

ADDIKTÍV MUNKAHELYEK – A MUNKAHELYI SZERVEZET ÉS A MUNKAFÜGGŐSÉG KAPCSOLATA



MAJOR Alexandra
ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar
alexamajor.96@gmail.com

RAKÓCZI Anna
ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar
anna.rakoczi@gmail.com

KUN Bernadette
ELTE PPK Pszichológiai Intézet,
Klinikai Pszichológia és Addiktológia Tanszék
kun.bernadette@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A tanulmány a munkafüggőség és a munkahelyi szervezet jellemzőinek kapcsolatával foglalkozik. Korábbi kutatások bizonyítják, hogy a szervezeti kultúra hozzájárulhat a munkafüggőség kialakulásához és fenntartásához (Keller és mtsai, 2016; Spurk és mtsai, 2015). A jelen kutatás célja a szervezeti versengés, valamint a szervezeti jutalmazási rendszer és a munkafüggőség közötti kapcsolat feltárása. A tanulmány emellett vizsgálja a szervezeti versengés és a munkaórák száma közötti kapcsolatot is.

Módszer: Az online adatgyűjtésben nagykorú, aktív jogviszonnyal rendelkező munkavállalók vettek részt ($n = 214$; 73,8% nő). A kérdőívcsomagban a demográfiai kérdések mellett az alábbi skálák szerepeltek: Bergen Munkafüggőség Skála, Munkahelyi Versengés Skála, Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlytalanság Kérdőív. Az elemzésben Mann–Whitney-próbát, Spearman-féle korrelációs vizsgálatot, bináris logisztikus regresszióanalízist, lineáris regresszióanalízist és mediációs elemzést alkalmaztunk.

Eredmények: A szervezetben megjelenő destruktív versengés közvetlenül is, valamint az erőfeszítés és a túlzott munkavégzés növelésén, valamint a jutalom csökkentésén keresztül növelheti a munkafüggőség jelenlétének esélyét. Pozitív kapcsolat mutatkozott továbbá a munkafüggőség és a fokozott erőfeszítés, valamint a túlzott munkavégzés között. Ezzel szemben a jutalmazás negatív kapcsolatban áll a munkafüggőséggel. A vizsgálat eredményei

rámutattak továbbá, hogy a munkával töltött idő negatív előjelű összefüggést mutat a konstruktív versengéssel.

Következtetések: Az eredmények igazolták, hogy a szervezeti versengés és a jutalmazási rendszer fontos szerepet játszhatnak a munkafüggőség megjelenésében. A destruktív versengés hozzájárulhat a munkafüggőség kialakulásához, a konstruktív versengés azonban protektív hatással bírhat a túlzott munkavégzéssel szemben. Úgy tűnik továbbá, hogy azok a munkavállalók, akik kellő jutalomban részesülnek, kisebb valószínűséggel mutatják a munkafüggőség tüneteit. Mindezeket érdemes figyelembe venni a szervezeti légkör és a jutalmazási rendszer fejlesztése során.

Kulcsszavak: munkafüggőség, destruktív versengés, konstruktív versengés, szervezeti jutalmazási rendszer

BEVEZETÉS

Már a kálvinista filozófusok is úgy gondolták, hogy az, aki az örömszerzésnek hódol, elkárhozik, a munka viszont megváltást jelent. Sajnos a mai napig sem vészett ki a társadalomból az az elképzelés, hogy a munka érték, míg játszani vétek. A 20. századra pedig a munka a felemelkedés eszközévé vált. Mivel a munkavégzést nagymértékű elismerés és tisztelet övezi, mára a munkafüggőség lett az egyik legelterjedtebb szenvedélybetegség (Killinger, 2004/2006): a nyugati kultúrában a dolgozók 7–10%-át, a keleti kultúrában pedig akár 40%-át is érintheti (Andreassen és mtsai, 2014; Berk és mtsai, 2022; Kang, 2020; Kun és Paksi, 2021). A gyorsan változó munkafeltételek egyre inkább arra sarkallják a munkavállalókat, hogy több időt és energiát fektessenek a munkájukba (van Beek és mtsai, 2012). Ezért rendkívül fontos átlátunk, hogy milyen módon és milyen mértékben járulnak hozzá a szervezeti tényezők a munkafüggőség kialakulásához. Tanulmányunk azt vizsgálja, hogy a különböző szervezeti tényezők (munkahelyi versengés, a munkavállalók jutalmazása, munkarend) milyen összefüggést mutatnak a munkafüggőséggel.

A függőség olyan testi vagy lelki állapot, amelyre jellemző a kontroll elvesztése és a sürgető, ellenállhatatlan vágy jelenléte, hogy elfogyasszuk az áhított anyagot vagy megismételjük a kényszeres cselekvést. Az addikció komplex betegség, amely hatást gyakorol az agy működésére, miközben a káros következmények ellenére is fennmarad (Colon-Rivera és Balasanova, 2020; Reinerman és Granfield, 2015; WHO, 1994). Az addikcióknak két fő típusát különböztetjük meg: szerhasználati zavarok és viselkedési függőségek. A viselkedési függőségek hátterében olyan tevékenységek állnak, amelyek „megbilincselik” az egyént és függővé teszik. Minden olyan tevékenység viselkedési addikciónak minősül, amely kóros formában nyilvánul meg. Ilyenkor a függőség tárgyát egy viselkedési mintázat képezi, amely eluralkodik az egyén élete felett, miközben minden más háttérbe szorul (Németh és Gerevich, 2000; Schaef és Fassel, 1990). Schaef és Fassel (1990) szerint lényegében bármi lehet addiktív, ami képes csökkenteni az érzelmeinkkel és az életünk különböző aspektusai-val kapcsolatos tudatosságot. A viselkedési függőségekben szenvedő személy egy specifikus viselkedési mintázatot ismétel annak érdekében, hogy megnyugodjon, és átélhes-

se a felszabadultság vagy izgalom érzését. A viselkedés elmaradása pedig kényelmetlenség vagy nyugtalanság érzésével jár együtt (Porter és Kakabadse, 2006).

Griffiths (2005a) komponensmodelljében hat általános tünetet írt le a viselkedési addikciók kapcsán: *szalencia* (a viselkedés uralja a személy érzelmeit, gondolatait, viselkedését), *hangulatmódosítás* (a viselkedést kísérő szubjektív élmény, pozitív hangulat vagy menekülés), *tolerancia* (a viselkedés egyre intenzívebb vagy gyakoribb végzése idézi elő ugyan azt a hatást), *megvonás* (akadályoztatáskor vagy a viselkedés elmaradása esetén a személy jellegzetes megvonásos tünetek tapasztal), *relapszus* (önkéntes vagy kényszerű kihagyást követő visszaesés, a cselekvés korábbi szintjéhez való visszatérés) és *konfliktus* (az élet különböző területein megjelenő, valamint szociális és intrapszichés konfliktus). A leggyakoribb viselkedési függőségek közé tartozik többek között a szerencsejáték-használati zavar, a videójáték-használati zavar, a problémás internethasználat, a kényszeres vásárlás, a testedzésfüggőség, a szexfüggőség, az ételfüggőség, valamint a munkafüggőség (Colon-Rivera, 2020; Schaefer és Fassel, 1990). Ezek közül csak a szerencsejáték-függőség és a videójáték-használati zavar tartozik a hivatalos mentális betegségek, s azon belül az addikciók közé. A többi viselkedési addikció – beleértve a munkafüggőséget is – még nem képezi részét egyik diagnosztikus rendszernek sem (APA, 2013; WHO, 2019).

A munkafüggőség fogalma és jellemzői

A munkafüggőség fogalmát először Oates (1971) vezette be, majd később számos kutató megfogalmazta a definícióját és krité-

riumait, azonban egységes megfogalmazás a mai napig nem született. Mosier (1983) a munkafüggőket a munkával töltött idő mennyisége alapján határozta meg, míg Machlowitz (1980) rámutatott, hogy a munkafüggőség esetében a munkával kapcsolatos attitűd a döntő. Spence és Robbins (1992) a munkába való involváltság és az erőteljes késztetés meglétét emelte ki. A legjobban talán a következő megfogalmazással lehet megragadni a fogalmat: munkafüggőnek azt a személyt nevezzük, aki (1) annyira sok időt tölt munkához kapcsolódó tevékenységekkel, hogy az negatív következményekkel jár a társas és családi életére, valamint egyéb tevékenységeire nézve (Porter, 1996; Robinson, 2007); (2) folyamatosan a munkára gondol, akkor is, ha éppen nem dolgozik (Ng és mtsai, 2007) és (3) teljesítménye meghaladja a munkahelyi elvárásokat, valamint az anyagi szükségleteit (Scottl és mtsai, 1997). Fontos emellett leszögezünk, hogy a túlzott és kényszeres munkavégzés nem külső (pl. anyagi) okokból eredeztethető, hanem belső kényszerről beszélünk (Robinson, 2007).

Emellett lényeges elkülöníteni a *munka iránti elkötelezettség* (Schaufeli és mtsai, 2002) fogalmától is: ebben az esetben a személy pozitív érzelmeket, lelkesedést, odaadást, kiteljesedést él meg a munkájában, amelyhez inkább intrinzik motivációk köthetők, és nem a munkafüggőségre jellemző szorongás és teljesítménykényszer. A munka iránti elkötelezettség egy jóval adaptívabb megfelelője a túlzott munkavégzésnek, és az ezt átélő dolgozók sokkal boldogabbak és sikeresebbek, mint a munkafüggők (Knight és mtsai, 2019).

Ugyanígy érdemes elkülönítenünk a jellemzően maladaptív perfekcionizmussal jellemezhető munkafüggőséget a perfekcionizmus adaptív formáitól is. Utóbbiak olyan

pozitív tényezőkkel mutatnak kapcsolatot, mint a magas önértékelés és élettel való elégedettség, a hatékony érzelmszabályozás, a magasabb teljesítményszint, az aktív megküzdés, a biztonságosabb kötődés vagy a magasabb észlelt társas támogatás (Stoeber és Otto, 2006). A munkafüggőkre ezen felsorolt személyiségbeli és egyéb pszichés dimenziók kevésbé jellemzők, és maximalizmusuk inkább gátolja őket az alkalmazkodásban.

A személyiségelméletek keretein belül a munkafüggőségre tekinthetünk úgy, mint specifikus vonások (perfekcionizmus, teljesítményszükséglet stb.) megnyilvánulására (Mudrack, 2004) vagy úgy, mint egy stabil jellemvonásra (Burke és mtsai, 2006). A munkafüggőség szindrómaként is leírható, amelyet a munkával való megszállottság jellemez, aminek hatására a munkavállaló túlzottan keményen dolgozik (Schaufeli és mtsai, 2006). A munkafüggőséget továbbá addiktív folyamatként is definiálhatjuk. Az addiktív keretben két megközelítés lehetséges: a pszichológiai és az orvosi (biológiai) perspektíva (Porter, 1996). A pszichológiai megközelítés szerint a munkafüggők számára a munka jelenti az addiktív ágenst (Kun és Demetrovics, 2010; Schaeff és Fassel, 1990). Leküzdhetetlen, kompulzív vágyat éreznek arra, hogy dolgozzanak, a munka folyamatának a rabjaivá válnak (Schaeff és Fassel, 1990; Sunitha, 2018). Ezzel szemben az orvosi megközelítés feltételezése szerint a munkafüggő valójában a munka során átélt adrenalinlöketnek a függője (Killinger, 2004/2006). A munkafüggőségre, az alkoholizmushoz hasonlóan, a következő tünetek jellemzőek: sóvárgás, tolerancia, megvonás, a probléma tagadása, az érdeklődés beszűkülése és merev gondolkodásmód (Porter, 1996; Robinson, 2007).

Ng és munkatársai (2007) a munkafüggőség három fő dimenzióját különböztetik

meg, amelyek a következők: affektív, kognitív és viselkedéses komponensek. A munkafüggőség affektív dimenziójához tartozik a munka iránt érzett szenvedély és a munka élvezete. A munkafüggők életében a munka jelenti a boldogság forrását, ezért gyakran élnek át büntudatot vagy szorongást, ha nem dolgozhatnak (Bonebright és mtsai, 2000; Ng és mtsai, 2007; Spence és Robbins, 1992). A munkafüggőség kognitív elemei közé tartozik a munkával kapcsolatos megszállottság és a teljesítményalapú önértékelés. A munkafüggők állandó belső készletést éreznek, hogy keményen dolgozzanak, és még akkor is a munkára gondolnak, ha éppen szünetet tartanak (Aziz és Moyer, 2018; Di Stefano és Gaudiino, 2018; Malinowska és Tokarz, 2014; Mudrack, 2004; Naughton, 1987; Ng és mtsai, 2007; Schaufeli és mtsai, 2008b; Scottl és mtsai, 1997; Spence és Robbins, 1992; van Wijhe és mtsai, 2014). A kognitív megközelítés szerint a munkafüggőség gyökere diszfunkcionális gondolatokból (pl. „Értéktelen vagyok.”), hamis feltételezésekből (pl. „Csak akkor vagyok szerethető, ha sikeres vagyok”) és automatikus gondolatokból (pl. „Muszáj dolgoznom.”) ered (McMillan és O’Driscoll, 2008). A munkafüggőség viselkedéses dimenziójához pedig a túlzott munkavégzés, valamint a munka és a magánélet összemosódása tartozik. A munkafüggők túlzott mértékben elköteleződnek a munkájuk iránt és elveszítik a viselkedésük feletti kontrollt (Malinowska és Tokarz, 2014; Ng és mtsai, 2007; Porter, 1996).

Ahhoz, hogy munkafüggőségről beszéljünk, a viselkedéses és kognitív dimenzió kombinációja szükséges (Schaufeli és mtsai, 2009). Ng és munkatársai (2007) kiemelték továbbá, hogy a munkafüggőség kognitív és affektív dimenziója közötti negatív kor-

reláció esetén a munkafüggő belső készte-tést érez a munkavégzésre, azonban nem élvezi azt.

Ami a munkafüggők személyiségét érinti, számos kutatás tárta fel a főbb rizikó-faktorokat (Clark és mtsai, 2016; Kun és mtsai, 2021c). Amikor a munkamánia elkezdi uralni az egyén életét, három jellemző irányítja a munkafüggő gondolkodását és cselekedeteit: tökéletességre való törekvés, megszállottság és nárcizmus. A *perfekcionizmus* az egyik legjellemzőbb vonása a munkafüggőknek. A gyermekkorában felé támasztott értékfeltételek hatására a munkafüggő önértékelése teljesítményalapúvá válik (Buelens és Poelmans, 2004; Killinger, 2004/2006), és általánosságban véve nagyon törékeny: összességében értéktelen embernek látja önmagát (Kun és mtsai, 2021c). Emellett képtelen meghúzni a határokat és „időben” abbahagyni a munkát, ugyanis sosem elégedett a teljesítményével (McMillan és O’Driscoll, 2006; van Wijhe és mtsai, 2011), folyamatosan ellenőrzi és újramezí a munkát (Horn, 2015; Molino és mtsai, 2016; Stoerber és Damian, 2016). Emiatt a munkafüggőkkel sokszor rendkívül nehéz együtt dolgozni. Képtelenek az együttműködésre vagy a feladatok delegálására (Holland, 2007; Porter, 1996; Spence és Robbins, 1992).

A munkafüggő személynél számos kény-szeres jegy is felfedezhető (Kun és Demetrovics, 2010). A tökéletességre törekvő munkafüggő csak a pozitív tulajdonságaival azonosul, ami a *megszállottság* gyökerét képezi, végül pedig kényszeres munkavégzéshez és függőséghez vezet (Killinger, 2004/2006; Sunitha, 2018; Taris és mtsai, 2008).

A munkafüggő számára a munka lelki-állapottá válik, amivel az alacsony önérté-keletését és a kudarctól való rettegését kompen-

zálja. A munka egyre meghatározóbbá válik az életében, amely érzelmi feszültséget és zavart okoz. Csalódottságot, szorongást, bűntudatot él át, ha nem dolgozik vagy nem a munkára gondol. Képtelen szünetet tartani, számára a kikapcsolódás gondolata rémisztő (Killinger, 2004/2006; Kun és Demetrovics, 2010; Schaef és Fassel, 1990; Sunitha, 2018). A fokozott munkavégzéssel igyekszik csökkenteni a belső feszültséget, nyugtalan-ságot és bűntudatot (Schaufeli és mtsai, 2008a). Ez emlékeztethet bennünket az addiktív zavarok más formáira is (pl. alkohol-függőség, opiátfüggőség), amelyeknek során a személy a szer segítségével igyekszik megszabadulni fájdalmas, kínzó érzéseitől. Wurmser (1974), majd tanítványa Khantzian (1985) mélyrehatóbban foglalkoztak a szer-használat érzelemszabályozó funkciójával. Klinikai tapasztalataik szerint a tudattalana-nul választott szer abúza az egyén jellem-ző érzelemszabályozási és megküzdési nehézségeire válaszként alakul ki. Így a szer-használat egy fajta öngyógyítási (*self-medication*) kísérletként fogható fel. Amennyiben a személy számára a munka a „választott szer”, az hasonló funkciót tud betölteni az életében, mint másnál a kémiai anyag: segítségével el tud menekülni az érzelmi nehézségek, frusztrációk és konfliktusok elől.

A valódi munkafüggő szinte csak a munkájának él, más tevékenységeit elhanyagolja. Egyre inkább énközpontúvá válik. A munkába menekül a kapcsolatokkal járó felelősség elől, míg végül elveszíti a szeretetre és intimitásra való képességét (Bakker és Schaufeli, 2008; Killinger, 2004/2006; Kun és Demetrovics, 2010). Viselkedése egyre gyanakvóbbá válik, fokozatosan erősödik benne a *nárcizmus* és lassan átformálódik a személyisége (Killinger, 2004/2006).

A megfeszített munkatempó, a túlzott munkavégzés és a pihenés hiánya pedig számos káros következménnyel járhat: alváshiány, a fiziológiai és neurokognitív funkciók romlása, csökkent teljesítmény, fokozott kitettség a betegségeknek és sérüléseknek, kiégés (Bakker és Oerlemans, 2011; Ng és mtsai, 2007; Sonnentag és Zijlstra, 2006; van Wijhe és mtsai, 2013, 2014). Bár sok munkafüggő megkérdőjelezi a saját viselkedését és szeretne valahogy kilépni ebből az ördögi körből, képtelen ezt megtenni (Glicken, 2018; Robinson, 2007).

A munkahelyi szervezet és a munkafüggőség kapcsolata

A munkahelyi szervezeten belül számos tényező facilitálhatja a munkafüggőség kialakulását. Többek között a jutalmazási rendszer (Burke, 2001), a kollégák közötti kommunikáció, az ellenséges légkör, a munkahelyi követelmények, valamint a munkateher bizonyultak a legfontosabb tényezőknél, amelyek hozzájárulnak a munkafüggőség kialakulásához (Caesens és mtsai, 2014; Choi, 2013; Erden és mtsai, 2013; Molino és mtsai, 2016, 2019; Morkevičiūtė és Endriulaitienė, 2021).

A szervezeti versengés és a munkafüggőség kapcsolata

A versengő pszichológiai légkört aszerint definiálhatjuk, hogy a munkavállalók milyen mértékű összefüggést látnak a cégtől kapott jutalmak és a teljesítményük között, a kollégáik teljesítményéhez viszonyítva (Brown és mtsai, 1998). A versengés lehet konstruktív vagy destruktív (Fülöp, 1995, 2001, 2002). A *konstruktív versengés* pozitív, élvezetes. Ennek eredményeképpen nő a munkába befektetett energia, pozitívabb kapcsolat alakul ki a kollégák között, valamint jobb

pszichológiai egészséggel jár együtt (Tjosvold és mtsai, 2003). Ezen felül a versengés növelheti a munka iránti motivációt és a fókuszált munkavégzést, amely magasabb teljesítményhez vezet (Fletcher és mtsai, 2008). Mindezekkel szemben a *destruktív versengés* olyan negatív következményekkel jár, mint a teljesítmény és a kapcsolatok romlása, a kreativitás csökkenése, az elégedettség alacsonyabb szintje, a rosszabb egészségi állapot és a depresszió (Kohn, 1992, 1993).

Versengő munkahelyi környezetben előfordulhat, hogy a munkavállalók magasabb szinten teljesítenek, ennek ellenére mégsem érnek el jobb eredményeket (Clark és mtsai, 2016). Az extra energiabefektetés mellett felmerülő sikertelenség lehetősége bizonytalansághoz és stresszhez vezet. Ennek eredményeképpen a munkavállaló még nagyobb erőfeszítést fog tenni, hogy felülmúlja kollégáit, és elkezd büntudatot, kényelmetlenséget érezni, amikor nem dolgozik (Fletcher és mtsai, 2008; Schaufeli és mtsai, 2008a).

Ez is mutatja, hogy a versengő munkahelyi környezet pozitívan korrelál a munkafüggőséggel (Keller és mtsai, 2016). Versengő munkakörnyezetben ugyanis a munkavállalók készítenek arra, hogy többet dolgozzanak annak érdekében, hogy felülmúlják a kollégáikat, önmagukat és kivívják a feletteseik elismerését. Ha az egyik kolléga a munkafüggőkre jellemző viselkedés jegeket kezd el mutatni, a többiek is a nyomdokaiba lépnek, hogy versenyben maradjanak. Ez azt is bizonyítja, hogy a munkafüggőség kialakulásában fontos szerepet játszhatnak a szociokulturális tapasztalatok és a megfigyeléses tanulás. A munkafüggő viselkedés elterjedése pedig a követelmények (pl. munkateher) növekedéséhez vezet. Minél magasabb az érzelmi vagy kognitív terhelés,

annál nagyobb valószínűséggel mutatnak munkafüggő tendenciákat a kollégák a szervezetben. Látható tehát, hogy a szervezetben uralkodó versengő klíma könnyen vezethet munkafüggőséghez (Liang és Chu, 2009; Molino és mtsai, 2016; Ng és mtsai, 2007; van Wijhe és mtsai, 2010).

A szervezeti jutalmazási rendszer hatása a munkafüggőségre

A munkafüggőkre jellemző az alacsony önbecsülés és a fejletlen énkép (Aziz és mtsai, 2018; Graves és mtsai, 2010; Porter, 1996). Az ilyen munkavállalók gyenge énjüket jellemzően a munkában kapott külső megerősítések révén igyekeznek kompenzálni. Rendszerint úgy érzik, hogy azáltal válnak értékes emberré, hogy a lehető legtöbbet dolgoznak (Porter, 1996). Ezeknek a tendenciáknak a megerősítése hozzájárul a munkafüggőség kialakulásához és fennmaradásához, amelyben fontos szerepet tölt be a szervezetekben alkalmazott jutalmazási rendszer. Azokban a szervezetekben, amelyekben gyakori a kollégák teljesítményalapú összehasonlítása, valamint ahol az elismerés a munkavállaló teljesítményétől függ, magasabb a munkafüggőség előfordulási gyakorisága (Keller és mtsai, 2016; McMillan és mtsai, 2003).

Itt fontos kiemelni a szervezeti kultúra és a jutalmazási rendszer összefüggését. Ha a szervezet bátorítja és jutalmazza a túlzott munkavégzést, a munkavállalók elkezdnek alkalmazkodni ehhez a kultúrához. Egyre több időt töltenek munkával, miközben egyre nagyobb értéket tulajdonítanak a kemény munkavégzésnek (Griffiths és Karanika-Murray, 2012; Liang és Chu, 2009; Schaufeli, 2016). Amikor ez a kultúra válik a szervezet normájává, a munkavállalók egyre nagyobb valószínűséggel válnak függővé, ugyanis negatív viselkedésük megerősítést nyer

a jutalmazás által, és elkezdnek úgy tekinteni rá, mint megfelelő viselkedésmódra (Ng és mtsai, 2007). Megjelenik a szervezeten belüli versengés, és a jutalmak megszerzéséből fakadó elégedettség még inkább arra készíti a munkavállalókat, hogy felvegyék a munkafüggőkre jellemző viselkedésmódokat. Az ilyen kultúrával rendelkező szervezetek közvetlenül megerősítik a munkafüggőség viselkedéses komponensét (Liang és Chu, 2009). Ha pedig a viselkedéses komponensek megerősítést kaptak, a munkavállalók viselkedése sokkal nagyobb valószínűséggel válik kényszeressé (Tabassum és Rahman, 2013).

CÉLKITŰZÉSEK, HIPOTÉZISEK

Tanulmányunkban két tényező munkafüggőségre gyakorolt hatását vizsgáltuk, amelyek a következők: a szervezeten belüli versengés és a munkavállalók jutalmazása.

Egyik célunk volt, hogy megvizsgáljuk, milyen összefüggés mutatkozik a szervezeten belüli versengés és a munkafüggőség között magyarországi környezetben. Korábbi eredményekre alapozva (Fletcher és mtsai, 2008; Schaufeli és mtsai, 2008a) azt feltételeztük, hogy a versengő munkahelyi klíma táptalajul szolgál a munkafüggőség megjelenéséhez és a munkaórák számának növekedéséhez. Az alábbi hipotéziseket fogalmaztuk meg:

- H1. A szervezeten belüli konstruktív versengés negatív kapcsolatban áll a munkafüggőséggel.
- H2. A szervezeten belüli destruktív versengés pozitív kapcsolatban áll a munkafüggőséggel.
- H3. A munkafüggőségre nézve kockázati és nem kockázati csoport tagjai

szignifikánsan különböznek egymástól a szervezeti versengés tekintetében.

H4. Versengő környezetben többen dolgoznak a munkavállalók.

Célul tűztük ki továbbá, hogy megvizsgáljuk, hogy a szervezeten belüli jutalmazás milyen kapcsolatban áll a munkafüggőséggel. Mivel a munkafüggők alacsony önértékelésükből kifolyólag folyamatosan a külső megerősítéseket keresik és elismerésre vágyanak (Porter, 1996), feltételezésünk szerint nagyobb valószínűséggel dolgoznak olyan munkahelyen, ahol kielégíthetik ezen szükségleteiket. Továbbá abból a tényből kiindulva, hogy azokban az alkalmazottakban, akik folyamatosan jutalomban részesülnek a munkával töltött hosszú órákért, megerősítődnek a munkafüggőségre jellemző viselkedési tendenciák (Ng és mtsai, 2007), feltételeztük, hogy a munkavállalók a pozitív megerősítéseknek köszönhetően megtanulják, hogy ez a helyes viselkedés, és egyre több időt fognak munkával tölteni. Ennek tükrében az alábbiakat feltételeztük:

H5. Az erőfeszítés pozitív kapcsolatban áll a munkafüggőséggel.

H6. A túlvállalás pozitív kapcsolatban áll a munkafüggőséggel.

H7. A teljesítmény jutalmazása pozitív kapcsolatban áll a munkafüggőséggel.

H8. A munkafüggőségre nézve kockázati csoport tagjai szignifikánsan magasabb Erőfeszítés-pontszámot érnek el, mint a nem kockázati csoport tagjai.

H9. A munkafüggőségre nézve kockázati csoport tagjai szignifikánsan magasabb Túlvállalás-pontszámot érnek el, mint a nem kockázati csoport tagjai.

H10. A munkafüggőségre nézve kockázati csoport tagjai szignifikánsan magasabb Jutalom-pontszámot érnek el, mint a nem kockázati csoport tagjai.

MÓDSZER

Eljárás

Az adatfelvétel online módon történt, a kérdőív elektronikus formája a Qualtrics szoftver segítségével készült el. A résztvevőket személyes megkereséssel és online, közösségi média felületeken keresztül (Facebook, Messenger, Instagram) toboroztuk, és kényelmi mintavételezést alkalmaztunk. A részvétel feltételei közé tartozott a nagykorúság, valamint az aktív munkavállalói jogviszony. A részvétel teljesen anonim és önkéntes volt. A kérdőív kitöltése nagyjából 10-15 percet vett igénybe. A kitöltést a résztvevők bármikor, indoklás nélkül megszakíthatták vagy a kérdések megválaszolását megtagadhatták. A résztvevők a kérdőív kitöltéséért jutalomban nem részesültek. A kérdőív kitöltését megelőzően a résztvevők tájékoztatást kaptak a kutatásról, valamint biztosítottuk őket a teljes anonimitásról. A vizsgálati személyeknek lehetőségük volt elektronikus formában felkeresni minket, amennyiben kérdéseik merültek fel a kutatással kapcsolatban, azonban egyik résztvevő sem élt ezzel a lehetőséggel.

A kutatást az ELTE PPK Kutatásetikai Bizottsága (2021/359 iktatási számmal) engedélyezte.

Résztvevők

A vizsgálatban eredetileg 384 felnőtt személy vett részt, hiányos kitöltés következtében azonban végül csupán 214 személy adatait tudtuk felhasználni. A résztvevők átlagéletkora 34,82 év ($SD = 13,22$), 73,8%-uk nő ($n = 158$), 25,2%-uk férfi ($n = 54$). A résztvevők 0,5%-a rendelkezik kevesebb, mint nyolcosztályos végzettséggel, 0,9% nyolc-

osztályos végzettséggel, 1,9% szakmunkás-bizonyítvánnyal, 35,5% szakközépiskolai vagy gimnáziumi érettségi bizonyítvánnyal, 57,9% főiskolai vagy egyetemi diplomával és 3,3% PhD/doktori fokozattal rendelkezik. A kitöltők 43%-a a fővárosban, 25,2% megyeszékhelyen, 19,6% városban és 12,1% faluban lakik. Ezek alapján a nők, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, valamint a fővárosban élők csoportja felülreprezentált a mintánkban. A résztvevők 38,2%-a a közszférában, 54,7% a versenyszférában és 7% a nonprofit szférában dolgozik. Közülük 81,8% beosztottként, 9,3% alsó szintű vezetőként, 6,1% középvezetőként és 2,8% felsővezetőként dolgozik. Láthatjuk tehát, hogy a versenyszférában dolgozók, valamint a beosztottak felülreprezentáltak a mintában. A résztvevők átlagosan 36 órát ($SD = 11,3$) töltenek munkavégzéssel egy héten. 57,9%-uk kötött munkarendben, míg 42,1%-uk rugalmas beosztásban dolgozik, vagyis a mintában a munkarend szerinti megoszlás megfelelőnek tekinthető. A kitöltők 22,9%-a egyedülálló, 38,3% párkapcsolatban él, 32,7% házas, 5,1% elvált és 0,9% özvegy. Közülük 37,4%-nak van gyermeke, és 29%-ukkal még egy háztartásban él a gyermeke.

Mérőeszközök

A kérdőív elején demográfiai kérdéseket (nem, életkor, lakóhely, iskolai végzettség, családi állapot, van-e gyermeke), valamint a munkára vonatkozó kérdéseket (terület, beosztás, munkával töltött órák száma) tettünk fel.

Bergen Munkafüggőség Skála (BWAS)

A munkafüggőség szintjét a Bergen Munkafüggőség Skálával (Bergen Work Addiction Scale; BWAS) mértük. A skálát eredetileg

Andreassen és munkatársai (2012) készítették Brown (1993) viselkedési függőségekre vonatkozó elmélete, valamint Griffiths (2005b) függőségekre vonatkozó modellje alapján (Orosz és mtsai, 2016). A BWAS viselkedési függőségként értelmezi a munkafüggőséget (Andreassen és mtsai, 2012). Kutatásunkban a kérdőív héttételes változatának magyar adaptációját alkalmaztuk (Kun és mtsai, 2021a; Orosz és mtsai, 2016).

A BWAS viszonylag magas tartalmi érvényességgel rendelkezik, ugyanis a függőség hét központi elemének (szaliencia, hangulatmódosítás, tolerancia, megvonás, konfliktus, visszaesés, egészségügyi és egyéb problémák) mérésére lett kidolgozva, valamint a munkafüggőség mindhárom dimenzióját lefedi: affektív (pl. „Az elmúlt évben milyen gyakran érzett stresszt, amikor megakadályozták a munkavégzésben?”), kognitív (pl. „Az elmúlt évben milyen gyakran gondolt a munkájára vagy egyéb megtervezett munkafolyamatokra?”) és viselkedéses (pl. „Az elmúlt évben milyen gyakran helyezte háttérbe hobbijait, szabadidős tevékenységét vagy edzését a munkája miatt?”; Andreassen és mtsai, 2012; Brown, 1993; Griffiths, 2005b). A BWAS esetében a válaszadás egy ötfokú Likert-skálán történik (1 = soha, 5 = mindig). A kérdőíven elért pontszámok alapján az tekinthető munkafüggőnek, aki 7-ből legalább 4 kérdésre válaszolta azt, hogy gyakran vagy mindig igaz rá. A kérdőív jó belső konzisztenciával rendelkezik (Cronbach- $\alpha = 0,76$; Orosz és mtsai, 2016).

Munkahelyi Versengés Skála (MVS)

A munkahelyi versengés mértékét a Munkahelyi Versengés Skálával (Lauter és mtsai, 2012) vizsgáltuk. A kérdőív 11 tételt tartalmaz, melyek megalkotása során Lauter és munkatársai (2012) a Fülöp (2008) és

Tjosvold és munkatársai (2006) által leírt jellemzőket vették figyelembe. A tételek két faktorba rendeződnek: (1) Konstruktív versengés (pl. „A munkakörnyezetemben a versengés építő jellegű.”); (2) Destruktív versengés (pl. „A munkakörnyezetemben a versengés során a kollégák hátráltatják egymást.”). A kérdőív mindkét faktora magas belső konzisztenciával rendelkezik. Az első dimenzióhoz négy (Cronbach- α = 0,905), a másodikhoz (Cronbach- α = 0,835) hét tétel tartozik. A válaszadás négyfokú skálán történik (1 = soha, 4 = mindig; Lauter és mtsai, 2012).

Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlytalanság Kérdőív (EJEK)

A kitöltők erőfeszítésének mértékét, valamint az őket alkalmazó szervezet jutalmazási rendszerét az Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlytalanság Kérdőívvel mértük fel. A kérdőív eredetileg Siegrist és munkatársai (1996; 2004) dolgozták ki a munkahelyi stressz felmérésére. Kutatásunkban a kérdőív magyar nyelvű, rövidített változatát alkalmaztuk (Salavecz és mtsai, 2006). A rövidített mérőeszköz 15 tételt tartalmaz, amelyek három dimenzióba rendeződnek: (1) az Erőfeszítés dimenzió 3 tételből áll (Cronbach- α = 0,77), amelyek a munka során tapasztalt időzavarra, megszakításokra, zavaró tényezőkre és a növekvő erőfeszítésekre kérdeznek rá (pl. „Állandó időzavarral küzdök a nagy munkahelyi terhelés miatt.”); (2) a Jutalom dimenzió 6 tételt tartalmaz (Cronbach- α = 0,77), amelyek az előrelépési lehetőségre, a munkáért kapott elismerésre, a bekövetkező kedvezőtlen változásokra és a biztos munkahely meglétére kérdeznek rá (pl. „Állásom bizonytalan.”); (3) a Túlállalás dimenzió szintén 6 tételt foglal magában (Cronbach- α = 0,8), amelyek a személy munkahelyi helyzetekben megnyilvánuló egyéni jellemzőit tükrözik és

a munkából való kivonódás képességét, valamint a túlterheltséget mérik fel (pl. „Amint felébredek, azonnal a munkahelyi problémáimra gondolok.”). A Túlállalás Alskála esetében a 3. tétel fordított („Amint hazaérek, könnyen ellazulok, és félreteszem a munkahelyi gondokat.”; Salavecz és mtsai, 2006). Az Erőfeszítés és a Jutalom dimenziók a munkakörhöz és a munkahelyhez köthető zavaró és stresszkeltő tényezőket vizsgálják (Siegrist és mtsai, 2004). A tételeket egy ötfokú Likert-skálán kell értékelni (egyes tételek esetében: 0 = Nem jellemző, 4 = Jellemző, és ez nagyon zavar; más tételeknél: 0 = Jellemző, 4 = Nem jellemző, és ez nagyon zavar). Az Erőfeszítés Alskála pontszáma 3-tól 15-ig terjed, ahol a magasabb pontszám magasabb észlelt erőfeszítést mutat. A Jutalom dimenzió pontszáma 6-tól 30-ig terjed, ahol az alacsonyabb pontszám alacsonyabb észlelt jutalmat jelent (Salavecz és mtsai, 2006). A Túlállalás dimenzió esetében a válaszadás négyfokú Likert-skálán történik (1 = Egyáltalán nem jellemző, 4 = Nagyon is jellemző). A dimenzió pontozása 6-tól 24-ig terjed, ahol a munkavállaló magasabb túlállalását a magasabb pontszám jelzi (Salavecz és mtsai, 2006).

Statisztikai módszerek

A Statisztikai elemzéseket az SPSS 28.0 (IBM, 2021) programmal végeztük. A skálák megbízhatóságának tesztelése és az alapstatisztikák kiszámítását követően a BWAS skála eredménye alapján két csoportba kategorizáltuk a résztvevőket: munkafüggőségre kockázatot mutató és munkafüggőségre kockázatot nem mutató munkavállalók. Shapiro–Wilk-teszt segítségével ellenőriztük az adatok normalitását, s ennek tükrében terveztünk parametrikus vagy nem para-

metrikus elemzéseket. A munkafüggőség skála alapján kockázati és nem kockázati csoportba tartozók összehasonlítását Mann–Whitney-próba segítségével végeztük. A változók közti együttjárásokat Spearman-féle rangkorrelációs módszerrel elemeztük, majd a magyarázó változók hatását bináris logisztikus regresszió segítségével vizsgáltuk. Azokban az esetekben, amelyekben megjelent korrelációs kapcsolat a magyarázó változó és a munkafüggőség között, a regressziós analízis azonban nem mutatott összefüggést, mediációs vizsgálat segítségével ellenőriztük az indirekt hatásokat. Végül

lineáris regresszióanalízissel elemeztük a munkaóra és a szervezeti versengés közötti kapcsolatot.

Eredmények

A Bergen Munkafüggőség Skála (BWAS), a Munkahelyi Versengés Skála (MVS), valamint az Erőfeszítés–Jutalom Egyensúlytalanság Kérdőív (EJEK) alapstatisztikáit és belső megbízhatósággal kapcsolatos értékeit az 1. táblázat tartalmazza. A BWAS eredményei alapján a résztvevők 24,8%-a tartozik a kockázati csoportba.

1. táblázat. A kutatás során felhasznált skálák leíró statisztikai és belső megbízhatósága

Skálák	Alskálák	Tételek száma	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min.	Max.	Cronbach- α
BWAS	Munkafüggőség	7	19,72	4,37	8	31	0,70
MVS	Konstruktív versengés	4	9,63	2,80	4	16	0,80
	Destrukatív versengés	7	14	5,31	7	27	0,92
EJEK	Erőfeszítés	3	7,69	3,17	3	15	0,77
	Jutalom	6	22,27	6,02	8	30	0,82
	Túlvállalás	6	14,12	4,03	6	24	0,86

BWAS = Bergen Munkafüggőség Skála; MVS = Munkahelyi Versengés Skála; EJEK = Erőfeszítés–Jutalom Egyensúlytalanság Kérdőív

Ezt követően normalitásvizsgálattal ellenőriztük az adatok eloszlását. A Shapiro–Wilk-teszt eredményei alátámasztották a feltételezésünket, miszerint a változók nem normál eloszlásúak ($p < 0,05$), ezért a továbbiakban nemparaméteres eljárásokat alkalmaztunk.

Az első két hipotézist, vagyis a szervezeten belüli konstruktív, valamint destrukatív versengés munkafüggőséggel alkotott kapcsolatát először korrelációs vizsgálattal ellenőriztük. A 2. táblázatban láthatók a változók közötti együtt járások. A munkafüggőség és

a destrukatív versengés között gyenge pozitív kapcsolat mutatkozott. A következő lépésben bináris logisztikus regresszióanalízissel vizsgáltuk a konstruktív és destrukatív versengés, valamint a munkafüggőség kapcsolatát. Mivel nem találtunk magas kovarianciát a változók között, minden általunk vizsgált változót egyszerre léptettünk a modellbe (Enter módszerrel).

A függő és független változók közötti kapcsolatokat az 3. táblázat szemlélteti. A regressziós együtthatókat a Wald-próba segítségével vetettük össze. A regresszióanalízis

eredményei azt mutatták, hogy a munkafüggőség előfordulása független a szervezetben megjelenő destruktív versengéstől. Azonban külön megvizsgálva kiderült, hogy a destruktív versengés növeli a munkafüggőség kialakulásának esélyét ($B = 0,104$; $Z = 9,305$; $p = 0,002$). Ez arra utal, hogy a változók hatásai átfednek, vagyis kioltják egymást.

Mivel a regressziós modell összetettségétől függően változott a destruktív versengés munkafüggőségre gyakorolt hatása, a következő lépésben mediációs elemzést végeztünk a változók között lévő indirekt hatás feltárása érdekében. Annak a három változónak (Erő-

feszítés, Jutalom és Túlállalás) az indirekt hatását ellenőriztük a destruktív versengés és a munkafüggőség közötti kapcsolatra, amelyek szignifikáns kapcsolatban állnak a munkafüggőséggel. Az erőfeszítés, a jutalom és a túlállalás részleges mediátorai a munkafüggőség és a destruktív versengés közötti kapcsolatnak, ahol az erőfeszítés a kapcsolat 62,6%-át, a jutalom a kapcsolat 62,6%-át, a túlállalás pedig a kapcsolat 52,9%-át magyarázza. A Sobel-teszt eredménye szintén alátámasztja, hogy a mediáció a fent említett esetekben szignifikáns. Az elemzés eredményei a 4. táblázatban láthatók.

2. táblázat. A változók közötti együtt járáások

	1	2	3	4	5	6	7
1. Munkafüggőség	–						
2. Konstruktív versengés	–0,09	–					
3. Destruktív versengés	0,25**	–0,17*	–				
4. Erőfeszítés	0,46**	–0,14	0,31**	–			
5. Jutalom	–0,33**	0,32**	–0,44**	–0,40**	–		
6. Túlállalás	0,49**	–0,09	0,29**	0,64**	–0,37**	–	
7. Munkaóra	0,05	–0,34**	0,12	0,20**	–0,10	0,17*	–

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

3. táblázat. A munkafüggőség összefüggése a vizsgált változókkal a bináris logisztikus regresszió-elemzés szerint

	B	S.E.	Wald (Z)	df	p	OR	95% C.I.: OR	
							Alsó	Felső
Konstruktív versengés	0,041	0,101	0,164	1	0,686	1,042	0,855	1,268
Destruktív versengés	0,010	0,049	0,045	1	0,832	1,010	0,918	1,112
Erőfeszítés	0,269	0,110	6,020	1	0,014	1,309	1,056	1,623
Jutalom	–0,099	0,047	4,395	1	0,036	0,905	0,825	0,994
Túlállalás	0,264	0,094	7,843	1	0,005	1,302	1,082	1,566
Munkaóra	–0,031	0,025	1,607	1	0,205	0,969	0,924	1,017
Konstans	–4,875	2,296	4,507	1	0,034	0,008		

Függő változó: Munkafüggőség; OR = Odds ratio, esélyhányados; C.I. = konfidenciaintervallum

4. táblázat. A mediációs elemzés eredményei

$X > Y$	Közvetlen hatás			$X > M > Y$	Közvetett hatás			
	Teljes hatás	Hatás ereje	p		Hatás ereje	z	SD	p
$DV > MF$	0,123	0,046	0,242	$DV > EF > MF$	0,077	3,185	0,024	0,0014
	0,115	0,043	0,269	$DV > JUT > MF$	0,072	3,283	0,022	0,0010
	0,155	0,073	0,066	$DV > TV > MF$	0,082	2,825	0,029	0,0047

DV = Destruktív versengés; MF = Munkafüggőség; EF = Erőfeszítés; JUT = Jutalom; TV = Túlállalás

Az eredményeink tehát azt mutatták, hogy a szervezeten belüli konstruktív versengés nem áll kapcsolatban a munkafüggőséggel, vagyis ez első hipotézist nem sikerült igazolnunk. A második hipotézist azonban sikerült alátámasztanunk. Az eredményeink alapján a munkafüggőség és a destruktív versengés között valóban pozitív kapcsolat van. A mediációs vizsgálat továbbá kimutatta, hogy a munka során tett erőfeszítés, a túlzott mennyiségű feladat elvállalása és az észlelt jutalom alacsonyabb szintje közvetítő tényezőként hatnak a destruktív versengés és a munkafüggőség között.

A harmadik hipotézis ellenőrzésére, vagyis a munkafüggőségre nézve kockázati és nem kockázati csoport szervezeti versengés mentén való összevetésére Mann–Whitney U-próbát alkalmaztunk (5. táblázat).

A vizsgálat eredményei alapján a destruktív versengés szintje szignifikánsan eltér a két csoport esetében. A két csoport közötti különbséget továbbá a 6. táblázatban szemléltetjük. Ezek alapján elmondható, hogy a munkafüggő személyekre magasabb destruktív versengés jellemző. A konstruktív versengés esetében a két csoport mediánja között nem volt szignifikáns különbség. Ezek alapján tehát a harmadik hipotézis részben igazolódott, ugyanis a destruktív versengés esetében valóban szignifikánsan eltér egymástól a két csoport, a konstruktív versengés esetében azonban nincs köztük szignifikáns különbség. A kockázati csoport tagjai tehát a destruktív versengés szignifikánsan magasabb szintjét tapasztalják a munkahelyükön, míg a konstruktív versengés esetében nincs ilyen különbség.

5. táblázat. A kockázati és a nem kockázati csoport tagjainak összevetése a Mann–Whitney U-próba segítségével

	Mann–Whitney U	Z	p	hatásméret
Konstruktív versengés	2187,00	-1,122	0,262	-0,089
Destruktív versengés	1717,00	-3,168	0,002	-0,254
Erőfeszítés	1667,50	-6,678	0,000	-0,456
Jutalom	2380,00	-4,838	0,000	-0,331
Túlállalás	1477,50	-7,154	0,000	-0,489
Munkaóra	4004,50	-0,715	0,474	-0,049

Hatásméret: $r = Z/\sqrt{N}$

6. táblázat. A kockázati és nem kockázati csoport tagjainak összevetése a skálákon elért pontszámok mentén

	Nem kockázati csoport			Kockázati csoport		
	átlag	medián	szórás	átlag	medián	szórás
Konstruktív versengés	9,77	10	2,82	9,26	9	2,76
Destruktív versengés	13,14	12,5	5,03	16,07	16	5,45
Erőfeszítés	6,81	7	2,68	10,38	11	3,05
Jutalom	23,44	25	5,60	18,70	18	5,90
Túlvállalás	12,91	13	3,33	17,79	18	3,75
Munkaóra	35,92	40	11,01	36,45	40	12,21

A negyedik hipotézis helyességét, vagyis a szervezeti versengés és a munkaórák közötti kapcsolatot korrelációs elemzés (2. táblázat), valamint lineáris regresszióanalízis segítségével vizsgáltuk. A korrelációs vizsgálat eredményei azt mutatták, hogy a munkaórák száma gyenge negatív kapcsolatban áll a konstruktív versengéssel, a destruktív versengéssel azonban nem függ össze. A regresszióanalízis szintén szignifikáns negatív kapcsolatot mutatott a konstruktív versengés és a munkaórák száma között ($\beta = -0,274$; $t = -3,564$; $p < 0,001$), míg a destruktív versengés és a munkaórák száma között nem találtunk összefüggést. Mivel nem vártuk, hogy a 20 vagy 40 órában dolgozó munkavállalók esetében befolyásolja a munkaórák számát a szervezeti versengés, kiszűrtük a heti 20 és 40 órát dolgozó kitöltők válaszait, hogy ezek ne maszkolják az eredményeket. Az összefüggés azonban nem tért el számottevően az előzőektől. Az elemzések alapján tehát a negyedik hipotézis nem igazolódott. Az eredményeink alapján a konstruktív versengés negatív kapcsolatban áll a munkaórák számával, vagyis az a feltevés, hogy versengő környezetben többet dolgoznak a munkavállalók, nem bizonyult helyesnek.

Az ötödik, a hatodik és a hetedik hipotézist, azaz a munkafüggőség és az erőfeszítés, a túlvállalás, valamint a teljesítmény jutalmazása közötti kapcsolatot, az első két hipotézishez hasonlóan szintén korrelációs vizsgálattal (2. táblázat), majd bináris logisztikus regresszióanalízissel (3. táblázat) ellenőriztük. A korrelációs vizsgálat eredményei alapján a Munkafüggőség és a Jutalom között gyenge negatív kapcsolat van. Közepes pozitív kapcsolat mutatkozott a Munkafüggőség és az Erőfeszítés, valamint a Túlvállalás között. A regresszióanalízis szignifikáns kapcsolatot mutatott a Munkafüggőség és az Erőfeszítés ($B = 0,269$; $Z = 6,020$; $p = 0,014$), a jutalom ($B = -0,099$; $Z = 4,395$; $p = 0,036$), valamint a Túlvállalás ($B = 0,264$; $Z = 7,843$; $p = 0,005$) között. Azok a munkavállalók, akik magasabb pontszámot értek el az Erőfeszítés dimenzió 1,309-szer nagyobb, a Jutalom Skálán magasabb pontszámot elérők 0,905-szer kisebb, míg a Túlvállalás dimenzió magasabb pontszámmal rendelkezők 1,302-szer nagyobb eséllyel tartoznak a munkafüggők kockázati csoportjába. A vizsgálatok eredményei tehát alátámasztották az ötödik és a hatodik hipotézist, a munkafüggőség valóban pozitív kapcsolatban áll az

erőfeszítéssel és a túlvállalással. A hetedik hipotézis azonban nem igazolódott, mivel az eredményeink alapján a munkafüggőség negatív kapcsolatban áll a jutalommal.

A nyolcadik, a kilencedik és a tizedik hipotézis, vagyis a munkafüggőségre nézve kockázati és nem kockázati csoport Erőfeszítés-, Túlvállalás- és Jutalom-pontszámában mutatkozó eltérések vizsgálatára szintén Mann–Whitney U-próbát alkalmaztunk (5. táblázat). A vizsgálat eredményei alapján az Erőfeszítés, a Jutalom és a Túlvállalás szintje szignifikánsan eltér a két csoport esetében. A két csoport közötti különbséget a 6. táblázatban mutatjuk be. Ezek alapján elmondható, hogy a nyolcadik és a kilencedik hipotézis igazolódott, ám a tizedik nem.

A kockázati csoport valóban szignifikánsan különbözik a nem kockázati csoporttól az erőfeszítés és a túlvállalás szintjében, az elvártaknak megfelelően: a kockázati csoport tagjai több erőfeszítést tesznek a munkájuk során és túlterheltebbnek is érzik magukat, mint a nem munkafüggő személyek. Ugyanakkor a munkafüggőknél az elvártakkal ellentétben alacsonyabb a szervezethez kapcsolódó észlelt jutalom szintje: kevésbé tapasztalnak elismeréseket, előrelépési lehetőségeket vagy egyéb jutalmakat a munkahelyükön, mint a nem munkafüggő személyek.

MEGVITATÁS

A vállalatok általában értékelik a keményen dolgozó munkavállalókat (Brieger és mtsai, 2020). Így nem meglepő, hogy a szervezeti kultúra sokszor olyan értékekkel rendelkezik, amelyek jutalmazták és megerősítik a munkafüggőséget (Fry és Cohen, 2009). Mivel a szervezet értékrendszere irányítja

a munkavállalók viselkedését, így az a szervezet, amely támogatja a munkafüggőséget, munkafüggő embereket teremt (Burke, 2001). A munkafüggőség és a szervezeti jellemzők kapcsolatát vizsgálva elmondhatjuk, hogy számos olyan tényezővel találkozhatunk a vállalatoknál (pl. ellenséges légkör, túlóra elvárása stb.), amelyek hozzájárulhatnak a fokozott munkavégzés és a munkafüggőség kialakulásához (Molino és mtsai, 2019). Emellett azt sem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy minden ember más és más, így másként hat rájuk a szervezeti légkör és eltérő hatékonysággal képesek megküzdeni az őket érő nehézségekkel.

A versengésre gyakran tekintenek úgy, mint a munkafüggőség egyik kiváltó okára (Seybold és Salomone, 1994). Jelen vizsgálatunk eredményei szintén arra utalnak, hogy a munkafüggőség valóban összefüggésben van a szervezeten belüli versengéssel. Bár a konstruktív versengés esetében nem találtunk összefüggést, a destruktív versengés esetében szignifikáns különbség mutatkozott a kockázati és nem kockázati csoport között: a munkafüggő személyekre jellemzőbb a destruktív versengés. A szervezetben tapasztalt destruktív versengés növelheti a munkafüggőség előfordulásának kockázatát: bár ez esetben csupán gyenge közvetlen kapcsolatot találtunk, a mediációs elemzés eredményei alapján úgy tűnik, hogy a destruktív versengés a munka során tett erőfeszítés és a túlzott munkavégzés növelésén, valamint a jutalmazás csökkentésén keresztül szintén hozzájárul a munkafüggőség kialakulásához. Ez az eredmény összhangban van a korábbi kutatások eredményeivel, melyek szerint a versengő légkör arra ösztökélheti vagy kényszerítheti az alkalmazottakat, hogy igyekezzenek túlszárnyalni a kollégáikat (Keller és mtsai, 2016).

A szervezetben uralkodó kompetitív légkör és a kollégák közötti állandó verseny tehát előidézheti a munkafüggő viselkedést (Ng és mtsai, 2007). Spruell (1987) szerint egy munkafüggő kolléga hajlamos kiszívni a lelket a csapatból, s ezzel destruktív versengést idéz elő a munkatársak között. Úgy tűnik tehát, hogy ez az összefüggés kétirányú: a destruktív versengés növelheti a munkafüggőség kialakulásának valószínűségét, a kollégák munkafüggő viselkedése pedig hozzájárulhat a szervezeten belüli destruktív versengés fokozódásához. Természetesen az ok-okozati kapcsolatokról csupán feltételezéseink lehetnek, hiszen a jelen vizsgálat keresztmetszeti elrendezéséből fakadóan pontos választ nem kaphattunk erre a kérdésre.

Vizsgálatunkból az is kiderült, hogy a versengő munkakörnyezet kapcsolatban áll a munkaórák számával. Az eredmények azt mutatták, hogy azokban a szervezetekben, ahol konstruktívan versengenek egymással a munkavállalók, a cég alkalmazottai szignifikánsan kevesebb órát töltenek munkával egy héten. Vizsgálatunk módszertana nem engedi, hogy ok-okozati kapcsolatokat feltételezzünk, így mindkét irányú összefüggés is elképzelhető: egyrészt talán az építő jellegű versengés protektív hatással bír a túlzott munkavégzéssel szemben. Itt fontos megemlíteni, hogy a kollégák közötti kapcsolat minősége befolyásolja a szervezeten belüli versengés jellegét. A kollégák közötti szoros viszony esetén a versengés konstruktív, amely során a munkavállalók pozitív érzelmeiket élnék át, nagyobb hatékonysággal végzik a feladataikat, valamint nagyobb a motivációjuk a munkavégzésre és a kollégáikkal való együttműködésre (Tjosvold és mtsai, 2003). Elképzelhető tehát, hogy mindezen tényezőknek köszönhetően azok-

ban a szervezetekben, ahol konstruktív versengés jellemzi a kollégákat, a hatékonyabb munkavégzés eredményeképpen nincs szükség túlórára. Ugyanakkor azt is elképzelhetőnek tartjuk, hogy azoknál a szervezeteknél, ahol kevesebbet dolgoznak a munkavállalók – pl. kisebb a nyomás a túlórázására – kevésbé jelenik meg a destruktív versengés és inkább a konstruktív formája tapasztalható. Ilyenkor kevésbé kell azzal a teherrel szembenézniük a munkavállalóknak, hogy abban is versengenek kollégáikkal, hogy ki ül bent többet a cégnél, ki túlórázik többet.

A fentiekkel szemben a destruktív versengés és a munkaórák száma között nem találtunk szignifikáns kapcsolatot. Úgy tűnik tehát, hogy annak ellenére, hogy a destruktív versengés hatásra romlik a teljesítmény (Kohn, 1992), a munkával töltött órák számára nincs hatással. Ugyanakkor Sullivan (2014) szerint a pozícióért folytatott harc növeli az alkalmazottak vállára nehezedő nyomást és hosszabb munkaórákat eredményez. Egy high-tech cégnél végzett vizsgálat szerint például a kollégák közötti versengés növeli a dolgozók bizonytalanságát és szorongását, ami többek között a munkaórák meghosszabbodásához vezet (Sharone, 2002).

A versengő légkör mellett a szervezeti jutalmazási rendszer is hozzájárulhat a munkafüggőség kialakulásához. A munkafüggők számára, akiknek gyakran alacsony az önértékelésük, a külső jutalmakkal szolgáló munka énmegerősítő hatással bír, mely időlegesen javítja az énnel kapcsolatos érzéseiket. A pozitív érzelmek azonban hamar elmúlnak, mert bár teljesítményükkel mások várakozásait felülműlják, a saját céljaiktól messze elmaradnak. Éppen ezért az „érdemtelenül” elnyert jutalom fejében még keményebben kezdenek el dolgozni (Porter, 1996). Szintén fokozott munkavégzésre sarkallja

a munkavállalókat a szervezeteken belül gyakran előforduló „a nyertes mindent visz” jutalmazási rendszer, valamint a teljesítményalapú összehasonlítás (Johnstone és Johnston, 2005; Keller és mtsai, 2016). Azok a munkavállalók pedig, akikben szisztematikusan megerősítik a munkafüggőségre jellemző viselkedésmódokat, nagyobb valószínűséggel válnak munkafüggővé (Ng és mtsai, 2007). Ezzel szemben egyes kutatók úgy gondolták, hogy az elismerés hiánya az, ami hozzájárulhat a munkafüggőség kialakulásához (Molino és mtsai, 2019). Spurrk és munkatársai (2015) szerint, mivel a munkafüggők jellemzően bizonytalanok a karrierjükben való sikerességük kapcsán, minél inkább úgy érzik, hogy kevés támogatást kapnak a szervezettől, ahol dolgoznak, annál nagyobb valószínűséggel mutatnak majd munkafüggő tendenciákat. A fentiekkel összhangban az eredményeink szintén azt mutatták, hogy szignifikáns különbség van a kockázati és nem kockázati csoport tagjai között az erőfeszítést, a jutalmat és a túlvállalást tekintve. A munkavállalók fokozott erőfeszítése és a túlzott munkavégzés pozitívan korrelálnak a munkafüggőséggel, valamint növelik a tünetek megjelenésének az esélyét. Az eredményeink alapján továbbá a szervezeti jutalmazás negatívan korrelál a munkafüggőséggel, mely azt a feltételezést támasztja alá, hogy a jutalom hiánya esetén nő a munkafüggőség kialakulásának a kockázata. Így tehát azok a munkavállalók, akik egyre inkább fokozzák a munkájukba fektetett energiát és ezért nem részesülnek kellő jutalomban, nagyobb valószínűséggel mutatják a munkafüggőkre jellemző viselkedésjegyeket. Elképzelhető, hogy azok a munkavállalók, akik a munkafüggőség tüneteit erősebben mutatják, olyan vállalatoknál dolgoznak, ahol a munkaadók hajlamosab-

bak kihasználni az alkalmazottaikat. Ezeknél a kizsákmányoló szervezeteknél úgy érezhetik a munkavállalók, hogy nem részesülnek kellő jutalomban az erőfeszítéseikért, így egyre többet dolgoznak, hogy kivívják végre a nekik járó elismerést.

Kutatásunkban a munkafüggőség tüneteinek kockázatát mértük egy olyan skálával, amely nem tesz különbséget az egyes munkafüggő típusok között. Ugyanakkor egyes szerzők (pl. Spence és Robbins, 1992; Oates, 1971; Fassel, 1992; Robinson, 2007) különböző tipológiákat írtak le a munkafüggő személyek vonatkozásában (Spence és Robbins kivételével csupán teoretikus és nem empirikus alapon). A Workaholism Battery három fő dimenziójának – munka iránti késztetés, a munkába való involválódás és a munka élvezete – kombinációi alapján megkülönböztethetünk hat különböző típust: a kiábrándult dolgozót, a nyugodt dolgozót, az elkötelezetlen dolgozót, a munkarajongót, a (klasszikus) munkafüggőt és a rajongó munkafüggőt (Spence és Robbins, 1992). Elképzelhetőnek tartjuk, hogy az addiktív szervezetek (magas elvárásokkal, kevés jutalmazással és destruktív versengési klímával) inkább a klasszikus munkafüggőség megjelenéséhez vezethetnek, mintsem a munkarajongás vagy a nyugodt dolgozói típus elősegítéséhez. Ezt az is bizonyítja, hogy a munka iránti elkötelezettség – mely leginkább a nyugodt és a rajongó munkavégző típusokhoz kapcsolható – olyan dolgozóknál gyakoribb, akiknek a vállára több munkahelyi elvárás nehezedik, ugyanakkor kevesebb jutalmat kapnak a teljesítményükért (Choi, 2013). Az egyes munkafüggő típusok és addiktív szervezetek jellemzőinek kapcsolatát érdemes lenne további vizsgálatokban részletesebben is körül járni.

LIMITÁCIÓK

Vizsgálatunk egyik limitációjaként említendő, hogy kényelmi mintavételezést alkalmaztunk, így a mintánk nem reprezentatív. Ebből fakadóan az eredmények általánosíthatósága korlátozott. A mintánkban emellett jelentős többségben (73,8%) szerepeltek a nők, és ezen aránytalanság is okozhat torzításokat az eredmények értelmezésében. Bár a munkafüggőség ugyanolyan eséllyel alakul ki férfiak és nők körében (Clark és mtsai, 2016), a kényszeres munkavégzés irányába mozdító tényezők különbözőek lehetnek a nők és a férfiak esetében: a túlmunkát és a családfenntartó szerepet a magyar társadalom erőteljesebben elvárja a férfiaktól, mint a nőktől, ahogy a versengéshez is több pozitív érzelem tapad a férfiak körében, mint a nők között (Fülöp, 2014). Az „addiktív szervezetek” így másképp hathatnak a két nem képviselőire, és emiatt érdemes volna jelen elemzéseket olyan mintán is megismételni, amely nemek tekintetében kiegyenlített.

További korlátként említendő az önjellemzéses kérdőívek használata, mely Podsakoff és Organ (1986) szerint torzíthatja az eredményeket a mintavételi módszerből következő variancia (szisztematikus hiba) miatt, amely mesterségesen felnagyítja a különböző változók közötti kapcsolatot. Abban sem lehetünk biztosak, hogy a kérdőívek híven tükrözik a valóságot. Előfordulhat, hogy a résztvevők nem őszintén válaszolják meg a feltett kérdéseket, ugyanis a kérdezés kiválthatja a tudatos vagy tudattalan önprezentálás stratégiáját (Csepe, 2001). Az is elképzelhető, hogy nem minden válaszadó ugyan azt érti a kérdőív tételei alatt, vagy következtetlenül válaszolják meg a kérdéseket. A válaszadás motivációjának alacsony szintje is problémát jelenthet, ez ugyanis random válaszadást eredményezhet.

Azt sem szabad elfelejtenünk továbbá, hogy egy kérdőíves kutatás keretein belül csupán előre meghatározott kategóriákon keresztül vizsgálhatjuk a valóságot, mely veszélyeztetheti a válaszok tartalmi érvényességét (Csepe, 2001; Szokolszky, 2020). Azt is fontos figyelembe venni, hogy a Likert-skálakon mért jellemzők összpontszáma egy leegyszerűsítésből fakad. A pontszámok többféle válaszkombinációból eredhetnek, ami lényeges különbségeket fedhet el (Szokolszky, 2020). Ezek a tényezők mind torzíthatják a vizsgálatban kapott eredményeket.

Mivel keresztmetszeti kutatást végeztünk, így csupán egy „pillanatképet” kaptunk a résztvevőink állapotáról. Ez szintén korlátozza az eredmények általánosíthatóságát, és nem ad lehetőséget ok-okozati kapcsolatok feltárására (Szokolszky, 2004; 2020). Érdemes lenne tehát longitudinális vizsgálatokat végezni, melyekben hosszabb időn keresztül követik a résztvevők állapotát.

Mivelhogy online adatfelvételt alkalmaztunk, melynek következtében nem volt kontrollunk a kitöltés körülményei felett, nem tudtuk kizárni az esetleges zavaró tényezőket, melyek befolyásolhatják az adatok minőségét.

Végül azt is korlátként kell megemlítenünk, hogy a munkafüggőség esetében jelenleg nem áll rendelkezésre olyan mérőeszköz, amely diagnosztikai jelleggel beazonosíthatja a munkafüggőség jelenlétét. Az általunk használt BWAS skála a munkafüggőség kockázatát méri, egyfajta szűrőteszt jelleggel.

ÖSSZEGZÉS ÉS KITEKINTÉS

A kutatás eredményei és a korábbi szakirodalmi adatok alapján tehát arra következtethetünk, hogy a szervezetek fontos szerepet játszhatnak a munkafüggőség megjelenésében,

vagy éppen az azzal szembeni védekezésben. Mivel manapság a szervezetek egyre nagyobb igényeket támasztanak a munkavállalók felé, az emberek számára hatalmas kihívást jelent, hogy egészséges keretek között tartsák a munkavégzésüket (van Wijhe és mtsai, 2011). Éppen ezért fontos, hogy a cégek változtassanak a stratégiájukon, hiszen egy idő után mindenki számára káros lesz a vállalatba begyűrt munkafüggőség. Ez nem csak az érintett személy, hanem a szervezet, valamint a munkafüggő családjának, környezetének az életére is negatív hatással van (Bakker és mtsai, 2009; Bonebright és mtsai, 2000; Porter, 2001). A munkafüggőség ugyanis hosszútávon nem csak testi és lelki betegségek megjelenéséhez vezethet (mint pl. krónikus fáradtság, szív- és érrendszeri zavarok, alvászavarok, kiégés, depresszió) (Kun és mtsai, 2021b; Salanova és mtsai, 2016; Serrano-Fernandez és mtsai, 2021), hanem az érintett munkavállaló teljesítményének romlását is eredményezi (Falco és mtsai, 2013). Végző soron tehát nem éri meg a cégeknek, hogy munkafüggő dolgozókat foglalkoztassanak, még akkor sem, ha kezdetben vonzónak tűnik a munkavállaló önfeláldozó és perfekcionista működése (Kun, 2022). Így tehát rendkívül fontos ismernünk a cégen belüli tényezők munkavállalókra gyakorolt hatását, hogy addiktív szervezetek helyett egészséges légkörrel rendelkező vállalatokat hozhassunk létre.

Ez a kutatás hasznos eredményekkel szolgálhat a cégek vezetői, valamint a HR területén dolgozók számára, mivel betekintést nyújt a munkahelyi versengés, a szervezeti jutalmazási rendszer és a munkafüggőség közötti összefüggésekbe. Mivel a szervezetten belül uralkodó versengő légkör arra ösztökéli a munkavállalókat, hogy egyre keményebben dolgozzanak (Johnstone és Johnston, 2005; Keller és mtsai, 2016),

miközben az erőfeszítésekért várt jutalom elmaradása kapcsolatban áll a munkafüggőséggel, elengedhetetlen, hogy a szervezetek nagyobb hangsúlyt fektessenek a szervezeti légkör és a jutalmazási rendszer kialakítására, valamint több figyelmet szenteljenek a munkafüggő viselkedés elkerülésének.

Emellett a kutatás alapot nyújthat későbbi kutatások számára. Annak fényében, hogy a korábbi vizsgálatokban jellemzően nem tértek ki külön a munkafüggőség destruktív és konstruktív versengéssel való kapcsolataira, a további kutatásokban érdemes lenne nagyobb hangsúlyt fektetni erre a kérdésre. Hasznos lenne például alaposabban megvizsgálni, hogy a konstruktív versengés pozitív hatásai (Tjosvold és mtsai, 2003) képesek-e védőfaktorként szolgálni a munkafüggőség kialakulásával szemben. Célszerű lenne továbbá a kutatásokban a konstruktív versengés és a munkaórák száma közötti kapcsolatot helyezni a vizsgálatok fókuszába, amely rendkívül hasznos információkkal szolgálhat a későbbiekben a prevenció terén.

Mivel a jutalom esetében a korábbi eredményekkel ellentétes összefüggést találtunk, érdemes lenne a munkafüggőség és a szervezeti jutalmazási rendszer összefüggéseit további elemzéseknek alávetni. Ezen felül mindenképpen érdemes lenne az önbeszámolás kérdőívek mellett más eljárások alkalmazásával is megvizsgálni a szervezetek által alkalmazott jutalmazási rendszer, valamint a versengés munkavállalókra gyakorolt hatását (pl. interjúk felvételével).

TÁMOGATÁS

A tanulmány elkészítését a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatta (FK134807).

SUMMARY

ADDICTIVE WORKPLACES: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATION AND WORK ADDICTION

Background and aims: The present paper focuses on the relationship between work addiction and the characteristics of work organizations. According to previous studies, organizational culture may contribute to the development and maintenance of work addiction (Keller et al., 2016; Spurk et al., 2015). The aim of the present study is to examine the relationship between organizational competition, the reward system, and work addiction. In addition, the study examines the relationship between organizational competition and hours worked.

Methods: Online data collection was conducted among adult employees ($n = 214$; 73,8% females). In addition to demographic questions, the following scales were applied: the Bergen Work Addiction Scale, the Workplace Competition Questionnaire, and the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. The Mann–Whitney Test, Spearman’s correlation, binary logistic regression, linear regression, and mediation analyses were performed.

Results: It was proved that destructive organizational competition increases the risk of work addiction both directly and indirectly (by increasing effort and overwork, as well as through lessening rewards). Positive relationships were found between increased effort, overwork, and work addiction; however, a negative association was found between rewarding and workaholism. Results also revealed that employees work less in a constructive competitive climate.

Discussion: Our results support that the organizational competition and rewarding system may play an important role in work addiction. Destructive competition may promote the development of work addiction, while constructive competition may protect the employees from overwork. The results also suggest that employees who receive satisfactory rewards are less likely to show workaholic symptoms. These findings should be taken into consideration in developing the organizational climate and a reward system.

Keywords: work addiction, destructive competition, constructive competition, reward system

IRODALOM

APA – AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2013): *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. 5th edition. DOI: [10.1176/appi.books.9780890425787](https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425787)

ANDREASSEN, C. S., GRIFFITHS, M. D., HETLAND, J., PALLESEN, S. (2012): Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3). 265–272.

ANDREASSEN, C. S., GRIFFITHS, M. D., HETLAND, J., KRAVINA, L., JENSEN, F., PALLESEN, S. (2014): The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS ONE*, 9(8). 1–10.

AZIZ, S., MOYER, F. (2018): Workaholism and occupational health: A translational review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4). 1–15.

- AZIZ, S., ZAMARY, S., WUENSCH, K. (2018): The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 121. 74–79.
- BAKKER, A. B., OERLEMANS, W. (2011): Subjective well-being in organizations. In Cameron, K., Spreitzer, G. (eds): *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press, Oxford. 178–189.
- BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B. (2008): Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29. 147–154.
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., BURKE, R. (2009): Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1). 23–33.
- BERK, B., EBNER, C. ROHRBACH-SCHMIDT, D. (2022): Wer hat nie richtig Feierabend? Eine Analyse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland. *Arbeit*, 31(3). 257–282.
- BONEBRIGHT, C. A., CLAY, D. L., ANKENMANN, R. D. (2000): The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4). 469–477.
- BRIEGER, S. A., ANDERER, S., FRÖHLICH, A., BÄRO, A., MEYNHARDT, T. (2020): Too much of a good thing? On the relationship between CSR and employee work addiction. *Journal of Business Ethics*, 166(2). 311–329.
- BROWN, R. I. F. (1993): Some contributions of the study of gambling to the study of other addictions. In Eadington, W. R., Cornelius, J. A. (eds): *Gambling Behavior and Problem Gambling*. University of Nevada Press, Reno, NV. 241–272.
- BROWN, S. P., CRON, W. L., SLOCUM JR, J. W. (1998): Effects of trait competitiveness and perceived intraorganizational competition on salesperson goal setting and performance. *Journal of Marketing*, 62(4). 88–98.
- BUELENS, M., POELMANS, S. A. Y. (2004): Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5). 440–458.
- BURKE, R. J. (2001): Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel Review*, 30(6). 637–645.
- BURKE, R. J., MATTHIESEN, S. B., PALLESEN, S. (2006): Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6). 1223–1233.
- CAESENS, G., STINGLHAMBER, F., LUYPAERT, G. (2014): The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7). 813–835.
- CHOI, Y. (2013): The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: An integrative model. *Social Behavior and Personality*, 41(10). 1655–1665.
- CLARK, M. A., MICHEL, J. S., ZHDANOVA, L., PUI, S. Y., 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.
- COLON-RIVERA, H. A. (2020): Behavioral addiction. In Marienfeld, C. (ed.): *Absolute Addiction Psychiatry Review: An Essential Board Exam Study Guide*. Springer Nature, Cham. 231–245.

- COLON-RIVERA, H., BALASANOVA, A. (2020): *What is a substance use disorder?* American Psychiatric Association. <https://www.psychiatry.org/patients-families/addiction/what-is-addiction> (Letöltés ideje: 2022. március 27.)
- CSEPELI GY. (2001): *Szociálpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
- DI STEFANO, G., GAUDIINO, M. (2018): Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's Journal of Psychology*, 14(4). 863–879.
- ERDEN, N. S., TOPLU, D., YAŞHOĞLU, M. M. (2013): Mediating effects of job demands on the relationship between type A personality and workaholism: A study on Turkish workers. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 12(2). 7–19.
- FALCO, A., GIRARDI, D., KRAVINA, L., TRIFILETTI, E., BARTOLUCCI, G. B., CAPOZZA, D., DE CARLO, N. A. (2013): The mediating role of psychophysics strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11). 1255–1261.
- FASSEL, D. (1992): *Working ourselves to death*. London, Harper Collins.
- FLETCHER, T. D., MAJOR, D. A., DAVIS, D. D. (2008): The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7). 899–922.
- FRY, L. W., COHEN, M. P. (2009): Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(2). 265–278.
- FÜLÖP M. (1995): A versengésre vonatkozó tudományos nézetek I. A versengő magatartás eredete. *Pszichológia*, 1. 61–111.
- FÜLÖP M. (2001): A versengés szerepe. *Új Pedagógiai Szemle*, 51(10). 3–17.
- FÜLÖP M. (2002): A versengés kulturális tükörben. In Halász L., Marton M., Czigler I. (szerk.): *Az általánostól a különösíg*. Gondolat Kiadói Kör Kft., Budapest. 337–356.
- FÜLÖP M. (2008): Paradigmaváltás a versengéskutatásban. *Pszichológia*, 28(2). 113–140.
- FÜLÖP M. (2014): *A versengés, a győzelem és a vesztes pszichológiája és kulturális különbségei*. Akadémiai nagydoktori disszertáció, MTA TTK, Budapest.
- GLICKEN, M. D. (2018): The TRUTH about workaholics. *CareerCast*. <https://www.careercast.com/career-news/truth-about-workaholics> (Letöltés ideje: 2022. február 19.)
- GRAVES, L. M., RUDERMAN, M. N., OHLOTT, P. J., WEBER, T. J. (2010): Driven to work and enjoyment of work. *Journal of Management*, 38(5). 1655–1680.
- GRIFFITHS, M. (2005a): A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4). 191–197.
- GRIFFITHS, M. (2005b): Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13(2). 97–100.
- GRIFFITHS, M. D., KARANIKA-MURRAY, M. (2012): Contextualising over-engagement in work: Towards a more global understanding of workaholism as an addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 1(3). 87–95.
- HOLLAND, D. W. (2007): Work Addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(4). 1–15.

- HORN, J. (2015): *The validation of a workaholism scale within the South African banking industry*. Mini-dissertation for MA degree. North-West University, Potchefstroom. [https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/21296/Horn_J_2015.pdf?sequence = 1&isAllowed = y](https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/21296/Horn_J_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Letöltés ideje: 2022. november 19.)
- IBM CORP. (2021): *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 28.0*. IBM Corp., Armonk, NY.
- JOHNSTONE, A., JOHNSTON, L. (2005): The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3). 181–188.
- KANG, S. (2020): Workaholism in Korea: Prevalence and socio-demographic differences. *Frontiers in Psychology*, 11. 1–15.
- KELLER, A. C., SPURK, D., BAUMELER, F., HIRSCHI, A. (2016): Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96. 122–126.
- KHANTZIAN, E. J. (1985): The self-medication hypothesis of addictive disorders: focus on heroin and cocaine dependence. *American Journal of Psychiatry*, 142(11). 1259–1264.
- KILLINGER, B. (2004/2006): *Munkamániások: Szalonképes szenvedélybetegek*. Athenaeum 2000 Kiadó, Budapest.
- KNIGHT, C., PATTERSON, M., DAWSON, J. (2019): Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3). 348–372.
- KOHN, A. (1992): *No contest: The case against competition*. Houghton Mifflin Harcourt, Boston, MA.
- KOHN, A. (1993): *Punished by Rewards*. Houghton Mifflin Harcourt, Boston, MA.
- KUN B. (2022): *Munkafüggők: Az önkizsákmányolás lélektana*. Athenaeum Kiadó, Budapest.
- KUN B., DEMETROVICS ZS. (2010): Munkafüggőség. In Demetrovics Zs., Kun B. (szerk.): *Az addiktológia alapjai IV*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 307–329.
- KUN B., PAKSI B. (2021): Munkafüggőség. In Paksi B., Demetrovics Zs. (szerk.): *Addiktológiai problémák Magyarországon: Helyzetkép a lakossági kutatások tükrében*. L'Harmattan Kiadó, ELTE PPK, Budapest. 106–126.
- KUN B., OROSZ G., DOMBI E., DEMETROVICS ZS. (2021a): Bergen Munkafüggőség Skála. In Horváth Zs., Urbán R., Kökönyei Gy., Demetrovics Zs. (szerk.): *Kérdőíves módszerek a klinikai és egészségpszichológiai kutatásban és gyakorlatban I*. Medicina Könyvkiadó, Budapest. 484–487.
- KUN, B., HAMRÁK, A., KENYHERCZ, V., DEMETROVICS, ZS., KALÓ, Z. (2021b): Az egészségromlás és az egészségmagatartás-változás kvalitatív vizsgálata munkafüggők körében. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 76(1). 101–126.
- KUN, B., TAKACS, Z. K., RICHMAN, M. J., GRIFFITHS, M. D., DEMETROVICS, ZS. (2021c): Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4). 945–966.
- LAUTER A., POLNER B., OROSZ G. (2012): Szervezeti kreativitás a konstruktív és destruktív versengés tükrében. *Alkalmazott Pszichológia*, 12(4). 5–30.
- LIANG, Y. W., CHU, C. M. (2009): Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37(5). 645–660.

- MACHLOWITZ, M. M. (1980): *Workaholics: Living with Them, Working with Them*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- MALINOWSKA, D., TOKARZ, A. (2014): The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2). 211–222.
- MCMILLAN, L. H. W., O'DRISCOLL, M. P. (2006): Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In Burke, R. J. (ed.): *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Edward Elgar, Cheltenham. 89–107.
- MCMILLAN, L. H. W., O'DRISCOLL, M. P. (2008): The wellsprings of workaholism: A comparative analysis of the explanatory theories. In Burke, R. J., Cooper, C. L. (eds): *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. Emerald, Bingley. 85–111.
- MCMILLAN, L. H. W., O'DRISCOLL, M. P., BURKE, R. J. (2003): Workaholism: A review of theory, research, and future directions. In Cooper, C. L., Robertson, I. T. (eds): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons, Chichester. 167–189.
- MOLINO, M., BAKKER, A. B., GHISLIERI, C. (2016): The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress and Coping*, 29(4). 400–414.
- MOLINO, M., CORTESE, C. G., GHISLIERI, C. (2019): Unsustainable working conditions: The association of destructive leadership, use of technology, and workload with workaholism and exhaustion. *Sustainability*, 11(2). 446–459.
- MORKEVIČIŪTĖ, M., ENDRIULAITIENĖ, A. (2021): A systematic review of the factors determining workaholism: The role of an organisation. *Management of Organizations: Systematic Research*, 85(1). 33–46.
- MOSIER, S. K. (1983): *Workaholics: An Analysis of Their Stress, Success and Priorities*. University of Texas, Austin, TX.
- MUDRACK, P. E. (2004): Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5). 490–508.
- NAUGHTON, T. J. (1987): A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35(3). 180–187.
- NÉMETH A., GEREVICH J. (2000): *Addikciók*. Medicina Könyvkiadó, Budapest.
- NG, T. W., SORENSEN, K. L., FELDMAN, D. C. (2007): Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1). 111–136.
- OATES, W. (1971): *Confessions of a workaholic*. The World Publishing Company, New York, NY.
- OROSZ, G., DOMBI, E., ANDREASSEN, C. S., GRIFFITHS, M. D., DEMETROVICS, Zs. (2016): Analyzing models of work addiction: Single factor and bi-factor models of the Bergen Work Addiction Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 14(5). 662–671.
- PODSAKOFF, P. M., ORGAN, D. W. (1986): Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4). 531–544.
- PORTER, G. (1996): Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1). 70–84.

- PORTER, G. (2001): Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2). 147–164.
- PORTER, G., KAKABADSE, N. K. (2006): HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6). 535–560.
- REINARMAN, C., GRANFIELD, R. (2015): Addiction is not just a brain disease. In Granfield, R., Reinarman, C. (eds): *Expanding Addiction: Critical Essays*. Routledge, New York, NY. 1–24.
- ROBINSON, B. E. (2007): *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners, and Children, and All the Clinicians Who Treat Them*. New York University Press, New York, NY.
- SALANOVA, M., LÓPEZ-GONZÁLEZ, A. A., LLORENS, S., DEL LÍBANO, M., VICENTE-HERRERO, M. T., TOMÁS-SALVÁ, M. (2016): Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3). 228–242.
- SALAVECZ, G., NECULAI, K., RÓZSA S., KOPP M. (2006): Az Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlytalanság Kérdőív magyar változatának megbízhatósága és érvényessége. *Mentálhigiénié és Pszichoszomatika*, 7(3). 231–246.
- SCHAEF, A. W., FASSEL, D. (1990): *The Addictive Organization*. Harper & Row Publishers, New York, NY.
- SCHAUFELI, W. B. (2016): Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6). 1057–1073.
- SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., BAKKER, A. B. (2002): The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1). 71–92.
- SCHAUFELI, W. B., TARIS, T. W., BAKKER, A. B. (2006): Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In Burke, R. J. (ed.): *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham. 193–217.
- SCHAUFELI, W. B., TARIS, T. W., BAKKER, A. B. (2008a): It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In Burke, R. J., Cooper, C. L. (eds): *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*. Emerald Publishing, Bingley. 203–226.
- SCHAUFELI, W. B., TARIS, T. W., VAN RHENEN, W. (2008b): Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2). 173–203.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., VAN DER HEIJDEN, F. M. M. A., PRINS, J. T. (2009): Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4). 249–272.
- SCOTTL, K. S., MOORE, K. S., MICELI, M. P. (1997): An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3). 287–314.
- SERRANO-FERNÁNDEZ, M. J., BOADA-GRAU, J., BOADA-CUERVA, M., VIGIL-COLET, A. (2021): Work addiction as a predictor of anxiety and depression. *Work*, 68(3). 779–788.
- SEYBOLD, K. C., SALOMONE, P. R. (1994): Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1). 4–9.

- SHARONE, O. (2002): Engineering consent: Overwork and anxiety at a high-tech firm. *Berkeley Collection of Working and Occasional Papers*, 36. Center for Working Families, University of California, Berkeley, CA. 1–39.
- SIEGRIST, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1). 27–41.
- SIEGRIST, J., STARKE, D., CHANDOLA, T., GODIN, I., MARMOT, M., NIEDHAMMER, I., PETER, R. (2004): The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8). 1483–1499.
- SONNENTAG, S., ZIJLSTRA, F. R. H. (2006): Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2). 330–350.
- SPENCE, J. T., ROBBINS, A. S. (1992): Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1). 160–178.
- SPRUELL, G. (1987): Work fever. *Training & Development Journal*, 41(1). 41–45.
- SPURK, D., HIRSCHL, A., KAUFFELD, S. (2015): 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., DAMIAN, L. E. (2016): Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In Sirios, F. M., Molnar, D. S. (eds): *Perfectionism, Health, and Well-Being*. Springer International Publishing, Cham. 265–283.
- STOEBER, J., OTTO, K. (2006): Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4). 295–319.
- SULLIVAN, T. A. (2014): Greedy institutions, overwork, and work-life balance. *Sociological Inquiry*, 84(1). 1–15.
- SUNITHA, S. (2018): The predictors of workaholism. *De Paul Journal of Scientific Research*, 5(1). 121–135.
- SZOKOLSZKY Á. (2004): *Kutatómunka a pszichológiában. Metodológia, módszertan, gyakorlat*. Osiris Kiadó, Budapest.
- SZOKOLSZKY Á. (2020): *A pszichológiai kutatás módszertana*. Osiris Kiadó, Budapest.
- TABASSUM, A., RAHMAN, T. (2013): Gaining the insight of workaholism, its nature and its outcome: A literature review. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(1). 81–92.
- TARIS, T. W., GEURTS, S. A. E., SCHAUFELI, W. B., BLONK, R. W. B., LAGERVELD, S. E. (2008): All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, 22(2). 153–165.
- TJOSVOLD, D., JOHNSON, D. W., JOHNSON, R. T., SUN, H. (2003): Can interpersonal competition be constructive within organizations? *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 137(1). 63–84.
- TJOSVOLD, D., JOHNSON, D. W., JOHNSON, R. T., SUN, H. (2006): Competitive motives and strategies: Understanding constructive competition. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(2). 87–99.

- VAN BEEK, I., HU, Q., SCHAUFELI, W. B., TARIS, T. W., SCHREURS, B. H. (2012): For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology*, 61(1). 30–55.
- VAN WIJHE, C. I., SCHAUFELI, W. B., PEETERS, M. C. W. (2010): Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. In Burke, R. J., Cooper, C. L. (eds): *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behaviour in Organizations*. Gower Publishing, Farnham. 107–134.
- VAN WIJHE, C., PEETERS, M., SCHAUFELI, W., VAN DEN HOUT, M. (2011): Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules. *Career Development International*, 16(3). 254–270.
- VAN WIJHE, C., PEETERS, M., SCHAUFELI, W., OUWENEEL, E. (2013): Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4). 476–489.
- VAN WIJHE, C. I., PEETERS, M. C., SCHAUFELI, W. B. (2014): Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 53(1). 157–177.
- WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION (1994): *Lexicon of Alcohol and Drug Terms*. World Health Organization, Geneva.
- WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION (2019): *ICD-11: International Classification of Diseases*. <https://icd.who.int/> (Letöltés ideje: 2022. március 27.)
- WURMSER, L. (1974): Psychoanalytic considerations of the etiology of compulsive drug use. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 22(4). 820–843.