

# Ar atsidavimą darbui skatinanti organizacija gali būti vyrų ir moterų darboholizmo prielaida?

MODESTA MORKEVIČIŪTĖ, AUKSĖ ENDRIULAITIENĖ

Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto Psichologijos katedra, Jonavos g. 66, 44191 Kaunas, Lietuva  
El. paštas: modesta.morkeviciute@vdu.lt; aukse.endriulaitiene@vdu.lt

---

Mokslinėje literatūroje randama prieštaringos informacijos apie tai, kokią reikšmę sąsajai tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo turi darbuotojų lytis. Dalis autorių tvirtina, kad atsidavimą darbui skatinančios organizacijos siejasi su labiau išreikštu vyrų darboholizmu. Kiti teigia, kad dirbant tokiose organizacijose darboholizmo vystymosi rizika didesnė moterims. Prieštaringi rezultatai ir mokslinės informacijos trūkumas neleidžia formuluoti galutinių išvadų. Klausimai apie vyrų ir moterų darboholizmo vystymąsi atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose lieka neatsakyti. Todėl šio tyrimo tikslas – nustatyti darbuotojų lyties reikšmę ryšiui tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo. Tyrime dalyvavo 964 darbuotojai (514 moterų ir 450 vyrų), dirbantys įvairiose Lietuvoje veikiančiose organizacijose. Darboholizmas vertintas pagal DUWAS-10 skalę (Schaufeli et al. 2009). Siekiant įvertinti subjektyvų suvokimą, ar organizacija darbuotojus skatina telktis vien darbui, ar yra linkusi palaikyti taip pat ir darbuotojų įsipareigojimus šeimai, naudotas T. D. Allen (2001) pasiūlytas klausimynas. Tyrime kelta prielaida, kad teigiamas ryšys tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo yra stipresnis moterims. Kelta prielaida patvirtinta. Rezultatai rodo, kad darbuotojų lytis yra ta asmeninė charakteristika, nuo kurios priklauso, kaip asmuo suvoks jį supančią darbovietės aplinką ir reaguos į spaudimą visas jėgas bei laiką skirti darbui.

**Raktažodžiai:** darboholizmas, atsidavimą darbui skatinanti organizacija, lytis

---

## ĮVADAS

Darbas – tai nuo kasdienybės neatsiejama, materialiniu, socialiniu, psichologiniu požiūriu svarbi veikla (Soroka et al. 2020). Darbas padeda užtikrinti finansinę gerovę, realizuoti save, įgyti statusą, pripažinimą. Todėl nenuostabu, kad visuomenė didelę laiko dalį skiria darbui (Trudel et al. 2021). Kita vertus, įvairiose šalyse daugėja nekontroliuojamo su darbu susijusio elgesio atvejų (Andreassen et al. 2014; Borges et al. 2021; Ravoux et al. 2018). Darbą žmonės sureikšmina perdėtai, todėl jis vis dažniau tampa ne tik svarbių poreikių patenkinimo priemone, bet ir įvairių ligų, susirgimų, rimtų sveikatos problemų priežastimi.

Nekontroliuojamas polinkis dirbti pernelyg daug vadinamas darboholizmu (Schaufeli et al. 2009). Mokslininkai sutinka, kad siekiant mažinti didėjančią darboholizmo mastą reikia suvokti jo veiksmus. Šalia kitų veiksnių (tokių kaip asmeninės darbuotojų savybės, nuostatos, įsitikinimai, augant šeimoje stebėtas tėvų elgesys, vaikystėje prisiimti, išmokti vaidmenys ir kt.) dėmesys atkreipiamas ir į organizacijos, kurioje dirbama, aplinką. Organizacijos stipriai koncentruojasi į darbo rezultatus, o žmogiškieji išteklių padeda jų siekti (Brieger et al. 2020; Engelbrecht et al. 2020), todėl būtent darbovietės sąlygos neretai tampa darboholizmą skatinančiu ir stiprinančiu veiksniu. Mokslininkai sutinka, kad yra tokių darboviečių, kurios pagal taikomas taisykles, kultūrą yra išskirtinai rizikingos darboholizmo formavimuisi (An et al. 2020; Morkevičiūtė, Endriulaitienė 2021a). Tokioms priskiriamos visišką atsidavimą darbui skatinančios organizacijos.

Atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose palaikomi tokie elgesio standartai, pagal kuriuos darbuotojai raginami aukoti asmeninį gyvenimą (šeimą) ir visas jėgas bei laiką skirti darbui (Allen 2001). Tai organizacijos, kuriose vertinami pirmenybę darbui, o ne šeimai teikiantys darbuotojai. Atsidavimą darbui skatinančios organizacijos siekia riboti darbuotojus kitose (ne darbo) srityse, kelia išskirtinai aukštus, kartais nepagrįstus reikalavimus ir darbuotojus apdovanoja tik tuo atveju, jei šie reikalavimai išpildomi (Allen 2001; Engelbrecht et al. 2020).

Ryšį tarp atsidavimą darbui skatinančių organizacijų ir darboholizmo galima aiškinti pagal darbo reikalavimų–išteklių modelį (angl. *job demands-resources model*; JD-R (Demerouti et al. 2001). Remiantis šiuo modeliu, aukštus reikalavimus keliančiose darbovietėse (tokioms priskiriamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos) darbuotojai susiduria su dideliu psichosocialiniu stresu (Bakker, Demerouti 2007). Tai padidina elgesio (pavyzdžiui, ilgo ir intensyvaus darbo), kuris gali padėti įveikti dirbant reikiose organizacijose juntamą stresą, tikimybę (Spagnoli et al. 2020). Taigi, dirbant atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose darboholizmo rizika padidėja dėl to, kad tokios organizacijos sukuria daug ir sunkiai dirbti skatinančias aplinkybes.

Yra mokslininkų, teigiančių, kad dirbant reikiose organizacijose darboholizmas gali išsivystyti bet kuriam asmeniui, nepriklausomai nuo individualių jo charakteristikų (Molino et al. 2016). Remiantis šių autorių pastebėjimais, darbuotojas vaidina pasyvų vaidmenį ir organizacijos palaikomus elgesio standartus bei reikalavimus perima savaime. Kiti autoriai (Aziz, Cunningham 2008; Beiler-May et al. 2017; Burgess et al. 2006) pateikia kitokį požiūrį. Esminis aspektas, lemiantis, ar dirbant tokioje aplinkoje išsivystys darboholizmas, yra subjektyvus darbovietės aplinkos suvokimas. Šiame procese svarbi darbuotojo lytis. Lysis yra vienas svarbiausių veiksnių, reguliuojančių darbuotojo funkcionavimą socialinėje aplinkoje (Blakemore et al. 2009). Tai – santykį su išorine aplinka kontroliuojantis aspektas, formuojantis asmens suvokimą, požiūrį ir vertinimus. Kyla klausimas – kaip vyrų ir moterų darbovietės aplinkos suvokimas veikia darboholizmo vystymąsi?

Šiam klausimui atsakyti skirti tyrimai svarbūs ir teoriniu, ir praktiniu požiūriu. Tokie tyrimai praplėstų žinias apie individualių ir situacinių veiksnių sąveiką numatant darboholizmą, prisidėtų prie aiškesnio darboholizmo, jo vystymosi supratimo, skatintų diskusijas ir nurodytų kryptį tolesnei mokslinei srities plėtotėi. Išsiaiškinus vyrų ir moterų skirtumus suvokiant atsidavimą darbui skatinančią organizaciją ir numatant darboholizmą, būtų sudaromos galimybės specializuotoms darboholizmo prevencijos priemonėms kurti, tikslingiau ir efektyviau taikyti jas praktiškai. Vis dėlto, autoriai šiai temai skyrė per mažai dėmesio. Paprastai

darboholizmo kontekste analizuojami kiti individualūs ir organizacijoms būdingi situaciniai veiksniai. Pavyzdžiui, autorių dažniausiai nagrinėjamos darbuotojų asmeninės savybės (tokios kaip perfekcionizmas (Falco et al. 2020; Spagnoli et al. 2021), organizacijoje patiriamas darbo krūvis (An et al. 2020; Falco et al. 2020; Spagnoli et al. 2020) ir kt. Ankstesnių tyrimų, kuriuose būtų vertinami vyrų ir moterų skirtumai suvokiant atsidavimą darbui skatinančią organizaciją ir numatant darboholizmą, nerasta. Todėl šiuo tyrimu siekta nustatyti darbuotojų lyties reikšmę ryšiui tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo. Toliau šiame darbe sąvokos „atsidavimą darbui skatinanti organizacija“ ir „subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinanti organizacija“ vartojamos kaip sinonimai.

Pagal tyrimų rezultatus lyties reikšmė minėtam ryšiui yra prieštaringa. Pavyzdžiui, visuomenėje tikimasi, kad vyrai bus atsakingi už materialinį šeimos gerbūvį (Aziz, Cunningham 2008; Nakamura, Horimoto 2021). Vyrai daugelyje kultūrų laikomi pagrindiniais šeimos maitintojais. Dėl siekio užtikrinti materialinę šeimą, taip pat asmeninę gerovę, vyrams svarbu prisitaikyti prie reiklios organizacijos aplinkos ir atitikti joje palaikomus standartus (Aziz, Cunningham 2008). Atsižvelgiant į šią perspektyvą, galima manyti, kad dirbant atsidavimą darbui skatinančioje darbovietėje darboholizmo vystymosi tikimybė vyrams yra didesnė. Kita vertus, nors tokia perspektyva atrodo logiška, ji retai patvirtinama moksliniais tyrimais. Remiantis daugumos autorių pastebėjimais, dirbant tokiose organizacijose darboholizmo vystymosi tikimybė turėtų būti didesnė moterims. Taip manoma todėl, kad moterų nervų sistema yra jautresnė negu vyrų (Blakemore et al. 2009; Zagni et al. 2016). Dėl šios priežasties moterys gali stipriau reaguoti į kritiką, kitų nuomonės ir vertinimus. Bijodamos ir nerimaudamos dėl kritikos, moterys labai rūpinasi savo įvaizdžiu, darbo rezultatais ir pasiekimais organizacijoje. Aplinkinių lūkesčių pateisinimas joms tampa prioritetu (Morkevičiūtė, Endriulaitienė 2020). Todėl tikėtina, kad atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose moterys stengsis kuo daugiau laiko ir pastangų skirti darbui. Taip pat moterys, dažniau nei vyrai, save supranta palaikydamos ryšius ir santykius su kitais (Blakemore et al. 2009; Hartman, Barber 2020). Užmegzti ryšiai joms turi išskirtinę reikšmę (Barnett et al. 2021). Todėl moterys ne tik greitai emociškai prisiriša prie darbovietės, tačiau ir skiria daugiau laiko bei pastangų norėdamos joje prisitaikyti, išlikti (Kwesiga, Bell 2004; Morkevičiūtė, Endriulaitienė 2020). Prisitaikyti ir išlikti darbovietėje – tai savo veiksmais atitikti organizacijos filosofiją. Dirbant atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose moterims nelieka kitų išeičių, kaip tik aukotis darbui. Pagaliau, moterys, dažniau nei vyrai, itin reiklias darbovietes suvokia esant mažiau palaikančiomis (Chen et al. 2008; Deepak 2021). Nors jaučiama palaikymo stoka gali sukelti neigiamų išgyvenimų ir slopinti bet kokią asmens iniciatyvą, vis dėlto, remiantis naujausiu tyrimų duomenimis (Sadinovna 2021), dirbdamos reiklioje organizacijoje, moterys vis dažniau renkasi aktyvų atsaką. Reikli darbovietės aplinka moterims gali tapti reikšmingu postūmiu aktyviau dalyvauti organizacijos veikloje, siekti atsakingų pareigų, įsitvirtinti lyderiaujančiose pozicijose (Nakamura, Horimoto 2021; Sadinovna 2021). Tokios iniciatyvos reikalauja daug pastangų ir yra sunkiai įgyvendinamos be išskirtinio atsidavimo darbui, o daug ir sunkiai dirbdamos moterys tampa pažeidžiamos darboholizmo vystymuisi.

Taigi, apžvelgus ankstesnių tyrimų rezultatus ir remiantis daugumos autorių pastebėjimais, suformuluota prielaida:

1) Teigiamas ryšys tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo yra stipresnis moterų negu vyrų grupėje.

## TYRIMO METODIKA

Tyrimas vykdytas 2021 m. vasario–balandžio mėnesiais. Jame dalyvavo 964 darbuotojai (514 moterų ir 450 vyrų), dirbantys įvairiose Lietuvoje veikiančiose organizacijose (pavyzdžiui, viešojo sektoriaus švietimo, gydymo įstaigose, įvairiose privataus sektoriaus verslo organizacijose). Jauniausiam tyrimo dalyviui buvo 18 metų; vyriausiam – 69 metai (vidutinis dalyvių amžius – 32,58 m.; standartinis nuokrypis – 10,72). Tyrimo dalyviai esamoje darbovietėje vidutiniškai dirbo 6,36 m. (standartinis nuokrypis – 7,98). Dauguma tyrime dalyvavusių darbuotojų (776) nurodė turintys aukštąjį išsilavinimą. Jo neturintys nurodė 188 tyrimo dalyviai. Didesnė dalis tyrimo dalyvių (762) nurodė nepilnamečių vaikų neturintys. Nepilnamečių vaikų turėjo 202 tyrimo dalyviai (Morkevičiūtė, Endriulaitienė 2021b).

Užpildyti tyrimui skirtą klausimyną dalyviai buvo kviečiami keletu skirtingų būdų. Dažniausiai – kreipiantis į patogiuoju principu atrinktas organizacijas. Elektroniniu paštu organizacijoms siūstas dalyvauti tyrime kviečiantis laiškas ir išsami tyrimo informacija. Dalyvauti sutikusioms organizacijoms siūsta internetinė klausimyno nuoroda su prašymu ją persiūsti darbuotojams.

Prieš pildydami internetinį klausimyną dalyviai susipažino su informuoto asmens sutikimo forma. Informuoto sutikimo formoje dalyviai supažindinti su tyrimo tikslu, tyrimo anonimiškumu, konfidencialumo principais. Dalyviai informuoti apie numatomus duomenų apdorojimo, pateikimo, viešinimo būdus ir kt. Tyrimo anketa pateikta tik su informuotu sutikimu susipažinusiems ir sutikimą dalyvauti tyrime pateikusiems dalyviams. Darbuotojai tyrime dalyvavo savanoriškai; tyrimo dalyviams skatinti nebuvo taikytos jokios materialinės ar kitos priemonės. Atliekant tyrimą laikytasi visų psichologiniams (American Psychological Association 2017) ir sociologiniams (Lietuvos sociologų draugija 2014) tyrimams taikomų etikos reikalavimų.

Klausimyną sudarė trys pagrindinės dalys: 1) darboholizmo klausimynas; 2) subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos klausimynas; 3) socialiniai-demografiniai klausimai. Darboholizmui vertinti skirta skalė į lietuvių kalbą išversta ankstesniuose tyrimuose (Morkevičiūtė et al. 2018). Atsidavimą darbui skatinančios organizacijos klausimyną iš anglų kalbos dvigubo vertimo metodu išvertė šio straipsnio autoriai.

Darboholizmas vertintas naudojant DUWAS-10 skalę (Schaufeli et al. 2009). Skalė sudaryta iš 10 teiginių. Pasitelkiant skalę vertinamas bendras darboholizmo reiškinys ir jo komponentai – polinkis dirbti pernelyg daug ir nekontroliuojamas polinkis dirbti. Polinkis dirbti pernelyg daug reiškia, kad asmuo darbui skiria labai daug laiko. Nektroliuojamas polinkis dirbti reiškia, kad asmuo negali atsiriboti nuo darbo, rūpinasi darbu bei galvoja apie jį net ir ne darbo metu (Schaufeli et al. 2009). Poskalių teiginių pavyzdžiai atitinkamai yra: „Daugiau laiko praleidžiu dirbdamas, nei užsiimdamas laisvalaikio veiklomis, pomėgiais ar susitikinėdamas su draugais“ ir „Man sunku atsipalaiduoti, kai nedirbu“. Teiginiai vertinti remiantis Likerto skale, sudaryta iš 4 balų (kai 1 žymėjo atsakymo variantą „(beveik) niekada“, o 4 – atsakymo variantą „(beveik) visada“). Didesnis skalės balų skaičius rodo labiau išreikštą darboholizmą. Polinkio dirbti pernelyg daug poskalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbacho  $\alpha$ ) šiame tyrime – 0,78; nekontroliuojamo polinkio dirbti poskalės Cronbacho  $\alpha$  – 0,82. Bendros darboholizmo skalės Cronbacho  $\alpha$  – 0,86.

Siekiant įvertinti subjektyvų suvokimą apie tai, ar organizacija darbuotojus skatina telktis vien tik darbui, ar yra linkusi palaikyti taip pat ir asmeninį jų gyvenimą (šeimą), naudotas T. D. Alleno (2001) pasiūlytas klausimynas. Klausimyną sudaro 14 teiginių. Skalės teiginio

pavyzdys: „Mano organizacijoje manoma, kad produktyviausi darbuotojai yra tie, kurie pirmenybę teikia darbui, o ne šeimai“. Tyrimo dalyvių prašyta įvertinti, kiek kiekvienas teiginių atspindi organizacijos, kurioje dirbama, filosofiją. Teiginiai vertinti pagal Likerto skalę, sudarytą iš 5 balų (kai 1 žymėjo atsakymo variantą „visiškai nesutinku“, o 5 – atsakymo variantą „visiškai sutinku“). Didėnis klausimyno balų skaičius žymėjo subjektyviai suvokiamą šeimos nepalaikančią organizaciją, kurioje darbuotojai yra skatinami atsiduoti darbui, aukojant įsipareigojimus šeimai (Allen 2001). Bendras skalės Cronbacho  $\alpha$  šiame tyrime – 0,85.

Remiantis ankstesnių tyrimų autorių pastebėjimais (Allen 2001; Kang 2020), atsidavimą darbui skatinančios organizacijos suvokimui ir darboholizmo vystymuisi svarbios reikšmės gali turėti ne tik darbuotojų lytis, bet ir tam tikri kiti socialiniai-demografiniai veiksniai. Todėl papildomai į tyrimą įtraukti tokie kontroliuoti kintamieji kaip vyrų ir moterų amžius, darbo stažas esamoje darbovietėje, išsilavinimas, nepilnamečių vaikų turėjimas.

Remiantis asimetrijos ir eksceso koeficientais, pagrindinių kintamųjų skirstiniai nuo normaliojo skirstinio nėra nukrypę. Todėl grupiniai skirtumai tyrime vertinti taikant Stjudento  $t$  testą nepriklausomoms imtims. Ryšiai tarp kintamųjų apskaičiuoti naudojant dalinę koreliaciją. Tyrimo prielaida tikrinta remiantis moderacinių ryšių analize. Lyties (moderatoriaus) reikšmė ryšiui tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo vertinta naudojant Fisherio  $r$ -to- $z$  kriterijų.

## TYRIMO REZULTATAI

Pirmuoju analizės etapu pagrindiniai tyrimo kintamieji palyginti pagal darbuotojų lytį, amžių, darbo stažą, išsilavinimą, nepilnamečių vaikų turėjimą. Rezultatai pateikti 1 lentelėje.

Nustatyta, kad tiek bendras darboholizmo konstruktas (ir atskiri jo komponentai), tiek subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinanti organizacija statistiškai reikšmingai skiriasi vyrų ir moterų grupėse. Moterys pasižymėjo labiau išreikštu darboholizmu ir organizaciją suvokė kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui.

Pagrindinių tyrimo kintamųjų skirtumai pagal darbuotojų amžių, darbo stažą, išsilavinimą ir nepilnamečių vaikų turėjimą analizuoti skirtingose vyrų ir moterų grupėse. Nustatyta, kad tiek bendras darboholizmo konstruktas (ir atskiri jo komponentai), tiek subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinanti organizacija yra susiję su vyrų amžiumi ir darbo stažu. Vyresni ir ilgiau esamoje darbovietėje dirbantys vyrai pasižymėjo labiau išreikštu darboholizmu ir organizaciją suvokė kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui. Nustatyta, kad darbuotojų vyrų išsilavinimas yra susijęs su subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinančia organizacija. Aukštojo išsilavinimo neturintys vyrai organizaciją suvokė kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui. Nustatyta, kad nepilnamečių vaikų turėjimas susijęs su bendru vyrų darboholizmu ir atskirais jo komponentais. Nepilnamečių vaikų turintiems vyrams buvo labiau būdingas išreikštas darboholizmas.

Analizuojant moterų grupės rezultatus, rasta žymiai mažiau statistiškai reikšmingų skirtumų. Nustatyta, kad moterų amžius ir darbo stažas yra susiję su vienu darboholizmo komponentu (nekontroliuojamu polinkiu dirbti) ir subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinančia organizacija. Jaunesnės ir trumpiau esamoje darbovietėje dirbančios moterys pasižymėjo labiau išreikštu nekontroliuojamu polinkiu dirbti. Vyresnės ir ilgiau esamoje darbovietėje dirbančios moterys organizaciją suvokė kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui.

1 lentelė. Kintamųjų skirtumai pagal socialines-demografines darbuotojų charakteristikas

	Amžius	Darbo stažas	Išsilavinimas	Nepilnamečiai vaikai	Lytis			
Darboho- lizmas (bendras)	Amžiaus grupės	Vyrai M (SD)	Moterys M (SD)	Darbo stažo grupės	Vyrai M (SD)	Moterys M (SD)	Bendra imtis M (SD)	
	Iki 33 metų	20,15*** (5,12)	23,44 (6,25)	Iki 6 metų	20,36*** (5,11)	23,41 (6,32)	23,40 (6,23)	20,95*** (5,62)
Polinkis dirbti pernelyg daug	Daugiau kaip 33 metai	22,26*** (6,16)	22,98 (6,41)	Daugiau kaip 6 metai	22,53*** (6,59)	22,88 (6,26)	22,68 (6,67)	23,27*** (6,30)
	Iki 33 metų	11,26*** (3,23)	12,29 (3,29)	Iki 6 metų	11,39*** (3,15)	12,38 (3,27)	12,56 (3,22)	11,76*** (3,33)
Nekontro- liuojamas polinkis dirbti	Daugiau kaip 33 metai	12,59*** (3,34)	12,73 (3,20)	Daugiau kaip 6 metai	12,77*** (3,59)	12,65 (3,25)	11,95 (3,41)	12,45*** (3,26)
	Iki 33 metų	8,90* (2,81)	11,15** (3,65)	Iki 6 metų	8,97* (2,83)	11,02* (3,75)	10,84 (3,67)	9,19*** (3,10)
Atsidavi- mą darbui skatinanti organi- zacija	Daugiau kaip 33 metai	9,67* (3,50)	10,25** (3,73)	Daugiau kaip 6 metai	9,76* (3,71)	10,24* (3,51)	10,74 (3,85)	10,82*** (3,67)
	Iki 33 metų	34,27** (9,32)	36,57** (9,38)	Iki 6 metų	34,26*** (8,67)	36,96* (9,47)	37,39 (9,31)	35,08*** (8,52)
Pastaba. * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001.	Daugiau kaip 33 metai	36,43** (6,83)	39,05** (8,93)	Daugiau kaip 6 metai	37,30*** (7,73)	38,95* (8,60)	37,83 (9,21)	37,47*** (9,29)
	Iki 33 metų	20,15*** (5,12)	23,44 (6,25)	Iki 6 metų	20,36*** (5,11)	23,41 (6,32)	23,40 (6,23)	20,95*** (5,62)
Nepilna- mečiai vaikai (turi/ neturi)	Taip	23,47*** (5,82)	22,71 (6,76)	Taip	23,47*** (5,82)	22,71 (6,76)	22,71 (6,76)	23,47*** (5,82)
	Ne	20,18*** (5,34)	23,41 (6,19)	Ne	20,18*** (5,34)	23,41 (6,19)	23,41 (6,19)	20,18*** (5,34)
Su aukštoju išsilavinimu	Taip	13,51*** (2,82)	12,31 (3,44)	Taip	13,51*** (2,82)	12,31 (3,44)	12,31 (3,44)	13,51*** (2,82)
	Ne	11,23** (3,30)	12,49 (3,22)	Ne	11,23** (3,30)	12,49 (3,22)	12,49 (3,22)	11,23** (3,30)
Su aukštoju išsilavinimu	Taip	9,96* (3,72)	10,40 (3,83)	Taip	9,96* (3,72)	10,40 (3,83)	10,40 (3,83)	9,96* (3,72)
	Ne	8,95* (2,86)	10,92 (3,67)	Ne	8,95* (2,86)	10,92 (3,67)	10,92 (3,67)	8,95* (2,86)
Su aukštoju išsilavinimu	Taip	35,26 (7,60)	37,48 (9,65)	Taip	35,26 (7,60)	37,48 (9,65)	37,48 (9,65)	35,26 (7,60)
	Ne	35,03 (8,80)	37,46 (9,21)	Ne	35,03 (8,80)	37,46 (9,21)	37,46 (9,21)	35,03 (8,80)

Pastaba. \* p &lt; 0,05 \*\* p &lt; 0,01 \*\*\* p &lt; 0,001.

Ryšiams tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo nustatyti taikyta dalinė koreliacija, kontroliuojant darbuotojų amžiaus, darbo stažo, išsilavinimo ir nepilnamečių vaikų turėjimo veiksnius. Šių socialinių-demografinių veiksnių kontrolė taikyta atsižvelgiant į pirmuoju analizės etapu gautus statistškai reikšmingus rezultatus. Korelacinių ryšių rezultatai vyrų ir moterų grupėse pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė. Dalinės koreliacijos rezultatai vyrų ir moterų grupėse

	1	2	3	4	5	6
1. Darboholizmas (bendras) [vyrų]						
2. Darboholizmas (bendras) [moterų]						
3. Polinkis dirbti pernelyg daug [vyrų]	0,87***					
4. Polinkis dirbti pernelyg daug [moterų]		0,89***				
5. Nekontroliuojamas polinkis dirbti [vyrų]	0,86***		0,51***			
6. Nekontroliuojamas polinkis dirbti [moterų]		0,92***		0,65***		
7. Atsidavimą darbui skatinanti organizacija [vyrų]	0,13**		0,06		0,16***	
8. Atsidavimą darbui skatinanti organizacija [moterų]		0,28***		0,26***		0,26***

Pastaba. \*  $p < 0,05$  \*\*  $p < 0,01$  \*\*\*  $p < 0,001$ .

Nustatyta, kad moterų grupėje bendras darboholizmo konstruktas (ir abu jo komponentai) yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinančia organizacija. Kuo moterų organizaciją suvokia kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui, tuo jų bendro darboholizmo, nekontroliuojamo polinkio dirbti ir polinkio dirbti pernelyg daug įverčiai yra aukštesni. Vyrų grupėje gauti panašūs rezultatai. Tačiau vyrų grupėje subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinanti organizacija nebuvo susijusi su polinkiu dirbti pernelyg daug.

Moderacinių ryšių rezultatai, išanalizavus darbuotojų lyties (kaip moderatoriaus) reikšmę ryšiui tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo, pateikti 3 lentelėje. Atliekant moderacinių ryšių analizę kontroliuoti darbuotojų

3 lentelė. Moderacinių ryšių rezultatai

	Lytis	N	r	Z
Atsidavimą darbui skatinanti organizacija ir darboholizmas (bendras)	Vyrų	450	0,13	-2,52**
	Moterų	514	0,28	
Atsidavimą darbui skatinanti organizacija ir polinkis dirbti pernelyg daug	Vyrų	450	0,06	-3,05***
	Moterų	514	0,26	
Atsidavimą darbui skatinanti organizacija ir nekontroliuojamas polinkis dirbti	Vyrų	450	0,16	-1,66*
	Moterų	514	0,26	

Pastaba. \*  $p < 0,05$  \*\*  $p < 0,01$  \*\*\*  $p < 0,001$ ; N – imties dydis; r – koreliacijos koeficientas; Z – Z balas (koreliacijos koeficientų palyginimo rezultatas).



amžiaus, darbo stažo, išsilavinimo, nepilnamečių vaikų turėjimo veiksniai. Šių socialinių-demografinių veiksnių kontrolė taikyta atsižvelgiant į pirmuoju analizės etapu gautus statistiškai reikšmingus rezultatus.

Nustatyta (žr. 3 lentelę), kad darbuotojų lytis yra statistiškai reikšmingas subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir bendro darboholizmo konstrukto ryšio moderatorius. Teigiamas ryšys tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir bendro darboholizmo yra stipresnis moterų grupėje palyginti su vyrais. Tokie patys rezultatai gauti ir tikrinant moderacinę darbuotojų lyties reikšmę ryšiu tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir atskirų darboholizmo komponentų.

## IŠVADOS IR DISKUSINIAI ASPEKTAI

Dėl augančio darboholizmo masto (Borges et al. 2021; Ravoux et al. 2018) ir sukeliama negiamų pasekmių (Clark et al. 2016) mokslininkai intensyviai domisi šį reiškinį galinčiais sukelti veiksniais. Vis dėlto, tam tikrų individualių (tokių kaip darbuotojų lytis) ir situacinių veiksnių (tokių kaip reikli, atsidavimą darbui skatinanti organizacijos aplinka) sąveika numatant darboholizmą netyrinėta. Dėl prieštaringų ankstesnių tyrimų rezultatų ir mokslinės informacijos stokos, šiame darbe nagrinėta darbuotojų lyties reikšmė ryšiu tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo.

Tyrime kelta prielaida, kad teigiamas ryšys tarp subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo yra stipresnis moterims. Prielaida tyrimu patvirtinta. Nustatyta, kad teigiama subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo sąsaja yra stipresnė moterims negu vyrams. Mokslininkų teigimu, viena vertus, jei dirbdamas reikloje organizacijoje asmuo sugeba psichologiškai atsiritoti, darboholizmo vystymosi tikimybė gali sumažėti (Atroszko, Atroszko 2020; Molino et al. 2016). Atsiritojęs darbuotojas organizaciją supranta kitaip, neperima aukštų lūkesčių, nesistengia bet kokia kaina išpildyti jam keliamų reikalavimų, dirba normaliu tempu, neviršydamas darbo valandų, skiria laiko poilsiui ir kitiems įsipareigojimams. Kita vertus, dažniausiai psichologiškai atsiritoti reikloje darbovietėse sugeba vyrai (Blakemore et al. 2009). Moterys yra jautresnės socialinei-psichologinei organizacijos aplinkai. Jos stipriau reaguoja į kolegų ir vadovybės kritiką, nuomones ir vertinimus (Aziz, Cunningham 2008; Morkevičiūtė, Endriulaitienė 2020). Stengiantis prisitaikyti, išvengti nepalankių vertinimų, įsitvirtinti organizacijoje ir įgyti pripažinimą, moterims tenka visas savo jėgas ir laiką skirti darbui. Todėl, kaip nustatyta šiuo tyrimu, reikli organizacijos aplinka yra žymiai rizikingesnė moterų ydingų darbinių įpročių formavimuisi.

Gauti rezultatai papildo jau turimas mokslines srities žinias ir patvirtina, kad darbuotojų lytis yra ta asmeninė charakteristika, nuo kurios priklauso, kaip asmuo suvoks jį supančią darbovietės aplinką ir reaguos į spaudimą atsiduoti darbui. Atliktas tyrimas suteikia kryptį tolesniems tyrimams, – siekiant geriau suprasti darboholizmo kilmę, būsimuose tyrimuose rekomenduojama vertinti ne tik darboholizmo kontekste neretai nagrinėjamą reiklų organizacijos aplinką, bet ir įvertinti tam tikras individualias darbuotojų charakteristikas. Atliktas tyrimas svarbus ir praktiniu požiūriu. Organizacijose dirbantiems žmogiškųjų išteklių specialistams, taip pat vadovams rekomenduojama pirmiausia įvertinti neigiamas reiklios organizacijos sukeltas pasekmes ir imtis priemonių kuriant darbuotojų psichosocialinei gerovei palankesnę darbovietės aplinką. Atsižvelgiant į šiuo tyrimu gautus rezultatus, darbuotojoms moterims atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose reikėtų skirti papildomą dėmesį.



Pavyzdžiui, per specialius mokymus, seminarus darbuotojos galėtų būti supažindinamos su darboholizmo vystymosi riziką galinčiomis sumažinti reagavimo į reiklų organizacijos aplinką strategijomis, mokomos efektyvių darbovietėje patiriamo streso ir įtampos įveikos būdų.

Vis dėlto, šis tyrimas turi keletą trūkumų. Pirma, tai – koreliacinis skerspjūvio tyrimas. Šis metodas neleidžia įvertinti kintamųjų priežastinių ryšių. Antra, tyrime nebuvo naudotos objektyvios matavimo priemonės. Tyrimo metu galėjo išryškėti socialinio pageidaujamo tendencija (t. y. tyrimo dalyvių atsakinėjimas socialiai pageidaujamu būdu), kuri kelia grėsmę rezultatų patikimumui. Pagaliau, kadangi respondentų imtis buvo sudaryta patogiuoju principu, tyrimo rezultatų negalima apibendrintai taikyti visos Lietuvos organizacijų darbuotojams. Taigi, nustatytiems ryšiams patvirtinti rekomenduojama atlikti daugiau išsamesnių, kitokio metodinio pagrindo tyrimų (pavyzdžiui, tęstinių tyrimų taikant tikimybinę atranką, taip pat tyrimų, kuriuose duomenys būtų renkami iš skirtingų šaltinių (pavyzdžiui, vadovų, kolegų) ir kt.).

Gauta 2021 08 04

Priimta 2022 05 11

## Literatūra

1. Allen, T. D. 2001. 'Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions', *Journal of Vocational Behavior* 58(3): 414–435.
2. American Psychological Association. 2017. *APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. The Institute.
3. An, Y.; Sun, X.; Wang, K.; Shi, H.; Liu, Z.; Zhu, Y.; Luo, F. 2020. 'Core Self-evaluations Associated with Workaholism: The Mediating Role of Perceived Job Demands', *Personnel Review* 50(1): 303–318.
4. 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.
5. Atroszko, P. A.; Atroszko, B. 2020. 'The Costs of Work-addicted Managers in Organizations: Towards Integrating Clinical and Organizational Frameworks', *Amfiteatru Economic* 22(14): 1265–1282.
6. Aziz, S.; Cunningham, J. 2008. 'Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender's Role', *Gender in Management: An International Journal* 23(8): 553–566.
7. Bakker, A. B.; Demerouti, E. 2007. 'The Job Demands-Resources Model: State of the Art', *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309–328.
8. Barnett, M. D.; Maciel, I. V.; Johnson, D. M.; Ciepluch, I. 2021. 'Social Anxiety and Perceived Social Support: Gender Differences and the Mediating Role of Communication Styles', *Psychological Reports* 124(1): 70–87.
9. Beiler-May, A.; Williamson, R. L.; Clark, M. A.; Carter, N. T. 2017. 'Gender Bias in the Measurement of Workaholism', *Journal of Personality Assessment* 99(1): 104–110.
10. Blakemore, J. E. O.; Berenbaum, S. A.; Liben, L. S. 2009. *Gender Development*. New York: Psychology Press.
11. Borges, E. M. D. N.; Sequeira, C. A. D. C.; Queirós, C. M. L.; Mosteiro-Díaz, M. P. 2021. 'Workaholism and Family Interaction Among Nurses', *Ciencia & Saude Coletiva* 26(12): 5945–5953.
12. Brieger, S. A.; Anderer, S.; Fröhlich, A.; Bärö, A.; Meynhardt, T. 2020. 'Too Much of a Good Thing? On the Relationship Between CSR and Employee Work Addiction', *Journal of Business Ethics* 166(2): 311–329.
13. Burgess, Z.; Burke, R. J.; Oberklaid, F. 2006. 'Workaholism Among Australian Psychologists: Gender Differences', *Equal Opportunities International* 25(1): 48–59.
14. Chen, C. C.; Fosh, P.; Foster, D. 2008. 'Gender Differences in Perceptions of Organizational Cultures in the Banking Industry in Taiwan', *Journal of Industrial Relations* 50(1): 139–156.
15. Clark, M. A.; Michel, J. S.; Zhdanova, L.; Pui, S. Y.; Baltes, B. B. 2016. 'All Work and no Play? A Meta-analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism', *Journal of Management* 42(7): 1836–1873.
16. Deepak, S. 2021. 'Perceptions of Organization Justice: An Empirical Study of Working Women From Bangalore', *Journal of International Women's Studies* 22(6): 84–100.

17. Demerouti, E.; Bakker, A. B.; Nachreiner, F.; Schaufeli, W. B. 2001. 'The Job Demands-Resources Model of Burnout', *Journal of Applied Psychology* 86(3): 499–512.
18. Engelbrecht, G. J.; de Beer, L. T.; Schaufeli, W. B. 2020. 'The Relationships Between Work Intensity, Workaholism, Burnout, and Self-reported Musculoskeletal Complaints', *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 30(1): 59–70.
19. Falco, A.; Girardi, D.; Dal Corso, L.; De Carlo, A.; Di Sipio, A. 2020. 'Does Workload Moderate the Association Between Perfectionism and Workaholism?', *Journal of Personnel Psychology* 19(4): 1–10.
20. Hartman, R. L.; Barber, E. G. 2020. 'Women in the Workforce: The Effect of Gender on Occupational Self-efficacy, Work Engagement and Career Aspirations', *Gender in Management: An International Journal* 35(1): 92–118.
21. Kang, S. 2020. 'Workaholism in Korea: Prevalence and Socio-demographic Differences', *Frontiers in Psychology* 11: 569744.
22. Kwesiga, E.; Bell, M. P. 2004. 'Back to Organizational Socialization: Building a Case for the Advancement of Women in Organizations', *Equal Opportunities International* 23(7/8): 3–20.
23. Lietuvos sociologų draugija. 2014. *Etikos kodeksas*. Prieiga per internetą: <http://sociology.lt/lt/etikos-kodeksas/>
24. Molino, M.; Bakker, A. B.; Ghislieri, C. 2016. 'The Role of Workaholism in the Job Demands-Resources Model', *Anxiety, Stress, & Coping* 29(4): 400–414.
25. Morkevičiūtė, M.; Endriulaitienė, A.; Jočienė, E. 2018. „Darbo motyvacija: priklausomybės nuo darbo prevencijos priemonė ar rizikos veiksnys?“, *Visuomenės sveikata = Public Health* 2(81): 32–39.
26. Morkevičiūtė, M.; Endriulaitienė, A. 2020. 'Explaining Work Motivation Through Perceived Transformational Leadership: What to Expect in a Sample of Female Employees?', *Gender in Management: An International Journal* 35(6): 585–599.
27. Morkevičiūtė, M.; Endriulaitienė, A. 2021a. 'A Systematic Review of the Factors Determining Workaholism: The Role of an Organization', *Management of Organizations: Systematic Research* 85(1): 33–46.
28. Morkevičiūtė, M.; Endriulaitienė, A. 2021b. „Darboholizmas ir priklausomybė nuo darbo: motyvacinių veiksmų skirtumai“, *Socialiniai tyrimai = Social Research* 44(2): 98–109.
29. Nakamura, Y. T.; Horimoto, M. 2021. 'Status of Women Leaders in Japan: Challenges and Opportunities', in *Japanese Women in Leadership*. London, Cham: Palgrave Macmillan, 3–23.
30. Ravoux, H.; Pereira, B.; Brousse, G.; Dewavrin, S.; Cornet, T.; Mermillod, M.; Duthheil, F. 2018. 'Work Addiction Test Questionnaire to Assess Workaholism: Validation of French Version', *JMIR Mental Health* 5(1): e8215.
31. Sadinovna, B. L. 2021. 'The Role of Females in Leadership and Their Impacts on Workplaces', *Web of Scientist: International Scientific Research Journal* 2(10): 5–10.
32. Schaufeli, W. B.; Shimazu, A.; Taris, T. W. 2009. 'Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in the Netherlands and Japan', *Cross-cultural Research* 43(4): 320–348.
33. Soroka, E.; Iwanicka, A.; Olajossy, M. 2020. 'Workaholism – Psychological and Social Determinants of Work Addiction', *Current Problems of Psychiatry* 21(1): 7–14.
34. Spagnoli, P.; Haynes, N. J.; Kovalchuk, L. S.; Clark, M. A.; Buono, C.; Balducci, C. 2020. 'Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship', *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(18): 6536.
35. Spagnoli, P.; Kovalchuk, L. S.; Aiello, M. S.; Rice, K. G. 2021. 'The Predictive Role of Perfectionism on Heavy Work Investment: A Two-waves Cross-lagged Panel Study', *Personality and Individual Differences* 173: 110632.
36. Trudel, X.; Brisson, C.; Talbot, D.; Gilbert-Ouimet, M.; Milot, A. 2021. 'Long Working Hours and Risk of Recurrent Coronary Events', *Journal of the American College of Cardiology* 77(13): 1616–1625.
37. Zagni, E.; Simoni, L.; Colombo, D. 2016. 'Sex and Gender Differences in Central Nervous System-related Disorders', *Neuroscience Journal* 2016: 2827090.

MODESTA MORKEVIČIŪTĖ, AUKSĖ ENDRIULAITIENĖ

## Can Organisation that Promotes Dedication to Work be a Premise for Workaholism of Males and Females?

### *Summary*

There is contradictory scientific information on the role of employees' gender in the relationship between the perceived dedication-to-work promoting organisation and workaholism. Some authors state that dedication-to-work promoting organisations foster males' workaholism. Whereas the other authors assert that when working in such organisations, the risk of workaholism is higher for female employees. Contradictory results and a lack of scientific information do not allow us to formulate definitive conclusions. The questions about the development of workaholism among males and females in dedication-to-work promoting organisations remain unanswered. Therefore, the aim of this study was to determine the role of the employees' gender for the relationship between the perceived dedication-to-work promoting organisation and workaholism. A survey that involved 964 employees (514 females and 450 males) working in different Lithuanian organisations was conducted in February–April 2021. A workaholism scale (DUWAS-10) proposed by W. B. Schaufeli et al. (2009) was used to assess workaholism. A questionnaire proposed by T. D. Allen (2001) was used to assess the perceptions of whether an organisation encourages employees to focus solely on work or whether it supports their family responsibilities as well. It was hypothesised that a positive relationship between the perceived dedication-to-work promoting organisation and workaholism was stronger for women. This assumption was confirmed. The results of the study propose that employees' gender is the personal characteristic that determines how a person perceives the work environment and responds to the pressure to devote all the energy and time to work.

**Keywords:** workaholism, dedication-to-work promoting organisation, gender