekcionizma. Osobina ličnosti koju karakterizira težnja za postavljanjem i postizanjem visokih standarda te bespriječnosti u svim domenama djelovanja poznata je kao perfekcionizam (Stoeber i Rennert, 2008; Appleton, Hall, i Hill, 2009; Cumming i Duda, 2012).

Danas je to prevladavajuća osobina ličnosti te većina ljudi ima barem jednu životnu domenu u kojoj su perfekcionista (Stoeber i Stoeber, 2009). Najčešće je ta domena rad, bilo da se radi o akademskom radu (škola, sveučilište) ili profesionalnom radu jer su akademsko i poslovno okruženje područja u kojem se perfekcionizam najviše cijeni i nagrađuje (Stoeber i Stoeber, 2009).

Perfekcionizam u poslu. Perfekcionizam u poslovnom okruženju može se definirati kao težnja za postizanjem izrazito visokih standarda uspješnosti u poslu, a karakterizira ga visoka samokritičnost prilikom evaluacije vlastite uspješnosti te poteškoća u doživljaju zadovoljstva koje proizlazi iz dobro odrađenog zadatka (Stoeber, Davis i Townley, 2013). Pri tome treba naglasiti kako perfekcionizam može biti adaptivan i neadaptivan, a s obzirom na usmjerenje, sebi-usmjereni, za koji je karakteristično da osoba sama sebi postavlja visoke standarde postignuća, drugima-usmjereni perfekcionizam, koji podrazumijeva izrazito visoka očekivanja od drugih ljudi te vrlo strogu evaluaciju njihova uratka i društveno propisani perfekcionizam, za koji je karakteristično da osoba percipira kako joj drugi nameću nerealno visoke standarde uspjeha (Hewitt i Flett, 1991). U ovom radu će se ispitivati sebi-usmjereni perfekcionizam koji ima elemente neadaptivnog perfekcionizma.

Osoba ima izražen adaptivan perfekcionizam ukoliko postavlja visoke, ali realne i dostižne osobne standarde, voli red i organizaciju te nije opterećena time da sve mora biti savršeno. Također, ona prepoznaje svoja ograničenja i dopušta si pogreške, osobnu vrijednost ne procjenjuje ovisno o ishodu neke aktivnosti, stoga neuspjeh ne smatra indikatorom svoje neadekvatnosti, već pokazateljem potrebe za povećanim zalaganjem i/ili promjenom strategije rada te u konačnici doživljava zadovoljstvo kada obavi zadatak (Slade i Owens, 1998; prema Greblo, 2012). S druge strane, osoba ima izražen neadaptivni perfekcionizam ukoliko postavlja nerealno visoke standarde i uporno teži nemogućim ciljevima, panično se boji neuspjeha te svoju vrijednost procjenjuje prema produktivnosti i postignućima. Takva osoba često pretjerano generalizira propuste i pogreške, previše je kritična i prema sebi i prema drugima, teško si oprašta pogreške pa stoga nije u stanju uživati u aktivnostima niti u produktima svoga rada (Hamachek, 1978; prema Kurtović, 2013).

Burns (1980) navodi da neadaptivni perfekcionista posjeduju kognitivne distorzije koje stvaraju neugodna emocionalna stanja, a najčešće su: razmišljanje „sve ili ništa“, tj. da je sve nesavršeno potpuno pogrešno, filtriranje, prebrzo donošenje zaključaka, okrivljavanje, katastrofiziranje, odbacivanje pozitivnog, pretjerano generaliziranje, izjave „trebam“ i emocionalno razmišljanje. Određen način razmišljanja održava perfekcionista ponašanje, a

zauzvrat ponašanje jača perfekcionista uvjerenja. Perfekcionista se uključuju u ponavljajuće stilove ponašanja kako bi ojačali svoja iskrivljena uvjerenja. Takvi stilovi ponašanja uključuju: pretjeranu provjeru i traženje uvjeravanja, ponavljanje i ispravljanje, kontinuirano organiziranje i sastavljanje popisa, neodlučnost, prokrastinaciju, prerano odustajanje, neuspješno delegiranje i pretjeranu potrebu za kontrolom.

Općenito govoreći, perfekcionizam se smatra normalnim kad osoba osjeća zadovoljstvo u težnji ka savršenstvu, ali prepoznajući i prihvaćajući vlastita ograničenja, dok postaje problem onda kada osoba ima nerealna očekivanja i nikad nije zadovoljna izvedbom (Hamachek, 1978). Prema dvoprocenom modelu (Slade i Owens, 1998; prema Greblo, 2012) utemeljenom na Skinnerovoj teoriji potkrepljenja, adaptivne perfekcionista pokreće želja da se što više približe idealnoj slici sebe, dok su neadaptivni perfekcionista motivirani nastojanjem da se što više odmaknu od nepoželjne ili neprihvatljive slike sebe. Drugim riječima, adaptivni perfekcionista usmjereni su prema ostvarenju uspjeha, dok su neadaptivni perfekcionista usmjereni prema izbjegavanju s neuspjehom povezanih negativnih posljedica.

Zaposlenici koji imaju izražen adaptivni perfekcionizam su iznimno dobri zaposlenici s visokim očekivanjima koji su intrinzično motivirani za postizanjem uspjeha na radnome mjestu. Isto tako, adaptivni je perfekcionizam povezan s višom razinom savjesnosti zbog čega takvim zaposlenicima nije u većoj mjeri potrebna supervizija jer su samostalni u obavljanju zadataka. Nadalje, oni su vrlo organizirani, dosljedno traže nove informacije i uočavaju moguće pogreške što povećava njihovu efikasnost i produktivnost. Adaptivan perfekcionizam je poželjan u zanimanjima koja zahtijevaju izraženu pedantnost (npr. kirurg, stomatolog). S druge strane, zaposlenici koji imaju izražen neadaptivni perfekcionizam su manje uspješni u radu jer postavljaju nerealne ciljeve i vrijeme za njihovo postizanje koje ne mogu zadovoljiti, sporije izvršavaju zadatke zbog poteškoća pri odlučivanju, prokrastiniraju te višestruko provjeravaju svaki postignuti pomak. Prevelika usmjerenost na detalje dovodi ih do prevelike samokritičnosti, ali i kritičnosti tuđeg rada te mogućih poteškoća u odnosima s kolegama i suradnicima (Ozbilir, Day i Catango, 2015). Sve ove komponente neadaptivnog perfekcionizma čine podlogu za razvoj radoholizma koji na kraju rezultira strahom, emocionalnom iscrpljenošću na poslu te povećanom razinom stresa, tj. sagorijevanjem i izostajanjem s posla (Philip, Egan i Kane, 2011).

Posljedice perfekcionizma. Perfekcionista tendencije nerealno visokim standardima, pretjeranoj generalizaciji pogrešaka i propusta, strogoj samoevaluaciji i tendenciji da se prihvati razmišljanje o isključivo potpunom uspjehu ili potpunom neuspjehu kao jedinom mogućem ishodu dovode osobu do lošije prilagodbe i postignuća (Hamachek, 1978; Hill, Zrull i

Turlington, 1997). Perfekcionisti se brinu i više razmišljaju o poslu nego neperfekcionisti, što im otežava isključivanje i opuštanje nakon posla, a to može negativno utjecati na njihovu ravnotežu između posla i privatnog života, zdravlja i dobrobiti (Flaxman, Ménard, Bond, i Kinman, 2012; Mitchelson, 2009). Danas se perfekcionizam povezuje s nizom poteškoća u osobnom i socijalnom području ljudskog funkcioniranja, od depresije i anksioznosti, poremećaja hranjenja, usamljenosti, preko bračnih i obiteljskih problema, niskog samopoštovanja i postignuća do ozbiljnijih psihopatoloških poremećaja i suicidalnosti. U skladu sa svim navedenim, može se reći da perfekcionizam koji utječe na rad i društveni život pojedinca može dovesti do pozitivnih i negativnih posljedica kako za pojedinca tako i za organizaciju.

Perfekcionizam i radoholizam. Scott, Moore i Miceli (1997) identificirali su specifičnu vrstu radoholičarskog ponašanja, odnosno perfekcionističke radoholičare, koje karakterizira rigidnost i nefleksibilnost, potreba za kontrolom i zaokupljenost detaljima. Bovornusvakool, Vodanovich, Aryabuddhiphongs i Ngmake (2012) istaknuli su da je perfekcionizam ključni čimbenik u razvoju radoholizma, koji zauzvrat može predstavljati društveno prihvatljivu priliku za izražavanje perfekcionističkih sklonosti, budući da su radnici s perfekcionističkim sklonostima češće nagrađivani u organizacijama. Nadalje, osobe s visokom razinom perfekcionizma sklone su imati iracionalna uvjerenja o poslu koja odražavaju strah od neuspjeha i težnju za iznimno visokim standardima izvedbe. Zauzvrat, iracionalna uvjerenja koja predstavljaju uvjete koji se moraju ispuniti kako bi se izbjegle neugodne emocije i zaštitila vlastita vrijednost, mogu biti rizični čimbenik za razvoj radoholizma (Falco i sur., 2017). Stoeber i sur. (2013) istaknuli su da identificirana i introjektirana regulacija posreduje učinak sebi-usmjerenog perfekcionizma na radoholizam, tj. visoka razina radne motivacije također može objasniti zašto su mnogi sebi-usmjereni perfekcionisti radoholičari.

Cilj, problemi istraživanja i hipoteze

Cilj istraživanja

Ispitati odnos ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva, sebi-usmjerenog perfekcionizma i dviju dimenzija radoholizma- pretjeranog i kompulzivnog rada, kao i ukupne mjere radoholizma.

Problemi

P1: Ispitati postoji li povezanost i koji je smjer povezanosti ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva, sebi-usmjerenog perfekcionizma i dviju dimenzija radoholizma-pretjeranog i kompulzivnog rada, odnosno ukupne mjere radoholizma.

P2: Ispitati mogućnost predviđanja dviju dimenzija radoholizma- pretjeranog i kompulzivnog rada, kao i ukupne mjere radoholizma, na temelju ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva i sebi-usmjerenog perfekcionizma.

Hipoteze

H1a: Postoji pozitivna povezanost ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva kao što su vidljiv uspjeh, status i utjecaj unutar organizacije ili društva i visoke financijske nagrade s pretjeranim i kompulzivnim radom, odnosno s radoholizmom.

H1b: Postoji pozitivna povezanost sebi-usmjerenog perfekcionizma s pretjeranim i kompulzivnim radom, odnosno s radoholizmom.

H2: Sebi-usmjereni perfekcionizam te ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi bit će značajni pozitivni prediktori pretjeranog i kompulzivnog rada, odnosno radoholizma.

Metoda

Sudionici

U istraživanju su sudjelovale osobe koje imaju radno iskustvo u različitim domenama rada (područje prirodnih znanosti, tehničkih znanosti, biomedicine i zdravstva, biotehničkih znanosti, društvenih znanosti, humanističkih znanosti, umjetničko područje, interdisciplinarna područja znanosti, interdisciplinarna područja umjetnosti te područja koja ne spadaju ni u jednu kategoriju kao što su ugostiteljstvo, trgovina, regulacija prometa i sl.) u trajanju od minimalno šest mjeseci. Ukupno je prikupljeno $N=215$ sudionika od kojih je petero isključeno iz daljnje obrade jer nisu zadovoljavali navedene uvjete, tako da je konačan uzorak sačinjavalo $N=210$ sudionika. Pri tome, bio je približno podjednak broj muškaraca ($N=97$, 46.2%) i žena ($N=113$, 53.8 %) u rasponu od 20 do 62 godine ($M=34.8$ godina, $SD=10.113$). Najviše je bilo osoba u dobi od 20 do 32 godine ($N=118$, 56.2 %), potom u dobi od 33 do 47 ($N=63$, 30 %) te naposljetku onih od 48 do 66 godina ($N= 29$, 13.8 %). Nadalje, najveći broj sudionika ima visoku stručnu spremu i više od toga ($N=120$, 55.8 %), potom srednju stručnu spremu ($N=53$, 25.2 %) te višu stručnu spremu ($N=37$, 17.6%). Što se tiče područja rada, najveći broj zaposlenih je u području društvenih znanosti ($N=71$, 33.8 %), tehničkih znanosti ($N=53$, 25.2 %) te biomedicine i zdravstva ($N=37$, 17.6 %), s iskustvom rada od 6 mjeseci do 40 godina ($M=10.25$, $SD=9.935$). Većina se izjasnila kako dnevno radi osam sati ($N=151$, 71.9%), dok $N=59$ osoba (28.1 %) dnevno radi više od toga ($M=8.28$, $SD=1.816$).

Instrumenti

Za utvrđivanje sociodemografskih karakteristika sudionika kreiran je *Sociodemografski upitnik* s pitanjima o dobi, spolu, stupnju obrazovanja, dnevnoj zaposlenosti, radnom stažu i području rada.

Za procjenu razine radoholizma kod sudionika korištena je skraćena mjera *DUWAS-10* (Schaufeli i sur., 2008). Radoholizam je definiran kao neodoljiv unutarnji nagon za vrlo napornim radom; to je kombinacija kompulzivnog i pretjeranog rada. *DUWAS-10* se sastoji od dvije subskale. Prva subskala (eng. Working Excessively - WE) sadrži pet čestica i mjeri pretjerani rad, dok druga subskala također sadrži pet čestica i mjeri kompulzivan rad (eng. Working Compulsively - WC). Primjeri čestica za pretjerani rad su „Uočavam kako nastavljam s radom nakon što ga moji suradnici završe.“ i „Provodim više vremena u radu nego u druženju s prijateljima, hobijima ili slobodnim aktivnostima.“, a za kompulzivni rad su „Važno mi je naporno raditi čak i kad ne uživam u onome što radim.“ i „Osjećam da u meni postoji nešto što me tjera na naporan rad.“. Sudionici iskazuju čestinu doživljavanja ili ponašanja navedenih u čestici na skali od četiri stupnja. Pri tome, brojevi označavaju sljedeće: 1 („gotovo nikad“), 2 („ponekad“), 3 („često“) i 4 („gotovo uvijek“). Ukupni se rezultat izražava kao prosječna vrijednost procjena svih čestica na pojedinoj subskali, pri čemu viši rezultati upućuju na veći stupanj pretjeranog, odnosno veći stupanj kompulzivnog rada. Prema Líbano, Llorens, Salanova i Schaufeli (2010) pouzdanost WE subskale kreće se u rasponu od $a = .72$ do $a = .80$, za WC subskalu $a = .80$, a za cijelu ljestvicu radoholizma od $a = .82$ do $a = .86$. Prema Mazzetti, Biolcati, Guglielmi, Vallesi i Schaufeli (2016), pouzdanost tipa unutarnje konzistencije obiju subkala WE i WC iznosi $a = .74$, a za cijeli upitnik $a = .79$. Upitnik do sada nije primijenjen na hrvatskoj populaciji zbog čega su čestice upitnika za potrebe ovog istraživanja prevedene na hrvatski jezik metodom dvostrukog prijevoda. Pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije dobivene u ovom istraživanju su zadovoljavajuće, pri čemu za subskalu WE ona iznosi $a = .72$, za subskalu WC iznosi $a = .82$, a za cijeli upitnik $a = .86$.

Za utvrđivanje ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva primijenjena je *skala Karijerni ciljevi* (eng. *Career Goals*) koju su razvili Seibert, Kraimer, Holtom i Pierotti (2013). Skala se sastoji od dvije subskale (ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi, eng. *extrinsic career goals* i intrinzično motivirani karijerni ciljevi, eng. *intrinsic career goals*). U ovome istraživanju koristila se samo subskala od četiri čestice koja mjeri ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve. Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi pojedinca odnose se na određena postignuća u karijeri, poput prihoda i hijerarhijskog položaja ili moći. Primjeri čestica su „Želim karijeru koja mi daje

visok društveni status“ i „Važno mi je postići financijski uspjeh u (mojoj) karijeri.“ Sudionici iskazuju svoj stupanj slaganja s pojedinom tvrdnjom na skali odgovora Likertova tipa (od 1- u potpunosti se ne slažem do 5- u potpunosti se slažem). Ukupni rezultat formira se kao prosječna vrijednost procjena svih čestica na skali, a viši rezultat ukazuje na veću zastupljenost ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva kod osobe. Prema Seibert i sur. (2013) pouzdanost tipa unutarnje konzistencije subskale iznosi $a = .74$, dok prema Spurr i sur. (2016) pouzdanost subskale iznosi $a = .84$. Skala nije primijenjena na hrvatskoj populaciji zbog čega su čestice subskale koja mjeri ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve za potrebe ovog istraživanja prevedene na hrvatski jezik metodom dvostrukog prijevoda. U ovom istraživanju dobivena je zadovoljavajuća pouzdanost tipa unutarnje konzistencije $a = .84$.

Za ispitivanje perfekcionizma korištena je *Burnsova skala perfekcionizma* (Burns, 1980, prilagođena prema Ivanov, Penezić i Proroković, 2019). Burnsova skala perfekcionizma nastala je u prvim pokušajima mjerenja perfekcionizma kada se na njega gledalo kao na jednodimenzionalan konstrukt koji je usmjeren na osobne kognicije. Burnsova skala perfekcionizma mjeri sebi-usmjereni perfekcionizam te sadrži 10 čestica na koje se odgovara na skali odgovora Likertova tipa s pet stupnjeva (od 1 - u potpunosti se ne slažem do 5 - u potpunosti se slažem). Primjeri čestica su: „Ne bih smio ponavljati iste greške više puta.“ i „Ako si ne postavim najviše standarde, vjerojatno ću završiti kao drugorazredna osoba.“. Ukupni rezultat formira se kao prosječna vrijednost procjena svih čestica na skali, a viši rezultat ukazuje na veću zastupljenost perfekcionizma kod osobe. Na uzorku studentske populacije u Hrvatskoj (Penezić, Ivanov i Proroković, 1999) pouzdanost skale tipa unutrašnje konzistencije iznosi $.62$. Pouzdanost skale se povećava na $.70$ ako se uklone treća, četvrta i peta čestica. U istraživanju Ivanov, Penezić i Gregov (1999) upotrijebljena je skraćena verzija ove skale pa je pouzdanost tipa unutrašnje konzistencije iznosila $.73$, a test-retest pouzdanost nakon dva tjedna $.74$. Potvrđene su konvergentna, konstruktna i prognostička valjanost. U skladu s navedenim, u ovom istraživanju koristila se skraćena verzija skale od sedam čestica te je dobivena zadovoljavajuća pouzdanost tipa unutarnje konzistencije $a = .87$.

Postupak

Istraživanje je provedeno online, oglašavanjem na različitim društvenim mrežama i internetskim stranicama putem Google obrasca, u razdoblju od srpnja do rujna 2021. godine. U uputi je naglašeno da je istraživanje dobrovoljno, da sudionici u bilo kojem trenutku mogu odustati od sudjelovanja te da će se dobiveni podaci obrađivati isključivo na grupnoj razini u istraživačke svrhe. Na početku se nalazio Sociodemografski upitnik, a potom su čestice svih

mjerenih varijabli po slučaju raspoređene tako da formiraju jedinstven upitnik. Ispunjavanje upitnika trajalo je u prosjeku 10 minuta. Podaci su obrađeni statističkim programom IBM SPSS Statistic 22.

Rezultati

Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka

Kako bi se opravdano mogli koristiti parametrijski postupci u daljnjoj obradi rezultata, prvo je bilo potrebno ispitati normalitet mjerenih varijabli. Kolmogorov-Smirnovljevim testom (K-S) utvrđeno je statistički značajno odstupanje distribucije rezultata od normalne distribucije na svim varijablama u istraživanju (K-S vrijednosti kreću se od .07 do .12 ; $p < 0.01$). S obzirom da se postupak provedbe K-S testa zasniva isključivo na jednoj razlici između opaženih i teorijskih vrijednosti (Petz, 2007) i da često samo jedan ekstreman rezultat dovodi do toga da test pokazuje statistički značajnu razliku (Howell, 2010), provjerile su se i vrijednosti indeksa asimetričnosti i spljoštenosti. U ovom istraživanju apsolutne vrijednosti indeksa asimetričnosti kreću se u rasponu od .01 do .64, a indeksa spljoštenosti u rasponu od .03 do .90 (vidjeti Tablicu 1) čime odstupaju od nulnih vrijednosti karakterističnih za normalnu distribuciju (Field, 2009). Ipak, prema Klineu (2010) navedene vrijednosti nalaze se unutar okvira prihvatljivih vrijednosti jer je apsolutna vrijednost indeksa asimetričnosti manja od tri, a indeksa spljoštenosti manja od deset. Osim toga, Field (2009) preporučuje i vizualnu inspekciju distribucije rezultata. Uvidom u histograme utvrđeno je da rezultati imaju tendenciju normalne distribucije. Na temelju svih navedenih provjera kriterija može se pretpostaviti da odstupanja neće značajno utjecati na obradu rezultata (Howell, 2010). Uzevši u obzir i činjenicu da parametrijski postupci posjeduju veću snagu nego neparametrijski, u daljnjoj obradi rezultata ovog istraživanja korišteni su parametrijski postupci.

Deskriptivna analiza

Deskriptivni podaci svih korištenih varijabli prikazani su u Tablici 1. Aritmetičke sredine ukazuju na tendenciju prosječnim procjenama sudionika na skalama ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva, sebi-usmjerenog perfekcionizma te ukupne mjere, kao i dviju dimenzija radoholizma - pretjeranog i kompulzivnog rada, pri čemu su vrijednosti nešto malo više za pretjerani rad nego za kompulzivni rad. Cronbach alfa koeficijenti pouzdanosti svih korištenih mjera su zadovoljavajuće.

Tablica 1. Deskriptivni podaci svih mjera u istraživanju ($N=210$)

Varijabla	<u>M</u>	<u>SD</u>	P _{min} (T _{min})	P _{max} (T _{max})	α	r_p	K- S	Indeks asimetričnosti	Indeks spljoštenosti
Pretjerani rad	2.54	0.623	1.2 (1)	4 (4)	.72	.34	.09***	.14	-.52
Kompulzivni rad	2.13	0.691	1 (1)	4 (4)	.82	.48	.12***	.64	-.03
Radoholizam	2.33	0.604	1.1 (1)	4(4)	.86	.38	.13***	.48	-.32
Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi	3.37	0.990	1 (1)	5 (5)	.84	.56	.11***	-.34	-.62
Sebi- usmjereni perfekcionizam	3.00	0.949	1 (1)	5 (5)	.87	.48	.07*	-.01	-.90

Napomena. $N=210$; Pretjerani rad=subskala radoholizma; Kompulzivni rad=subskala radoholizma; Radoholizam= ukupna mjera, Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi= vidljiv uspjeh, status i utjecaj unutar organizacije ili društva i visoke financijske nagrade; P_{min} – postignuti minimum; P_{max} – postignuti maksimum; T_{min} – teorijski minimum; T_{max} – teorijski maksimum; α =Cronbach alpha; r_p – prosječna korelacija među česticama; K-S - rezultat na Kolmogorov-Smirnovljevom testu; *** $p < .001$; * $p < .05$

Korelacije mjerenih varijabli

Kako bi se testirala prva hipoteza, prvi korak bio je provesti bivarijantnu korelacijsku analizu među ispitivanim varijablama. Rezultati su prikazani u Tablici 2.

Tablica 2. Interkorelacije svih varijabli u istraživanju ($N=210$)

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Spol	-	-.04	-.07	-.08	-.18*	.12	-.09	.02	-.04	.05	.14*
2. Dob		-	-.05	.87**	.13	.03	.00	-.03	-.02	-.25**	-.03
3. Obrazovanje			-	-.12	-.02	.00	.17*	.17*	.19**	.24**	.15*
4. Radni staž				-	.14*	.07	.02	.01	.01	-.29**	-.05
5. Područje rada					-	-.02	.06	-.04	.01	-.05	-.04
6. Dnevna zaposlenost						-	.27**	.15*	.22**	.09	-.03
7. Pretjerani rad							-	.69**	.91**	.29**	.35**
8. Kompulzivni rad								-	.93**	.31**	.53**
9. Radoholizam									-	.33**	.48**
10. Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi										-	.48**
11. Sebi-usmjereni perfekcionizam											-

Napomena: * $p < .05$; ** $p < .01$

Utvrđena je statistički značajna, iako niska, pozitivna povezanost spola sa sebi-usmjerenim perfekcionizmom, što znači da su žene sklonije sebi-usmjerenom perfekcionizmu nego muškarci. Nadalje, pokazala se statistički značajna, isto niska, negativna povezanost dobi s ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima, što znači da su zaposlenici u dobi od 48 do 66 godina manje motivirani za postavljanjem ekstrinzičnih karijernih ciljeva, nego mlađi zaposlenici u dobi od 20 do 32 godine. Ovakav nalaz se može objasniti time da se s porastom dobi bliži kraj profesionalne karijere te raste intrinzična, a smanjuje se ekstrinzična radna motivacija, tj. zaposlenicima starije životne dobi vjerojatno je smanjena potreba za prestižem,

priznanjem, statusom i napredovanjem, a povećana potreba za pripadnošću i doprinosu društvu, autonomijom i sigurnošću radnog mjesta (Kooij i sur., 2011). Stupanj obrazovanja se pokazao statistički značajno, iako nisko, pozitivno povezanim s radoholizmom, odnosno s pretjeranim i kompulzivnim radom, sebi-usmjerenim perfekcionizmom te ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima. Drugim riječima, one osobe sa završenom visokom stručnom spremom i više o toga, sklonije su radoholizmu, odnosno pretjeranom i kompulzivnom radu, sebi-usmjerenom perfekcionizmu te postavljanju ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva. Radni staž je također statistički značajno, ali nisko negativno povezan s ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima, što znači da su zaposlenici koji su na početku karijere, odnosno koji su kraće zaposleni, više postavljaju ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve. Područje rada nije bilo statistički značajno povezano niti s jednom varijablom. Dnevna zaposlenost, definirana kao broj sati koje zaposlenici dnevno posvete aktivnostima vezanim za posao, pokazala se statistički značajno, ali isto nisko pozitivno povezana s radoholizmom, odnosno s pretjeranim i kompulzivnim radom, što znači da su osobe koje rade prekovremeno (više od osam sati dnevno) sklonije pretjeranom i kompulzivnom radu. Pri tome, rad od osam sati dnevno je u skladu s ugovorom o radu pa se ne smatra pretjeranim, dok više od toga se smatra. Moguće je da si zaposlenici sami nameću dodatne sate kako bi ojačali svoj karijerni identitet ili brže napredovali u karijeri (Ng i Feldman, 2008). Nadalje, utvrđena je statistički značajno visoka pozitivna povezanost između pretjeranog i kompulzivnog rada, što je u skladu s prethodnim istraživanjima koja su pokazala da su nadvedene subskale umjereno do visoko povezane (npr. Spurk i sur. 2016). Pa tako, zaposlenici koji rade iznad onog stupnja koji očekuje poslodavac ili je propisan ugovorom o radu, u vidu istodobnog obavljanja više zadataka, duljih radnih sati od kolega, provođenja više vremena na poslu nego u drugim životnim domenama ili uvijek brzog obavljanja stvari, skloniji su imati unutarnji nagon za radom i obrnuto. Osim toga, utvrđena je statistički značajna, iako niska pozitivna povezanost pretjeranog i kompulzivnog rada, kao i ukupne mjere, s ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima, pri čemu je ona bila nešto viša za kompulzivni rad. Dakle, zaposlenici koji imaju unutarnji nagon za radom skloniji su biti usmjereni prema ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima kao što su vidljiv uspjeh, status i utjecaj unutar organizacije ili društva te visoke financijske nagrade. Konačno, postoji statistički značajno umjerena pozitivna povezanost pretjeranog i kompulzivnog rada, kao i ukupne mjere, te ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva sa sebi-usmjerenim perfekcionizmom, pri čemu je povezanost veća za kompulzivni rad. Nekoliko empirijskih istraživanja pokazalo je da je perfekcionizam snažnije povezan s kognitivnom dimenzijom radoholizma, tj. kompulzivnim radom (Burke, 2001; Spence

i Robbins, 1992). Dakle, sebi-usmjereni perfekcionista su skloniji postavljati ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve te pretjerano i kompulzivno raditi.

Doprinos ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva i sebi-usmjerenog perfekcionizma u objašnjenju dviju dimenzija radoholizma-pretjeranog i kompulzivnog rada

Radi utvrđivanja doprinosa ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva i sebi-usmjerenog perfekcionizma objašnjenju dimenzija i ukupne mjere radoholizma, provedene su tri hijerarhijske regresijske analize (u nastavku HRA). Pri tome je u prvoj HRA kao kriterij, uključena prva dimenzija radoholizma- pretjerani rad, u drugoj HRA druga dimenzija- kompulzivni rad, a u trećoj ukupna mjera radoholizma. U sve tri HRA su u prvom koraku analize, kao kontrolne varijable, uključeni spol, dob, stupanj obrazovanja, dnevna zaposlenost, radni staž i područje rada, u drugom je koraku analize, kao prediktorska varijabla, uključena mjera ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi, dok je u trećem koraku analize uključena mjera sebi-usmjerenog perfekcionizma. Dodatnom provjerom modela utvrđeno je da nema multikolinearnosti (vrijednosti faktora povećanja varijance VIF kretale su se u rasponu od 1.03 do 4.46, a vrijednosti *Tolerance* u rasponu od .23 do .97) te da postoji nezavisnost reziduala (vrijednosti Durbin Watsonova testa kretale su se u rasponu od 1.94 do 2.01). Sve navedene vrijednosti nalaze se u okvirima prihvatljivog što znači da je VIF manji od 10 (Myers, 1990), *Tolerance* veći od 0.2 (Menard, 1995), a Durbin-Watsonov test nalazi se između 1 i 3 (Field, 2009).

Kao što je vidljivo iz Tablice 3, u drugom koraku analize ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi pokazali su se značajnim pozitivnim prediktorom za obje dimenzije radoholizma, kao i za ukupni rezultat, no uključivanjem mjere sebi-usmjerenog perfekcionizma u trećem koraku analize, prestali su biti značajni. S obzirom na to, provjereno je postoji li medijacijska uloga sebi-usmjerenog perfekcionizma koji smanjuje direktan efekt ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva na svaku od dimenzija radoholizma – pretjerani i kompulzivni rad, kao i na ukupni rezultat. Postoje četiri uvjeta koja moraju biti zadovoljena kako bi se mogao opravdati medijacijski odnos: (1) prediktor mora značajno korelirati s kriterijem, odnosno da su ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi povezani s obje dimenzije i ukupnim rezultatom radoholizma, (2) prediktor mora biti značajno povezan s medijatorskom varijablom, što se odnosi na povezanost ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva i sebi-usmjerenog perfekcionizma; (3) medijator mora značajno korelirati s kriterijskom varijablom, dakle sebi-usmjereni perfekcionizam mora korelirati s pretjeranim i kompulzivnim radom te ukupnim rezultatom radoholizma (4) prediktor i medijator značajno predviđaju kriterij onda kada se pojavom medijatora efekt prediktora u obliku beta pondera smanjuje (Baron i Kenny, 1986).

Ukoliko uključivanjem medijatora prediktor više ne predviđa kriterij značajno, znači da je došlo do potpune medijacije, a do djelomične medijacije je došlo ukoliko se u predviđanju smanji efekt prediktora, no zadrži se značajnost prediktora. S obzirom da su navedeni uvjeti zadovoljeni i da je mjera sebi- usmjerenog perfekcionizma u trećem koraku HRA smanjila samostalni doprinos ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva za obje dimenzije radoholizma kao i za ukupni rezultat, pri čemu je beta koeficijent prestao biti značajan, potvrđena je potpuna medijacija. Točnije, upravo zbog povišene razine sebi-usmjerenog perfekcionizma, zaposlenici koji si postavljaju ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve skloniji su pretjeranom, a posebice kompulzivnom radu.

Kao što je vidljivo iz Tablice 3, sva tri koraka HRA su statistički značajna za obje dimenzije radoholizma, kao i za ukupni rezultat. Sociodemografske varijable uključene kao kontrolne varijable u prvom koraku analize objašnjavaju 12 % varijance pretjeranog rada, odnosno 6 % varijance kompulzivnog rada. Kada se u obzir uzme ukupni rezultat, sociodemografske varijable objašnjavaju 9% varijance kriterija radoholizma. U drugom koraku je ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima objašnjeno dodatnih 6 % varijance pretjeranog rada, odnosno 8 % varijance kompulzivnog rada. Kada je kriterij bio ukupni rezultat, ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima objašnjeno je dodatnih 8 % varijance radoholizma. Stupanj obrazovanja je u sva tri slučaja značajan samo u prvom koraku, dok je u kasnijim koracima izgubio na značajnosti. Dnevna zaposlenost je u prvom i trećem koraku analize značajna za obje dimenzije kao i za ukupni rezultat radoholizma, dok je u drugom koraku analize izgubila na značajnosti za kompulzivni rad. Spol je u trećem koraku analize postao značajan za pretjerani rad, dok je za ukupni rezultat na granici značajnosti. S obzirom da se ranije nije pokazala povezanost spola s pretjeranim radom kao ni s ukupnim rezultatom, moguće je da je došlo do supresijskog efekta. Sebi-usmjerenim perfekcionizmom se u trećem koraku objasnilo dodatnih 7 % varijance pretjeranog rada što znači da je cijelim modelom objašnjeno 25 % varijance pretjeranog rada, odnosno objasnilo se dodatnih 19 %, što je ukupno 33% varijance kompulzivnog rada. Kada je kriterij bio ukupni rezultat, odnosno radoholizam, sebi-usmjerenim perfekcionizmom objašnjeno je dodatnih 15 % varijance radoholizma, odnosno cijelim modelom je objašnjeno 32% varijance radoholizma. Dakle, dobiven je snažniji efekt sebi-usmjerenog perfekcionizma na obje dimenzije radoholizma, kao i na ukupni rezultat, nego ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva. Drugim riječima, veći je doprinos sebi-usmjerenog perfekcionizma u objašnjenju pretjeranog i kompulzivnog rada, odnosno radoholizma, nego ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva.

Tablica 3. Rezultati hijerarhijske regresijske analize za predviđanje kriterija pretjeranog i kompulzivnog rada

Varijable	Pretjerani rad			Kompulzivni rad			Radoholizam		
	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β
1. korak	.12	.12***		.06	.06		.09	.09**	
Spol			-.11			.02			-.04
Dob			-.04			-.18			-.12
Stupanj obrazovanja			.17*			.18*			.19*
Radni staž			.04			.18			.12
Područje rada			.05			-.03			.01
Dnevna zaposlenost			.28***			.14			.22**
2. korak	.18	.06***		.14	.08***		.17	.08***	
Spol			-.12			.01			-.06
Dob			-.03			-.16			-.11
Stupanj obrazovanja			.11			.12			.13
Radni staž			.10			.25			.19
Područje rada			.05			-.03			.01
Dnevna zaposlenost			.26***			.11			.19**
Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi			.27***			.30***			.31***
3. korak	.25	.07***		.33	.19***		.32	.15***	
Spol			-.16*			-.06			-.12
Dob			-.03			-.17			-.11
Stupanj obrazovanja			.10			.09			.10
Radni staž			.07			.19			.14

Područje rada	.05	-.03	.01
Dnevna zaposlenost	.29***	.16*	.24***
Ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi	.12	.05	.09
Sebi-usmjereni perfekcionizam	.32***	.51***	.45***

Napomena: β - standardizirani regresijski koeficijent; R^2 - proporcija varijance kriterija objašnjene prediktorima; ΔR^2 - promjena u proporciji objašnjene varijance kriterija, $\beta = -.12; .14, p = .054; .048, \Delta R^2 = .06, p = .053; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001$.

Rasprava

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva, sebi-usmjerenog perfekcionizma i dviju dimenzija radoholizma- pretjeranog i kompulzivnog rada, kao i ukupne mjere radoholizma. Dosadašnja istraživanja pokazala su kako su navedene varijable važne i doprinose shvaćanju pojave radoholizma kod zaposlenika.

Kako bi se odgovorilo na prvi problem istraživanja, u skladu s rezultatima prethodnih istraživanja postavljena je hipoteza prema kojoj se očekivalo da će postojati pozitivna povezanost sebi-usmjerenog perfekcionizma i ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva kao što su vidljiv uspjeh, status i utjecaj unutar organizacije ili društva i visoke financijske nagrade s ukupnim rezultatom kao i s dimenzijama radoholizma, odnosno s pretjeranim i kompulzivnim radom. Rezultati korelacijske analize pokazali su statistički značajnu pozitivnu povezanost navedenih varijabli, čime je potvrđena prva istraživačka hipoteza. Kako bi se odgovorilo na drugi problem istraživanja, postavljena je hipoteza prema kojoj se očekivalo da će sebi-usmjereni perfekcionizam te ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi biti značajni pozitivni prediktori dimenzija i ukupne mjere radoholizma. Hijerarhijskom regresijskom analizom utvrđeno je da ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi kao samostalan prediktor pozitivno predviđaju obje dimenzije radoholizma, kao i ukupni rezultat, no u zajedničkom odnosu sa sebi-usmjerenim perfekcionizmom direktan efekt se u potpunosti izgubio što znači da je došlo do potpune medijacije. Drugim riječima, upravo zbog povišene razine sebi-usmjerenog perfekcionizma, zaposlenici koji si postavljaju ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve skloniji su pretjeranom, a

posebice kompulzivnom radu. Time je druga hipoteza djelomično potvrđena. Potvrdilo se da su ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi pozitivni prediktor dimenzija i ukupne mjere radoholizma, no nije se očekivalo da će imati indirektan efekt preko sebi-usmjerenog perfekcionizma.

Naime, nije se očekivao indirektan pozitivan efekt ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva preko sebi-usmjerenog perfekcionizma na dimenzije i ukupnu mjeru radoholizma jer su se prethodna istraživanja usmjerila na zasebno proučavanje utjecaja tih konstrukata na pojavu radoholizma, pa se onda i u ovom istraživanju u tom nezavisnom pogledu objašnjavala mogućnost predviđanja radoholizma. Pa tako, u prethodnim istraživanjima ekstrinzično motivirani karijerni ciljevi su direktno pozitivno predviđali radoholizam jer se na pretjerani i kompulzivni rad gledalo kao na strategiju za ispunjenje karijernih ciljeva (Spurk i sur., 2016), dok je perfekcionizam indirektno pozitivno predviđao radoholizam preko iracionalnih uvjerenja o poslu (Falco i sur., 2017) ili intrinzične/ekstrinzične radne motivacije (Stoeber i sur., 2013, Van Beek i sur., 2012, 2013).

Kako se sebi-usmjereni perfekcionizam pokazao medijatorom u odnosu ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva i dimenzija radoholizma, pri čemu je dobiven veći doprinos sebi-usmjerenog perfekcionizma kompulzivnom nego pretjeranom radu, a kompulzivni rad predstavlja kognitivnu komponentu radoholizma, dobiveni rezultati ovog istraživanja mogli bi se protumačiti iz kognitivne perspektive nastanka radoholizma. Naime, kognitivni pristup promatra radoholizam kao rezultat disfunkcionalnih bazičnih uvjerenja (npr. „Ja sam neuspješan“), pogrešnih pretpostavki (npr. „Ja sam drugima drag samo ako uspijem“) i automatskih misli (npr. „Moram naporno raditi“) (Van Wijhe, Peeters i Schaufeli, 2014), a upravo se u osnovi perfekcionizma nalaze ovakvi iskrivljeni obrasci razmišljanja.

Kada se pogleda sadržaj čestica Burnsove skale perfekcionizma korištene u ovom istraživanju može se vidjeti kako se Burns usmjerio na osobne kognicije u mjerenju perfekcionizma, tj. na perfekcionistačke pogrešne pretpostavke (npr. „Ako si ne postavim najviše standarde, vjerojatno ću završiti kao drugorazredna osoba“, „Ljudi će vjerojatno misliti lošije o meni ako pogriješim u nečemu“, „Neuspjeh u nečem važnom čini me slabijom osobom.“). One proizlaze iz iracionalnih uvjerenja prema kojima „osoba mora biti u potpunosti kompetentna, primjerena, talentirana, inteligentna i uspješna u svim mogućim pogledima, osnovni cilj i smisao života čine postignuće i uspjeh, a nekompetentnost u bilo kojem području smatra se pokazateljem osobne neadekvatnosti ili bezvrijednosti“ (Ellis, 1957, str. 89). Navedena se iracionalna uvjerenja očituju u rigidnoj težnji za ostvarenjem nerealno visokih standarda postignuća,

selektivnoj usmjerenosti na pogreške, pretjeranoj generalizaciji neuspjeha, izrazitoj samokritičnosti te sklonosti prema dihotomnom načinu razmišljanja u kojem se ishod određene aktivnosti vrednuje u terminima apsolutnoga uspjeha ili, češće, apsolutnoga neuspjeha (Hewitt i Flett, 1991). U tom pogledu, na radoholizam se može gledati kao na iracionalnu predanost radu jer su perfekcionista skloni prihvaćati iracionalnu ideju da vlastita vrijednost ovisi o postignućima i odobravanju drugih (Flett i Hewitt, 2008), dok usmjerenost prema ekstrinzično motiviranim karijernim ciljevima može ukazivati na smanjeni osjećaj vlastite vrijednosti (Kasser i Ryan, 1996). Dakle, moguće je da radoholičari obavljaju radne aktivnosti za njihovu instrumentalnu vrijednost (tj. ekstrinzičnu motivaciju). Točnije, naporno rade na očuvanju i poboljšanju osjećaja vlastite vrijednosti i samopoštovanja te izbjegavanju neugodnih emocija povezanih s neuspjehom (Van Beek i sur., 2012., 2013).

Ovo istraživanje pruža vrijedne implikacije u intervenciji radoholizma. Rezultati ukazuju da bi se intervencije trebale usmjeriti na sebi-usmjereni perfekcionizam te na sustav razvoja karijere, odnosno ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve kod zaposlenika. Prema rezultatima, sebi-usmjereni perfekcionizam igra središnju ulogu u razvoju radoholizma. S obzirom da zaposlenici koji su skloni perfekcionizmu preuzimaju više posla nego što mogu i prihvaćaju nove zadatke prije nego što dovrše prethodne, bilo bi korisno obučiti zaposlenike specifičnim vještinama upravljanja vremenom kako bi si postavljali realne i prioritetne ciljeve (Wijhe, Peeters i Schaufeli, 2010). Pri tome je važno i da organizacijsko okruženje stimulira realne standarde izvedbe posla i jasno komunicira očekivanja. No, treba imati na umu da je perfekcionizam relativno stabilna osobina ličnosti (Flett i Hewitt, 2008; prema Falco i sur., 2017), zbog čega bi se bilo korisno usmjeriti i na kognitivne elemente perfekcionizma (npr. iracionalna uvjerenja o poslu, perfekcionističke automatske misli). Na primjer, u okviru terapije emocionalnog ponašanja (REBT), zaposlenike se potiče da aktivno restrukturiraju svoja iracionalna uvjerenja o poslu i asimiliraju funkcionalnija racionalna uvjerenja (Ellis, David i Lynn, 2010). No, s obzirom da se u ovom istraživanju nisu ispitivala iracionalna uvjerenja o poslu, nego generalna izraženost sebi-usmjerenog perfekcionizma, odnosno pogrešnih pretpostavki kod zaposlenika, buduća istraživanja bi se mogla usmjeriti na kognitivne elemente perfekcionizma vezane za posao kako bi se dobilo jasnije usmjerenje intervencije.

S druge strane, lakše bi se moglo djelovati na ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve u usporedbi s perfekcionizmom, jer način njihova ostvarenja može ovisiti o organizacijskom kontekstu. Nerijetko se događa da rukovoditelji, menadžeri i supervizori pozitivno gledaju na pretjeranu količinu truda i energije koju zaposlenici ulažu u svoj rad zbog čega su priznati i

nagrađeni za svoje pretjerano radno ponašanje. Dobivene nagrade, u smislu pohvala, napredovanja u karijeri (status, utjecaj unutar organizacije), bonusa, povećanja plaće, divljenja ili pozitivne pažnje, potvrđuju percepciju radoholičara kao „posebne“ osobe koja je potrebna i cijenjena organizaciji. Također, jača radoholičarsku povezanost između pretjeranog i napornog rada i razine vlastite vrijednosti na takav način da njihovo samopoštovanje postaje ovisno o ekstremnim obrascima rada (Wijhe i sur., 2010). To potvrđuje i nalaz da radoholičari smatraju da će biti izvanredno uspješni u svojoj karijeri zbog svog napornog rada (Burke i MacDermid, 1999). Dakle, potrebno je kulturu u kojoj se zaposlenici koji rade više od 60 sati tjedno prikazuju kao uzori, zamijeniti kulturom koja stimulira inteligentan i učinkovit rad te koja cijeni ravnotežu između posla i privatnog života. Takvim pristupom zaposlenicima se šalje poruka da će svoje karijerne ciljeve kao što su status, hijerarhijski položaj, utjecaj unutar organizacije te financijske nagrade ostvariti inteligentnim i učinkovitim, a ne pretjeranim radom. Isto tako, sustav razvoja karijere „pobjednik uzima sve“ (Frank i Cook, 1995), odnosno natjecateljski sustav u kojem samo oni najbolji uspijevaju, tj. samo oni koji su na vrhu dobivaju nagrade, može biti relevantan u ovom kontekstu jer promiče radoholičarsko i (p)održava perfekcionistačko ponašanje.

Ograničenja, implikacije i prijedlozi za buduća istraživanja

Rezultate i donesene zaključke treba promatrati u kontekstu ograničenja ovog istraživanja. Prvo, zbog korištenog dizajna poprečnog presjeka nije opravdano donositi uzročno-posljedične zaključke o konstruktima u istraživanju. Što se tiče mjernih instrumenata, Burnsova skala perfekcionizma mjeri generalnu izraženost sebi-usmjerenog perfekcionizma, a time i izraženost disfunkcionalnih pretpostavki, ali ne nužno vezanih za posao. Iako je velika vjerojatnost da ukoliko su sudionici perfekcionista u svakodnevnom životu, da su onda i u poslu, ta činjenica se ne može sa sigurnošću tvrditi. Stoga bi buduća istraživanja mogla istražiti konkretnije posrednike kao što su iracionalna uvjerenja (Falco i sur., 2017), pogrešne pretpostavke ili perfekcionistačke automatske misli (Flett i sur., 2011) povezane s poslom te motivaciju za rad (Stoeber i sur., 2013). Nadalje, istraživanje je provedeno na hrvatskom uzorku pa se rezultati ne mogu generalizirati na ostale zemlje. Kako uzorak potječe iz nekliničke radne populacije ostaje nejasno odnose li se analizirani prediktori na patogene oblike radoholizma. Stoga bi se buduća istraživanja mogla usmjeriti na specifične uzorke kao što su klijenti karijernog savjetovanja ili uzorak s teškim oblicima radoholizma. S obzirom da se područje rada nije pokazalo značajnim, u budućim istraživanjima bi se mogla mjeriti hijerarhijska razina u okviru sociodemografskih karakteristika. Na primjer, bilo bi dobro provjeriti imaju li zaposlenici na višim pozicijama (npr. rukovoditelji) veću sklonost radoholizmu jer ukoliko imaju, oni bi

mogli imati središnju ulogu u stvaranju i održavanju kulture produženog radnog vremena, što zauzvrat može potaknuti radoholizam kod zaposlenika. Na dobiveni odnos ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva, sebi-usmjerenog perfekcionizma i dimenzija radoholizma moglo je utjecati to što su se sudionici na svim skalama sami procjenjivali, pa su osim davanja iskrivljenih, mogli davati socijalno poželjne te subjektivne odgovore. S druge strane, prednost ovog istraživanja je *online* način provođenja jer je time omogućen heterogeni uzorak sudionika iz cijele Republike Hrvatske, izbjegnute su moguće pogreške preskakanja pitanja kod sudionika ili unosa podataka (Evans i Mathur, 2005), kao i moguća pristranost istraživača (De Beuckelaer i Lievens, 2009). Također, korišteni upitnici pokazali su visoku razinu pouzdanosti u ovom i u prijašnjim istraživanjima zbog čega mogu biti korisni za buduća istraživanja. Naposljetku, uz ukupni rezultat razmatrale su se i dimenzije radoholizma, što je pridonijelo jasnijem razumijevanju doprinosa ispitivanih varijabli.

Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva, sebi-usmjerenog perfekcionizma i dviju dimenzija radoholizma-pretjeranog i kompulzivnog rada, kao i ukupne mjere radoholizma.

Obradom rezultata potvrđena je pozitivna povezanost svih ispitivanih varijabli te je dobivena potpuna medijacija sebi-usmjerenog perfekcionizma u odnosu ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva i dviju dimenzija radoholizma, kao i ukupne mjere radoholizma. Dakle, upravo zbog povišene razine sebi-usmjerenog perfekcionizma, zaposlenici koji si postavljaju ekstrinzično motivirane karijerne ciljeve skloniji su pretjeranom, a posebice kompulzivnom radu. Organizacije bi trebale biti svjesne da perfekcionizam nije nužno poželjna osobina radnika i mogućnosti da organizacijsko okruženje i sustav razvoja karijere, odnosno način ostvarenja ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva može utjecati na radoholizam njihovih zaposlenika. To je važno jer često radoholičarsko ponašanje i povezani procesi također mogu utjecati na organizacijsko funkcioniranje kroz smanjenu učinkovitost i produktivnost zaposlenika zbog narušenog zdravlja te na više kontraproduktivnog ponašanja na poslu (Clark i sur., 2016.; Sussman, 2012).

Stoga, ovo istraživanje daje korisne smjernice za osmišljavanje programa prevencije i smanjenja radoholizma, ali i smjernice za daljnja empirijska istraživanja kojima se preporučuje da uzmu u obzir nedostatke ovog istraživanja kako bi se dobili valjaniji rezultati i kako bi doprinijeli boljem razumijevanju odnosa ekstrinzično motiviranih karijernih ciljeva, sebi-usmjerenog perfekcionizma i dimenzija, odnosno ukupne mjere radoholizma.

Literatura

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F. i Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS One*, *9*(8), 1-10.
- Appleton, P. R., Hall, H. K., i Hill, A. P. (2009). Relations between multidimensional perfectionism and burnout in junior-elite male athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, *10*, 457-465.
- Baron, R. M. i Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182
- Bovornusvakool, W., Vodanovich, S. J., Ariyabuddhipongs, K. i Ngamake, S. T. (2012). Examining the antecedents and consequences of workaholism. *The Psychologist-Manager Journal*, *15*, 56-70.
- Burke, R.J (2001). Predictors of workaholism components and behaviors. *International Journal of Stress Management* *8*, 113-127.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, *16*, 11-16.
- Burke, R. J. i MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, *4*, 277-282.
- Burns, D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*, 34-51.
- Callero, P. L. (1985). Role-identity salience. *Social Psychology Quarterly*, *48*, 203-215.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. i Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A metaanalytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, *42*, 1836-1873.
- Cumming, J. i Duda, J. L. (2012). Profiles of perfectionism, body-related concerns, and indicators of psychological health in vocational dance students: An investigation of the 2x2 model of perfectionism. *Psychology of Sport and Exercise*, *13*, 729-738.
- De Beuckelaer, A. i Lievens, F. (2009). Measurement equivalence of paper-and-pencil and Internet organizational surveys: A large scale examination in 16 countries. *Applied Psychology*, *58*(2), 336-361.
- Deci, E. L., i Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268.
- Ellis, A. (1957). *How to live with a neurotic: At work and at home*. New York: Crown.

- Ellis, A., David, D. i Lynn, S. J. (2010). Rational and irrational beliefs: A historical and conceptual perspective. U D. David, S. J. Lynn, i A. Ellis (Ur.). *Rational and irrational beliefs: Research, theory, and clinical practice* (str. 3-22). New York, NY: Oxford University Press.
- Evans, J. R. i Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Internet Research*, 15, 195–219.
- Falco, A., Girardi, D., Kravina, L., Trifiletti, E., Bartolucci, G. B., Capozza, D. i Carlo, N. (2013). The mediating role of psychophysical strain in the relationship between workaholism, job performance, and sick-ness absence: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55, 1255-1261.
- Falco, A., Dal Corso, L., Girardi, D., De Carlo, A., Barbieri, B., Boatto, T. i Schaufeli, W. B. (2017). Why is perfectionism a risk factor for workaholism? The mediating role of irrational beliefs at work. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(4), 583–600.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using spss (and sex and drugs and rock'n'roll)*. London, California, New Delhi, Singapore: Sage.
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W. i Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97, 854-865.
- Flett, G. L. i Hewitt, P. L. (2008). Treatment interventions for perfectionism — A cognitive perspective: Introduction to the special issue. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 26, 127-133.
- Flett, G. L., Newby, J., Hewitt, P. L. i Persaud, C. (2011). Perfectionistic automatic thoughts, trait perfectionism, and bulimic automatic thoughts in young women. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 29, 192-206.
- Frank, R. H. i Cook, P. J. (1995). *The winner-take-all society: How more and more Americans compete for ever fewer and bigger prizes, encouraging economic waste, income inequality, and an impoverished cultural life*. New York, NY: Free Press.
- Greblo, Z. (2012). Što se skriva iza pojma “perfekcionizam”? Povijest proučavanja i pregled različitih konceptualizacija perfekcionizma. *Psihologijske teme*, 21 (1), 195-212.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27–33.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., i Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. U: Keyes, C. L. M i

- Haidt, J. (ur.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (205–224). Washington: American Psychological Association.
- Hewitt, P. L., i Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Hill, R. W., Zrull, M. C. i Turlington, S. (1997). Perfectionism and interpersonal problems. *Journal of Personality Assessment*, 69, 81-103.
- Howell, D. C. (2010). *Statistical Methods for Psychology*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Ivanov, L., Penezić, Z. i Proroković, A. (2019). *Zbirka psihologijskih skala i upitnika: Burnsova skala perfekcionizma*. Zadar: Sveučilište u Zadru.
- Kasser, T. i Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280–287.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R., i Dikkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225.
- Kurtović A. (2013). Odnos perfekcionizma i socijalne podrške s anksioznošću i depresivnošću kod studenata. *Medica Jadertina*, 43 (4), 189-200.
- Liang, Y. W. i Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37, 645–660.
- Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. i Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 143-150.
- Mazzetti, G., Biolcati, R., Guglielmi, D., Vallesi, C. i Schaufeli, W. B. (2016). Individual characteristics influencing physicians' perceptions of job demands and control: the role of affectivity, work engagement and workaholism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(6), 567.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. CA: Sage.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. i Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665–683.

- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 349-367.
- Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications*. Boston, MA: Duxbury.
- Ng, T. W. H. i Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 853–880.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. i Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.
- Ozbilir, T., Day, A. i Catango, V. M. (2015). Perfectionism at Work: An Investigation of Adaptive and Maladaptive Perfectionism in the Workplace among Canadian and Turkish Employees. *Applied Psychology*, 64(1), 252–280.
- Petz, B. (2007). *Osnovne statističke metode za nematematičare (sedmo izdanje)*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Philp, M., Egan, S. i Kane, R. (2011). Perfectionism, over commitment to work, and burnout in employees seeking workplace counselling. *Australian Journal of Psychology*, 64(2), 68–74.
- Piotrowski, C. i Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24, 84–92.
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce: How can you create it? *Workspan*, 49(1), 36-39.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C. i Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98, 169–182.
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293- 315.
- 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, 320-348.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. i Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. U: Burke, R. J. i Cooper, C. L. (Ur.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (str. 203–226). Bingley, Engleska: Emerald.
- Scott, K. S., Moore, K. S. i Micell, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287.
- Slade, P. D. i Owens, R. G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior Modification*, 22(3), 372-390.
- Snir, R. i Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11, 374-393.
- Spence, J. T. i Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Spurk, D., i Abele, A. E. (2011). Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. *Journal of Business and Psychology*, 26, 87–103.
- Spurk, D., Hirschi, A., i Kauffeld, S. (2016). A new perspective on the etiology of workaholism: The role of personal and contextual career-related antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747-764.
- Stoeber, J., Davis, C. R. i Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733–738.
- Stoeber, J. i Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46, 530-535.
- Stoeber, J., i Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 21(1): 37-53.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research and Therapy*, 1.
- Šverko, B. (2012). *Ljudski potencijali: Usmjeravanje, odabir i osposobljavanje*. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.
- Unanue, W., Rempel, K., Gómez, M.E. i Van den Broeck, A. (2017). When and why does materialism relate to employees attitudes and well-being? The mediational role of need satisfaction and need frustration. *Frontiers in Psychology*, 8,1-14.
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. i Brenninkmeijer, V. (2013). Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 46-62.

- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. i Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology*, *61*, 30-55.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. i Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, *53*(1), 157-177.
- Van Wijhe, C., Peeters, M. C. i Schaufeli, W. B (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. *Risky business: Psychological, physical and financial costs of high risk behavior in organizations*, 107-134.