

MÁTÉ ANDREA – GERGELY ÉVA

## A MUNKAFÜGGŐSÉG VIZSGÁLATA MAGYAR MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN

Egy több változóra kiterjedő, online keretek között zajló kutatási projekt keretében 768 fő bevonásával vizsgáltuk a munkafüggőség konstruktumát. A munkafüggőség mérésére a Robinson-féle Munkafüggőség Rizikó Tesztet (The Work Addiction Risk Test) használtuk. Kutatásunk során arra kerestük a választ, hogy jelen van-e, és ha igen, akkor milyen mértékben a magyar munkavállalók körében a munkafüggőség. A minta demográfiai sajátosságainak vizsgálata keretében sor került a különböző korcsoportok, a legtöbb kitöltővel rendelkező munkaterületek (közigazgatás, egészségügy, oktatás, szociális ellátás, banki/pénzügyi szféra), a vezető és nem vezető beosztásban dolgozók, az alsó-, közép- és felsővezetők, a férfi és a női felsővezetők eredményeinek összevetésére, valamint a munkahelyen eltöltött idő szerinti összehasonlítás során is szignifikáns különbségek igazolódását vártuk. Az eredmények alapján általánosan elmondható, hogy a vizsgált mintában közepes mértékben és moderált minőségben van jelen a munkafüggőség. Statisztikailag szignifikáns különbség meglétét sikerült feltárni a korcsoportok, a munkaterületek, a vezető és nem vezető beosztásban dolgozók között, míg a munkahelyen eltöltött idő, a vezetői beosztásban dolgozók csoportjai, a férfi és női felsővezetők között nem sikerült statisztikailag szignifikáns különbség meglétét igazolni.

### Bevezetés

A munka életünk szerves részét képezi, összefonódott a mindennapjainkkal. Az embernek dolgoznia kell ahhoz, hogy a munkájáért ellenszolgáltatásként kapott pénzből fenn tudja tartani magát. Életünk munkával kapcsolatos része, az ezen a területen elért eredményeink és sikereink hozzájárulnak ahhoz, hogy megtaláljuk helyünket a társadalomban, kiaknázzuk a bennünk lévő potenciálokat, megvalósítsuk önmagunkat, valamint szociális kapcsolatokat építsünk ki (Zincirkiran, & Mete, 2014; Serçeoğlu, & Selçuk, 2016). A gyorsuló világ okozta változások az utóbbi néhány évtizedben a munkával, munkavállalással kapcsolatban is éreztették hatásukat. A technikai fejlődés eredményezte folyamatos online jelenlét és elérhetőség miatt nincs már olyan éles határvonal a munkahelyi és a munkahelyen kívüli munkavégzés között, gyakorta előfordulhat, hogy a munkavállalók a munkahelyüktől távol, szabadidejükben is munkával foglalkoznak (Thomas NG et al., 2007; Andreassen, 2014; Yüksesbilgili, & Akduman, 2016). Ez egészen addig nem is okoz komolyabb gondot, míg eseti jellegű, illetve amíg az egyén képes arra, hogy egészséges mederben tartsa a munka-magánélet egyensúlyát. A munka iránti szeretet, vagy éppen a munka elvesztésétől való félelem miatt túl sokat dolgozó ember életének értelme nem lehet csak a munka, törekedni kell arra, hogy a munkavégzés mindvégig csak a jó élet megteremtésének eszköze maradjon (Thomas, 2012; Yüksesbilgili, & Akduman, 2014). Ha azonban az egyén a munkára nem mint egy eszközre,

---

Máté Andrea – PhD hallgató, Debreceni Egyetem Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola  
Gergely Éva – egyetemi docens, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Emberi Erőforrás Menedzsment nem önálló Tanszék

DOI: <https://doi.org/10.58269/umsz.2025.1.5>

hanem mint egy célra tekint, és a munka válik életének középpontjává, akkor könnyen eljuthat egy olyan állapotba, amelyben nagyon erősen kötődik a munkavégzéshez, a munkán kívüli, személyes életével kapcsolatos tevékenységek már nem töltik el élvezettel, és annyira a munka rabjává válik, hogy az otthoni környezetében is csak a munkájával tud és hajlandó foglalkozni (Zincirkiran, & Mete, 2014). Egy ilyen személyről elmondható, hogy függőjévé vált a munkájának.

### A munkamánia fogalma

A *workaholism* – mint munkafüggőség, munkamánia fogalmát – az angol „alcoholism” kifejezés analógiájára Wayne E. Oates alkotta meg és hozta be a köztudatba. 1968-ban megjelent írásában a munkafüggőséget az alkohol- és drogfüggőséghez hasonlította (Oates, 1968), majd 1971-ben a fogalmat a munka iránti olyan függőségként definiálta, mely során kompulzív és kontrollálhatatlan szükségként jelenik meg a szüntelen munkavégzés igénye, és amely negatív befolyást gyakorol az egyén egészségére, boldogságára és emberi kapcsolataira is (Andreassen, 2014; Arsezen, 2017).

Ezt követően a munkamániát több szerző is megpróbálta fogalmilag tisztázni és definiálni. A legegyszerűbb definíciót kétségkívül Moiser adta meg 1983-ban, aki szerint munkamániásnak az a személy tekinthető, aki legalább 50 órát dolgozik egy héten (Spence, & Robbins, 1992). Ez a definíció azonban semmiképpen sem tekinthető helytállóknak, ugyanis figyelmen kívül hagyja azokat az embereket, akik rossz anyagi körülményeik miatt muszáj több munkát elvállaljanak, hogy megélhetésüket biztosítani tudják (Demetrovics, & Kun, 2021). A bővebb és részletesebb definíciót adó kutatók a jelenség obszesszív-kompulzív és addiktív jellegét igyekeztek hangsúlyozni. Naughton (1987) a munkamánia esetében az obszesszív-kompulzív működést és a munka iránti túlzott elköteleződés meglétét emelte ki. Ehhez a gondolathoz kapcsolódik Woititz munkamánia definíciója is, mely szerint a munkamániás egyénnek még gondolni is nehezebbé esik a munkáján kívül másra, a munkája miatt a családját és a barátait is elhanyagolja egy munkamániás (Woititz, 1987). Garson (2005) a munkamániás személyt általánosságban egy mások befolyása által vezetett olyan karakterként írja le, akinek a viselkedését sokkal inkább a külső tényezők határozzák meg, mintsem saját autonóm énjé. A munkamániásokra jellemző az idegesség, a bizonytalanság és a kompulzív elköteleződésből fakadó igény a még keményebb munkavégzésre.

A munkamánia addiktív mivoltát hangsúlyozza Spence és Robbins (1992), akik szerint a munkamániás személy kényszerűen érez a munkavégzés iránt, ez a kényszer azonban nem külső igényekből vagy a munka élvezetéből fakad, hanem egy belső nyomásból, mely feszültséggel és a bűnösség érzetével tölti el az egyént akkor, amikor éppen nem dolgozik. Porter (1996) a munkamániát a munkába való túlzott bevonódásként definiálja, melynek hatására az egyén elhanyagolja élete más területeit, és viselkedésének fenntartása belső igényén, nem pedig a munkakör vagy a szervezet követelményein alapul. Scott és munkatársai (1997) munkamániaként nevezik meg azt a fajta viselkedésmódot, mely során az egyén a munkaidején felül is a munkával foglalkozik, illetve a munkájára gondol. Robinson munkamánia definíciójában a munkamániásokat olyan személyekként határozza meg, akik órákon át tudnak beszélni a munkájukról, és hajlamosak arra, hogy a munka vonatkozásában másokkal összehasonlítsák magukat (Robinson, 2014). Robinson fogalom meghatározása két pilléren nyugszik. Egyrészt hangsúlyozza a konstruktum obszesszív-kompulzív voltát azzal, hogy kiemeli az egyén önmagával szemben támasztott elvárásainak meglétét és az élet más területeit kizáró munkába való beletemetkezés jelenségét, valamint felhívja a figyelmet a munkamánia addiktív jellegét megmutató vonásaira (ilyen például a sóvárgás vagy a megvonás tünetegyüttese), melyek az alkohol- és drogfüggőséggel mutatnak hasonlóságot (Demetrovics, & Kun, 2021).

Egyes definíciók a munkamánia családi életre és az egyén jólétére gyakorolt negatív hatását is kiemelik. Cherrington (1980) például úgy vélte, hogy mivel a munkamániások képtelenek a lazításra és a pihenésre, ezért a munkamánia leginkább a túlzásba vitt munkához kapcsolódó irracionális kötődés alapján határozható meg.

A munkamánia jelenségét vizsgáló kutatók között nincs egyhangú egyetértés abban, hogy a munkamániának pozitív vagy negatív hatása van-e az egyénre, illetve a szervezetekre nézve. A kérdést kétféle nézőpontból lehet/érdemes megvizsgálni. Az első követi Oates fogalm meghatározását, aki egyértelműen negatív, impulzív és addiktív viselkedésként írja le a munkamániát. Kilinger, Porter és Robinson is ezt az álláspontot képviselik és azt hangsúlyozzák, hogy a munkamánia egy addikció, melynek súlyosan káros következményei vannak nemcsak az egyénre, hanem annak környezetére is (Malinowska, & Tokarz, 2014). Ennek az álláspontnak ellentmondanak azok a szerzők, akik úgy vélik, hogy pozitív oldala és hozadéka is lehet a munkamániának. Meg kell említeni itt Machlowitz száz emberrel végzett kutatását, mely során azt találta, hogy az általa megkérdezett munkafüggők az életükkel megelégedettek és produktívak voltak, ezért Machlowitz a munkamániát egy munkával kapcsolatos attitűdnek tekinti (Temel, 2006). Cantarow szintén a konstrukció pozitív voltát hangsúlyozta, mivel a munkamániát a munka iránti odaadásként azonosította (Thomas NG et al., 2007; Malinowska, & Tokarz, 2014).

### A munkamánia a szervezetben

A munkamánia kialakulásának lehetséges okairól számos elképzelés látott napvilágot, és ahogy a fogalmi meghatározásával kapcsolatban, úgy a munkamánia szervezetekre gyakorolt hatásának vonatkozásában sincs egységesen elfogadott álláspont (Burke, 2000).

A munkamániás dolgozók szervezetre gyakorolt hatása leginkább negatívnak tekinthető. Ha a munkamániás dolgozónak azt a tulajdonságát vesszük figyelembe, hogy a meghatározott követelményeknél is többet dolgoznak, akkor azt gondolhatjuk, hogy a szervezetnek ebből mindenképpen előnye származik. Ha csak ezt az egy aspektust vesszük figyelembe, akkor könnyen hasonlóságot vélhetünk felfedezni a szervezetipolgár-viselkedések (*Organizational Citizenship Behaviors*) azon részével, hogy ezek esetében is az elvártnál többet teljesít a munkavállaló. A leglényegesebb különbség a két konstrukció között az, hogy míg a szervezetipolgár-viselkedések hasznosak, addig a munkamániás dolgozó jelenléte káros a szervezet számára. Egy olyan munkavállaló, akinek a munka körül forognak a gondolatai, és megszállottjává válik annak, nem feltétlenül végzi hatékonyan a munkáját (Scott et al., 1997). Egy munkamániás dolgozó potenciális veszélyt jelenthet a szervezet számára, mert stresszel terhelt munkakörnyezetet teremt, ezáltal pedig rontja a munkamorált is (Bayraktaroglu, & Dosaliyeva, 2016). Porter (1996) kiemeli, hogy a legtöbb szervezet sajnos nem azonosítja időben a munkamániát mint problémát, sőt az esetek többségében a szervezetek maguk járulnak hozzá a munkamániás viselkedés fenntartásához. Ilyen lehet például az, amikor a szervezet egy nagy és boldog családként definiálja a munkavállalói kollektíváját. Ebben az esetben a munkahely által nyújtott elismerés és törődés, valamint az igénybevehető munkahelyi extra szolgáltatások (például edzőterem, különféle szolgáltatások) jelenthetik azt a horgot, amelyek kiváltják vagy fenntartják a munkamániás magatartást. A legtöbb munkahelyen a vállalati kultúra megjutalmazza azokat a dolgozókat, akik túlórázni is hajlandóak. Őket a legelkötelezettebb dolgozóknak tekintik, habár ez a munkával kapcsolatos attitűd a szervezet és az egyén számára is egyformán károsnak tekinthető (Garson, 2005).

### A kutatás keretei és hipotézisei

A kutatásunk célja az volt, hogy a munkafüggőség konstrukcióját minél nagyobb mérítési bázis mellett és minél szélesebb körből érkező mintán vizsgálhassuk. A kutatás ennek megfelelően online keretek között zajlott, és a részvétel két feltételhez volt kötve: a kutatásban csak 18 év feletti és aktív munkaviszonnyal rendelkező személyek vehettek részt. A vizsgálathoz használt kérdőív egy demográfiai adatokra rákérdező részből és a Munkafüggőség Rizikó Tesztből állt, melyet a Google Űrlapok felületén hoztunk létre. A kutatásban 768 fő vett részt.

Vizsgálatunk az alábbi hipotézisek köré szerveződött:

*Hipotézis 1:* Szignifikáns különbség mutatkozik a változóiban a korcsoportok között.

*Hipotézis 2:* Szignifikáns különbség mutatkozik a változóiban a munkahelyen eltöltött évek alapján.

*Hipotézis 3:* Szignifikáns különbség mutatkozik változóiban a munkaterületek alapján.

*Hipotézis 4:* Szignifikáns különbség van a vizsgált változóiban a vezető és a nem vezető beosztásban dolgozók között.

*Hipotézis 5:* Szignifikáns különbség van a vizsgált változóiban a férfi és a női felsővezetők között.

### **A minta demográfiai bemutatása**

#### ***A nemek szerinti megoszlás***

A kutatásban résztvevők nemek szerinti megoszlását tekintve a nők erősen felülreprezentáltak. A kérdőívet 686 nő (89,3%) és 82 férfi (10,7%) töltötte ki.

#### ***Az életkor szerinti megoszlás***

A könnyebb kiértékelhetőség érdekében öt életkori csoportba soroltuk a kitöltőket, az életkorra vonatkozó adatok korcsoportokban kerültek bekérésre. A mintánkban a korcsoportok megoszlása a következőképpen alakult: 18-30 év között 78 fő (10,2%), 31-40 év között 145 fő (18,9%), 41-50 év között 291 fő (37,9%), 51-65 év között 241 fő (31,4%), míg 65 év fölött 13 fő (1,7%) töltötte ki a kérdőívet.

#### ***A lakóhely szerinti megoszlás***

Lakóhelyüket tekintve falun/községben 163 fő (21,2%), kisvárosban 247 fő (32,2%), nagyvárosban/vármegyeszékhelyen 217 fő (28,3%), a fővárosban 135 fő (17,6%) kitöltő él. A kérdőívet továbbá kitöltötte 6 fő (0,8%) olyan magyar állampolgár, aki külföldön él és külföldön is dolgozik.

#### ***Az iskolai végzettség szerinti megoszlás***

Az iskolai végzettség tekintetében a kitöltők aránya a következőképpen oszlik meg a mintában: általános iskolai végzettséggel 4 fő (0,5%), szakközépiskolai végzettséggel 140 fő (18,2%), gimnáziumi végzettséggel 108 fő (14,1%), főiskolai/egyetemi végzettséggel 465 fő (60,5%), doktori fokozattal 23 fő (3%) rendelkezett a kitöltés pillanatában. Az egyéb kategóriát pedig 28 fő (3,6%) jelölte meg.

#### ***A munkahelyekre vonatkozó adatok***

A kutatásunk nem korlátozódott konkrét munkaterületekre vagy szervezetekre. A munkaterületekre vonatkozó adatgyűjtés során előre megadtunk kategóriákat, ahol a kitöltő bejelölhette, hogy mely területen dolgozik, illetve elérhető volt egy „egyéb” kategória is, ahova szabadon be lehetett írni a választ, ha valaki nem találta az előre megadott lehetőségek között. A legtöbb kitöltés az egészségügyben dolgozóktól érkezett, 132 fő (17,18%) jelölte meg ezt a munkaterületet. Az egészségügyet követi második legtöbb kitöltővel az oktatás/pedagógia, mely területet 115 fő (14,97%) képvisel a mintában. Harmadik legtöbb kitöltővel a szociális ellátás rendelkezik, 90 fő (11,71%) jelölte meg. Érdemes még megemlíteni, hogy a negyedik legtöbb kitöltővel az államigazgatás/közigazgatás kategória rendelkezik 67 fővel (8,72%), míg az ötödik legtöbb kitöltés a banki szféra/pénzügy területéről érkezett, 51 fő (6,64%) jelölte meg ezt a munkaterületet. Ez az öt kategória 455 főt (59,24%) ölel fel a mintából. A többi munkaterület együttesen bár a minta egészét tekintve jelentős nagyságú, de egyenként mégis olyan kevés kitöltővel rendelkeznek, hogy a részletezésüktől eltekintünk.

A munkahelyekre vonatkozóan kíváncsiak voltunk arra is, hogy a kitöltők milyen régóta dolgoznak az adott munkahelyen. Ennél a kérdéssel ismételtelen öt előre megadott kategória alapján kellett jelölni a munkahelyen eltöltött időt. A munkahelyen 0-1 év között 98 fő (12,8%), 2-4 év között 185 fő (24,1%), 5-7 év között 117 fő (15,2%), 8-10 év között 64 fő (8,3%), és 10 évnél régebben 304 fő (39,6%) dolgozott.

Azért, hogy a vizsgált konstrukciónak még árnyaltabb képet kaphassunk, arra is rákérdeztünk, hogy vezető pozícióban dolgoznak-e a kérdőív kitöltői. Négy előre meghatározott kategóriából választhattak. Ezek tanúsága szerint a kitöltők közül alsószintű vezetőként 80 fő (10,4%), középszintű vezetőként 105 fő (13,7%), felsőszintű vezetőként pedig 62 fő (8,1%) dolgozott. A válaszolók közül 521 fő (67,8%) nem tölt be semmilyen vezető tisztséget.

### ***A munkafüggőséget mérő skála***

A munkafüggőség mérésére a Munkafüggőség Rizikó Tesztet (The Work Addiction Risk Test – Robinson, 1999) használtuk. Az eszköz 25 itemből épül fel, és 4 fokozatú Likert-skálán jelölhetőek a válaszok az alapján, hogy az adott kijelentés mennyire jellemző az egyénre (1= soha, 2= néha, 3= gyakran, 4= mindig). A kijelentésekre adott válaszok pontszámát összeadva kapjuk meg az egyénre jellemző munkamániás értékét. Ez az érték 25 és 100 pont közé eshet, és a kapott pontszám alapján háromféle csoport különíthető el: 57 pont alatt nincs jelen, míg 57 és 66 pont között moderált minőségben van jelen a munkamániás, valamint 67 pont feletti kapott érték esetében erősen munkamániásnak tekinthető az egyén (Flowers, & Robinson, 2002; Andreassen, 2014). A vizsgálat során a Kun és munkatársai (2020) által validált mérőeszközt használtuk.

### **Eredmények és azok értékelése**

A kérdőív eredményeinek kiértékeléséhez az IBM SPSS statisztikai program 29-es verzióját, valamint a Microsoft Excel programot használtuk. A statisztikai próbák alkalmazásakor minden esetben az általánosan elfogadott  $p = ,05$ -ös szignifikancia szintet alkalmaztuk. Az adatfeldolgozás első lépéseként összesítettük a mérőeszköz kitöltésének eredményeit, és ezeket az eredményeket a *Munkafüggőség* elnevezésű skálában ( $M = 60,05$ ;  $SD = 11,291$ ) összegeztük. Ezt követően ellenőriztük a mérőeszköz megbízhatóságát, mely során  $Cronbach-\alpha = ,882$   $N = 25$  értéket kaptunk.

Ezután a skálák normalitásvizsgálata következett. A normalitás ellenőrzése érdekében elvégeztük a Kolmogorov-Szmirnov  $D(768) = 0,039$   $p = ,009$  és a Shapiro-Wilk tesztet  $W(768) = 0,995$   $p = ,012$ , melyek eredményei alapján a minta nem követi a normál eloszlást.

A minta normál eloszlástól való eltérése tehát több tényezőre vezethető vissza, beleértve a nemek és munkaterületek aránytalanságát, a mérőeszköz sajátosságait, a munkafüggőség természetét, a válaszok szubjektivitását, valamint akár a társadalmi-gazdasági kontextust is. A mintában jelentős túlsúlyban vannak a nők (89,3%), valamint bizonyos munkaterületek (pl. egészségügy, oktatás, szociális ellátás, banki/pénzügyi szektor) is felülreprezentáltak. Az ilyen mértékű eltolódás torzíthatja az eloszlást, mivel egyes csoportok sajátos munkaattitűdjei és munkafüggőségi szintjei eltérhetnek az általános populációtól. Ide kapcsolódik, hogy bizonyos szektorokban – például a vizsgálatban nagy kitöltőszámmal megjelenő egészségügyben, az oktatásban vagy a banki szektorban – a munkafüggőség kockázata magasabb lehet a szakmai kultúra, a túlórázás elvárása vagy a teljesítményalapú elismerés miatt. Az ilyen torzító tényezők az eloszlás normáltól való eltérésehez vezethetnek. Nem mehetünk el a kérdőív önbevallásos jellegéből fakadó torzító hatás mellett sem, hiszen jelen önkéntes kérdőív esetében a válaszadók saját megítélésük szerint értékelték a munkafüggőségük mértékét. Egyes résztvevők alábecsülhették vagy éppen túlértékelték a munkával kapcsolatos attitűdjeiket, a kitöltés során kialakult szubjektív torzítás pedig az eloszlás normáloszlástól való eltérését eredményezhette.

Ezek az eltérések azonban nem befolyásolják a kutatás belső érvényességét, mivel a statisztikai elemzések során a nem-paraméteres próbák alkalmazása lehetőséget nyújtott az eredmények ki-nyerésére és azok értelmezésére.

Az adatok feldolgozásához használt statisztikai próbák kiválasztásához a minta normál eloszlástól való eltérését vettük alapul. A több csoport (életkor, munkahelyen eltöltött idő, munkaterületek) egy szempont szerinti összehasonlításánál a Kruskal-Wallis próbát használtuk, míg a vezetők vizsgálatára vonatkozó hipotézisek esetében a Mann-Whitney próba használata mellett döntöttünk.

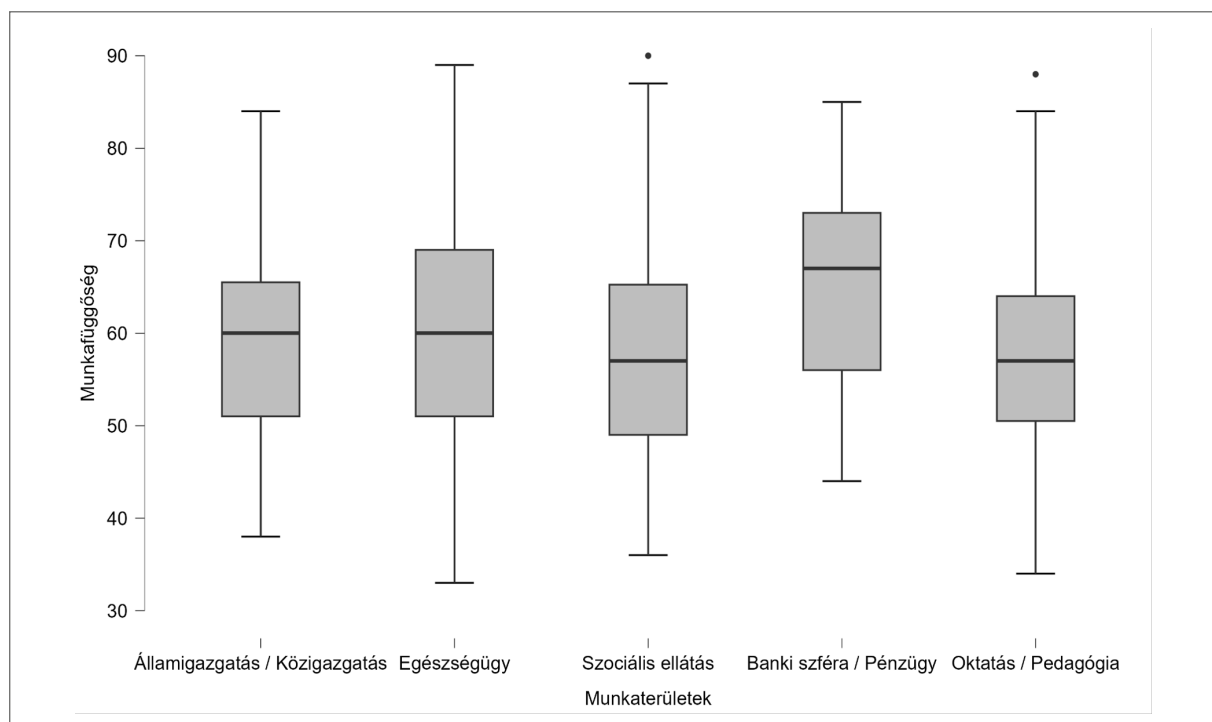
**H1: A korcsoportok különbözősége**

Ebben a hipotézisben azt feltételeztük, hogy szignifikáns különbség van a vizsgálatban részt vevő korcsoportok között a vizsgált változók vonatkozásában. A kérdőív összeállításakor öt korcsoportot (18-30; 31-40; 41-50; 51-65; 65 év felett) alakítottunk ki, és a válaszadóknak ezekből kellett kiválasztani, hogy mely életkori csoportba tartoznak. Az eredmények összegzésekor azt láttuk, hogy a 65 év feletti korosztály mintához viszonyított száma csekély, mindössze 13 fő tartozott ehhez a korcsoporthoz, ezért őket az 51-65 év közötti csoporthoz hozzáadva, az elemzésekhez négy korcsoporttal kezdtünk hozzá. A korcsoportok összehasonlítása során a Kruskal-Wallis próbát használtuk, mely  $H(3, N = 768) = 20,939$   $p < ,001$  mellett statisztikailag szignifikáns különbség meglétét tárta fel.

A Kruskal-Wallis próba mellé szükséges volt utóvizsgálat elvégzése is, ezért a vizsgált csoportokon páros bontásban Mann-Whitney próbák sorozatát végeztük Bonferroni-korrekció alkalmazásával. A Bonferroni-korrekciót a többszörös összehasonlítások miatti hibaszázalék megnövekedésének kompenzálására használtuk, ezért ennél a hipotézisnél az eredmények az  $\alpha_b = ,008$  szignifikancia szinten kerültek értelmezésre.

A vizsgálat végén a Munkamánia skála esetében statisztikailag szignifikáns különbséget sikerült igazolni a 18-30 éves és a 31-40 éves korosztály ( $U = 4305,5$   $Z = -2,938$   $p = ,003$   $r = ,196$ ); a 18-30 éves és a 41-50 éves korosztály ( $U = 8399,5$   $Z = -3,527$   $p < ,001$   $r = ,183$ ); valamint a 18-30 éves és az 51 év feletti korosztály ( $U = 6603$   $Z = -4,457$   $p < ,001$   $r = ,244$ ) között. A kapott eredményeket az 1. ábra szemlélteti.

**1. ÁBRA: A MUNKAFÜGGŐSÉG ÉS AZ ÉLETKOR**



**H2: A munkahelyen eltöltött idő**

A kérdőív kitöltése során a válaszadóknak öt előre kialakított válaszlehetőség közül kellett kiválasztani, hogy mióta dolgoznak a jelenlegi munkahelyükön. Ennél a hipotézisnél azt feltételeztük, hogy szignifikáns különbség meglétét sikerül igazolni a munkafüggőség és a munkahelyen eltöltött idő vonatkozásában. A Kruskal-Wallis teszt elvégzése után azonban azt láttuk, hogy ez az előzetes várakozásunk  $H(4, N = 768) = 8,782 p = ,067$  mellett nem nyert igazolást.

**H3: A munkaterületek vizsgálata**

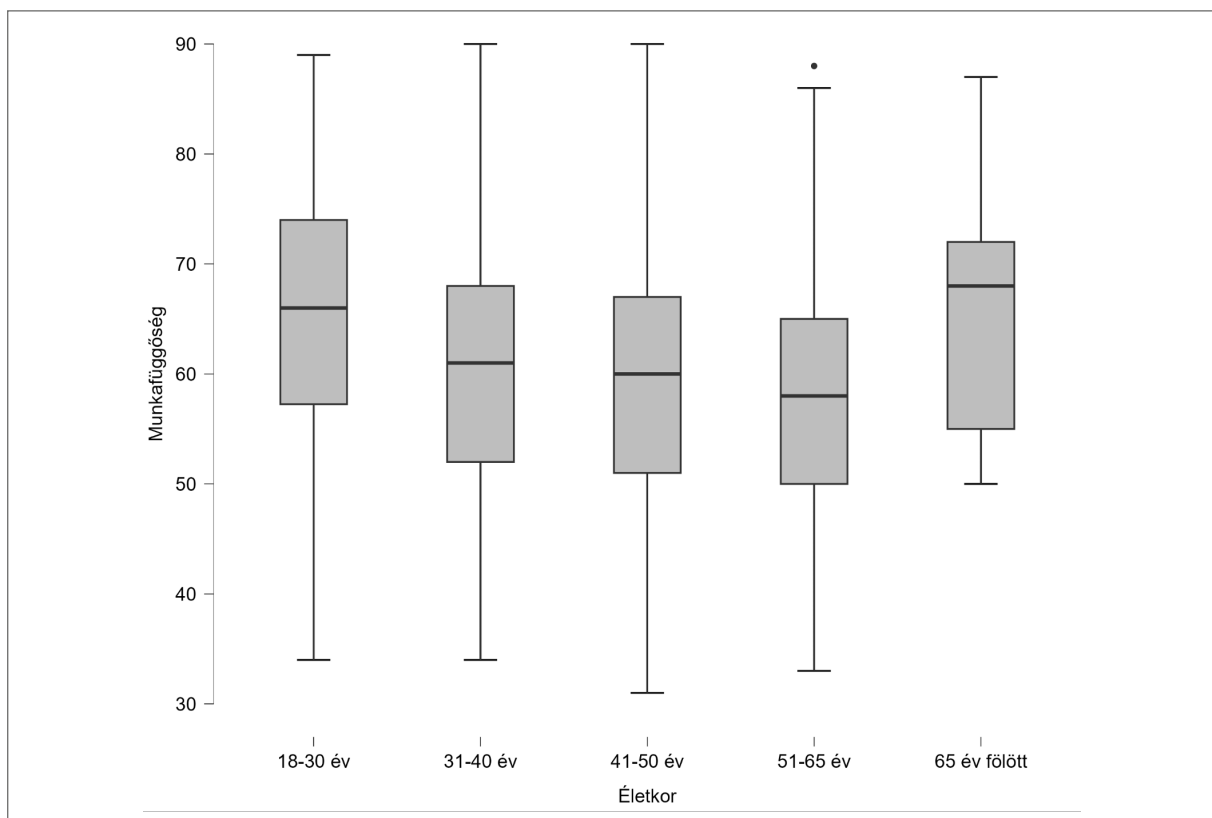
A vizsgálat munkaterületekre vonatkozó részébe az öt legtöbb kitöltővel rendelkező munkaterületet vontunk be. Ennek megfelelően egy új minta jött létre, mely az Államigazgatás/Közigazgatás ( $N= 67$ ), az Egészségügy ( $N= 132$ ), a Szociális ellátás ( $N= 90$ ), a Banki szféra/Pénzügy ( $N= 51$ ), valamint az Oktatás/Pedagógia ( $N= 115$ ) területén dolgozók csoportjait tartalmazza. Azáltal, hogy az eredeti mintát munkaterületek alapján felosztottuk, egy 455 főből álló új minta jött létre, ezért szükséges volt újra elvégezni a normalitás vizsgálatot, melynek eredményeként azt találtuk, hogy bár vannak olyan csoportok, melyek esetében a minta követi a normál eloszlást, vannak olyan csoportok is, melyek esetében nem követi azt – ezért ismét a Kruskal-Wallis próba alkalmazása mellett döntöttünk. A próba elvégzése statisztikailag szignifikáns különbséget igazolt a munkaterületek között  $H(4, N = 455) = 21,189 p = < ,001$  mellett.

Ahogy korábban, úgy most is a vizsgált csoportokon páros bontásban Mann-Whitney próbák sorozatát végeztük Bonferroni-korrekció alkalmazásával, és ezért ennél a hipotézisnél az eredmények az  $\alpha_B = ,005$  szignifikancia szinten kerültek értelmezésre.

A vizsgálat eredményeként szignifikáns különbségek meglétét sikerült feltárni a Banki szféra/Pénzügy – Szociális ellátás ( $U = 1407,5 Z = -3,810 p < ,001 r = ,32$ ) és az Oktatás – Banki szféra/Pénzügy ( $U = 1753 Z = -4,131 p < ,001 r = ,32$ ) munkaterületei között.

Az eredményeket a 2. ábra szemlélteti.

**2. ÁBRA: A MUNKAFÜGGŐSÉG ÉS A MUNKATERÜLETEK**



### **H4a: Szignifikáns különbség van a vezetői és a nem vezetői beosztásban dolgozók között**

A kérdőív demográfiai adatokra vonatkozó része egy kérdésben kitért arra is, hogy azonosítsa a mintában a vezetői, illetve a nem vezetői pozícióban dolgozó személyeket. Ez alapján két újabb felosztás jött létre: a nem vezetők csoportjába 521 fő, míg a vezetői pozícióban dolgozók csoportjába 247 fő került. Ebben a hipotézisben arra voltunk kíváncsiak, hogy sikerül-e szignifikáns különbséget találni a vezetői és nem vezetői beosztásban dolgozók között. Mivel két, egymástól független minta összehasonlításáról van ebben az esetben szó, melyek esetében sem teljesül a normalitás feltétele, így az elemzéshez a Mann-Whitney próba bizonyult helyes választásnak. A teszt lefuttatásának eredményeként  $U = 48311$   $Z = -5,585$   $p < ,001$  (2-tailed)  $r = ,201$  mellett sikerült szignifikáns különbséget feltárni a vezetői ( $Mdn = 63$ ) és nem vezetői beosztásban ( $Mdn = 58$ ) dolgozók csoportjai között.

### **H4b: Szignifikáns különbség van a különböző vezetői pozíciókban dolgozók között**

A vezetői mintában az alsószintű, a középszintű és a felsőszintű vezetők csoportjai különültek el egymástól. A vizsgálatunk során arra is kíváncsiak voltunk, hogy az ő csoportjaik között sikerül-e szignifikáns különbséget feltárni. A Kruskal-Wallis teszt elvégzése után megállapítottuk, hogy Munkafüggőség skálán  $H(2, N = 247) = 5,436$   $p = ,066$  mellett nem sikerült szignifikáns különbség meglétét igazolni a különböző vezetői pozícióban dolgozók között.

### **H5: Szignifikáns különbség van a vizsgált változóiban a férfi és a női felsővezetők között**

Kutatásunk utolsó hipotézisében arra a kérdésre kerestük a választ, hogy van-e statisztikailag szignifikáns különbség a vizsgált mintában jelenlévő női és férfi felsővezetők között. A kérdőívet 62 fő felsővezető töltötte ki: 25 férfi és 37 nő. A felsővezetői minta elemzéséhez ismét a Mann-Whitney próbát használtuk, mely alapján megállapítottuk, hogy  $U = 320$   $Z = -2,047$   $p = ,051$  (2-tailed)  $r = ,259$  mellett nem sikerült szignifikáns különbség meglétét igazolni a női ( $Mdn = 47$ ) és a férfi felsővezetők ( $Mdn = 76$ ) csoportjai között.

## **Következtetések, javaslatok**

Kutatásunkban hat hipotézis volt hivatott a demográfiai sajátosságokat vizsgálni, ezek közül három hipotézis (H1, H3 és H4a) igazolódott, három hipotézist (H2, H4b és H5) pedig el kellett vetni.

Mindezidáig nem esett szó a Munkafüggőség-mintaszinten vett összpontszám-értékéről. A Munkafüggőség skáláról elmondható, hogy relatíve magasan alakultak az átlagpontszámok, a maximális pontszám a skálán 100, az átlag pedig  $M = 60,05$  pont volt. Ezen értéket látva megállapítható, hogy a minta egésze alapvetően a moderáltan munkamániás kategóriába sorolható. A munkafüggőség skálával kapcsolatban úgy gondoljuk, hogy a magas értéke egy általános társadalmi láttelel, mely lehetséges, hogy a munkavállalók széles körében meglévő túlhajszoltságából fakadhat. Ez az eredmény árnyalja a korábbi nemzetközi szakirodalmi eredményeket, amelyek különböző populációkban eltérő munkafüggőségi mintázatokat találtak. Andreassen (2014) kutatásai arra utalnak, hogy a munkafüggőség prevalenciája bizonyos szektorokban magasabb lehet, különösen a vezetői szinteken és bizonyos iparágakban (például mezőgazdaság, építőipar, kommunikáció, tanácsadás, kereskedelem). A jelen kutatás specifikusan a magyar munkaerőpiac sajátosságaira világít rá, hozzájárulva a kulturálisan differenciált munkafüggőségi modellekhez.

Kutatásunk keretei között érdemes lett volna rákérdezni a munkavállalók heti ledolgozott munkórájának számára, illetve arra is, hogy mennyi ebből a kötelező vagy az önként vállalt túlóra. Úgy véljük, hogy ezekkel a plusz információkkal tovább lehetett volna árnyalni a kapott eredményeket.

A korcsoportokra vonatkozó hipotézis (H1) esetében, ha megfigyeljük, az ábrán a munkafüggőség nagyságának csökkenő tendenciája látható az életkor előrehaladásával. A fiatal felnőttek (18-30 év) korcsoportjában a legmagasabb az értéke, majd a többi korcsoportban egyre csökken. A fia-



tal felnőttek szignifikánsabban magas értékeinek talán az lehet az oka, hogy ebben a korcsoportban még erősebbek lehetnek a karrierépítésre és a stabil egzisztencia megteremtésére irányuló törekvések, erős lehet a bizonyítás és elismerés iránti vágy (esetleg kényszer), a szakmai identitás keresésének és meghatározásának a törekvése, melyek külön-külön vagy akár együttesen a magas munkafüggőségi értékeket eredményezhetik. Ez az eredmény összhangban áll azzal az elméleti megközelítéssel, hogy a munkafüggőség gyakran az életkor korai szakaszában a legerősebb (Andreassen et al., 2014), amikor az egyének bizonyítani szeretnének és stabil egzisztenciát kívánnak teremteni maguknak. Mindezek mellett a magyar mintában talált szignifikáns különbségek a korcsoportok között arra utalhatnak, hogy a hazai munkaerőpiacon a fiatalok munkavégzéssel kapcsolatos attitűdje még fokozottabban a teljesítményorientáltságra és versenyhelyzetekre épülhet, ami új megvilágításba helyezheti a munkafüggőségi érték alakulásának életkori dinamikáját.

A munkahelyen eltöltött idő hatását vizsgáló (H2) hipotézis az előzetes várakozásunknak ellentmondva nem igazolta, hogy szignifikáns hatása lenne az adott munkahelyen ledolgozott éveknek a munkafüggőségre. Az ok talán abban keresendő, hogy a vizsgált konstruktum állandó személyiségvonásként is felfogható. Valakiben vagy megvan a hajlam a munkafüggőségre, vagy nem, és erre a munkahelyen eltöltött idő nem feltétlenül tud hatással lenni.

Ahogy azt fentebb már említettük, a kérdőívet kitöltők mintájára általánosan igaz, hogy a Munkafüggőség skálán elért eredményeik a moderált és az erősen munkamániás kategóriákban összegződnek. A munkaterületekre vonatkozó vizsgálat során a banki és pénzügyi területen dolgozók emelkednek ki, bár az államigazgatás és az egészségügy területén dolgozók eredményei is magasnak tekinthetők. Hatással lehetnek a munkafüggőség jelenlétére a hosszú munkaórák és a magas teljesítményelvárások, a versenyszellem és az ehhez kapcsolódó folyamatos hajtásra és maximalizmusra való igények és törekvések is. Korábbi szakirodalmi források (Andreassen, 2014) már utaltak arra, hogy a munkafüggőség bizonyos iparágakban hangsúlyosabb lehet. A jelen kutatásunk statisztikailag szignifikáns eltéréseket talált a munkaterületek között, különösen a banki/pénzügyi szektor és az oktatás, valamint a szociális ellátás területei között. Sahar és Wakar (2014) banki és telekommunikációval foglalkozó szakemberek vizsgálata során a banki dolgozók esetében szintén szignifikánsan magasabb munkafüggőségi értékeket talált.

Az általunk kapott eredmény hozzájárulással lehet ahhoz a továbbgondolásra érdemes kutatási kérdéshez, hogy mely iparágakban lehet fokozottabb a munkafüggőség kockázata és milyen tényezők játszanak ebben szerepet (pl. hosszú munkaórák, teljesítménykényszer, presztízszorientált munkakörnyezet). A kapott eredmény továbbá rámutathat arra is, hogy bizonyos szakmákban (pl. pénzügyi terület, oktatás) a munkafüggőség kialakulása és fennmaradása nemcsak egyéni pszichológiai tényezőkön, hanem szervezeti és iparági sajátosságokon, akár elvárásokon is alapulhat.

A negyedik hipotézis alátámasztotta, hogy a vezetők körében magasabb a munkafüggőség értéke, ami megerősíti Özsoy (2018) megállapításait arról, hogy a vezetői felelősségvállalás és az állandó teljesítménykényszer hajlamosíthat a munkafüggőség kialakulására. Ugyanakkor az az eredmény, hogy a különböző vezetői szintek között nem mutatkozott szignifikáns eltérés, arra utalhat, hogy a vezetői pozíciók elérése önmagában már egy hajlamot mutathat a személyiség struktúrájában belül a munkafüggőségre, és nem feltétlenül a vezetői ranglétra magasabb szintjei fokozzák azt tovább. A vezetők magasabb értékeinek oka lehet továbbá, hogy a vezetői pozíciók megszerzéséhez és megtartásához szükséges lehet -- az esetleges hatalmi harcok kialakulása miatt -- a versengő attitűd, mely szintén a deviancia irányába mozdíthatja a viselkedést. Ezenkívül elképzelhetőnek tartjuk azt is, hogy egyes szervezetek felerősíthetik és esetlegesen tolerálhatják a deviáns viselkedési megnyilvánulásokat, különösen abban az esetben, ha ezek a viselkedések rövid távon kifejezetten előnyösek lehetnek a szervezet számára. Mindezek mellett arról sem szabad megfeledkezni, hogy a vezetői pozíciók eleve vonzhatják azokat a személyiségtípusokat, akik a hatalom megszerzése és megtartása érdekében hajlamosabbak lehetnek az olyan viselkedésmódok alkalmazására,

melyek az általánosan elfogadott munkavállalói viselkedéseken túlmutatnak. Ezen okok állhatnak annak a hátterében is, hogy a különböző vezetői pozíciókban dolgozók csoportjai között vizsgálatunk nem tárt fel statisztikailag szignifikáns különbséget.

A férfi és női felsővezetőkre vonatkozó hipotézis (H5) esetében a Munkafüggőség Skálán jelenleg nem mutatkozott szignifikáns különbség a nemek között. Ez ellentmond egyes korábbi tanulmányoknak melyek a nemek közti különbségek meglétét azonosították. Ilyen például Dudek és Szpitalak (2019) kutatása, akik a nők esetében találtak magasabb munkafüggőség értéket, míg Spytka (2024) a vezetők között meglévő általánosan magas érték meglétét azonosította és kiemelte, hogy a nők hajlama a munkára fixálódásra kifejezetten erős. Ezekkel az eredményekkel szemben, a mi kutatásunk eredményével összhangban Ölçer (2005) kutatása során nem talált szignifikáns különbséget a nemek között.

Mint volt már szó róla, a kutatás eredményei alapján a vizsgált minta közepesen magas munkafüggőségi szintet mutat. Az egyéni és a szervezeti szinten is alkalmazható intervenciók lehetőségei a munkafüggőség multifaktoriális jellegéből indulhatnak ki. Az egyén szintjén a probléma felismerése és tudatosítása, ezzel kapcsolatosan az önismeret fejlesztése, a munka-magánélet egyensúlyának optimalizálása, különféle stresszkezelési technikák (pl. autogén tréning, progresszív relaxáció) elsajátítása, és a személyes határok kijelölésének képessége lehet kulcsfontosságú. Szervezeti szinten az egészséges munkahelyi kultúra kialakítása, a kiegyensúlyozott munkaterhelés biztosítása és a különféle tréningprogramok szervezése járulhat hozzá a munkafüggőség mértékének csökkentéséhez. Érdemes lehet a teljesítményelvárásokat felülvizsgálni és újragondolni, mert elképzelhető, hogy egyes esetekben a munkafüggőség kifejezetten a teljesítményorientált szervezeti kultúrából, valamint az adott munkakörök sajátosságaiból is fakadhat.

Kutatásunk korlátaiként meg kell említeni, hogy a kitöltők konkrét munkakörei nem, csak a munkaterületek ismertek, így a kutatással csak általános képet kaptunk a munkaterületek tendenciáiról. Az eredményeket látva érdemes lett volna rákérdezni a heti munkaórák és a túlórák nagyságára is, ezzel tovább lehetett volna árnyalni a kapott eredményeket. A korlátok között kell megemlíteni az önbevallás kérdőívek problematikáit is.

Lehetséges jövőbeli kutatási irányként az egyén oldaláról a munkafüggőség és a kiégés, a munkahelyi vagy az általánosan észlelt stressz, a megküzdési módok és a motiváció, valamint a munkafüggőség más személyiségpszichológiai konstruktumokkal való kapcsolatát javasoljuk. Szervezeti oldalról a különböző iparágak és szervezeti kultúrák összehasonlítását, a vezetői szerep és a technológiai fejlődés hatásának vizsgálatát, a munkafüggőség és a szervezeti teljesítmény közötti kapcsolat vizsgálatát, valamint a munkafüggőség prevenciójára és kezelésére irányuló programok sikerességének és hatékonyságának vizsgálatát jelöljük meg.

### Összefoglalás

A kutatásunk kezdetén azt a célt tűztük ki, hogy a magyar munkavállalók minél szélesebb körében feltérképezzük a munkafüggőség konstruktumának jelenlétét és jelenlétének mértékét. A vizsgálatunk során számos korosztályi csoport és munkaterület vizsgálatát végeztük el, illetve kitértünk a vezetői pozícióban dolgozók munkafüggőségi értékeinek feltárására is. Előzetesen megfogalmazott hipotéziseink közül három igazolódott, hármat pedig el kellett vetni. Statisztikailag szignifikáns különbség meglétét sikerült igazolni a különböző korcsoportok, a munkaterületek és a vezetői/nem vezetői beosztásban dolgozók csoportjai között; azonban a munkahelyen eltöltött idő, a különböző vezetői pozíciók, valamint a férfi és a női felsővezetők csoportjai között nem sikerült szignifikáns különbség meglétét azonosítani.

Reméljük, hogy vizsgálatunkkal hozzájárulással lehetünk a téma hazai szakirodalmának gyarapításához.

**Irodalomjegyzék**

- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: an overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1-11. DOI: [10.1556/JBA.2.2013.017](https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017)
- 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), e102446. DOI: [10.1371/journal.pone.0102446](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102446)
- Arsezen, P. (2017). Turizmde işkoliklik davranışı, iş tatmini ile işletme performansı arasındaki ilişkinin analizi ve örgüte duygusal bağlılığın aracı rolü: Antalya'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki yöneticiler örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5), 211-227. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klujfeas/issue/32183/367317>
- Bayraktaroğlu, S., & Dosaliyeva, D. (2016). İşkoliklik örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 9-28. <http://busbed.bingol.edu.tr/tr/download/article-file/438732>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U)
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic*. New York: AMACOM, American Management Association. ISBN 978-0814455494
- Demetrovics Zs., & Kun, B. (2021). Munkafüggőség. In: Demetrovics Zs., & Kun B. (Szerk.) *Addiktológia IV*. Akadémiai Kiadó, Budapest. ISBN 978 963 454 679 5. [https://mersz.hu/dokumentum/m846aaaiv\\_\\_162/](https://mersz.hu/dokumentum/m846aaaiv__162/)
- Dudek, I. & Szpitalak, M. (2019). Gender differences regarding workaholism and work-related variables. *Studia Humanistyczne AGH*, 18(4), 59-76. DOI: [10.7494/human.2019.18.4.59](https://doi.org/10.7494/human.2019.18.4.59)
- Garson, B. (2005). Work addiction in the age of information technology: an analysis. *IIMB Management Review*, 17(1), 15-21. <https://www.scribd.com/document/475176145/workaddiction-docx>
- Kun B., Urbán R., Maráz A., & Demetrovics Zs. (2020). A Munkafüggőség Rizikója Teszt (Work Addiction Risk Test, WART). In: *Kérdőíves módszerek a klinikai- és egészségpszichológiai kutatásban és gyakorlatában*. Medicina Kiadó, Budapest. ISBN 978 963 226 789 0
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211-222. DOI:[10.2478/ppb-2014-0027](https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0027)
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 180-187. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1987.tb00912.x>
- Oates, W. E. (1968). On being a workaholic: a serious jest. *Pastoral Psychology*, 19, 16-20. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF01785472>
- Özsoy, E. (2018). Comparing the Workaholism level of managers and non-managers, *BMIJ*, 6(4), 806-821. DOI: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i4.294>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Robinson, B. E. (2014). *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. NYU Press. ISBN 978-0814789230
- Sahar, W., & Waqar, S. (2014). Workaholism and Psychological Well-Being among Employees of Banking and Telecom Sector. *Case Studies Journal*, 3(10), 12-29. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2875272](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2875272)
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. DOI:[10.1177/001872679705000304](https://doi.org/10.1177/001872679705000304)
- Serçeoğlu, N., & Selçuk, G. N. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi: TRA1 Bölgesinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 3(1), 39-55. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/230014>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. DOI: [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15)

- Spytska, L. (2024). Manifestations of Paranoid Personality in Workaholic Middle Managers. *The Journal of nervous and mental disease*, 212(9), 493-499. DOI: <https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000001797>
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 104-127. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/235599>
- Thomas, W. H. NG, 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. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Thomas, J. (2012). Don't Let Work Overshadow Real Life. *Conference & Incentive Travel*, 1112(18).
- Woititz, J. G. (1987). *Home away from home*. Pompano Beach, FL: Health Communications. ISBN 0932194389
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Demografik faktörlere göre işkolik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 512-525. DOI: <https://doi.org/10.17755/esosder.59528>
- Zincirkıran, M., & Mete, M. (2014). İşkoliklik iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 51(590), 103-114. [https://www.researchgate.net/publication/272161905\\_Iskoliklik\\_Is-Aile\\_Catismasi\\_Iliskisinin\\_Yapisal\\_Esitlik\\_Modeli\\_ile\\_Incelenmesi\\_Saglik\\_Isletmelerinde\\_Bir\\_Uygulama](https://www.researchgate.net/publication/272161905_Iskoliklik_Is-Aile_Catismasi_Iliskisinin_Yapisal_Esitlik_Modeli_ile_Incelenmesi_Saglik_Isletmelerinde_Bir_Uygulama)