

DARBO MOTYVACIJOS IR DARBOHOLIZMO RYŠYS: DARBUOTOJO LYTIES VAIDMUO

Modesta Morkevičiūtė^{1, 2}, Auksė Endriulaitienė²

¹Vytauto Didžiojo universiteto Vytauto Kavolio transdisciplininių tyrimų institutas, ²Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto Psichologijos katedra

Santrauka

Tikslas. Ankstesnių tyrimų, nagrinėjusių darbo motyvacijos ir darboholizmo ryšį, rezultatai yra prieštaringi. Autoriai vis dar nėra pateikę vienareikšmiškų atsakymų dėl vidinės ir išorinės darbo motyvacijos reikšmės numatant darboholizmą. Prieštaravimus galima aiškinti darbuotojo lyties aspektu, kadangi vyrų ir moterų darboholizmą gali prognozuoti skirtingi darbo motyvacijos tipai. Vis dėlto empirinių tokios prielaidos įrodymų kol kas mokslininkai nėra pateikę. Todėl šiuo tyrimu siekta nustatyti darbo motyvacijos ir darboholizmo ryšį atskirose vyrų ir moterų imtyse.

Tyrimo medžiaga ir metodai. Tyrimo metu apklausti įvairiose Lietuvos organizacijose dirbantys darbuotojai (514 moterų ir 450 vyrų). Darboholizmas vertintas naudojant trumpąją Schaufeli ir kitų (2009) [1] pasiūlytą darboholizmo skalės versiją (DUWAS-10). Darbo motyvacijai vertinti taikyta Tremblay ir kitų (2009) [2] pasiūlyta išorinės ir vidinės darbo motyvacijos skalė (WEIMS).

Rezultatai ir išvados. Tyrimu nustatyta, kad vyrų darboholizmą padeda numatyti du išorinės darbo motyvacijos tipai (išorinis ir perimtas reguliavimas), moterų – vidinė darbo motyvacija ir vienas išorinės darbo motyvacijos tipas – perimtas reguliavimas.

Reikšminiai žodžiai: darboholizmas, darbo motyvacija, lytis.

ĮVADAS

Dešimtmečiais tyrinėjamas darboholizmas apibūdinamas kaip nekontroliuojamas polinkis dirbti pernelyg daug ir negebėjimas nustoti galvoti apie darbą net ir nedirbant [1]. Darboholizmas – asmens valią ir darbštumą žymintis, socialiai priimtinas, visuomenėje palankiai vertinamas reiškinys [3]. Todėl nenuostabu, kad noras daug dirbti kai kuriems asmenims tampa stipresniu net už sveikatos motyvus, o pernelyg ilgas valandas dirbančių darbuotojų dalis pastebimai didėja [4].

Priešingai visuomenėje paplitusiems vertinimams, mokslinėje literatūroje darboholizmas laikomas rimta problema. Nors abejojama, kad darboholizmas gali būti prilyginamas priklausomybei nuo darbo [5], visgi atrodo, kad net ir nepasižymėdamas priklausomybėms būdingais požymiais darboholizmas gali būti žalingas asmens sveikatai ir gerovei. Nustatyta, kad darboholizmas gali sukelti neigiamų tiek individualaus, tiek tarpasmeninio ir organizacinio lygmens problemų. Pastarasis siejamas su prastesne fizine,

emocine (psichologine) sveikata, profesiniu pervargimu, darbe patiriamu stresu, problemomis šeimoje, žemesniu pasitenkinimu darbu ir gyvenimu [6]. Kitos literatūroje aprašomos darboholizmo pasekmės – patyčios darbovietėje [7], žemesnis darbo našumas [8], nepilietiškas elgesys organizacijoje [9].

Ieškodami būdų, galinčių riboti darboholizmo raišką, o kartu ir šio reiškinio keliamą žalą asmeniui ir jo aplinkai, mokslininkai telkiasi ties veiksniais, galinčiais jį sukelti. Pagrindiniais darboholizmo veiksniais minimi individualūs aspektai. Dažniausiai tyrimuose nagrinėta sąsaja tarp įvairių asmenybinių veiksnių ir darboholizmo. Nustatyta, kad perfekcionizmas, A tipo asmenybė (ambicingumas, nekantrumas, konkurencingumas, priešiškus, nuolatinis skubos pojūtis), neigiamas afektyvumas (polinkis išgyventi negatyvias emocijas, pvz., kaltę, baimę ir pan.) [6], ekstraversija (didesnis dėmesys aplinkai nei sau) [6, 10], atvirumas patirčiai, sąmoningumas [10], neurotiškumas (emocinis dirglumas, nerimastingumas, išreikštas pyktis, liūdesys ir pan.) [11], saviveiksmingumas (pasitikėjimas savo galiomis veikti) [12] yra susiję su labiau išreikštu darboholizmu.

Tarp individualių, darboholizmui vystytis svarbių veiksnių minėta ir darbo motyvacija, kuri

Adresas susirašinėti: Modesta Morkevičiūtė
Vytauto Didžiojo universitetas
Jonavos g. 66, 44191 Kaunas
El. p. modesta.morkeviciute@vdu.lt

suprantama kaip vidinių ir išorinių veiksnių visuma, skatinanti darbinę veiklą ir lemianti darbinės veiklos pobūdį, kryptį, intensyvumą ir trukmę [2]. Vienos populiariausių ir naujausiose publikacijose plačiausiai taikomų darbo motyvacijos teorijų (apsisprendimo teorijos; angl. *self-determination theory*) autoriai [13] išskiria dvi pagrindines darbo motyvacijos rūšis – vidinę ir išorinę. Vidinė darbo motyvacija kyla dėl natūralaus susidomėjimo atliekama darbine veikla. Išorinė darbo motyvacija kyla dėl darbu norimo pasiekti rezultato (tikslų), pavyzdžiui, sumažinti nemalonius jausmus, įgyti pripažinimą, sulaukti finansinio atlygio, išvengti nemalonių pasekmių ir t. t. Išorinė darbo motyvacija autorių skirstoma į keturis (reguliacinius) tipus: išorinį (angl. *external*), perimtą (angl. *introjected*), identifikuotą (angl. *identified*) ir integruotą (angl. *integrated*) reguliavimą. Išorinį reguliavimą apibūdina asmens noras ir siekis dirbti dėl asmeniškai palankaus rezultato, trokštamos pasekmės (pvz., atlygio, materialinių apdovanojimų ir pan.). Perimto reguliavimo atveju dirbama siekiant išvengti nemalonių emocijų, neigiamų jausmų, norint pasijausti vertingam. Identifikuoto reguliavimo atveju dirbama todėl, kad darbinė veikla yra suderinama su asmeniškai svarbiais tikslais. Integruoto reguliavimo atveju dirbama, nes atliekama veikla dera su asmens vertybėmis ir poreikiais. Pastaruoju atveju asmuo jaučia, kad konkretus darbas yra dalis jo tapatumo. Vis dėlto net ir šis reguliacinis tipas priskiriamas išorinei darbo motyvacijai, kadangi asmuo nėra natūraliai susidomėjęs atliekama veikla ir darbą naudoja kaip priemonę tam tikriems tikslams įgyvendinti [13]. Anot autorių [13], visi išorinės darbo motyvacijos reguliaciniai tipai gali būti vertinami savarankiškai arba jungiami į vieną bendrą išorinės darbo motyvacijos konstruklą.

Nors sąsają tarp darbo motyvacijos ir darboholizmo nagrinėjančių tyrimų kiekis nėra didelis, tačiau galima išvelgti tam tikras bendrąsias ryšių tendencijas. Remiantis literatūra (pvz., [14]), galima sakyti, kad didesnė darbo motyvacija susijusi su labiau išreikštu darboholizmu. Vis dėlto galutinių išvadų nepateikiama, mat klausimai dėl skirtingų darbo motyvacijos tipų (vidinės ir išorinės darbo motyvacijos) reikšmės darboholizmui vis dar nėra visiškai atsakyti. Dalis autorių [15, 16] teigia, kad darboholizmas skatinamas tik išorinių motyvų. Darbas yra svarbus materialiniu požiūriu, todėl asmens polinkis daug ir sunkiai dirbti pirmiausia aiškinamas poreikiu

gauti tam tikrą atlygį, siekiu įgyti kitos darbo teikiamos naudos (pvz., galimybė kilti karjeros laiptais) [17]. Darboholizmas siejamas ir su poreikiu dirbant išvengti nemalonių išgyvenimų ar kelti savivertę [16]. Vis dėlto kiti autoriai [18] pastebi, kad darboholizmas gali būti skatinamas taip pat ir nuoširdaus domėjimosi darbine veikla, darbo veiklos teikiamo pasitenkinimo.

Kitaip tariant, autorių nuomonės dėl sąsajų tarp darbo motyvacijos tipų ir darboholizmo skiriasi. Nevienareikšmiškus rezultatus gali lemti ne visuomet tyrimuose įvertinamos individualios darbuotojų charakteristikos. Tokioms priskiriama asmens lytis. Galima manyti, kad ryšiai tarp darbo motyvacijos ir darboholizmo nėra neutralūs lyties atžvilgiu. Tiek darbo motyvacija, tiek darboholizmas yra susiję su asmens lytimi [19–22]. Lysis laikoma viena esminių darboholizmą numatančių socialinių ir demografinių charakteristikų [6]. Dėl įrodytos svarbos darboholizmo požiūriu [20] lytis gali padėti paaiškinti, kodėl autoriai vis dar negali vienareikšmiškai atsakyti, vidinė ar išorinė darbo motyvacija yra svarbesnė darboholizmui. Kadangi nerasta tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjami ryšio tarp darbo motyvacijos ir darboholizmo skirtumai atsižvelgiant į darbuotojų lytį, šio tyrimo **tikslas** – nustatyti darbo motyvacijos ir darboholizmo ryšį atskirose vyrų ir moterų imtyse.

Remiantis daugelio autorių teiginiais, tiek vyrų, tiek moterų darboholizmą turėtų prognozuoti išorinė darbo motyvacija. Žinoma keletas galimų to paaiškinimų. Teigiama [23], kad vyrai paprastai laikomi pagrindiniais šeimos maitintojais, atsakingais už materialinę, finansinę šeimos gerovę. Vyrams tai yra paskata daug ir sunkiai dirbti pirmiausia dėl finansinės naudos, kurią gali suteikti darbas [19]. Kiti save darbui aukoti skatinantys veiksniai – statuso įgijimo, paaukštinimo, profesinės sėkmės siekis [23], poreikis įgyti valdžią [24]. Tokia (išorinė) darbo motyvacija gali būti aiškinama vyrams būdingu polinkiu varžytis ir pirmauti [25]. Moterims daug ir sunkiai dirbti gali būti svarbu dėl noro pasiekti šios lyties atstovėms būdingų asmeniškai svarbių tikslų – pritaipyti organizacijoje, užsitikrinti saugumą dėl turimos darbo vietos, įgyti aplinkinių pripažinimą, gauti svarbų palaikymą, pritarimą savo elgesiui ir demonstruojamam požiūriui į darbą [19].

Taigi, nepaisant to, kad tiek vyrai, tiek moterys gali būti skatinami skirtingų priežasčių, vis dėlto nepriklausomai nuo lyties asmuo daug ir sunkiai dirbti gali dėl tam tikrų išorinių motyvų.

Nors pagrindiniu darboholizmą skatinančiu veiksmu vyrų imtyje išlieka norimo rezultato siekis (dirbama dėl instrumentinės darbo vertės, ypač finansinės naudos) [23], galima manyti, kad moterims tokie motyvai nėra vieninteliai. Remiantis ankstesnių tyrimų rezultatais, moterys, kitaip nei vyrai, yra linkusios į darbą dažniau įsitraukti dėl nuoširdaus susidomėjimo atliekama veikla, veiklos teikiamo malonumo [26]. Tai gali būti aiškinama tuo, kad moterims, lyginant su vyrais, apskritai yra svarbesnis darbo turinys [24]. Taigi vidiniai motyvai, regis, moterims taip pat gali būti reikšmingi.

Nors literatūroje randama duomenų, kad darbuotojo lyties reikšmė analizuojamiems ryšiams nėra svarbi [27, 28], vis dėlto, remiantis daugelio autorių tyrimų rezultatais, šiame darbe manoma, kad vyrų darboholizmą prognozuoja tik išorinė, o moterų – ir išorinė, ir vidinė darbo motyvacija. Atitinkamai keliamos šios prielaidos:

- 1) išorinė darbo motyvacija (išorinis, perimtas, identifiikuotas ir integruotas reguliavimas) yra susijusi su labiau išreikštu darboholizmu vyrų imtyje;
- 2) vidinė ir išorinė darbo motyvacija (išorinis, perimtas, identifiikuotas ir integruotas reguliavimas) yra susijusi su labiau išreikštu darboholizmu moterų imtyje.

TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI

Tyrimo imtis ir procedūra. Skerspjūvio tyrimas vykdymas 2021 m. vasario–birželio mėnesiais. Tyrime dalyvavo įvairiose Lietuvos organizacijose (viešosiose ir privačiose įstaigose) dirbantys 964 darbuotojai. Moterų (53,3 proc.) apklausta šiek tiek daugiau nei vyrų (46,7 proc.). Vidutinis imtį sudarančių dalyvių amžius – apie 33 m. (SD = 10,716). Dauguma darbuotojų (81 proc.) turėjo aukštąjį išsilavinimą. Vidutinis darbo stažas esamoje darbovietėje – apie 6 m. (SD = 7,975).

Tyrimo imtis sudaryta patogiuoju principu. Didžioji dalis darbuotojų dalyvauti tyrime kviešti tarpininkaujant organizacijoms. Pirmiausia organizacijoms siūstas kvietimas dalyvauti tyrime su išsamia tyrimą apibūdinančia informacija. Susidomėjusioms ir prisidėti norinčioms organizacijoms siūsta tyrimo nuoroda, kuria prašyta pasidalyti su darbuotojais.

Tyrimas vyko dalyviams savarankiškai pildant internete pateiktą savižinos klausimyną. Užpildytos anketos automatiškai pateiktos internetinėje apklausų platformoje „Google Forms“, prieinama tik tyrimą vykdančioms asmenims. Prieš pildant klausimyną dalyviams pateikta internetinė informuoto sutikimo

forma, kurioje nurodyta detali su tyrimu, procedūra ir dalyvių teisėmis susijusi informacija. Tęsti tyrimą galėjo tik tie dalyviai, kurie susipažino su informuoto sutikimo forma ir sutiko dalyvauti tyrime. Tyrimas atliktas laikantis visų psichologiniams tyrimams taikomų etinių reikalavimų [29].

Metodikos. Darboholizmas vertintas naudojant trumpąją Schaufeli ir kitų (2009) [1] pasiūlytą darboholizmo skalės versiją (DUWAS-10). Skalė sudaryta iš 10-ties teiginių, pavyzdžiui, „Man svarbu sunkiai dirbti, net jei nesidžiaugiu tuo, ką darau“. Dalyvių buvo prašoma įvertinti savo su darbu susijusį elgesį (pateikti nuomonę apie galimą asmeninį nekontroliuojamą polinkį dirbti pernelyg daug). Atsakant į klausimus dalyvių prašyta įvertinti bendrai pasireiškiantį elgesį, nespecifinį konkrečios darbovietės ar pareigų atžvilgiu. Kiekvienas DUWAS-10 sudarantis teiginys vertintas pagal 4 balų Likert'o skalę (kai 1 – „(beveik) niekada“, o 4 – „(beveik) visada“). Instrumentu vertintas bendras darboholizmo reiškinys, kurį sudaro dvi dedamosios – polinkis dirbti per daug ir nekontroliuojamas polinkis dirbti. Klausimyno autoriai [1] nėra pateikę slenkstinio balo, kuriuo remiantis nustatomi darboholizmu pasižymintys asmenys, todėl šiame tyrime didesnis instrumento įvertis reiškia labiau išreikštą asmens darboholizmą. Skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) siekė 0,858.

Darbo motyvacijai vertinti taikyta apsisprendimo teorija [13] grįsta Tremblay ir kitų (2009) [2] pasiūlyta išorinės ir vidinės darbo motyvacijos skalė (WEIMS). Tyrime naudotą instrumentą sudarė 15 teiginių, kuriais remiantis vertinta vidinė darbo motyvacija ir keturi išorinės darbo motyvacijos tipai. Dalyvių prašyta pagal 7 balų Likert'o skalę (kai 1 – „visiškai nebūdinga“, o 7 – „labai būdinga“) nurodyti, dėl kokių priežasčių jie dirba. Pavyzdžiui: „Nes esu labai patenkintas, kai įveikiu įdomius iššūkius“, „Nes šis darbas užtikrina man saugumą“ ir kt. Vidinio suderinamumo koeficientai buvo priimtini (vidinės darbo motyvacijos poskalės – 0,931, išorinio reguliavimo poskalės – 0,828, perimto reguliavimo poskalės – 0,874, identifiukuoto reguliavimo poskalės – 0,782, integruoto reguliavimo poskalės – 0,885).

Papildomai tyrimo dalyvių prašyta pateikti socialinę ir demografinę informaciją, tokią kaip lytis, amžius, išsilavinimas, darbo stažas esamoje darbovietėje.

Duomenų analizės būdai. Pirmiausia tikrinti tyrime analizuotų kintamųjų skirtumai pagal socialines ir demografines respondentų charakteristikas.

Nustačius kintamųjų pasiskirstymą normaliuoju dėsnio, analizei taikyti parametriniai kriterijai; naudotas Stjudent'o t nepriklausomų imčių testas. Darbo stažo ir amžiaus grupės išskirtos pagal tyrimo imtyje gautus vidutinius balus. Tikrinant tyrimo hipotezes, taikyta tiesinė regresinė analizė. Be pagrindinių kintamųjų, į analizę įtrauktos ir socialinės bei demografinės respondentų charakteristikos.

REZULTATAI

Grupiniai skirtumai. Tikrinant pagrindinių tyrimo kintamųjų skirtumus pagal socialines ir demografines respondentų charakteristikas, nustatyta, kad darboholizmas, vidinė darbo motyvacija ir trys išorinės darbo motyvacijos tipai (išorinis, perimtas ir integruotas reguliavimas) skiriasi pagal darbuotojų lytį. Moterų visų šių kintamųjų vidutiniai balai yra didesni nei vyrų. Tyrimo dalyvių išsilavinimas susijęs su vidine darbo motyvacija ir trimis išorinės darbo motyvacijos tipais (perimtu, identifikuotu ir integruotu reguliavimu); įvertiniai didesni aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų grupėje. Dalyvių amžius ir darbo stažas esamoje darbovietėje susiję su dviem išorinės darbo motyvacijos tipais (išoriniu ir integruotu reguliavimu). Jaunesnio amžiaus, trumpiau organizacijoje dirbantys darbuotojai pasižymi didesniu išoriniu reguliavimu; vyresnio amžiaus, ilgiau organizacijoje dirbantys asmenys pasižymi aukštesniu integruotu reguliavimu. Statistiškai reikšmingi skirtumai pateikti 1 lentelėje.

Hipotezių tikrinimas. Tiesinės regresinės analizės rezultatai rodo (2 lentelė), kad abu sudaryti modeliai yra statistiškai reikšmingi ($p < 0,001$). Visi nepriklausomi kintamieji kartu paaiškina didesnę moterų darboholizmo dispersijos dalį (15,7 proc.) nei vyrų (13,7 proc.).

Vyrų imtyje darboholizmą paaiškina du išorinės darbo motyvacijos tipai (išorinis ir perimtas reguliavimas). Didesnis išorinis ir perimtas reguliavimas yra susiję su labiau išreikštu darboholizmu vyrų imtyje. Nustatyta, kad aukštasis išsilavinimas susijęs su didesne vyrų darboholizmo rizika.

Moterų imtyje rezultatai kiek kitokie. Nustatyta, kad moterų darboholizmą geriausiai paaiškina vidinė darbo motyvacija ir vienas išorinės darbo motyvacijos tipas (perimtas reguliavimas). Didesnė vidinė darbo motyvacija ir perimtas reguliavimas yra susiję su labiau išreikštu moterų darboholizmu. Nustatyta, kad socialiniai ir demografiniai kintamieji nepadedą numatyti moterų darboholizmo.

1 lentelė. Grupinių skirtumų rezultatai

Kintamieji	Grupės	Imties dydis (N)	Vidurkiai	Statistinio reikšmingumo įvertis (p)
Lytis				
Darboholizmas	Vyrai	450	20,948	0,000
	Moterys	514	23,274	
Vidinė darbo motyvacija	Vyrai	450	15,681	0,018
	Moterys	514	16,414	
Išorinis reguliavimas	Vyrai	450	14,678	0,002
	Moterys	514	15,585	
Perimtas reguliavimas	Vyrai	450	10,923	0,001
	Moterys	514	12,011	
Integruotas reguliavimas	Vyrai	450	11,396	0,002
	Moterys	514	12,389	
Išsilavinimas				
Vidinė darbo motyvacija	Su aukštesniu išsilavinimu	776	16,271	0,008
	Be aukštojo išsilavinimo	188	15,251	
Perimtas reguliavimas	Su aukštesniu išsilavinimu	776	11,714	0,017
	Be aukštojo išsilavinimo	188	10,636	
Identifikuotas reguliavimas	Su aukštesniu išsilavinimu	776	12,684	0,000
	Be aukštojo išsilavinimo	188	10,891	
Integruotas reguliavimas	Su aukštesniu išsilavinimu	776	12,384	0,000
	Be aukštojo išsilavinimo	188	10,036	
Amžius				
Išorinis reguliavimas	18–33 m.	609	15,491	0,003
	34–69 m.	355	14,597	
Integruotas reguliavimas	18–33 m.	609	11,236	0,000
	34–69 m.	355	13,107	
Darbo stažas				
Išorinis reguliavimas	Iki 6 m.	711	15,402	0,005
	7 m. ir daugiau	253	14,488	
Integruotas reguliavimas	Iki 6 m.	711	11,438	0,000
	7 m. ir daugiau	253	13,293	

2 lentelė. Regresinės analizės rezultatai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomi kintamieji	
	1 modelis – darboholizmas (vyrų imtis), standartizuoti koeficientai β	2 modelis – darboholizmas (moterų imtis), standartizuoti koeficientai β
Vidinė darbo motyvacija	-0,051	0,142*
Išorinis reguliavimas	0,201***	0,032
Perimtas reguliavimas	0,315***	0,487***
Identifikuotas reguliavimas	0,032	-0,043
Integruotas reguliavimas	0,170	-0,070
Išsilavinimas ^a	0,098*	-0,069
Amžius	0,047	-0,094
Darbo stažas	-0,054	0,057
F	9,938***	12,986***
Koreguotasis R ²	0,137	0,157

Pastaba. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$; ^a1 = su aukštesniu išsilavinimu, 0 = be aukštojo išsilavinimo.

REZULTATŲ APTARIMAS

Darbo motyvacijos ir darboholizmo ryšys nėra išsamiai išnagrinėtas ir aiškus. Nors laikoma, kad stipresnė darbo motyvacija prognozuoja didesnę darboholizmo riziką [14], klausimai dėl skirtingų darbo motyvacijos tipų reikšmės darboholizmui vis dar nėra visiškai atsakyti. Kadangi nevienareikšmiškus ankstesnių tyrimų rezultatus gali paaiškinti ir lemti ne visuomet tyrimuose įvertinamas darbuotojo lyties aspektas, šiuo tyrimu siekta nustatyti darbo motyvacijos ir darboholizmo ryšį atskirose vyrų ir moterų imtyse. Atliktas tyrimas keltas hipotezes patvirtino iš dalies.

Tikrinant hipotezes, pirmiausia nagrinėtas darbo motyvacijos tipų vaidmuo numatant vyrų darboholizmą. Nustatyta, kad vyrų darboholizmą numato išorinis ir perimtas reguliavimas, kurie nusako išorinę darbo motyvaciją. Abu išorinės darbo motyvacijos reguliaciniai tipai yra susiję su didesne vyrų darboholizmo rizika. Gauti rezultatai patvirtina kai kurių kitų autorių (pvz., [19, 23]) išvadas, kuriomis remiantis manyta, kad vyrus daug ir sunkiai dirbti skatina tam tikri išoriniai veiksniai. Vis dėlto, nors tikėtasi, kad darboholizmą vyrų imtyje padės numatyti visi išorinės darbo motyvacijos reguliaciniai tipai, prielaida nepasitvirtino, kadangi identifikuotas ir integruotas reguliavimas vyrų darboholizmo, kaip nustatyta šiame tyrime, nenumato. Tokius rezultatus galima būtų aiškinti remiantis identifikuoto ir integruoto reguliavimo specifiškumu. Pagal apsisprendimo teoriją [13], identifikuoto ir integruoto reguliavimo atvejais asmuo į darbą įsitraukia išlaikydamas tam tikrą elgesio autonomijos (t. y. savo veiksmų pasirinkimo galimybes) pojūtį. Kitaip nei identifikuotas ir integruotas reguliavimas, išorinis ir perimtas reguliavimas žymi tokią darbo motyvaciją, kuriai būdingas kontrolės (t. y. privalomumo elgtis tam tikru būdu) pojūtis; asmuo jaučiasi negalintis laisvai pasirinkti savo veiksmų, patiria spaudimą elgtis tam tikru būdu. Taigi, galima manyti, kad vyrai, turėdami laisvą elgesio pasirinkimo galimybę, nėra linkę viso savo laiko paskirti darbui. Atrodo, kad vyrai darbui atsiduoda tik tokiu atveju, kai praranda laisvo pasirinkimo pojūtį ir ima jaustis dėl tam tikrų priežasčių (finansinių, psichologinių) privalantys dirbti netausodami savęs.

Moterų imties rezultatai kiek kitokie. Kaip ir tikėtasi, nustatyta, kad moterų darboholizmą numato vidinė darbo motyvacija. Šalia vidinės darbo motyvacijos moterų darboholizmui buvo svarbi ir išorinė darbo motyvacija. Kaip parodė tyrimo rezultatai, moterų darboholizmą padeda prognozuoti tik vienas išorinės darbo motyvacijos tipas (perimtas reguliavimas). Vis dėlto nustatyta, kad perimto reguliavimo svarba numatant moterų darboholizmą netgi didesnė

nei vidinės darbo motyvacijos reikšmė. Pagal apsisprendimo teoriją [13], perimtas reguliavimas susijęs su emociniais ir psichologiniais aspektais. Kitaip tariant, perimto reguliavimo atveju asmuo į darbą įsitraukia siekdamas reguliuoti savo psichologinę būklę (išvengti neigiamų jausmų, jaustis vertingas, gebantis, kompetentingas), o moterims šis psichologinis aspektas itin svarbus [25]. Moterys yra jautrios, atidžios savo psichologinei būklei, joms svarbu išlaikyti emocinį balansą. Todėl nenuostabu, kad ir su darbu susijusį elgesį moterų imtyje geriausiai gali paaiškinti būtent tokia motyvacija, kuri palaikoma siekio kontroliuoti vidinius išgyvenimus.

Svarbu pažymėti, kad atliktas tyrimas turi ribotumą. Pagrindinis ribotumas – pasirinktas skerspjūvio tyrimo tipas. Paprastai skerspjūvio tyrimai yra kritikuojami, nes nepateikiama įrodymų apie priežastinio ryšio egzistavimą. Nors naujesniuose tyrimuose (pvz., [30]) teigiama, kad gerai suplanuoti skerspjūvio tyrimai iš tiesų gali pateikti įrodymų dėl visų priežastinio ryšio elementų ir todėl tokio metodologinio pagrindo tyrimų nereikėtų nuvertinti, vis dėlto reikia pripažinti, kad šiame straipsnyje pristatomi rezultatai atspindi tik pirminius įrodymus. Siekiant išsamiai ir detalai suprasti priežastinius ryšius, reikia atlikti tolesnius kitokio metodologinio pagrindo tyrimus. Antra, tyrimas atliktas Lietuvoje, jame dalyvavo tik Lietuvoje veikiančiose organizacijose dirbantys asmenys. Siekiant platesnio rezultatų pritaikomumo geografiniu ir kultūriniu požiūriais, tyrimą vertėtų atlikti apklausiant įvairių šalių ir kultūrų darbuotojus. Būsimoje tyrimuose rekomenduojama taikyti tikimybinės atrankos metodus, kurie padidintų apibendrinto rezultatų taikymo galimybes. Svarbu ir tai, kad tyrime nebuvo rinkta informacija apie tyrimo dalyvių profesinės veiklos sritį, kuri galėjo turėti reikšmės kintamųjų išreikštumui ir vertintiems ryšiams. Dėl šios informacijos trūkumo gautus rezultatus reikėtų vertinti kritiškai. Galiausiai tyrimas atliktas COVID-19 pandemijos metu. Įvertinus pandemijos sukeltų pokyčių pobūdį ir mastą, tikėtina, kad tai galėjo turėti įtakos šiame straipsnyje pristatomiems rezultatams. Todėl tyrimą rekomenduojama kartoti pandemijai pasibaigus. Dviem skirtingais laikotarpiais atlikti tyrimai gali suteikti įdomių įžvalgų ir vertingų žinių kintamųjų raiškos ir jų tarpusavio sąsajų požiūriu.

Nepaisant ribotumų, tyrimas suteikia svarbių žinių ir yra vertingas teoriniu bei praktiniu požiūriais. Teoriniu požiūriu tyrimas svarbus tuo, kad patvirtina lyties, kaip reikšmingos individualios charakteristikos, vaidmenį, nuo kurio priklauso darbuotojo motyvacija dirbti netausojant savęs. Praktiniu požiūriu tyrimas gali būti naudingas organizacijose dirbantiems, darbuotojų

gerove besirūpinantiems specialistams. Pastarieji turėtų gerai susipažinti su vyrų ir moterų darboholizmą galinčiais prognozuoti motyvaciniais veiksniais ir imtis šių veiksmų kontrolės priemonių. Pavyzdžiui, darbuotojų motyvavimo sistemą organizacijoms rekomenduojama taikyti pagal darbuotojų gebėjimą dirbti efektyviai, o ne itin daug ir ilgai, aukojant asmeninį gyvenimą ir kitus įsipareigojimus. Taip pat organizacijoms rekomenduojama pernelyg nesureikšminti dirbant praleistų valandų skaičiaus ar atsidavimo darbui; nepateikti to kaip sektino, gerbtino pavyzdžio visiems organizacijos nariams. Tai apsaugotų nuo darbuotojų gerovei ir sveikatai nepalankios darbo kultūros formavimosi organizacijoje ir padėtų išvengti situacijų, kai darbas asmeniui tampa savivertę galinčiu koreguoti įrankiu. Tokia priemonė

turėtų būti veiksminga vykdant tiek vyrų, tiek moterų darboholizmo prevenciją, kadangi tyrimu nustatyta, jog savivertės ir emocijų reguliavimas dirbant yra itin svarbus darboholizmą prognozuojantis motyvacinis veiksnys abiejų lyčių atstovams.

IŠVADOS

1. Išorinė darbo motyvacija (išorinis ir perimtas reguliavimas) yra susijusi su labiau išreikštu vyrų darboholizmu.
2. Vidinė ir išorinė darbo motyvacija (perimtas reguliavimas) yra susijusi su labiau išreikštu moterų darboholizmu.

Straipsnis gautas 2023-12-07, priimtas 2024-02-09

Literatūra

1. Schaufeli WB, Shimazu A, Taris TW. Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural Research*. 2009;43(4):320–348.
2. Tremblay MA, Blanchard CM, Taylor S, Pelletier LG, Villeneuve M. Work extrinsic and intrinsic motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 2009;41(4):213–226.
3. Quinones C, Griffiths MD. Addiction to work: a critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*. 2015;53(10):48–59.
4. Messenger J. Working time and the future of work. *International Labour Organization*, 2018.
5. Morkevičiūtė M, Endriulaitienė A. Defining the border between workaholism and work addiction: a systematic review. *International Journal of Mental Health and Addiction*. 2023;21(5):2813–2823.
6. Clark MA, Michel JS, Zhdanova L, Pui SY, Baltes BB. All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*. 2016;42(7):1836–1873.
7. Balducci C, Menghini L, Conway PM, Burr H, Zaniboni S. Workaholism and the enactment of bullying behavior at work: a prospective analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(4):2399.
8. Spagnoli P, Haynes NJ, Kovalchuk LS, Clark MA, Buono C, Balducci C. Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(18):6536.
9. Choi Y. The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: an integrative model. *Social Behavior and Personality: an International Journal*. 2013;41(10):1655–1665.
10. Booket EJ, Dehghan F, Alizadeh Z. The role of predicting the formation of workaholism based on personality factors and perfectionism in academics. *Cogent Psychology*. 2018;5(1):1527200.
11. Andreassen CS, Bjorvatn B, Moen BE, Waage S, Magerøy N, Pallesen S. A longitudinal study of the relationship between the five-factor model of personality and workaholism. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*. 2016;23(3):285–298.
12. Burke RJ, Matthiesen SB, Pallesen S. Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*. 2006;40(6):1223–1233.
13. Gagné M, Deci EL. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 2005;26(4):331–362.
14. Kim S. Workaholism, motivation, and addiction in the workplace: a critical review and implications for HRD. *Human Resource Development Review*. 2019;18(3):325–348.
15. Taris TW, van Beek I, Schaufeli WB. The motivational make-up of workaholism and work engagement: a longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Frontiers in Psychology*. 2020;11:1419.
16. Van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW, Schreurs BH. For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology*. 2012;61(1):30–55.
17. Ng TW, Sorensen KL, Feldman DC. 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*. 2007;28(1):111–136.
18. Van den Broeck A, Schreurs B, De Witte H, Vansteenkiste M, Germeys F, Schaufeli W. Understanding workaholics' motivations: a self-determination perspective. *Applied Psychology*. 2011;60(4):600–621.
19. Ayub N, Rafif S. The relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan Business Review*. 2011;13(2):332–347.
20. Beiler-May A, Williamson RL, Clark MA, Carter NT. Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of Personality Assessment*. 2017;99(1):104–110.
21. Burgess Z, Burke RJ, Oberklaid F. Workaholism among Australian psychologists: gender differences. *Equal Opportunities International*. 2006;25(1):48–59.
22. Worthley R, MacNab B, Brislin R, Ito K, Rose EL. Workforce motivation in Japan: an examination of gender differences and management perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*. 2009;20(7):1503–1520.
23. Stefko R, Bacik R, Fedorko R, Gavurová B, Horváth J, Propper M. Gender differences in the case of work satisfaction and motivation. *Polish Journal of Management Studies*. 2017;16(1):215–225.
24. Palidauskaitė J, Segalovičienė I. Valstybės tarnautojų motyvacijos profilis Lietuvoje: empirinio tyrimo rezultatų analizė. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 2008;47:73–90.
25. Šimanskienė L. Lyčių skirtumai valdymo procese: mitas ar tikrovė? *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 2006;40:163–179.
26. Makki A, Abid M. Influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee's task performance. *Studies in Asian Social Science*. 2017;4(1):38–43.
27. Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Kravina L, Jensen F, Pallesen S. The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PloS One*. 2014;9(8):e102446.
28. Taris TW, Van Beek I, Schaufeli WB. Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*. 2012;110(2):547–554.
29. American Psychological Association. *APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. The Institute, 2017.
30. Spector PE. Do not cross me: optimizing the use of cross-sectional designs. *Journal of Business and Psychology*. 2019;34(2):125–137.

The relationship between work motivation and workaholism: the role of employee gender

Modesta Morkevičiūtė^{1, 2}, Auksė Endriulaitienė²

¹Vytautas Kavolis Transdisciplinary Research Institute, Vytautas Magnus University, ²Faculty of Social Sciences, Department of Psychology, Vytautas Magnus University

Summary

Aim. Previous studies examining the relationship between work motivation and workaholism provided contradictory results. The authors have not reached an agreement regarding the role of intrinsic and extrinsic work motivation in predicting workaholism. Conflicting results could be explained by individual characteristics of an employee, such as gender, since workaholism can be predicted by different types of work motivation in males and females. As there is no empirical evidence for such an assumption, this study aimed to determine the relationship between work motivation and workaholism in separate samples of males and females.

Methods. Employees working in different Lithuanian organizations (514 females and 450 males) took part in the study. Workaholism was assessed using a brief version of the workaholism scale (DUWAS-10) proposed by Schaufeli et al. (2009) [1]. Work motivation was measured using

Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) proposed by Tremblay et al. (2009) [2].

Results and conclusion. It was found that workaholism of male employees was predicted by two types of extrinsic work motivation (i.e., external and introjected regulation). Workaholism in the sample of female employees was predicted by intrinsic work motivation and one type of extrinsic work motivation (i.e., introjected regulation).

Keywords: workaholism, work motivation, gender.

Correspondence to Modesta Morkevičiūtė
Vytautas Magnus University
Jonavos str. 66, LT-44191 Kaunas, Lithuania
E-mail: modesta.morkeviciute@vdu.lt

Received 7 December 2023,
accepted 9 February 2024