

# VZTAH MEZI DIMENZEMI ŠKÁLY WORKOHOLISMU A POČTEM ODPRACOVANÝCH HODIN

## **Teoretické ukotvení**

Workoholismus je nejčastěji popisován jako nadměrné a nutkavé pracovní chování, které je spojeno s vnitřním tlakem pracovat a obtížemi s odpoutáním se od pracovních aktivit (Oates, 1971; Schaufeli et al., 2008). Současné přístupy však upozorňují, že zvýšené pracovní nasazení nemusí mít vždy negativní charakter, ale může být spojeno i s pozitivním vztahem k práci a vnitřní motivací (Schaufeli et al., 2002).

V tomto kontextu se rozlišují různé dimenze pracovního chování, které odrážejí odlišné psychologické procesy. Některé z těchto dimenzí souvisejí s vnitřní motivací, energií a zaujetím při práci, zatímco jiné odrážejí vnímané pracovní nároky a pocit zahlcení. Tyto dimenze společně utvářejí vztah jedince k práci a jeho pracovní chování (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli et al., 2002).

Důležité je přitom rozlišovat mezi tím, jak jedinec práci prožívá, a tím, jak se skutečně chová. Subjektivní prožívání pracovních nároků nemusí nutně odpovídat reálnému množství času věnovaného práci. Vztah mezi psychologickými charakteristikami práce a časovou investicí do pracovních aktivit proto nemusí být jednoznačný a může se lišit v závislosti na povaze jednotlivých dimenzí (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli et al., 2008).

Cílem této práce bylo analyzovat faktory související s počtem odpracovaných hodin za týden. Pozornost byla zaměřena zejména na roli dimenzí pracovního chování, konkrétně pracovního nadšení a pracovní vyčípanosti, které byly měřeny pomocí škály workoholismu vytvořené v rámci předmětu Psychometrika 1.

## **Analýza dat**

Pro tuto práci byla použita data získaná pro účely předmětu Psychometrika 1 (Workoholismus). Data obsahují informace o hrubých skórech na subškálách pracovního nadšení a pracovní vyčípanosti, počet hodin strávených prací za týden a také věk a pohlaví respondentů. Soubor tvořilo 294 respondentů, z toho bylo 250 žen a 44 mužů. U 11 respondentů byla uvedena informace o počtu hodin trávených prací v určitém rozmezí (např. 40-50). V těchto případech bylo rozmezí upraveno na střední hodnotu tohoto rozmezí, aby bylo možné provést analýzu. Analýza dat byla provedena pomocí vícenásobné lineární regrese v programu

Statistica. Jedná se o statistický model, který umožňuje vyjádřit vztah mezi proměnnými a použít ho k předpovídání hodnot jedné proměnné na základě hodnot jiných proměnných.

## Lineární regresní model

Do modelu byly zařazeny následující proměnné:

**Závislá proměnná:** Počet hodin strávených prací za týden

**Regresory:** Pracovní nadšení, pracovní vytíženost

**Kovariáty:** Věk, pohlaví

→ V lineárním modelu je kovariát zahrnuta jako doplňující vstupní proměnná společně s hlavním regresorem, s cílem zpřesnit odhad vztahů a zvýšit vysvětlující schopnost modelu.

## Výsledky

Model byl statisticky významný ( $F(4, 289) = 20,639$ ,  $p < 0,001$ ) a vysvětloval 22,2 % rozptylu ( $R^2 = 0,222$ ; upravené  $R^2 = 0,211$ ). Lze tedy říci, že zvolené proměnné vysvětlují přibližně 21,1 % variability počtu odpracovaných hodin. Hodnoty jednotlivých regresorů jsou uvedeny v Tabulce č. 1.

**Tabulka č. 1**

Regresor	Regresní koeficient	t statistika	p-hodnota
Pracovní nadšení	1,373	5,893	0,000
Pracovní vytíženost	0,544	1,923	0,055
Věk	0,489	4,859	0,000
Pohlaví	-0,697	-0,325	0,746

Statisticky významným regresorem se ukázala škála pracovního nadšení. Se zvyšujícím se skóre na této škále roste i počet odpracovaných hodin. Konkrétně lze výsledek interpretovat tak, že při zvýšení skóru o jednu jednotku se počet odpracovaných hodin v průměru zvýší přibližně o 1,37 hodiny. Dále se jako statisticky významný regresor ukázal věk, přičemž s rostoucím věkem dochází ke zvyšování počtu odpracovaných hodin. Naopak pohlaví ani škála pracovní vytíženosti se v tomto modelu neukázaly jako statisticky významné.

Na Grafu č. 1 je znázorněn vztah mezi pracovním nadšením a počtem odpracovaných hodin. Z grafu je patrný pozitivní trend, kdy se s rostoucím pracovním nadšením zvyšuje i počet odpracovaných hodin. Zároveň je zřejmá variabilita dat, což naznačuje, že vztah není zcela jednoznačný.

**Graf č. 1**



Zjištěné výsledky jsou v souladu s teoretickými přístupy k workoholismu, které rozlišují mezi různými motivačními složkami pracovního chování. Významný vliv pracovního nadšení na počet odpracovaných hodin naznačuje, že jedinci, kteří vykazují vyšší míru vnitřní motivace a angažovanosti, mají tendenci trávit prací více času. Tento výsledek je v souladu s teoretickými přístupy, které zdůrazňují roli vnitřní motivace a pozitivního vztahu k práci. Naopak skutečnost, že škála pracovní vyčerpání nebyla statisticky významným prediktorem, může naznačovat, že samotný subjektivní pocit zahlcení prací nemusí nutně vést k vyššímu počtu odpracovaných hodin. Tento výsledek podporuje představu, že kvantita odpracovaného času není dána pouze vnějšími požadavky, ale spíše vnitřní motivací jedince.

Významný vliv věku může odrážet rozdíly v pracovních návycích či životní fázi, kdy starší jedinci mohou mít stabilnější pracovní režim nebo vyšší pracovní závazky. Naopak absence vlivu pohlaví naznačuje, že v rámci tohoto souboru nejsou rozdíly v pracovním zatížení mezi muži a ženami výrazné.

Data a další informace o této zprávě jsou dostupné na adrese <https://dostal.vyzkum-psychologie.cz/stat4?i=710>.

## LITERATURA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2002). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture* (pp. 203–226). Emerald.