

DOI 10.51558/2490-3647.2022.7.4.579

UDK 005.96:159.96

Primljeno: 08. 09. 2022.

Izvorni naučni rad  
Original scientific paper

**Jelena Marković**

## **RADNA MOTIVACIJA I NEUROTSKI PERFEKCIONIZAM KAO PREDIKTORI RADOHOLIZMA**

Osnovni cilj ovog istraživanja bio je utvrditi koji aspekti radne motivacije i perfekcionizma predstavljaju prediktore radoholizma. Radoholizam se definiše kao unutrašnja potreba ka preteranom radu koji dovodi do narušavanja zdravlja i psihološkog blagostanja osobe, iscrpljujući je i na duže staze dovodeći do pada radne efikasnosti. Intrinzična motivacija se zasniva na osećaju zadovoljstva u obavljanju radnih zadataka i primeni svojih stručnih kompetencija, a ekstrinzična na spoljašnjim nagradama, odnosno zadovoljavanju drugih potreba kroz rad. Neurotski perfekcionizam je stalni osećaj diskrepance između postavljenih ciljeva i onoga što je ostvareno, što vodi ka hroničnom nezadovoljstvu. Od instrumenata korišćeni su Upitnik težnje ka perfekcionizmu (Almost Perfect Scale), Skala ekstrinzične i intrinzične radne motivacije (Work extrinsic and intrinsic motivation scale), i Bergenova skala zavisnosti o radu (Bergen Work Addiction Scale). Uzorak se sastojao od ukupno 109 ispitanika, radnika sa područja Republike Srpske, starosti od 21 do 55 godina. Većinu uzorka čine ženski ispitanici (75.24%). Dobijeni rezultat umerene zastupljenosti radoholizma nije u skladu sa polaznim pretpostavkama i upućuje na potrebu za daljim istraživanjima o stepenu prevalencije ovog fenomena u opštoj radnoj populaciji. Prediktivni model je u celini statistički značajan ( $F(5,103)=5.01, p<0.00$ ) i obuhvata 16% varijanse radoholizma. Međutim, samo je komponenta perfekcionizma diskrepanca bila statistički značajan i pozitivan prediktor radoholizma ( $\beta=0.35, p<0.00$ ), ali ne i intrinzična i ekstrinzična radna motivacija. Rezultati sugerišu da radoholizam može proisticati iz nastojanja perfekcionista da prevaziđu svoje neusphe u ostvarenju nerealistično visokih ciljeva. Moguće je da vremenom opsesivni rad postaje sredstvo izbegavanja suočavanja sa negativnim emocijama prema sebi i način racionalizacije stvarnih ili iracionalno

doživljenih neuspeha (“nisam ostvario svoj cilj, ali sam naporno radio i nastaviću da pokušavam!”).

**Ključne reči:** radoholizam; neurotski perfekcionizam; ekstrinzična i intrinzična radna motivacija

## UVOD

Radoholizam kao jedan od fenomena modernog sveta rada ima dalekosežne posledice. Ako uzmemo u obzir da je tipičan radoholičar osoba koja radi preterano i na sopstvenu štetu, koristeći preterani rad kao način regulisanja emocionalnih teškoća i napetosti, jasno je da se radi o visoko rizičnom profilu radnika koga je neophodno blagovremeno identifikovati (Griffiths 2011). Radoholičari, i pored svojih ekscesivnih napora, zapravo kroz vreme postaju manje efikasni, fizički i psihički iscrpljeni, skloni razvoju psihosomatskih bolesti, češćem odsustvovanju sa posla ili napuštanju kompanije (Shimazu & Schaufeli 2009). Iako je ovaj termin nastao u kontekstu zapadne kulture i radnih vrednosti, to ne znači da istraživanje istog fenomena na našim prostorima ne bi dalo vredne rezultate na osnovu kojih bi se moglo postići uspešnije očuvanje zdravlja na radnom mestu.

Jedan od prvih koraka nužnih za bolje shvatanje fenomena radoholizma jeste izdvajanje faktora rizika, odnosno osobina ličnosti i psihičkih procesa unutar osobe koji ukazuju na povećanu verovatnoću njegovog javljanja. Iako određene odlike radne kulture i organizacione norme mogu takođe povećati verovatnoću javljanja radoholizma, u ovom istraživanju je fokus bio na individualnim osobinama samog radnika. Neophodno je imati na umu da rezultati mnogih studija pokazuju da su oni koji razviju simptome radoholizma često među najuspešnijim i najmotivisanijim radnicima (Stoeber, Davis & Townley 2013). Radoholizam se, prema rezultatima određenih studija (npr. Van der Broeck, Schreurs, De Witte, Vansteenkiste, Germeus & Schaufeli 2011), može razviti i preteranim ulaganjem u radno mesto i identifikovanje sa njim, što dovodi do nerealističnih očekivanja koja ne mogu biti ispunjena, kao i zanemarivanja ostalih aspekata života. Stoga je kao jedan od potencijalnih prediktora radoholizma u ovoj studiji izdvojena radna motivacija, u vidu ekstrinzične i intrinzične motivacije. Kroz uključivanje oba oblika motivacije implicitno se prepostavlja postojanje dve moguće putanje ka radoholizmu, pri čemu prva podrazumeva želju za što većim napredovanjem, zaradom, ugledom u struci, itd., a druga visoka očekivanja u pogledu kvaliteta sopstvenog rada i postignuća.

Kao drugi potencijalni prediktor radoholizma izdvojen je neurotski perfekcionizam. Neurotski perfekcionizam je odabran kao prediktor iz dva razloga. Prvi razlog odnosi se na percipiranu sličnost između ovih pojmova. Neurotski perfekcionista konstantno teži ostvarenju nerealističnih ciljeva i proživljava osećaj neuspjeha usled nemogućnosti ostvarenja previsokih standarda koje sebi postavlja (Hamachek 1978). Radoholizam sa druge strane podrazumeva ekscesivni rad koji šteti zdravlju osobe (Griffiths 2011), te je stoga moguće ponuditi interpretaciju prema kojoj je perfekcionizam jedan od faktora javljanja radoholizma, tj. ekscesivni rad je pokušaj ostvarenja perfekcionističkih ciljeva po svaku cenu. Drugi razlog jeste više empirijskih studija koje ukazuju na postojanje značajne povezanosti između ova dva konstrukta (npr. Girardi et al. 2018; Falco et al. 2017; Jahangir Booket, Dehghan & Alizadeh 2018).

Za razliku od adaptivnog perfekcionizma, koji podrazumeva *umereno visoke ciljeve* i snažnu motivaciju da se oni ostvare, neurotski perfekcionizam karakterišu ekstremno visoki, nedostižni standardi, ali i stalni osećaj nezadovoljstva ostvarenim, budući da se realni rezultati porede sa preterano visokim ciljevima (Ashby & Rice 2002). Stoga i neurotski perfekcionizam i radoholizam karakteriše odsustvo uživanja u radu i njegovim rezultatima, što je snažna spona koja potencijalno povezuje ova dva pojma. Tačnije, radoholizam bi mogao potencijalno biti nastojanje neurotskih i perfekcionističkih osoba da kroz ekstremno iscrpljujući rad, koji ima i elemente samokažnjavanja, ostvare svoje ciljeve i ideale. Paradoks perfekcionizma i radoholizma leži u tome da svako novo nastojanje da se ostvari cilj zapravo udaljava osobu od sreće, užitka u radu i verovatnoće da se dati ciljevi ostvare.

Bolje razumevanje povezanosti radoholizma sa perfekcionizmom i tipovima radne motivacije omogućilo bi njegovo celovitije tumačenje kao oblika ponašanja koji ima određenu funkciju u zadovoljenju različitih maladaptivnih ciljeva i neurotskih potreba osobe. Tek kada se shvati odnos radoholizma prema drugim odlikama ličnosti, tj. koje osobine i procesi dovode do njegovog javljanja i održavaju ga i pored svih negativnih posledica, moguće je ponuditi zdravije alternative ovakvom obliku ponašanja.

## **RADOHOLIZAM**

Osnovna odlika radoholizma je opsesivna potreba za radom koji iscrpljuje energiju zaposlenog (Bakker et al. 2012). Oats (1971, prema Haprz & Snir 2003) ističe da se termin radoholizam u akademskoj literaturi definiše kao zavisnost od posla i nekontrolisana želja za radom. Sam izraz radoholizam vuče korene iz termina

“alkoholizam”. Griffiths (2011) navodi da se termin radoholizam koristi uporedo sa srodnim izrazima kao što su zavisnost od posla ili sklonost preteranom radu. Većina definicija se fokusirala na hroničnost ovakvog obrasca ponašanja (Andreassen, Griffiths, Hetland & Pallesen 2012).

Termin radoholizam se često tumači kroz broj sati provedenih na poslu, pri čemu se zanemaruje osnovna odlika radoholizma kao oblika zavisnosti. Tipični radoholičar je motivisan unutrašnjim impulsima kojima se ne može odupreti, u značajno većoj meri nego spoljašnjim faktorima kao što su finansije, brak, kultura ili želja za napredovanjem u karijeri (Shimazu & Schaufeli 2009).

Termin radoholičar se odnosi na osobe čija potreba da rade je postala toliko preterana da može predstavljati opasnost po njihovo zdravlje, sreću, interpersonalne interakcije i socijalno funkcionisanje (Oates 1971, prema Harpz & Snir 2003). Radoholizam se sastoji od dve komponente – bihevioralne i psihološke. Pod bihevioralnom se misli na broj sati provedenih u radnim aktivnostima na sedmičnom nivou. Psihološka predstavlja nemogućnost prestanka sa poslom tj. kompulzivnu potrebu za napornim i isrepljujućim radom (Schaufeli, Shimazu & Taris 2009).

Radoholičari provode puno vremena na poslu. Percipiraju ih kao izuzetno posvećene radnike, teško postavljaju granice između posla i privatnog života, stalno misle na posao, pa čak i u slobodno vreme, rade više nego što se od njih traži, što sugerise opsesivnu prirodu radoholizma (Shimazu & Schaufeli 2009). MekMilan i saradnici (2006) navode četiri osnovne karakteristike radoholičara: 1) izuzetna strast u obavljanju posla; 2) ekscesivno razmišljanje u poslu; 3) usmeravanje teme razgovora na posao u svim ili u većini socijalnih situacija; 4) provode više vremena na poslu u odnosu na ostale radnike odnosno kolege sa radnog mesta.

Ova osobina je u literaturi predstavljena i kao pozitivna i kao negativna. Da bi se nejasnoće razrešile, diferencirana su dva pojma – radoholizam i radno zalaganje. Radoholizam predstavlja negativnu osobinu, o kojoj je već bilo reči, dok radno zalaganje predstavlja pozitivnu osobinu. Za radno zalaganje karakteristična je živost, predanost, entuzijazam prema radnim aktivnostima, koji imaju pozitivan uticaj na celokupni kvalitet života osobe, što nije slučaj kod radoholizma (Schaufeli, Gonzales-Roma, Salanova, & Bakker 2002). Radoholizam i radno zalaganje su slični po svojoj bihevioralnoj komponenti, ali su radoholičari podstaknuti opsesivnim unutrašnjim porivima, dok su radnici sa visokim zalaganjem za posao intrinzično motivisani samim uživanjem u poslu koji obavljaju (Shimazu & Schaufeli 2009).

U studiji Beka, Hua, Šaufelija, Tarisa i Šrojsa (2011) koja je vršena na uzorku medicinskih radnika (doktori i medicinski tehničari) dobijena je pozitivna povezanost

između intrinzičke motivacije i radoholizma. Ovi nalazi upućuju na to da je karakteristični obrazac ponašanja radoholičara nastao prvenstveno usled unutrašnjih kompulzija, a ne zbog zbog spoljašnjih pritisaka. Uspešnost u obavljenom poslu ili, preciznije rečeno, osećaj uloženog napora u ekscesivan rad je za njih nagrada sama po sebi.

Empirijska istraživanja sugerišu da radoholičari imaju lošije zdravlje, jer po svojoj prirodi provode previše vremena radeći, tj. nemaju prilika da se oporave i nadoknade izgublenu energiju. Ovo na dugoročne staze dovodi do kognitivne i emocionalne iscrpljenosti. Takođe, veliki deo svog vremena provode razmišljajući o poslu što dovodi do emocionalnog distresa i fizičkih tegoba (Shimazu & Schaufeli 2009). U studiji Andreasena i saradnika (2007) pronađene su dve grupe radoholičara koje su se razlikovale po stepenu psihosomatskog zdravlja. Ove dve grupe su imenovane kao entuzijastični i neentuzijastični radoholičari. Tačnije, entuzijastični radoholičari su ispoljavali bolje psihosocijalno zdravlje, budući da situacije na radnom mestu doživljavaju pozitivno, kao izvor prijatnog uzbuđenja, što dovodi do manjeg stepena rizika od javljanja oboljenja. Ovi nalazi su u skladu sa transakcijskom teorijom stresa, kao i sa različitim kognitivno-bihevioralnim psihoterapijskim pravcima, koji naznačavaju važnost kognitivne interpretacije situacije od strane same osobe, tj. od interpretacije zavisi da li će situacija biti doživljena kao stresna ili ne.

Radholičare karakteriše nizak nivo zadovoljstva poslom upravo zbog same prirode njihovog odnosa prema radu. Osobe koje su radoholičari rade puno, ali njihov rad ne karakteriše visok nivo kvaliteta, budući da stvaraju sebi poteškoće tokom rada, pate od perfekcionizma i nisu fleksibilni (Shimazu & Schaufeli 2009).

Stopa prevalencije radoholizma je veća u muškoj populaciji; sa druge strane, utvrđene su razlike u stepenu izraženosti radoholizma u zavisnosti od bračnog statusa i kod muškaraca i kod žena, ali suprotnog smera. Tako udete žene u proseku rade manje sati sedmično u odnosu na neudate žene radoholičare, dok muškarci u braku, naprotiv, provode više sati na poslu u odnosu na neoženjene (Harpaz & Snir 2003).

## **MOTIVACIJA**

Pod motivacijom se misli na unutrašnje faktore unutar ličnosti koji pokreću osobu na aktivnost, usmeravaju je ka određenim ciljevima i potpomažu održavanje napora ka njihovom ostvarenju. Priroda motivacije može biti negativna (izbegavanje neželjenih stanja i senzacija) ili pozitivna (obezbeđivanje željenih stimulusa, stanja senzacija). Međutim, iako u osnovi različite, obe sile pokreću i podržavaju niz oblika ponašanja (Jamrek & Penić, 2008).

Motivacija je psihološka karakteristika ljudi, koja utiče na stepen predanosti pojedinca u obavljanju određenog posla. Motivacija se sastoji od faktora koji izazivaju, kanališu i podržavaju ljudsko ponašanje u željenom pravcu (Jelić 2005). Dva osnovna tipa motivacije su intrinzična/unutrašnja i ekstrinzična/spoljašnja. Intrinzična motivacija počiva na obavljanju određenih aktivnosti zbog njih samih, odnosno zato što su po svojoj prirodi interesantne za osobu koja uživa u njihovom obavljanju. Međutim, ekstrinzična motivacija nastaje na osnovu očekivanja određenog *ishoda* koji je povezan za obavljanjem aktivnosti, poput materijalne nagrade, dobijanja pažnje i odobravanja drugih, itd. (Ryan & Deci 2000).

Radna motivacija može proisticati iz doživljaja uživanja i zadovoljstva usled samog obavljanja radnih zadataka i tada govorimo o unutrašnjoj/intrinzičnoj motivaciji. Intrinzična motivacija nastaje na osnovu unutrašnjih potreba pojedinca, tj. zadovoljstva koje dobija iz same radne aktivnosti i u odsustvu bilo kakvih spoljašnjih nagrada. Intrinzična motivacija je uslovljena tendencijom pojedinca za iskorišćavanjem vlastitih sposobnosti i talenata, za istraživanjem, traganjem za izazovima i realizacijom svih svojih potencijala i uživanjem u samom radu (Vidaković 2012).

Motivacija za obavljanje posla može proisticati iz spoljašnjih faktora i percipiranih nagrada, poput plate, socijalnog prestiža i statusa, itd. Tada govorimo o dominaciji spoljašnje/ekstrinzične motivacije. Kod ovog tipa motivacije radne aktivnosti nisu cilj same po sebi (kao kod unutrašnje motivisanosti) već samo sredstvo za ostvarenje drugog cilja (spoljašnje nagrade) čije dostizanje dovodi do osjećaja satisfakcije i zadovoljstva. Želja za započinjanjem i obavljanjem neke aktivnosti se zasniva na percepciji obećanja spoljašnje nagrade – ako se nagrada percipira kao malo vjerovatna, izostaje i radni napor (Vidaković 2012).

Podsticanje motivacije zaposlenih se javlja kao jedno od fundamentalnih pitanja psihologije rada i organizacije, na osnovu implicitne pretpostavke da se samo od adekvatno motivisanih zaposlenih može očekivati kvalitetan rad koji bi doprineo poboljšanom funkcionisanju preduzeća u celini (Jamrek i Penić 2008). Iako zaposleni moraju posedovati osnovna znanja i sposobnosti kako bi mogli da uspešno obave radne zadatke, njihova radna performansa će zavisiti i od drugih faktora, poput stepena motivisanosti i investiranosti u posao (Varga 2011). Motivisani radnici se snažnije identifikuju sa organizacijom, zainteresovani su za rešavanje dubljih organizacionih problema i izazova, visoko su investirani u nivo kvaliteta proizvoda i usluge (Varga 2011).

## NEUROTSKI PERFEKCIONIZAM

Perfekcionizam se definiše kao težnja za nepogrešivošću u svim aspektima života, tj. kao tendencija pojedinca da u većini područja svog života postavlja i sledi nerealistično visoke kriterijume i ciljeve (Flett & Hewitt 2002). Perfekcionizam se u nekim istraživanjima ne povezuje samo sa negativnim aspektima psihološkog funkcionisanja, već i sa nekim pozitivnim poput visokog nivoa ambicija, energičnosti, sklonosti redu i organizovanosti. Tako je Hamaček (1978) među prvima ukazivao na postojanje dve odvojene forme perfekcionizma: normalnog i neurotskog.

Neurotski perfekcionista su osobe kojima se svaki napor čini kao nedovoljno dobar, uvek osećaju da su mogli i trebali bolje (Hamachek 1978). Karakteriše ih težnja za ostvarenjem nerealno visokih ciljeva čija nedostižnost osigurava svojevrsno opravdanje za potencijalni neuspeh. Svoju ličnu vrednost procenjuju na temelju postignuća, a osećaj zadovoljstva nakon ostvarenja određenog cilja tipično izostaje (Shafran & Mansell 2001, prema Greblo 2012). Osobe koje bismo opisali kao normalne perfekcionista osećaju uspeh i zadovoljstvo prilikom ostvarenja određenog cilja, tj. izostaje osećaj da naponi i ostvareno nisu bili dovoljno dobri. Na taj način dalja postignuća kod ovih osoba razvijaju samopoštovanje, uživanje u sopstvenim veštinama i radnim zadacima, itd. (Hamachek 1978). Slaney i saradnici (2001) u svojoj skali perfekcionizma izdvajaju komponente visokih standarda, sklonosti organizaciji i redu, kao i diskrepancu, odnosno opaženi raskorak između postavljenih ciljeva i onoga što je osoba postigla, koja dovodi do intenzivnog nezadovoljstva i osećaja neuspešnosti. Stoga se može zaključiti da upravo komponenta diskrepanca u najvećoj meri korespondira sa maladaptivnim i patološkim aspektima perfekcionizma.

Osnovne manifestacije disfunkcionalnog ili neurotičnog perfekcionizma su: previsoki, nerealistični ciljevi i ambicije, u izraženom raskoraku sa realnim nivoom sposobnosti, obuzetost greškama, opsesivna ruminacija i nesigurnost u vezi sa preduzimanjem akcija, kao i stalno nezadovoljstvo postignutim. Postizanje uspeha je opsesija i neophodnost, a osoba postaje naročito osetljiva na greške, pa su i najmanji propusti povod da se oseti nekompetentnom (Todorović, Zlatanović, Stojilković, Todorović 2009). Neurotski perfekcionista se usmeravaju na sopstvene nedostatke i prošle neuspehe, preneglašavaju ih i kažnjavaju se zbog njih, a sopstvenu vrednost u potpunosti poistovećuju sa uspešnošću izvođenja zadatka (Haward & Arthur 1998).

## METOD

### *Predmet istraživanja*

Predmet ovog istraživanja odnosi se na ispitivanje radne motivacije i neurotskog perfekcionizma kao prediktora radoholizma u uzorku radnika. Radoholizam je definisan kao disfunkcionalni obrazac ponašanja koji uključuje stalni rad do tačke psihičkog i fizičkog iscrpljenja i predstavlja način smanjenja negativnih emocija, dovodeći do zanemarivanja drugih aspekata života osobe (Andreassen, Griffiths, Hetland & Palessen 2012). Neurotski perfekcionizam se odnosi na težnju osobe ka nerealističnim ciljevima, nepronalaženje zadovoljstva u njima ni kada ih ostvari, kao i preokupiranost redom i organizacijom (Slaney, Rice, Mobley, Trippi & Ashby 2001). Radna motivacija je podeljena na ekstrinzičnu (zasniva se na spoljašnjim nagradama i kaznama) i intrinzičnu (zasniva se na užitku u obavljanju radnih zadataka samih po sebi) (Tremblay, Blachard, Taylor, Pelletier & Villeneuve 2009). Budući da radoholizam predstavlja po samu osobu izrazito štetan i hroničan obrazac ponašanja, te da često nije adekvatno prepoznat i tretiran kao problem, javlja se potreba za identifikovanjem faktora rizika za javljanje istog.

### *Cilj i hipoteze istraživanja*

U stručnoj literaturi (npr. Stoeber, Davis & Townley 2013; van Beek et al. 2011), neurotski perfekcionizam i intrinzična radna motivacija se često dovode u vezu sa radoholizmom, kao pozitivni prediktori, korelati ili antecedenti ove pojave. U pozadini ovakvih razmatranja implicitno stoji teorija o strukturi ličnosti koju odlikuju visoki, ekscesivni standardi i preterana psihološka uloženost u rad kao takav, a koja predstavlja faktor rizika za razvoj radoholizma (Stoeber, Davis & Townley 2013). Međutim, zastupljenost radoholizma i faktori koji mogu dovesti do njegovog javljanja su retko ispitivani na našim prostorima. Osnovni cilj ove studije je da ispita ulogu radne motivacije i neurotskog perfekcionizma kao prediktora radoholizma.

Na osnovu dostupne stručne literature formulisane su sledeće hipoteze:

*H1. Komponente neurotskog perfekcionizma su statistički značajni pozitivni prediktori radoholizma.*

Hipoteza je fomulisana na osnovu istraživanja Stobera, Dejvisa i Taunlija (Stoeber, Davis & Townley 2013) koji su utvrdili da neurotski perfekcionizam statistički značajno predviđa radoholizam. Međutim, u ovom istraživanju su merne dimenzije



perfekcionizma bile perfekcionizam usmeren na sebe (self-oriented) i perfekcionizam usmeren na druge (other-oriented), što otežava poređenje rezultata istraživanja. Ipak, može se reći da drugi oblik perfekcionizma u većoj mjeri sadrži neurotske komponente, budući da se odnosi na verovanje da će nas drugi neće voleti i da ćemo biti odbačeni ukoliko nismo “savršeni”, dok se perfekcionizam usmeren na sebe prvenstveno odnosi na visoke standarde. U studiji je samo perfekcionizam usmeren na druge bio značajan prediktor radoholizma. Perfekcionizam usmeren na druge je takođe bio značajan prediktor radoholizma u studijama Falco i saradnika (2017), kao i u studiji Girardija i saradnika (2018). U prvoj studiji efekat perfekcionizma na radoholizam je bio posredovan snažnim strahom od neuspjeha na radnom mjestu kao oblika iracionalnog uvjerenja, a u drugoj zahtevima posla i radnim opterećenjem. Ipak, može se reći da navedene studije upućuju na to da su neki aspekti perfekcionizma, u prvom redu snažan osećaj neadekvatnosti, koji bi se mogao povezati sa komponentom diskrepance, snažno povezani sa radoholizmom.

Takođe, u istraživanju Klarka, Lelhuka i Tejlora (Clark, Lelhook & Taylor 2010) elementi perfekcionizma – diskrepanca i visoki standardi – su značajno i pozitivno predviđali radoholizam. Činjenica da samo neke komponente perfekcionizma značajno predviđaju radoholizam govori u prilog tome da sve perfekcionističke tendencije nisu nužno faktor rizika, već da mogu biti i pozitivne crte osobe, kao što je već navedena sklonost ka redu i organizaciji kod ovakvih osoba. U studiji Jahangir Booketa i saradnika (2018) perfekcionizam je takođe bio statistički značajan prediktor radoholizma prosvetnih radnika. Međutim, perfekcionizam je tretiran jednodimenzionalno, odnosno nije razložen na komponente reda, visokih standarda i diskrepance, čime se gubi bogatstvo podataka i mogućnost dublje interpretacije.

#### *H2. Intrinzična motivacija je statistički značajan pozitivan prediktor radoholizma.*

Hipoteza je formulisana na osnovu rada Broeka i saradnika (Van der Broeck, Schreurs, De Witte, Vansteenkiste, Germeus & Schaufeli 2011) u kome je intrinzična motivacija bila statistički značajan pozitivan prediktor radoholizma. Rezultati upućuju na to da radoholični zaposleni ispoljavaju visok stepen motivisanosti za obavljanje radnih zadataka i iznad propisane norme. Takođe, u istraživanju Stobera, Dejvisa i Taunlija (2013) intrinzična motivacija se pokazala kao značajan pozitivan prediktor radoholizma, a predstavljala je i medijator odnosa između radoholizma i perfekcionizma, što oni objašnjavaju činjenicom da će se radoholizam razviti samo kod perfekcionista koji su psihološki investirani u posao.

U nekim od dostupnih empirijskih studija i ekstrinzična motivacija se pokazala kao značajan prediktor radoholizma. U studiji van Beka, Hua, Šaufelija, Tarisa i

Šrojsa (van Beek, Hu, Schaufeli, Taris & Schreurs 2012), sprovedenoj na uzorku kineskih zdravstvenih radnika, različiti podtipovi ekstrinzične radne motivacije su bili statistički značajni i pozitivni prediktori radoholizma. Slične rezultate dobili su i van der Broek, Šrojs, de Vite, Vantenkist, Germejs i Šaufeli (van der Broeck, Schreurs, de Witte, Vansteenkiste, Germeys & Schaufeli, 2011) u svom istraživanju sprovedenom na uzorku belgijskih radnika. Autori obe navedene studije interpretiraju svoje rezultate na sličan način, odnosno da radnici koji ispoljavaju visok nivo radoholizma tumače svoj preterani rad u smislu želja za sticanjem nagrada, priznanja, uspešnog obavljanja posla, pa i izbegavanju potencijalnih sankcija od strane rukovodilaca, ali retko navode da istinski uživaju u obavljanju radnih aktivnosti.

Međutim, u ovom istraživanju je postavljena hipoteza da će intrinzična, ali ne i ekstrinzična motivacija biti značajan prediktor radoholizma. Jedna od osnovnih odlika radoholizma je nastavljanje sa ekscesivnim radom čak i u odsustvu ikakvih istinskih dobiti po osobu, štaviše, i kada rad dovodi do potpunog fizičkog i emocionalnog iscrpljenja (Griffiths 2011). Stoga se čini opravdano pretpostaviti da su dispozicije ka ovakvom ponašanju povezane sa unutrašnjim konfliktima i emocionalnom ravnotežom same ličnosti, a ne spoljašnjim režimom nagrađivanja. Moguće je da navođenje želje za profesionalnim napredovanjem i sticanjem nagrada kao uzroka radoholizma od strane samih radnika predstavlja naknadnu racionalizaciju autodestruktivnog ponašanja koje ni sama osoba ne razume u potpunosti.

Od novijih istraživanja koja upućuju na povezanost motivacije i radoholizma vredni istaći studiju Nicolasa i saradnika (2022) sprovedenu na preko hiljadu radnika iz različitih grana delatnosti, od zdravstvenih preko administrativnih do prosvetnih. Motivacija ka samoodređenju (*self-determined motivation*) je bila značajno povezana sa radoholizmom. Budući da ovaj tip motivacije proističe iz potrebe za autonomijom i kompetentnošću, odnosno pre svega počiva na osećaju uspešnog ispunjenja zadatka bez obzira na spoljašnje nagrade, može se povući paralela sa intrinzičnom motivacijom. U studiji Mazetijeve i saradnika (2014) radoholizam je takođe bio povezan sa motivacijom za postignuće, što je još jedan dokaz u prilog povezanosti radoholizma sa intrinzičnom motivacijom.

## UZORAK I PROCEDURA

Uzorak istraživanja se sastojao od ukupno N=109 ispitanika, zaposlenih na području sarajevsko-romanijske regije. Ispitanici su anketirani putem onlajn ankete na platformi Google Forms u periodu april-maj 2019. godine.

Uzorak nije polno uravnotežen, tj. veći deo uzorka čine ispitanici ženskog pola, njih oko 75.24%, dok je svega 24.86% muškaraca. Starost ispitanika se kreće od 21 godine do 65 godina. Prosečna starost ispitanika je  $M=38.65$ ,  $SD=10.68$ , odnosno preko dve trećine ispitanika imaju između 28 i 48 godina starosti. Ukupno 87.12% ispitanika je porijeklom iz grada, a znatno manje njih (14.34% i 6.64%) su poreklom iz prigradskih naselja i sela. Pored svog posla dodatno radi oko 27.13% ispitanika, a znatno više je onih koji rade samo jedan posao (87.87%). Što se tiče ukupnog radnog staža, njih 11.91 % radi manje od godinu dana, dok je najveći procenat onih čiji je ukupni radni staž između 1 i 10 godina (43.11%). Radnici čiji je radni staž od 10 do 20 godina čine 23.92% uzorka, a oni čiji je radni staž preko 20 godina 29.12%.

Većina ispitanika je zaposlena u privatnim firmama, njih 68.34%, a 41.66% ispitanika u državnom sektoru. Što se tiče samog radnog mesta, 19.27% ispitanika su prosvetni radnici, 19.27% radnici u uslužnim delatnostima (zaposleni u marketima, tehničkoj podršci itd.), 11.93% su radnici zaposleni u proizvodnji (fabrikama različitog tipa), dok su njih 29.36% administrativni radnici (npr. zaposleni u državnoj upravi).

Oko polovina ispitanika, tačnije njih 47.73%, je trenutno u braku, dok neudati i neoženjeni ispitanici čine 39.43%, a razvedeni i udovice/vci 12.81% %. Preko polovine odnosno 50.51% navodi da nema decu, njih 16.53% da ima jedno dete, 28.32% dvoje dece, a svega 4.62% troje i više dece.

### ***Instrumenti***

U istraživanju su korišćeni sledeći instrumenti:

1. Izraženost perfekcionizma mjerena je revidiranom verzijom *Upitnika težnje perfekcionizmu (Almost Perfect Scale - Revised, APS-R)* (Slaney, Rice, Mobbley, Trippi & Ashby 2001) koji se sastoji od 23 stavke i tri subskale: red, visoki standardi i diskrepanca. Skala je Likertovog tipa, a ispitanici označavaju stepen svog slaganja sa stavkama na skali od 1 do 7, gdje oznake znače: 1- uopšte se ne slažem, 7- u potpunosti se slažem. Alfa kronbah koeficijent pouzdanosti skale u celini dobijen u ovom istraživanju iznosi 0.87. Koeficijenti pouzdanosti pojedinačnih subskala su takođe zadovoljavajući i kreću se u rasponu od 0.79 do 0.89.
2. *Skala ekstrinzične i intrinzične radne motivacije (Work extrinsic and intrinsic motivation scale, WEIMS)* (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Ville-neuve 2009), koja se sastoji od 18 ajtema raspoređenih u šest subskala, pri

čemu se navedene subskale mogu kombinovati u dve šire kategorije. Subskale se odnose na šest podtipova motivacije, a to su: intrinzičnost, integrisana regulacija, regulacija identifikacijom, introjektovana regulacija, spoljašnja regulacija i amotivisanost. Subskale se prema uputstvima autora (Tremblay et al. 2009) mogu kombinovati u dva šira faktora intrinzične i ekstrinzične motivacije, što je postupak koji je korišten i u ovom istraživanju. Skala je Likertovog tipa, a ispitanici označavaju svoj stepen slaganja sa stavkama putem brojeanih vrednosti od 1 do 7. Vrednost alfa kronbah koeficijenta dobijen u ovom istraživanju za skalu intrinzične motivacije iznosi 0.92, a za skalu ekstrinzične motivacije 0.73, što je u okvirima prihvatljivih vrednosti.

3. *Bergenova skala zavisnosti o radu (Bergen Work Addiction Scale)* (Andreassen, Griffiths, Hetland & Pallesen 2012). Iako su sami autori u naslovu skale koristili termin “zavisnost o radu” u originalnom članku napominju da ga smatraju sinonimnim terminu “radoholizam”, a skala je validirana putem korelacija sa drugim merama radoholizma. Skala se sastoji od 7 ajtema koji se odnose na različite znakove radoholizma (kao što je ekscesivan rad, promene raspoloženja, problemi u ličnom životu usled opsednutosti radom). Skala je Likertovog tipa, a ispitanici označavaju koliko su često doživljavali simptome radoholizma u posljednjih nekoliko nedelja na skali od 1 do 5 (1- nikad, 2- retko, 3- ponekad, 4- često, 5- uvek). Skorovi na svim ajtemima se kombinuju u jedinstveni skor radoholizma. Krombah alfa koeficijent pouzdanosti skale u ovom istraživanju iznosi 0.74.
4. Upitnik o sociodemografskim karakteristikama konstruisan za potrebe ovog istraživanja (pol, uzrast, mesto stanovanja, vrsta firme, da li pored svog trenutnog posla radite i neki dodatni, ukupni radni staž, bračni status, broj dece).

## REZULTATI

Prvi korak obrade dobijenih podataka bio je računanje osnovnih deskriptivnih pokazatelja korišćenih skala, kao i testiranje normalnosti distribucije skorova ispitanika na ovim skalama putem Kolmogorov-Smirnov testova. Dobijene vrednosti prikazane su u Tabeli 1.

**Tabela 1.** Osnovni deskriptivni indikatori i Kolmogorov-Smirnov testovi normalnosti distribucije skala perfekcionizma, radoholizma i motivacije

	M	SD	Sk	Ku	Kolmogorov-Smirnov	p
Radoholizam	16.46	5.47	0.31	-0.24	0.08	0.06
<i>Perfekcionizam</i>						
Visoki standardi	26.65	5.59	-0.64	-0.15	0.12	0.00
Red	16.47	3.15	-0.79	0.40	.12	0.00
Diskrepanca	29.53	10.41	0.35	-0.47	0.08	0.06
Intrinzična motivacija	38.74	13.16	-0.03	-0.89	0.06	0.20
Ekstrinzična motivacija	34.39	9.18	0.20	0.02	0.06	0.20

Legenda: M - aritmetička sredina , SD - standardna devijacija, Sk- skjunis, Ku- kurtosis, p - nivo statističke značajnosti

Prosečan skor na skali radoholizma iznosi  $M=16.46$ , na komponentama perfekcionizma visoki standardi  $M=26.65$ , red  $M=16.47$  i diskrepanca  $M=29.53$ , dok su prosečni skorovi na skali intrinzične i ekstrinzične motivacije  $M=38.74$  i  $M=34.39$ . Najveću varijabilnost skorova srećemo na subskali diskrepanca ( $SD=10.41$ ) i subskali intrinzične motivacije ( $SD= 13.16$ ).

Rezultati Kolmogorov-Smirnov testova pokazuju da distribucija skorova ispitanika na svim skalama i subskalama odgovara obliku normalne krive, osim na komponentama perfekcionizma visoki standardi i red, tj. da su svi mereni psihološki konstrukti osim ove dve dimenzije normalno distribuirani u uzorku ispitanika. Komponente visoki standardi i red pokazuju odstupanje u smeru negativne asimetrije tj. većina ispitanika ocenjuje da u značajnoj meri ispoljava ove aspekte perfekcionizma, dok je komponenta diskrepanca normalno distribuirana. Ovi rezultati su donekle iznenađujući ako uzmemo u obzir da su i neurotski perfekcionizam i radoholizam u stručnoj literaturi označeni kao patološki konstrukti, tj. kao osobine ličnosti i obrasci ponašanja koji dovode do značajnih teškoća u životu osobe. Umerena zastupljenost ovih osobina u uzorku istraživanja upućuje na njihovu potencijalno visoku prisutnost u opštoj populaciji, a koja nije na adekvatan način prepoznata i tretirana.

Testiranje postavljenih hipoteza u vezi odnosa tipova motivacije i komponenti perfekcionizma sa radoholizmom izvršeno je putem linearne regresije. Cilj je bio

izdvojiti statistički značajne pozitivne i negativne prediktore radoholizma u uzorku ispitanika. Dobijeni rezultati su prikazani u Tabeli 2.

**Tabela 2.** Regresioni model predikcije radoholizma na osnovu perfekcionizma i tipova motivacije

Model 1	Prediktori	$\beta$	t	p
$R^2=0.16$ $F(5,103)=5.01$ $p=0.00$	Visoki standardi	0.16	1.46	0.14
	Red	-0.09	-0.89	0.37
	Diskrepanca	0.35	3.12	0.02
	Intrinzična motivacija	0.08	0.60	0.55
	Ekstrinzična motivacija	0.07	0.60	0.57

$p<0.05$  - značajno na nivou 0.05;  $p<0.01$  - značajno na nivou 0.01

Model u celini je statistički značajan ( $F=5.01$ ,  $p<0.00$ ), iako predviđa relativno nizak procenat varijanse zavisne varijable, 16% ( $R^2=0.16$ ). Od pojedinačnih prediktora, jedino je komponenta perfekcionizma diskrepanca statistički značajan i pozitivan prediktor ( $\beta=0.35$ ,  $p<0.00$ ), dok se ni intrinzična ni ekstrinzična radna motivacija nisu pokazale kao statistički značajni prediktori radoholizma ( $\beta=0.02$ ,  $p=0.83$ ;  $\beta=0.10$ ,  $p=0.41$ ), kao ni komponente perfekcionizma visoki standardi i red.

## DISKUSIJA I ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi da li neurotski perfekcionizam i motivacija predstavljaju statistički značajne prediktore radoholizma. Ono što iznenađuje je raspodela rezultata na skali radoholizma koja sledi normalnu krivu, ako uzmemo u obzir da skala meri jednu patološku pojavu, tj. opsesivnu preokupiranost radom, a koja se ispoljava u svim aspektima života i ometa svakodnevno funkcionisanje osobe. Kao što je već napomenuto objašnjenje može ležati u nedovoljnoj prepoznatosti i tretmanu ovog tipa problema u našem društvu, što daje značajne smernice za dalji rad na unapređenju mentalnog zdravlja stanovništva. Takođe, uzorak je prigodan i neuravnotežen po mnogim sociodemografskim obeležjima (prvenstveno polu), tako da treba biti oprezan prilikom generalizacije dobijenih rezultata na opštu populaciju radnika na prostorima Bosne i Hercegovine.

Hipoteze su formulisane na osnovu prethodnih istraživanja u kojima je utvrđeno postojanje povezanosti između ovih konstrukata (npr. Stoeber, Davis & Townley 2013; Clark, Lelhook & Taylor 2010). Pretpostavka da će perfekcionizam i intrinzična

motivacija biti značajni prediktori radoholizma zasniva se na tome da se radi o opsesivnoj potrebi za stalnim radom koja proizilazi iz strukture ličnosti same osobe. Perfekcionizam podrazumeva stalni osećaj neuspeha, raskoraka između postavljenog standarda i ostvarenog, što osobu može voditi u dalje i frenetične radne napore čiji je cilj da se uspostavi balans u suštini neostvariv. Intrinzična motivacija je postulirana kao prediktor usled okupiranosti samim radnim zadacima kod radoholičara i korišćenja rada da se regulišu sopstvene emocije na dnevnom nivou, koja je prisutna i u odsustvu spoljašnjih nagrada.

Prediktivni model je u celini statistički značajan i predviđa 16% varijanse radoholizma. Međutim, od pojedinačnih varijabli-prediktora jedino je komponenta perfekcionizma diskrepanca bila statistički značajan i pozitivan prediktor radoholizma, dok se intrinzična i ekstrinzična motivacija, kao i komponente perfekcionizma visoki standardi i red, nisu pokazale kao značajni prediktori. Ovim je prva hipoteza istraživanja delimično potvrđena, dok druga hipoteza istraživanja nije potvrđena.

Postavlja se pitanje zašto se samo komponenta perfekcionizma diskrepanca od svih uključenih varijabli pokazala kao značajan prediktor radoholizma. Moguće objašnjenje leži u tome da je pokretač radoholizma kao patološkog oblika ponašanja prvenstveno u samoj dinamici ličnosti i njenim tendencijama ka savršenstvu, ili branjenju od osjećaja inferiornosti napornim radom, a ne u motivatorima radnog mesta. Osobe koje ispoljavaju visok nivo radoholizma ne opažaju svoj posao kao ugodnu aktivnost i tipično ne dobijaju nikakav vid zadovoljstva iz obavljanja svojih radnih zadataka, što bi podrazumevala intrinzična motivacija (Andreassen et al. 2012). Slično tome, radoholizam često vodi u realno opadanje radne efikasnosti (usled stalne iscrpljenosti) i neuspehe na radnom mestu, ali i probleme u porodičnom i privatnom životu (jer osoba veći deo dana provodi na poslu i u radnim aktivnostima), što objašnjava odsustvo povezanosti radoholizma i ekstrinzične motivacije, budući da osoba nije motivisana spoljašnjim nagradama i kaznama (Shiamzu & Schaufeli, 2009). Na osnovu odsustva povezanosti radoholizma sa psihološkom investicijom u radne zadatke i sa spoljašnjim nagradama i kaznama može se zaključiti da je reč o neurotičnom obrascu ponašanja čije korene treba tražiti u dubljoj dinamici ličnosti, odnosno da se radoholizam javlja kao odbrana od konflikta unutar same osobe, npr. osećaja niže vrednosti ili neprijatnih emocija.

Ne treba zanemariti ni pitanje razgraničenja neurotskih i adaptivnih komponenti perfekcionizma. Ono je naročito značajno ako se uzme u obzir da u konstruisanom regresivnom modelu ni komponenta visoki standardi ni red nisu bili značajni

prediktori radoholizma. Ovo sugeriše da se radi o aspektima perfekcionizma kojimogu biti pozitivni budući da se odnose na postavljanje visokih ciljeva i sklonost karedu i organizovanosti, koji sami po sebi ne moraju biti faktor rizika sve dok osoba uspeva da ih ostvari. Međutim, komponenta diskrepanca, koja u najvećoj meri korespondira s neurotskim aspektima perfekcionizma, je pozitivan prediktor radoholizma. Budući da se odnosi na doživljeni raskorak između zacrtanih ciljeva i onoga što osoba percipira da je postigla, osećanja neuspešnosti i neadekvatnosti, jasno je da može biti snažan pokretač pokušaja da se ciljevi ostvare konstantnim i iscrpljujućim radom odnosno radoholičnim ponašanjem. Moguće je da se ovakvo ponašanje javlja kao odbrana od ugroženog samopoštovanja osobe koja proživljava intenzivnu diskrepancu ovog tipa. Rezultati se u velikoj meri poklapaju sa rezultatima Klarka i saradnika (2010), budući da je i u ovoj studiji diskrepanca bila najznačajniji prediktor radoholizma. Ovakvi rezultati asociraju i na psihoanalitičko učenje o raskoraku između percipiranog i idealnog selfa kao uzroka maladaptivnog ponašanja i patološkog konflikta.

Neurotski perfekcionista su investirani u sve što rade, opsednuti redom i savršenosti u svemu što rade tako da se to može „prelupati“ i na posao koji obavljaju, što je pogodno tlo za razvoj radoholizma. Perfekcionista nikad nisu zadovoljni onim što su postigli, što ih nagoni da se ponovo vraćaju na već urađene radne zadatke, preispituju ih i postavljaju nerealne ciljeve koji samo troše njihovo vreme i energiju (Greblo 2012). Stoga je moguće pretpostaviti da se kod nekih slučajeva radoholizam može javiti kao pokušaj *uspostavljanja kontrole* nad emocijama i mislima koje su prisutne kod perfekcionistački nastrojenih osoba. Ekscesivan rad sprečava da se donese sud o konačnom neuspehu – jer osoba *stalno* pokušava da popravi ono što prema svojoj proceni nije dobro uradila – i stvara lažni osećaj uspešnosti u smislu izjednačavanja *efikasnosti* sa napornim radom. Jasno je da je reč o pogrešnom uverenju, zato što je radna efikasnost radoholičara zapravo ugrožena njihovim ponašanjem i stalnom iscrpljenošću, a ne poboljšana. Takođe, preokupiranost radom i konkretnim poslovnim problemima udaljava osobu od suočavanja sa neprijatnim emocijama i osećanjima niže vrednosti, kojih su naročito svesne u intimnijem socijalnom okruženju, kao što je porodični život kome uporno izbegavaju da posvete vreme i energiju (Andreassen et al. 2007).

Rezultati istraživanja sugerišu da je radoholizam neophodno posmatrati kao deo opšte dinamike ličnosti i njenih patoloških, iracionalnih uverenja iz kojih ovaj obrazac potencijalno potiče (Griffiths 2011). Stoga bi se dalja istraživanja potencijalno trebala usmeriti na iracionalna uverenja *zajednička* i perfekcionizmu i radoholizmu, poput



„ništa što ja uradim nikad nije dovoljno dobro“, „mogu biti zadovoljan svojim radom samo ako sam *izmučen* istim“, i slično. Moguće da bi ovakvo istraživanje dalo dragocene smernice za konkretan terapijsko-savetodavni rad sa klijentima koji ispoljavaju probleme ovog tipa i pomoglo izdvajanju „rizičnog“ profila, tj. strukture ličnosti. Još jedno značajno pitanje koga se ovo istraživanje nije dotaklo, a koje bi moglo biti predmet kasnijih istraživanja jeste uticaj socijalnih faktora na razvijanje radoholizma, npr. kroz organizacionu kulturu koja veliča naporan rad (ili *privid* napornog rada) uz to zanemarujući realne rezultate, i slično. Istovremeno je značajno napomenuti da je mogućnost generalizovanja rezultata dobijenih u ovoj studiji ograničena, budući da je uzorak istraživanja bio malobrojan i ograničen na radnike iz jedne regije. Stoga je ovu studiju neophodno posmatrati tek kao prvi korak u procesu generisanja hipoteza za kasnije, obuhvatnije studije koje bi ispitale heterogeniji uzorak radnika i pored različitih osobina ličnosti obuhvatile elemente organizacione kulture i klime na radnom mjestu.

## LITERATURA:

1. Andreassen, Cecilie Schou, Mark D. Griffiths, Jørn Hetland, Ståle Pallesen (2012), "Development of a work addiction scale", *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 265–272.
2. Andreassen, Cecilie Schou, Holger Ursin, Hege R. Eriksen (2007), "The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health", *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
3. Ashby, Jeffrey S., Kenneth G. Rice (2002), "Perfectionism, dysfunctional attitudes, and self-esteem: A structural equations analysis", *Journal of Counseling and Development*, 80(2), 197-203.
4. Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, Wido Oerlemans, Sabine Sonnentag (2013), "Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities", *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.
5. Booket, Elham Jahangir, Fatemeh Dehghan, Zahra Alizadeh (2018), "The role of predicting the formation of workaholism based on personality factors and perfectionism in academics", *Cogent Psychology*, 5(1), 1527200.
6. Clark, Malissa A., Ariel M. Lelchhook, Marcie L. Taylor (2010), "Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism", *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791.

7. Falco, Alessandra, Laura Dal Corso, Damiano Girardi, Alessandro De Carlo, Barbara Barbieri, Tania Boatto, Wilmar B. Schaufeli (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.
8. Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt (2002), "Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues", In: G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment*, American Psychological Association, 5–31.
9. Gillet, Nicolas, Alexandre J.S. Morin, Adama Ndiaye, Philippe Colombat, Emilie Sandrin, Evelyne Fouquereau (2022), "Complementary variable and person centred approaches to the dimensionality of workaholism", *Applied Psychology*, 71(1), 312-355.
10. Girardi, Damiano, Alessandra Falco, Alessandro De Carlo, Laura Dal Corso, Paula Benevene (2018), "Perfectionism and workaholism in managers: the moderating role of workload", *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 25(4), 571-588.
11. Greblo, Zrinka (2012), "Što se skriva iza pojma "perfekcionizam"? Povijest proučavanja i pregled različitih konceptualizacija perfekcionizma", *Psihološkijske teme*, 21(1), 195-212.
12. Griffiths, Mark D. (2011), "Workaholism: A 21st century addiction", *The Psychologist*, 24(10), 740-744.
13. Hamachek, Don E. (1978), "Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism", *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27–33.
14. Harpaz, Itzhak, Raphael Snir (2003), "Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*", 56, 291-319.
15. Jambreč, Ines, Ivan Ivica Penić (2008), "Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor, motivacija zaposlenika kao najvažniji čimbenici uspješnosti poslovanja poduzeća" *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 29(2), 1181-1206.
16. Jelić, Milan (2005), *Menadžment poslovnog sistema*, M Power, Banja Luka
17. Mazzetti, Greta, Wilmar B. Schaufeli, Dina Guglielmi (2014), "Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate", *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254.

18. McMillan, Lynley H. W., Michael P. O'Driscoll (2006), "Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism", In: R. J. Burke (ed.), *Research Companion To Working Time And Work Addiction*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 89-107.
19. McMillan, Lynley H. W., Michael P. O'Driscoll (2004), "Workaholism and health" *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 115-128.
20. Ryan, Richard M., Edward L. Deci (2000), "Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions", *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
21. Schaufeli, Wilmar B., Marisa Salanova, Vicente González-Romá, Arnold B. Bakker (2002), "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
22. Schaufeli, Wilmar B., Akihito Shimazu, Toon W. Taris (2009), "Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japa", *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348.
23. Shimazu, Akihito, Wilmar B. Schaufeli (2009), "Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees", *Industrial health*, 47(5), 495-502.
24. Slaney, Robert B., Kenneth G. Rice, Michael Mobley, Joseph Trippi, Jeffrey S. Ashby (2001), "The revised almost perfect scale", *Measurement and evaluation in counseling and development*, 34(3), 130- 145.
25. Stoeber, Joachim, Charlotte R. Davis, Jessica Townley (2013), "Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation", *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733-738.
26. Todorović, Dušan, Ljubiša Zlatanović, Snežana Stojiljković, Jelisaveta Todorović (2009), "Relations of perfectionism to self-esteem and depression in students", *Godišnjak za psihologiju*, 6 (8), 184-200.
27. Tremblay, Maxime A., Celine M. Blanchard, Sara Taylor, Luc G. Pelletier, Martin Villeneuve (2009), "Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research", *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213-225.
28. Van Beek, Ilona, Qiao Hu, Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris, Bert H. J. Schreurs (2011), "For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic,

- Engaged, and Burned-Out Employees at Work?", *Applied Psychology*, 61(1), 30-55.
29. Van den Broeck, Anja, Bert Schreurs, Hans de Witte, Maarten Vansteenkiste, Filip Germeys, Wilmar Schaufeli (2011), "Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective", *Applied Psychology*, 60(4), 600-621.
30. Varga, Matija (2011), "Upravljanje ljudskim potencijalima kroz motivaciju, *Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu*, 2(1), 152-169.
31. Vidaković, Tatjana (2012), "Nematerijalne nagrade i njihov uticaj na motivaciju zaposlenih", *EMC Review – časopis za ekonomiku*, 3(1), 217-234.

## WORK MOTIVATION AND NEUROTIC PERFECTIONISM AS PREDICTORS OF WORKAHOLISM

### Summary:

The basic goal of this research was to examine which aspects of work motivation and perfectionism predict workaholism, in order to identify potential risk factors. Workaholism is defined as an internal need to work excessively that damages our health and psychosocial well-being, leading to long-term exhaustion and work inefficacy. Intrinsic motivation stems from the feeling of satisfaction inherent in doing work-related tasks and using our professional competencies, whereas extrinsic motivation stems from external rewards, a satisfaction of our other needs through work. The basis of neurotic perfectionism lies in the constant discrepancy between the goals person has set and what is achieved, which can lead to chronic dissatisfaction. The following instruments were used: The almost Perfect Scale, the Work extrinsic and intrinsic motivation scale, and Bergen Work Addiction Scale. The sample consisted of 109 participants, workers from the Republika Srpska area, aged 21 to 55. Most of the sample consisted of female participants (75.24%). The results of Kolmogorov-Smirnoff tests show that participants' scores on all examined variables are distributed normally. The fact that workaholism is moderately present in our sample is opposite from original expectations and highlights the need to further examine the prevalence of this phenomenon in the general working population. The predictive model as a whole is statistically significant ( $F(5,103)=5.01, p<0.00$ ) and predicts 16% of workaholism variance. However, only perfectionism component discrepancy was a significant and positive predictor of workaholism, but not intrinsic or extrinsic work motivation.

The results suggest that workaholism can originate from the efforts of perfectionistic persons to overcome their perceived failures in achieving their unrealistically high goals. It is possible that, through time, obsessive work becomes a means to avoid dealing with negative emotions towards themselves, and also as a way to excuse themselves from real or irrational failures (“I did not achieve my goal, but I worked really hard and I will keep trying”). Of course, in the long run, excessive perfectionism combined with workaholism leads to utter exhaustion and further deterioration of work performance. In order to cope with the constant rise of negative feelings a person tries to work even harder and to achieve increasingly unrealistic goals, leading to a downward spiral of self-destruction. The implications of this research are that in order to treat workaholism it may be necessary to question the structure of unattainable goals that a person sets and the underlying feelings of inadequacy, self-doubt, and self-loathing that may play an important role in perpetuating maladaptive behavior of a typical workaholic. Workaholism must be studied as a part of wider personality structure and dynamic, as it serves an important (and maladaptive) role in defense against unwanted feelings and ideas of lesser worth, failure, etc.

**Keywords:** workaholism; neurotic perfectionism; extrinsic and intrinsic work motivation

Adresa autorice  
Author's address

Jelena Marković  
samostalna istraživačica, Pale  
jellenamarkovic3@gmail.com