

Ryšys tarp asmenybinių veiksnių ir darboholizmo: nuotolinio darbo reikšmė COVID-19 pandemijos metu

Modesta Morkevičiūtė

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Psichologijos katedra
modesta.morkeviciute@vdu.lt
<https://orcid.org/0000-0003-2290-5188>

Auksė Endriulaitienė

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Psichologijos katedra
aukse.endriulaitiene@vdu.lt
<https://orcid.org/0000-0002-8507-8426>

Santrauka. Tyrimu siekta nustatyti darbo atlikimo būdo reikšmę ryšiui tarp perfekcionizmo, A tipo asmenybės ir darboholizmo COVID-19 pandemijos metu. 2021 m. vasario–balandžio mėnesiais atliktame tyrime dalyvavo 668 darbuotojai iš įvairių Lietuvos organizacijų. Darboholizmui vertinti naudota trumpoji Schaufeli ir kitų (2009) pasiūlytos skalės versija DUWAS-10. Perfekcionizmui matuoti naudota trumpoji daugiadimensio perfekcionizmo skalės versija (Hewitt et al., 1991). A tipo asmenybės konstrukcijai matuoti naudota Framinghamo A tipo asmenybės skalė (Haynes et al., 1980). Taikant moderacinių ryšių analizę nustatyta, kad darbo atlikimo būdas yra reikšmingas perfekcionizmo ir darboholizmo ryšio moderatorius. Teigiamas ryšys tarp perfekcionizmo ir darboholizmo yra stipresnis nuotolinį darbą dirbančių darbuotojų grupėje. Darbo atlikimo būdo kaip moderatoriaus reikšmė ryšiui tarp A tipo asmenybės konstrukcijos ir darboholizmo nėra statistškai reikšminga.

Pagrindiniai žodžiai: darboholizmas, perfekcionizmas, A tipo asmenybė, nuotolinis darbas, COVID-19.

The Link Between Personal Factors and Workaholism: The Role of Remote Working During the COVID-19 Pandemic

Summary. The aim of the present study was to investigate the role of the way of doing work for the relationship between employees' perfectionism, type A personality and workaholism during COVID-19 pandemic. A total of 668 Lithuanian employees participated in a study. The sample included employees who worked in the workplace ($n = 331$), as well as those who worked completely from home ($n = 337$). The levels of workaholism were measured using DUWAS-10 (Schaufeli et al., 2009). A multidimensional perfectionism scale (Hewitt et al., 1991) was used for the measurement of perfectionism. Type A personality was assessed with the help of the Framingham type A personality scale (Haynes et al., 1980). It was revealed in a study that the positive relationship between perfectionism and workaholism was stronger in the group of complete remote workers. It was further found that the moderating role of the way of doing work was not significant for the relationship between type A personality and workaholism. Overall, the findings support the idea that remote work is an important variable determining the development of health-damaging working behaviors among those employees who excel perfectionistic attributes. Therefore, the way of doing work must be considered when addressing the well-being of employees.

Keywords: workaholism, perfectionism, type A personality, remote work, COVID-19.

Received: 28/05/2021. **Accepted:** 04/08/2021

Copyright © 2021 Modesta Morkevičiūtė, Auksė Endriulaitienė. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Įvadas

Darboholizmas mokslinėje literatūroje pradėtas tyrinėti prieš 50 metų (Oates, 1971), kai pastebėtas šio reiškinio panašumas į kitas priklausomybes. Nors visuomenėje dar nėra sutariama, ar darboholizmas iš tiesų yra problema, mokslu grįsta informacija pateikia kitokį vaizdą: fizinis darboholizmu pasižyminčio asmens išsekimas pačioje reiškinio vystymosi pradžioje gali baigtis rimtais sveikatos sutrikimais, kitomis sunkiai įveikiamomis individualiomis ir socialinėmis problemomis (Andreassen et al., 2007). Darboholizmo mastui didėjant (Andreassen et al., 2014; Spagnoli et al., 2020), mokslinis temos nagrinėjimas tampa ypač svarbus ir reikalingas.

Literatūroje galima rasti įvairių darboholizmo apibrėžimų, lietuviškų ir angliškų jo pavadinimų. Darboholizmas iki šiol painiojamas su kitu darbiniu elgesiu, priklausomybėmis. Pavyzdžiui, ilgą laiką darboholizmas vertintas kaip teigiamas reiškinys. Manyta, jog darboholizmas ir įsitraukimas į darbą (angl. *work engagement*) yra tapatūs konstruktai (Shimazu & Schaufeli, 2009). Vėliau takoskyra tarp darboholizmo ir įsitraukimo į darbą tapo aiškesnė. Reiškiniai atskirti. Darboholizmas priskirtas asmens sveikatai ir gerovei žalingam darbiniam elgesiui, o įsitraukimas į darbą – įvairias teigiamas pasekmes lemiančiam elgesiui. Šiuo metu mokslinėje literatūroje galima rasti diskusijų dėl darboholizmo tapatinimo su priklausomybe nuo darbo (angl. *work addiction*). Nors, remiantis naujausia mokslinė literatūra (Clark et al., 2020; Griffiths et al., 2018), šie reiškiniai nėra tapatūs ir nurodo du skirtingus konstruktus, sąvokos „darboholizmas“ ir „priklausomybė nuo darbo“ vis dar vartojamos pakaitomis.

Kadangi nėra visuotinai priimto termino, apibrėžiančio šį reiškinį, pasirinkimas, kaip jį vadinti ir apibūdinti, priklauso nuo temą nagrinėjančių autorių. Atsižvelgiant į vartojimo dažnumą ir atpažįstamumą, šiame straipsnyje pasirinktas lietuviškas termino *workaholism* vertinys „darboholizmas“. Darboholizmui apibūdinti naudojamas Schaufeli ir kitų (2009) pasiūlytas apibrėžimas. Pasak šių autorių, darboholizmas yra nekontroliuojamas poreikis dirbti pernelyg daug. Darboholizmas apima polinkį dirbti perdėtai sunkiai (dirbdamas asmuo praleidžia labai daug laiko ir dirba daugiau, nei iš jo reikalaujama ar tikimasi) ir nekontroliuojamą su darbu susijusį elgesį (asmuo rūpinasi darbo reikalais ir galvoja apie darbą net ir nedirbdamas) (Schaufeli et al., 2009).

Mokslininkų aprašomi įvairūs darboholizmo vystymąsi skatinantys veiksniai. Daugelio tokių veiksmų (pavyzdžiui, darbo motyvacijos, įvairių nuostatų, automatinių minčių ir įsitikinimų, tėvų auklėjimo šeimoje, vadovo elgesio organizacijoje ir kt.) reikšmė autorių vertinama skirtingai (Andreassen et al., 2007; Kravina et al., 2014; Morkevičiūtė ir kt., 2019; Van Wijhe et al., 2014). Vis dėlto yra ir tokių sąsajų, dėl kurių mokslininkai sutinka beveik vieningai. Atlikus išsamią mokslinės literatūros darboholizmo tema analizę, rasti du pagrindiniai asmenybiniai veiksniai, kuriais pasižymintiems darbuotojams darboholizmo vystymosi rizika yra didžiausia – tai perfekcionizmas (suvokiamas arba realus tobulumo reikalavimas iš savęs ir kitų (Hewitt et al., 1991)) ir A tipo asmenybės konstrukcija (nekantrumo, ambicingumo, konkurencingumo, priešiškumo savybių visuma (Haynes et al., 1980)). Perfekcionizmas autorių dažniausiai suprantamas kaip susidedantis iš kelių komponentų. Pavyzdžiui, kai kurie autoriai (Hewitt et al., 1991)

išskiria tris perfekcionizmo dedamasias: į save orientuotą perfekcionizmą (stiprus asmens savikritiškumas ir tobulumo siekimas), į kitus orientuotą perfekcionizmą (asmens kritiškumas, nukreiptas į kitus asmenis) ir socialiai priskirtą perfekcionizmą (asmens suvoktas kitų asmenų kritiškumas jo atžvilgiu). Tyrimuose (pavyzdžiui, Flett et al., 2002; Flett et al., 2003) randama, kad atskiros perfekcionizmo dedamosios su įvairiais reiškiniais gali sąveikauti skirtingai. Vis dėlto darboholizmo kontekste ir A tipo asmenybės konstrukcija, ir visi perfekcionizmo komponentai veikia panašiai: sukelia stiprų norą, vidinį poreikį dirbti ir gali ganėtinai gerai prognozuoti nekontroliuojamą su darbu susijusį elgesį (Liang & Chu, 2009).

Nors į daugelį klausimų apie sąsajas tarp perfekcionizmo, A tipo asmenybės konstrukcijos ir darboholizmo jau atsakyta, vis dėlto mažai žinoma apie tai, kokią reikšmę šioms sąsajoms turi papildomi kintamieji (Liang & Chu, 2009). Autoriai mini, kad sąveika tarp asmenybės savybių ir darboholizmo nėra pastovi. Tokie ryšiai gali stipriai kisti atsižvelgiant į tai, kaip juos veikia aplinkos faktoriai (Liang & Chu, 2009; Ng et al., 2007). COVID-19 sąlygotos pandemijos metu vienas pagrindinių vaidmenų teko organizacijos parinktiems darbo atlikimo būdams (darbas atliekamas nuotoliniu būdu ar organizacijos biure) (Spagnoli et al., 2020). Autoriai mini, kad būtent darbo atlikimo būdas gali sudaryti sąlygas, kuriomis darboholizmo formavimuisi jautri asmenybė yra aktyvuojama ir pastiprinami jos polinkiai (Nakrošienė ir Butkevičienė, 2016; Spagnoli et al., 2020). Todėl, tiriant darboholizmo vystymąsi, svarbu atsižvelgti į tai, koku būdu darbuotojai dirbo pandemijos metu.

Koronaviruso sukelta liga iš atskirų židinių Kinijoje 2019 m. pabaigoje–2020 m. pradžioje peraugo į pasaulinę pandemiją (COVID-19). Kilus pandemijai, visuomenė susidūrė su iki šiol nepatirtais arba po ankstesnių pandemijų pamirštais sunkumais. COVID-19 – tai didžiulis iššūkis visam pasauliui, sveikatos priežiūros sistemoms, gyvenimo būdai, ekonominiam stabilumui (Petkevičienė ir kt., 2020). Moksliniais duomenimis, pandemija paveikė apie 1,6 milijardo gyventojų ir kone visas jų gyvenimo sritis (Tecău et al., 2020). Tarp paveiktų sričių yra ir organizacijos bei jų darbuotojai. COVID-19 sąlygotų permainų kontekste organizacijoms teko adaptuotis ir keisti darbo organizavimo bei atlikimo būdus. Atsirado poreikis pergaltoti, kaip organizacijos galėtų sklandžiai vykdyti savo veiklą karantino sąlygomis. Daugelis pasirinko nuotolinį darbą – tokį darbo atlikimo būdą, kai darbuotojai jiems priskirtas darbo funkcijas iš dalies arba visiškai atlieka ne darbdavio patalpose (organizacijos biure), o kitoje vietoje (dažniausiai namuose), naudodamiesi informacinėmis technologijomis (Fonner & Roloff, 2010).

Mokslininkai pažymi, kad nuotolinis darbas turi svarbių pranašumų (Thulin et al., 2020). Vienas tokių – laisvė planuoti darbo laiką (Ammons & Markham, 2004). Darbuotojai paprastai ypač vertina darbo grafiko lankstumo galimybę, todėl dirbdami nuotoliniu būdu yra apskritai labiau patenkinti darbu (Thulin et al., 2020). Iš tiesų darbas namuose karantino metu atveria daugiau galimybių pačiam kontroliuoti savo laiką, darbuotojas pats gali nuspręsti, kiek jo paskirti darbui. Kita vertus, remiantis Salanova ir kitų (2013), Spagnoli ir kitų (2020), Stoeber ir kolegų (2013) pastebėjimais, nuotolinio darbo suteikiama laiko paskirstymo pasirinkimo galimybė gali lemti, kad perfekcionizmu ir A tipo

asmenybe pasižymintys darbuotojai tokias galimybes išnaudos vien tik darbui. Todėl, nors nuotolinis darbas pandemijos metu gali atrodyti patrauklus, tačiau dirbdami tokiomis sąlygomis tam tikromis asmenybės savybėmis pasižymintys darbuotojai dažniausiai patys pasirenka dirbti viršvalandžius (Spagnoli et al., 2020); tampa sudėtinga atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo, prarandama sveikam asmens funkcionavimui būtina šių sričių pusiausvyra. O organizacijos biure atliekamas darbas veikia priešingai. Darbą asmuo pasąmoningai ima sieti su darbovieta, o laisvalaikį – su namų aplinka. Suteikdamas tiek fizinį, tiek psichologinį takoskyros tarp darbo ir asmeninio gyvenimo pajautimą, biure atliekamas darbas mažina darboholizmo vystymosi visų grupių darbuotojams tikimybę, kad ir kokios būtų asmeninės jų savybės (Molino et al., 2019; Spagnoli et al., 2020).

Nuotolinio darbo reikšmė darboholizmo vystymuisi tiriama itin retai. Tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjama sąsaja tarp darbo atlikimo būdo, asmenybinių veiksmų ir darboholizmo, nebuvo rasta. Taigi negalima tvirtinti, jog tam tikrais asmenybės ypatumais pasižymintiems darbuotojams nuotolinio darbo teikiamos galimybės ir pranašumai galiausiai taps asmens sveikatai ir gerovei pavojingais trūkumais. Todėl šiuo darbu siekta nustatyti darbo atlikimo būdo reikšmę ryšiui tarp perfekcionizmo, A tipo asmenybės ir darboholizmo COVID-19 pandemijos metu.

Nors kai kurių tyrimų rezultatai yra priešingi (Ammons & Markham, 2004; Thulin et al., 2020), tačiau, remiantis loginiais samprotavimais ir daugumos mokslininkų pastebėjimais (Molino et al., 2019; Salanova et al., 2013; Spagnoli et al., 2020; Stoeber et al., 2013), šiame tyrime keliamos tokios prielaidos: 1) teigiamas ryšys tarp perfekcionizmo ir darboholizmo yra stipresnis nuotoliniu būdu dirbančiųjų grupėje, negu dirbančiųjų organizacijos biure grupėje; 2) teigiamas ryšys tarp A tipo asmenybės ir darboholizmo yra stipresnis nuotoliniu būdu dirbančiųjų grupėje, negu dirbančiųjų organizacijos biure grupėje.

Metodika

Tyrimo eiga

2021 m. vasario–balandžio mėnesiais atliktame tyrime dalyvavo 668 darbuotojai iš įvairių Lietuvos organizacijų. Tyrimo duomenys rinkti internetinės apklausos metodu. Dalyvauti tyrime darbuotojai buvo kviečiami keletu skirtingų būdų (pavyzdžiui, į darbuotojus (potencialius tyrimo dalyvius) kreipiantis asmeniškai, kvietimą dalyvauti tyrime įdedant internete). Vis dėlto didžioji dalis respondentų kviešti tarpininkaujant organizacijų vadovams ar administraciniam personalui. Elektroniniu paštu organizacijų vadovams ir administraciniam personalui buvo siunčiamas kvietimas dalyvauti tyrime su prašymu internetine klausimyno nuoroda pasidalyti su potencialiais tyrimo dalyviais – darbuotojais. Tyrime sutiko dalyvauti apytiksliai 60 % visų darbuotojų, kurių buvo prašoma dalyvauti tyrime ir užpildyti internetinį klausimyną.

Prieš pildydami klausimynus respondentai susipažino su informuoto sutikimo forma, apimančia esminę su tyrimu susijusią informaciją, kuri galėjo būti svarbi priimant sprendimą dėl dalyvavimo jame (pateiktas tyrimo tikslas, informacija apie duomenų anonimiškumą ir konfidencialumą, duomenų apdorojimo, vėlesnio pateikimo, viešinimo būdus ir

kt.). Respondentai tyrime dalyvavo savanoriškai; nebuvo skatinti jokiais materialinėmis ar kitomis priemonėmis. Tyrimas atliktas laikantis visų psichologiniams tyrimams taikomų etinių reikalavimų (APA, 2017).

Tyrimo dalyviai

Tyrime dalyvavo didesnis skaičius moterų ($n = 435$) nei vyrų ($n = 233$). 331 respondentas savo darbą dirbo organizacijos biure. Likusieji 337 respondentai dirbo nuotoliniu būdu. Net 90 % ($n = 302$) šių respondentų nuotoliniu būdu dirbo tik dėl šalyje įvestų karantino apribojimų. Tyrimo dalyvių amžius – nuo 18 iki 69 metų (amžiaus vidurkis – 32,68 m.; standartinis nuokrypis – 10,70). Vidutinis darbo stažas esamoje darbovietėje – 6,42 m. (standartinis nuokrypis – 8,24). Didžioji dalis tyrimo dalyvių ($n = 548$) turėjo aukštąjį išsilavinimą. Aukštojo išsilavinimo nurodė neturintys 120 darbuotojų.

Tyrimo priemonės

Klausimynas sudarytas iš keturių pagrindinių dalių: 1) socialiniai ir demografiniai klausimai (lytis, amžius, darbo stažas esamoje darbovietėje, išsilavinimas ir darbo atlikimo būdas (dirbama nuotoliniu būdu ar organizacijos biure)); 2) darboholizmo klausimynas; 3) perfekcionizmo klausimynas; 4) A tipo asmenybės klausimynas. Ankstesniuose Lietuvoje atliktuose tyrimuose nenaudota A tipo asmenybės skalė dvigubo vertimo metodu iš anglų kalbos išversta šio straipsnio autorių.

Darboholizmui vertinti naudota trumpoji Schaufeli ir kitų (2009) pasiūlytos skalės versija DUWAS-10. Trumpąją versiją sudaro 10 teiginių. Skalė skirta vertinti bendrą darboholizmo reiškinių ir atskiras jo dedamąsias – perdėtai sunkų darbą ir nekontroliuojamą darbą. Kadangi nerasta tyrimų, kurie patvirtintų, jog atskiri darboholizmo komponentai su perfekcionizmo ir A tipo asmenybės konstrukcijos kintamaisiais sąveikautų kitaip, nei bendras darboholizmo konstruktas, šiame tyrime atskiros darboholizmo dedamosios nebuvo nagrinėtos. Kiekvienas teiginys vertintas 4 balų Likerto skale (kai 1 – „(beveik) niekada“, o 4 – „(beveik) visada“). Didėjant klausimyne surinktų balų skaičiui laikoma, kad darbuotojas labiau pasižymi darboholizmu. Bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbacho α) – 0,87.

Perfekcionizmui matuoti naudota trumpoji daugiadimensio perfekcionizmo skalės versija (MPS; Hewitt et al., 1991), sudaryta iš 15 teiginių. Skalė matuoja bendrą perfekcionizmą ir atskiras perfekcionizmo dimensijas: į save orientuotą perfekcionizmą, į kitus orientuotą perfekcionizmą ir socialiai priskirtą perfekcionizmą. Kadangi didžiojoje dalyje tyrimų (pavyzdžiui, Falco et al., 2017; Girardi et al., 2018; Kun et al., 2020) patvirtinta, jog atskiri perfekcionizmo komponentai su darboholizmu sąveikauja panašiai kaip bendras perfekcionizmo konstruktas, šiame tyrime atskiros perfekcionizmo dedamosios nebuvo nagrinėtos. Kiekvienas skalės teiginys vertintas 7 balų Likerto skale (kai 1 – „visiškai nesutinku“, o 7 – „visiškai sutinku“). Didėjant klausimyne surinktų balų skaičiui laikoma, kad darbuotojas labiau pasižymi perfekcionizmu. Bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbacho α) – 0,94.

A tipo asmenybės konstrukcijai matuoti naudota Framinghamo A tipo asmenybės skalė (Haynes et al., 1980), sudaryta iš 10 teiginių. Kiekvienas skalės teiginys vertintas 4 balų Likerto skale (kai 1 – „visiškai nebūdinga“, o 4 – „labai būdinga“). Laikoma, kad kuo didesnis klausimyne surinktų balų skaičius, tuo darbuotojui būdingesnė A tipo asmenybės konstrukcija. Bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbacho α) – 0,82.

Statistika

Kadangi pagrindinių kintamųjų skirstiniai nebuvo nukrypę nuo normaliojo, grupiniams skirtumams nustatyti taikytas nepriklausomų imčių Studento *t* testas. Ryšiams tarp pagrindinių tyrime matuotų kintamųjų apskaičiuoti naudotas dalinis koreliacijos koeficientas. Hipotezės tikrintos taikant moderacinių ryšių analizę. Darbo atlikimo būdo (kaip moderatoriaus) reikšmei nustatyti naudotas Fisherio *r*–*z* kriterijus.

Rezultatai

Pirmuoju analizės etapu apskaičiuoti pagrindinių tyrimo kintamųjų skirtumai lyčių, išsilavinimo, darbo atlikimo būdo, amžiaus ir darbo stažo grupėse. Tyrimo dalyvių amžiaus ir darbo stažo grupės nustatytos pagal šių kintamųjų vidurkius tirtoje imtyje. Statistiškai reikšmingi skirtumai pateikti 1-oje lentelėje.

1 lentelė

Statistiškai reikšmingi kintamųjų skirtumai pagal socialines-demografines respondentų charakteristikas

	Socialiniai-demografiniai kintamieji	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Darboholizmas	Lytis				
	Vyras	233	20,39	–5,79	< 0,001
Perfekcionizmas	Moteris	435	23,18		
	Vyras	233	59,46	–5,85	< 0,001
A tipo asmenybės konstrukcija	Moteris	435	68,44		
	Vyras	233	23,01	–5,39	< 0,001
Darboholizmas	Darbo atlikimo būdas				
	Nuotolinis	337	22,84	2,64	0,01
Perfekcionizmas	Organizacijos biure	331	21,57		
	Nuotolinis	337	67,11	2,50	0,01
A tipo asmenybės konstrukcija	Organizacijos biure	331	63,48		
	Amžius				
A tipo asmenybės konstrukcija	Iki 33 metų	438	25,42	4,02	< 0,001
	Daugiau kaip 33 metai	230	23,42		
A tipo asmenybės konstrukcija	Darbo stažas				
	Iki 6 metų	505	25,24	3,76	< 0,001
	Daugiau kaip 6 metai	163	23,17		

Nustatyta, kad darboholizmas, perfekcionizmas ir A tipo asmenybės konstrukcija statistiškai reikšmingai skiriasi pagal tyrimo dalyvių lytį. Darbuotojos moterys visus šiuos kintamuosius vertino didesniais balais. Darbo atlikimo būdas susijęs su perfekcionizmu ir darboholizmu kintamaisiais: nuotoliniu būdu dirbantys respondentai perfekcionizmą ir darboholizmą vertino didesniais balais. A tipo asmenybės konstrukcija statistiškai reikšmingai skiriasi darbuotojų amžiaus ir darbo stažo grupėse. Jaunesni ir trumpesnį darbo stažą turintys darbuotojai pasižymi labiau išreikšta A tipo asmenybe. Respondentų išsilavinimas nebuvo susijęs nė su vienu tyrime nagrinėtų kintamųjų.

Ryšiams tarp darboholizmo ir asmenybinių veiksnių nustatyti taikytas dalinis koreliacijos koeficientas, kontroliuojant dichotominius lyties, darbo atlikimo būdo kintamuosius ir intervalinius amžiaus bei darbo stažo kintamuosius. Koreliacinių ryšių rezultatai pateikti 2-oje lentelėje.

2 lentelė

Koreliaciniai ryšių rezultatai, kintamųjų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Darboholizmas	Perfekcionizmas
Darboholizmas	22,21	6,28	–	
Perfekcionizmas	65,31	18,80	0,42***	–
A tipo asmenybė	24,73	6,17	0,69***	0,55***

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Nustatyta, kad darboholizmas yra statistiškai reikšmingai susijęs tiek su perfekcionizmu, tiek su A tipo asmenybės konstrukcija. Didėnis perfekcionizmas ir labiau išreikšta A tipo asmenybė yra susiję su didesniais darboholizmo įverčiais.

3 lentelė

Moderacinių ryšių rezultatai

	Darbo atlikimo būdas	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>Z</i>
Perfekcionizmas X darboholizmas	Nuotolinis	337	0,50	1,73*
	Organizacijos biure	331	0,40	
A tipo asmenybė X darboholizmas	Nuotolinis	337	0,67	–0,95
	Organizacijos biure	331	0,71	

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Taikant moderacinių ryšių skaičiavimus (žr. 3-ią lentelę) nustatyta, kad darbo atlikimo būdas yra reikšmingas perfekcionizmo ir darboholizmo ryšio moderatorius. Tyrimo rezultatai rodo, jog teigiamas ryšys tarp perfekcionizmo ir darboholizmo yra stipresnis nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų grupėje. Iš 3-ioje lentelėje pateiktų rezultatų matyti, kad darbo atlikimo būdo kaip moderatoriaus reikšmė ryšiui tarp A tipo asmenybės konstrukcijos ir darboholizmo nėra statistiškai reikšminga.

Rezultatų aptarimas

Autorių teigimu, darboholizmo mastai pandemijos metu galėjo dar labiau padidėti (Spagnoli et al., 2020). Viena to priežasčių – pasikeitę darbo atlikimo būdai. Nuotolinio darbo teikiama laisvo grafiko galimybė kai kuriuos darbuotojus galėjo paskatinti dar daugiau laiko skirti darbui, o tai turi reikšmės darboholizmo vystymuisi. Mokslininkų manymu, darboholizmo tikimybė dirbant nuotoliniu būdu turėjo būti didžiausia ambicingiems, konkurencingiems, tobulumo siekiantiems darbuotojams. Vis dėlto išvadų apie tai iki šiol nebuvo pateikta. Todėl šiame tyrime siekta nustatyti darbo atlikimo būdo reikšmę ryšiai tarp perfekcionizmo, A tipo asmenybės ir darboholizmo.

Pirmiausia tikrinta, ar teigiamas ryšys tarp perfekcionizmo ir darboholizmo yra stipresnis nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams negu tiems, kurie darbą atlieka organizacijos biure. Atlikus moderacinių ryšių analizę, pirmoji prielaida buvo patvirtinta. Nustatyta, kad nuotolinis darbas stiprina perfekcionizmo ir darboholizmo tarpusavio ryšį. Atlikto tyrimo rezultatai sutampa su kitų autorių tvirtinimu. Kai perfekcionizmu pasižyminčiam darbuotojui atveriamą galimybę pačiam spręsti, kada ir kiek dirbti, asmuo šią galimybę yra linkęs išnaudoti ne laisvalaikiui, o darbui (Spagnoli et al., 2020; Stoeber et al., 2013). Todėl, nors nuotolinis darbas gali atrodyti naudingas (ypač žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos), tačiau, kaip rodo šio tyrimo rezultatai, tam tikrų grupių darbuotojams tai gali paskatinti ydingo darbinio elgesio formavimąsi ir atsiliepti ilgalaikėmis neigiamomis pasekmėmis.

Toliau tikrinta, ar teigiamas ryšys tarp A tipo asmenybės ir darboholizmo iš tiesų yra stipresnis nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams. Darbo atlikimo būdo, kaip moderaatoriaus, reikšmė nebuvo statistiškai reikšminga. Taigi antroji prielaida nebuvo patvirtinta. Įdomu, kad tyrimo rezultatai parodė, jog organizacijos biure atliekamas darbas A tipo asmenybės darbuotojams kelia netgi šiek tiek didesnę darboholizmo vystymosi riziką nei nuotolinis darbas. Vis dėlto, kadangi tyrimu nebuvo patvirtinta, jog A tipo asmenybės konstrukciją turintiems darbuotojams darboholizmo vystymosi tikimybė priklauso nuo to, ar darbas atliekamas biure, ar nuotoliniu būdu, gautą rezultatą reikėtų vertinti kritiškai.

Analizuojant tyrimo rezultatus, reikėtų atkreipti dėmesį ir į keletą jo ribotumų. Pirma, atliktas skerspjūvio koreliacinis tyrimas, kuris neleido įvertinti priežastinių ryšių. Todėl šiame tyrime aptartų ryšių kryptys yra pagrįstos tik teorinėmis prielaidomis. Antra, tyrimas atliktas dalyvaujant respondentams iš įvairių Lietuvos, bet ne kitų šalių organizacijų. Todėl nėra aišku, ar lietuvių imtyje gauti rezultatai būtų patvirtinti apklausiant darbuotojus iš kitų šalių. Trečia, tyrime dalyvavo kur kas daugiau moterų nei vyrų. Nevienodas lyčių pasiskirstymas tirtoje imtyje galėjo turėti įtakos gautiems rezultatams. Svarbu paminėti ir tai, kad tyrimas buvo atliktas išskirtiniu laikotarpiu – COVID-19 pandemijos ir karantino metu. Nors toks tyrimas suteikė vertingos informacijos apie reiškinių sąsajas pandemijos kontekste, tačiau negalima tvirtinti, jog tyrimu nustatyti ryšiai pasitvirtintų pasibaigus pandemijai. Yra tikimybė, kad gautus rezultatus nulėmė tam tikri šiame tyrime nenagrinėti veiksniai, kurie buvo svarbūs ir reiškesi tik pandemijos laikotarpiu. Pavyzdžiui, be kitų perfekcionistams būdingų bruožų, tokie asmenys yra linkę į kraštutinumus ir mintimis dažniausiai telkiasi į neigiamus dalykus (Burke et al., 2006; Stoeber et al., 2013). Pasaulinės

pandemijos nulemtos nežinomybės ir neužtikrintumo sąlygomis perfekcionizmu pasižymintys darbuotojai galėjo įsivaizduoti neigiamus ateities scenarijus (negebės prisitaikyti prie pasikeitusių darbo sąlygų, prastės asmeniniai jų rezultatai, jie neteks darbo vietos ir kt.). Visais įmanomais būdais bandydami to išvengti, darbuotojai savo jėgas, laiką ir mintis galėjo skirti darbui (Spagnoli et al., 2020; Stoeber et al., 2013). Galiausiai, beveik visi tyrime dalyvavę respondentai nuotoliniu būdu dirbo laikinai, tik dėl šalyje įvestų karantino apribojimų. Tokių respondentų, kurie pagal nuotolinio darbo sutartį dirbo visada, dalyvavo labai maža dalis. Taigi nėra aišku, ar tokie patys rezultatai būtų gauti, jei tyrimas būtų atliktas dalyvaujant tik tiems darbuotojams, kurie pagal nuotolinio darbo sutartį dirbo ne tik karantino metu.

Apibendrinimas

Nuotolinio darbo pranašumus, keliamus sunkumus ir pasekmes nagrinėjančių tyrėjų nuomonės išsiskiria. Kai kurie mokslininkai tvirtina, kad nuotolinis darbas yra itin naudingas, o kiti tuo abejoja. Šiuo tyrimu patvirtinta, jog nuotolinis darbas gali paskatinti netinkamų darbinių įpročių formavimąsi tam tikromis asmenybės charakteristikomis pasižymintiems darbuotojams. Todėl, prieš priimdamos sprendimus dėl darbo organizavimo formų, organizacijos turėtų atsižvelgti į darbuotojų savybes, o specifinėms darbuotojų grupėms (pavyzdžiui, perfekcionizmu pasižymintiems darbuotojams) darbdaviai turėtų stengtis sudaryti kuo daugiau galimybių dirbti biure.

Literatūra

- American Psychological Association. (2017). *APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Washington (DC): The Institute.
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: Experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum, 24*(2), 191–238. doi: 10.1080/02732170490271744
- 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), Article e102446. doi: 10.1371/journal.pone.0102446
- Andreassen, S. C., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health, 22*(5), 615–629. doi: 10.1080/14768320600941814
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences, 40*(6), 1223–1233. doi: 10.1016/j.paid.2005.10.017
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology, 105*(11), 1281–1307. doi: 10.1037/apl0000484
- Falco, A., Dal Corso, L., Girardi, D., De Carlo, A., Barbieri, B., Boatto, T., & Schaufeli, W. B. (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. doi: 10.4473/TPM24.4.8
- Flett, G. L., Besser, A., Davis, R. A., & Hewitt, P. L. (2003). Dimensions of perfectionism, unconditional self-acceptance, and depression. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 21*(2), 119–138. doi: 10.1023/A:1025051431957
- Flett, G. L., Madorsky, D., Hewitt, P. L., & Heisel, M. J. (2002). Perfectionism cognitions, rumination, and psychological distress. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 20*(1), 33–47. doi: 10.1023/A:1015128904007

- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361. doi: 10.1080/00909882.2010.513998
- Girardi, D., Falco, A., De Carlo, A., Dal Corso, L., & Benevene, P. (2018). Perfectionism and workaholism in managers: The moderating role of workload. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 25(4), 571–588. doi: 10.4473/TPM25.4.7
- Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., & Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 845–857. doi: 10.1556/2006.7.2018.05
- Haynes, S., Feinleib, M., & Kannel, W. B. (1980). The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham Study. III. Eight-year incidence of coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology*, 111(1), 37–58. doi: 10.1093/oxfordjournals.aje.a112873
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Turnbull-Donovan, W., & Mikail, S. F. (1991). The Multidimensional Perfectionism Scale: Reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 3(3), 464–468. doi: 10.1037/1040-3590.3.3.464
- Kravina, L., Falco, A., De Carlo, N. A., Andreassen, C. S., & Pallesen, S. (2014). Workaholism and work engagement in the family: The relationship between parents and children as a risk factor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 875–883. doi: 10.1080/1359432X.2013.832208
- Kun, B., Urbán, R., Bóthe, B., Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., & Kökönyei, G. (2020). Maladaptive rumination mediates the relationship between self-esteem, perfectionism, and work addiction: A largescale survey study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), Article 7332. doi: 10.3390/ijerph17197332
- Liang, Y. W., & Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 645–660. doi: 10.2224/sbp.2009.37.5.645
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2019). Unsustainable working conditions: The association of destructive leadership, use of technology, and workload with workaholism and exhaustion. *Sustainability*, 11(2), Article 446. doi: 10.3390/su11020446
- Morkevičiūtė, M., Endriulaitienė, A. ir Jočienė, E. (2019). Do dimensions of transformational leadership have an effect on workaholism? *Baltic Journal of Management*, 14(2), 312–329. doi: 10.1108/BJM-06-2018-0240
- Nakrošienė, A. ir Butkevičienė, E. (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*, 27(4), 364–372.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111–136. doi: 10.1002/job.424
- Oates W. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: World.
- Petkevičienė, V., Pakutinskas, P. ir Bitė, V. (2020). Asmens duomenų tvarkymo iššūkiai COVID-19 pandemijos metu. *Jurisprudencija*, 27(2), 330–345.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436. doi: 10.1080/00207594.2012.680460
- 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. doi: 10.1177/1069397109337239
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (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. doi: 10.2486/indhealth.47.495
- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., & Ghislieri, C. (2020). Workaholism and technostress during the Covid-19 emergency: The crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 3714. doi: 10.3389/fpsyg.2020.620310

Stoeber, J., Davis, C. R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences, 55*(7), 733–738. doi: 10.1016/j.paid.2013.06.001

Tecău, A. S., Constantin, C. P., Lixăndroi, R. C., Chițu, I. B., & Brătucu, G. (2020). Impact of the COVID-19 crisis on heavy work investment in Romania. *Amfiteatru Economic, 22*(14), 1049–1067. doi: 10.24818/EA/2020/S14/1049

Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2020). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability, 11*(11), Article 3067. doi: 10.3390/su11113067

Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management, 53*(1), 157–177. doi: 10.1002/hrm.21573