

NUOTOLIU DIRBANČIŲ DARBUOTOJŲ SUVOKIAMO DARBO KRŪVIO IR DARBOHOLIZMO SAŠAJA: LYČIŲ SKIRTUMAI

Modesta Morkevičiūtė^{1,2}, Auksė Endriulaitienė²

¹Vytauto Didžiojo universiteto Vytauto Kavolio transdisciplininių tyrimų institutas,

²Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto Psichologijos katedra

SANTRAUKA

Tikslas. Tyrimu siekta nustatyti nuotoliu dirbančių darbuotojų lyties reikšmę ryšiiui tarp suvokiamo darbo krūvio ir darboholizmo.

Tyrimo medžiaga ir metodai. Tyrime dalyvavo 337 darbuotojai (59 proc. moterų, 41 proc. vyrų), dirbantys įvairiose viešose ir privačiose Lietuvos organizacijose. Visi dalyviai tyrimo metu dirbo nuotoliu. Darboholizmui matuoti naudota trumpoji Schaufeli ir kolegų [1] pasiūlyta darboholizmo skalės versija (DUWAS-10). Suvokiamam darbo krūviui matuoti naudota kiekybinio darbo krūvio skalė (QWI) [2].

Rezultatai ir išvados. Tyrimu nustatyta, kad ryšiai tarp suvokiamo darbo krūvio ir abiejų darboholizmo komponentų (polinkio dirbti pernelyg daug ir nekontroliuojamo polinkio dirbti) tarp nuotoliu dirbančių vyrų ir moterų skiriasi. Gauta, kad teigiami ryšiai tarp suvokiamo darbo krūvio ir polinkio dirbti pernelyg daug bei nekontroliuojamo polinkio dirbti yra būdingesni nuotoliu dirbančioms moterims nei vyrams. Gauti rezultatai plečia empirinių įrodymų nagrinėjama tema kiekį, padeda geriau pažinti organizacinius darboholizmo veiksnius ir individualius ryšių tarp darboholizmo bei suvokiamo darbo krūvio skirtumus. Tyrimas suteikia žinių organizacijose dirbantiems ir darbuotojų gerove besirūpinantiems bei darboholizmo prevencija besidomintiems specialistams.

Reikšminiai žodžiai: darboholizmas, darbo krūvis, nuotolinis darbas, lytis.

ĮVADAS

Nors darboholizmas (angl. *workaholism*) nėra naujas reiškinys, mokslininkų nuomonė dėl jo konceptualizavimo skiriasi. Tyrėjai vis dar nėra sutarę, kaip reikėtų apibrėžti darboholizmą, iš ko jis susideda ir kuo skiriasi nuo kitų literatūroje minimų reiškinų (pvz., priklausomybės nuo darbo (angl. *work addiction*), aistros darbui (angl. *work passion*), darbo troškimo (angl. *work craving*) ir kt.). Šiuo metu intensyviai diskutuojama dėl dviejų tradiciškai sinonimiškai vartojamų terminų – darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo. Nors sinoniminis darboholiz-

mo ir priklausomybės nuo darbo vartojimas mokslinėje literatūroje yra įprastas, naujausiuose mokslo darbuose (pvz., [3]) ši tendencija sukritikuota. Autoriai [4] siūlo šiuos reiškinius analizuoti kaip skirtingus psichologinius konstruktus. Šiame tyrime naudojamas dažniausiai kituose tyrimuose sutinkamas darboholizmo apibrėžimas – tai nekontroliuojamas polinkis dirbti pernelyg daug, kuris detalizuojamas dviem komponentais – nekontroliuojamu polinkiu dirbti, žyminčiu kognityvinį aspektą (asmuo nuolat galvoja apie darbą ir negali nustoti dirbti net ir nesant būtinybės ar poreikio), ir polinkiu dirbti pernelyg daug, žyminčiu elgesio aspektą (asmuo dirbdamas praleidžia itin daug laiko) [1].

Darboholizmo tyrimų aktualumas grindžiamas reiškinio sukeliama žala ir paplitimu. Pirmiausia, darboholizmas susijęs su neigiamomis pasekmėmis individualiu, tarpasmeniniu ir organizaciniu lygmenimis. Nustatyta, kad

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

darboholizmas sukelia stresą [5], miego problemų [6], depresiją, profesinį pervargimą [7], darbo ir šeimos konfliktą [8], žemą pasitenkinimą darbu ir gyvenimu apskritai [9], yra susijęs su prasta bendra psichologine gerove [10]. Darboholizmu pasižymintys darbuotojai skundžiasi sutrikusiu socialiniu funkcionavimu [11], dažniau patiria nepasitenkinimą santuokiniu gyvenimu [12]. Galiausiai, tyrimais nustatomas darboholizmo ryšys su prastais darbo rezultatais [13], todėl nors darboholizmu pasižymintys darbuotojai vis dar vertinami gana teigiamai, ilgai darbuotojai sukelia daugiau žalos ir, remiantis mokslininkų išvadomis, organizacijoms nėra naudingas [14]. Antra, literatūroje dažnai pabrėžiamas darboholizmo paplitimas. Akivaizdu, kad darboholizmo atvejų skaičiui reikšmingas kultūrinis, geografinis aspektas, nes įvairiose šalyse fiksuojamas skirtingas darboholizmo mastas [15]. Vis dėlto, atsižvelgiant į nustatytus net 20 proc. viršijančius paplitimo atvejus [16, 17], pripažįstama, kad darboholizmas yra reikšmingo masto problema. Negana to, pastebėta [18], kad pernelyg ilgas valandas dirbančių darbuotojų dalis pastaraisiais dešimtmečiais augo (ypač besivystančiose šalyse), o tai rodo, kad darboholizmas ateityje gali tapti dar opesne problema [19].

Darbo valandų skaičiui įtakos turi nuolatiniai ekonominiai pokyčiai, technologinės naujovės [18]. Didelės reikšmės turi ir nenumatytos aplinkybės, kurioms priskiriama COVID-19 pandemija. COVID-19 pandemija lėmė reikšmingus pokyčius kone visose gyvenimo srityse. Organizacijoms iškilo poreikis pergaltoti, kaip vykdyti savo veiklą naujomis, neapibrėžtomis sąlygomis [20]. Daugelis organizacijų ėmėsi būtinųjų priemonių koronaviruso plitimui stabdyti ir pasirinko nuotolinį darbą, kai darbuotojai jiems priskirtas darbo funkcijas iš dalies arba visiškai atlieka namuose, naudodamiesi informacinėmis technologijomis [21]. Literatūroje minimi nuotolinio darbo privalumai žmogui, organizacijai ir visuomenei. Lankstus darbo grafikas ir darbo laiko planavimo laisvė priskiriami prie esminių privalumų [22]. Vis dėlto nustatyta, kad dirbant nuotoliu ilgėja darbo valandos [23]. Todėl nuotoliu atliekamas darbas gali didinti riziką vystyti darboholizmui [20], o tai rodo darboholizmo tyrimų aktualumą nuotoliu dirbantiems darbuotojams.

Viena iš priežasčių, dėl kurių dirbant nuotoliu ilgėja darbo valandos, – didelis darbo krūvis (suvokiamas reikalavimas atlikti daug darbų per trumpą laiką [2]), kuris nuotoliu dirbantiems darbuotojams gali didėti tiek dėl

išorinių reikalavimų, pvz., vadovybės spaudimo, tiek dėl patiriamų sunkumų išlaikyti ribas tarp darbo bei asmeninio gyvenimo [24]. Nors vienareikšmiškų išvadų nepateikiama, remiantis ankstesnių tyrimų autorių išvadomis galima manyti, kad ne visiems nuotoliu dirbantiems darbuotojams ryšys tarp darbo krūvio ir darboholizmo pasireiškia vienodai. Net ir patiriant didelį darbo krūvį, darboholizmo išreikštumas dirbant nuotoliu gali būti skirtingas. Čia svarbus vaidmuo tenka vienam svarbiausių socialinį asmens funkcionavimą reguliuojančių veiksnių – darbuotojo lyčiai. Lytis lemia asmens savybes, bendrąsias orientacijas, preferencijas [25], kurios gali lemti tiek suvokimo, tiek su darbu susijusio elgesio (įskaitant darboholizmą) skirtumus tarp vyrų ir moterų [26]. Kyla klausimas – koks yra lyties vaidmuo numatant darboholizmą, kai nuotoliu dirbantis darbuotojas patiria didelį darbo krūvį? Atsakymui į šį klausimą mokslininkai skyrė nepakankamai dėmesio, šiuos ryšius ir galimus lyčių skirtumus nagrinėjančių tyrimų nerasta. Išvadoms pateikti reikalinga išsami analizė ir empirinėmis žiniomis grįsti įrodymai. Todėl šio tyrimo tikslas – nustatyti nuotoliu dirbančių darbuotojų lyties reikšmę ryšiui tarp suvokiamo darbo krūvio ir darboholizmo.

Analizuojant ryšio tarp suvokiamo darbo krūvio ir darboholizmo skirtumus tarp vyrų ir moterų svarbu vertinti atskirus darboholizmo komponentus (elgesio ir kognityvinį), nes nuotoliu dirbančių ir didelį darbo krūvį patiriančių vyrų ir moterų šių komponentų išreikštumas gali skirtis. Kaip teigiama literatūroje, dėl COVID-19 pandemijos pasikeitusios darbo sąlygos ir patiriamas didelis darbo krūvis yra svarbus darbuotojų nerimo prognostinis veiksnys [27]. Moterims, palyginti su vyrais, būdingas labiau išreikštas nerimastingumas; jos yra jautresnės nerimui [28]. Darbas įvardijamas kaip paplitusi nerimo, patiriamo streso įveikos strategija [13, 29], nes gali reikšmingai palengvinti nemalonius išgyvenimus. Taigi galima manyti, kad nuotoliu dirbančios moterys dažniau nei vyrai su dideliu darbo krūviu tvarkosi darbui skirdamos daug jėgų bei laiko (elgesio aspektas).

Vyrų imtyje galima prognozuoti kiek kitokius rezultatus. Tikėtina, kad, palyginti su moterimis, nuotoliu dirbantys ir didelį darbo krūvį patiriantys vyrai yra labiau pažeidžiami kognityviniu darboholizmo aspektu. Tai galima grįsti suvokiama darbo svarba vyro gyvenime. Visuomenėje įprasta, kad būtent vyrai yra atsakingi už materialinę šeimos gerovę, jie daugelyje kultūrų laikomi pagrindiniais

šeimos maitintojais [5]. Dėl poreikio užtikrinti materialinę šeimą, asmeninę gerovę ir dėl profesinių siekių vyrams darbas turi išskirtinę reikšmę ir yra ypač svarbus būdas visiems minėtiems poreikiams patenkinti [30]. Todėl galima manyti, jog patirdami didelį darbo krūvį nuotoliu dirbantys vyrai stipriai mintimis koncentruojasi į darbą, nuolatos galvoja apie darbą net ir nedarbo metu. Moterims kognityvinis prisirišimas prie darbo turėtų būti mažiau būdingas. Dėl itin svarbaus vaidmens šeimoje, turimų šeiminių pareigų ir šeimos laikymo prioritetu [30] darbas moterų mintyse paprastai neužima dominuojančio vaidmens.

Taigi tyrimu siekiama nustatyti nuotoliu dirbančių darbuotojų lyties reikšmę ryšiui tarp suvokiamo darbo krūvio ir darboholizmo. Keliamos šios prielaidos:

- 1) Teigiamas ryšys tarp suvokiamo darbo krūvio ir polinkio dirbti pernelyg daug (elgesio aspektas) yra stipresnis nuotoliu dirbančių moterų imtyje, palyginti su vyrais;
- 2) Teigiamas ryšys tarp suvokiamo darbo krūvio ir nekontroliuojamo polinkio dirbti (kognityvinis aspektas) yra stipresnis nuotoliu dirbančių vyrų imtyje, palyginti su moterimis.

TYRIMO METODAI

Tyrimo imtis ir procedūra. Tikslui įgyvendinti 2021 m. vasario–birželio mėnesiais atliktas kiekybinis skerspjūvio tyrimas. Tyrime dalyvavo 337 darbuotojai, dirbantys įvairiose viešose ir privačiose Lietuvos organizacijose. Visi dalyviai tyrimo metu dirbo nuotoliu. 90 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad nuotoliu dirba tik dėl COVID-19 pandemijos sukeltų apribojimų. Likusieji dalyviai nuotoliu dirba įprastai. Moterų tyrime dalyvavo daugiau (59 proc.) nei vyrų (41 proc.). Vidutinis tyrime dalyvavusių darbuotojų amžius – apie 34 metai ($SD = 11,26$). Dauguma (92 proc.) tyrimo dalyvių nurodė turintys aukštąjį išsilavinimą. Vidutiniškai esamoje darbovietėje dalyviai dirbo apie 7 metus ($SD = 8,90$).

Tyrimo metu taikyta netikimybinė patogioji atranka. Kvietimas dalyvauti tyrime pirmiausia siųstas organizacijoms. Nurodyta pagrindinė su tyrimu susijusi informacija. Susidomėjusioms ir prisidėti norinčioms organizacijoms pateikta internetinė tyrimo nuoroda, kuria prašyta pasidalyti su organizacijoje dirbančiais darbuotojais.

Internetinį klausimyną tyrimo dalyviai pildė savarankiškai. Darbuotojų pateiktos anketos automatiškai kauptos apklausų platformoje *Google Forms*. Platformoje pateikti

dalyvių atsakymai buvo prieinami tik tyrimo vykdytojams. Prieš pradėdant apklausą dalyviams buvo matoma informuoto sutikimo forma, apimanti detalią su tyrimu ir dalyvių teisėmis susijusią informaciją, užtikrinanti atsakymų konfidencialumą ir tyrimo anonimiškumą. Tyrimo klausimynas buvo prieinamas tik su informuoto sutikimo forma susipažinusiems ir sutikimą dalyvauti tyrime pateikusiems respondentams.

Metodika. Darboholizmui matuoti naudota trumpoji Schaufeli ir kolegų [1] pasiūlyta darboholizmo skalės versija DUWAS-10, kurią sudaro 10 teiginių. Teiginio pavyzdys: „Dažnai jaučiu vidinį skatinimą daug dirbti“. Kiekvienas teiginys vertintas pagal 4 balų Likerto skalę (kai 1 – (beveik) niekada, o 4 – (beveik) visada). Vertintas darboholizmas, susidedantis iš dviejų komponentų – polinkio dirbti pernelyg daug ir nekontroliuojamo polinkio dirbti. Didėsnis skalės įvertis reiškia labiau išreikštą darboholizmą, polinkį dirbti pernelyg daug ir nekontroliuojamą polinkį dirbti. Polinkio dirbti pernelyg daug poskalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbacho α) tyrime siekė 0,78; nekontroliuojamo polinkio dirbti vidinio suderinamumo koeficientas – 0,79.

Suvokiamam darbo krūviui matuoti naudota kiekybinio darbo krūvio skalė (QWI) [2]. Klausimyną sudaro 5 klausimai. Klausimo pavyzdys: „Kaip dažnai Jums reikia atlikti daug darbų?“. Kiekvienas klausimas vertintas pagal 5 balų Likerto skalę (kai 1 – rečiau nei kartą per mėnesį arba niekada, o 5 – kelis kartus per dieną). Didėsnis skalės įvertis reiškia didesnį darbe patiriamą darbo krūvį. Vidinio suderinamumo koeficientas šiame tyrime siekė 0,93.

Papildomai tyrimo dalyvių prašyta pateikti informaciją apie savo lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą esamoje darbovietėje ir organizacijos, kurioje dirbama, sektorių (viešasis ar privatus).

Statistika. Statistinė rezultatų analizė pradėta nuo pagrindinių kintamųjų savybių ir tarpusavio ryšių patikrinimo; naudoti aprašomosios statistikos metodai ir Pearsono koreliacijos koeficientai. Tyrimo prielaidoms patikrinti naudotas Fisherio *r-to-z* kriterijus.

TYRIMO REZULTATAI

Aprašomoji statistika. 1 lentelėje pateikiama aprašomoji tyrimo kintamųjų statistika (vidurkiai (M), standartiniai nuokrypiai (SD)) ir koreliacijos koeficientai. Atskirai apskaičiuoti ir pateikiami vyrų ir moterų rezultatai.

1 lentelė. Aprašomoji statistika ir koreliacijos koeficientai

	Vyrai				Moterys			
	M	SD	Polinkis dirbti pernelyg daug	Nekontroliuojamas polinkis dirbti	M	SD	Polinkis dirbti pernelyg daug	Nekontroliuojamas polinkis dirbti
Polinkis dirbti pernelyg daug	2,27	0,60			2,55	0,64		
Nekontroliuojamas polinkis dirbti	1,73	0,43	0,64***		2,22	0,72	0,65***	
Darbo krūvis	2,48	0,91	0,16	0,04	3,02	1,12	0,58***	0,43***

*** $p < 0,001$.

Nustatyta (žr. 1 lentelę), kad vidutiniai polinkio dirbti pernelyg daug ir nekontroliuojamo polinkio dirbti balai aukštesni nuotoliu dirbančių moterų imtyje. Pagal vidutinius balus suvokiamas darbo krūvis taip pat aukštesnis moterų imtyje. Vertinant koreliacijos koeficientus nustatyta, kad nuotoliu dirbančių vyrų imtyje ryšiai tarp suvokiamo darbo krūvio ir abiejų darboholizmo komponentų nėra statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$). Moterų imtyje ry-

liuojamo polinkio dirbti yra stipresni nuotoliu dirbančių moterų imtyje, palyginti su vyrais.

REZULTATŲ APTARIMAS

Darboholizmo paplitimas ir sukeltos pasekmės lėmė aktyvų mokslininkų domėjimąsi šiuo reiškiniu. Siekdami riboti darboholizmo mastą ir plitimą, autorai telkiasi ties jo veiksniais, kurių pažinimas gali

2 lentelė. Moderacinių ryšių rezultatai

Ryšiai	Lytis	N	r	Z
Darbo krūvis ir polinkis dirbti pernelyg daug	Vyrai	137	0,16	-4,457***
	Moterys	200	0,58	
Darbo krūvis ir nekontroliuojamas polinkis dirbti	Vyrai	137	0,04	-3,73***
	Moterys	200	0,43	

*** $p \leq 0,001$.

šiai tarp suvokiamo darbo krūvio ir abiejų darboholizmo komponentų gauti teigiami statistiškai reikšmingi ($p < 0,001$). Taigi ryšių skirtumai vyrų ir moterų imtyse atrodo akivaizdūs. Vis dėlto tam, kad būtų galima formuluoti galutines išvadas, papildomai tikrintas statistinis šių skirtumų reikšmingumas.

Prielaidų tikrinimas. Moderacinių ryšių rezultatai pateikti 2 lentelėje.

Moderacinių ryšių rezultatai rodo (žr. 2 lentelę), kad nuotoliu dirbančiųjų lytis yra reikšmingas ryšio tarp suvokiamo darbo krūvio ir abiejų darboholizmo komponentų ($p < 0,001$) moderatorius. Kitaip tariant, ryšiai tarp suvokiamo darbo krūvio ir abiejų darboholizmo komponentų tarp nuotoliu dirbančių vyrų ir moterų statistiškai reikšmingai skiriasi. Teigiami ryšiai tarp suvokiamo darbo krūvio ir polinkio dirbti pernelyg daug bei nekontro-

padėti kurti veiksmingesnes prevencijos priemones. Atliepant tyrimų poreikį, šiuo darbu siekta nustatyti nuotoliu dirbančių darbuotojų lyties reikšmę ryšiu tarp suvokiamo darbo krūvio ir darboholizmo.

Pirmoji tyrime iškelta prielaida patvirtinta. Nustatyta, kad ryšys tarp suvokiamo darbo krūvio ir vieno darboholizmo komponento (polinkio dirbti pernelyg daug) skiriasi tarp nuotoliu dirbančių vyrų ir moterų. Teigiamas ryšys tarp suvokiamo darbo krūvio ir polinkio dirbti pernelyg daug yra būdingesnis nuotoliu dirbančioms moterims negu vyrams. Gauti rezultatai papildo ankstesnių tyrimų rezultatus (pvz., [13, 27–29]), kuriais remiantis ir buvo iškelta pirmoji prielaida. Tyrimu patvirtina, kad nuotoliu dirbančios moterys dažniau nei vyrai su dideliu darbo krūviu linkusios tvarkytis darbui skirdamos daug jėgų bei laiko. Kitaip tariant, dirbda-

mos nuotoliu ir patirdamos didelį darbo krūvį moterys imasi aktyvaus elgesio strategijų ir yra linkusios dirbti daugiau, nei pagrįstai reikalaujama ar objektyviai reikalinga.

Tikrinant antrąją prielaidą gauta, kad ryšys tarp suvokiamo darbo krūvio ir nekontroliuojamo polinkio dirbti (kaip darboholizmo komponento) skiriasi tarp nuotoliu dirbančių vyrų ir moterų. Vis dėlto gauta, kad teigiamas ryšys tarp suvokiamo darbo krūvio ir nekontroliuojamo polinkio dirbti taip pat stipresnis nuotoliu dirbančių moterų imtyje. Nors manyta, kad net ir patirdamos didelį darbo krūvį bei dirbdamos nuotoliu moterys turėtų išlikti susitelkusios ties šeima, tokios teorinės prielaidos nepasitvirtino; taigi antroji prielaida nepatvirtinta. Gauti rezultatai leidžia daryti išvadą, jog ryšiai tarp suvokiamo darbo krūvio ir abiejų darboholizmo komponentų yra reikšmingai stipresni moterų imtyje. Rezultatus galima aiškinti tuo, kad moterų nervų sistema yra jautresnė [25]. Patiriamą didelį darbo krūvį moterys gali suprasti kaip išorinį spaudimą ir dėl joms būdingo jautrumo lengviau jam pasiduoti. Be to, moterys, palyginti su vyrais, didesnę reikšmę teikia siekiui pateisinti aplinkinių lūkesčius [31], todėl sėkmingas tvarkymasis su dideliu darbo krūviu moterims gali tapti ypač svarbus, o nuotoliu atliekamas darbas, kuriam būdingas ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo nykimas [32], gali sukurti itin palankias sąlygas dirbti neribojant savęs.

Svarbu paminėti atlikto tyrimo trūkumus. Pagrindinis ribotumas – duomenims rinkti taikytas skerspjūvio metodas. Paprastai teigiama, kad šio metodologinio pagrindo tyrimai negali pateikti įrodymų apie priežastinį ryšį. Nors naujausiuose tyrimuose (pvz., [33]) pabrėžiama, kad skerspjūvio tyrimai neturėtų būti nuvertinami, nes gali pateikti svarbių įrodymų visiems priežastinio ryšio elementams (daugiau informacijos žr. [33]), tačiau reikia pripažinti, kad šiuo tyrimu pateikta tik pirminė informacija dėl galimo priežastinio ryšio. Patikimoms išvadoms apie priežastinį ryšį reikėtų vykdyti tolesnius, sudėtingesnio metodologinio pagrindo tyrimus. Antra, duomenys apie visus tyrimo kintamuosius rinkti naudojant vieną informacijos šaltinį (subjektyvius darbuotojų vertinimus). Tolimesniuose tyrimuose rekomenduojama įtraukti daugiau informacijos šaltinių (pavyzdžiui, vadovų, kolegų vertinimus, objektyvius duomenis). Kitas ty-

rimo trūkumas susijęs su ribotomis rezultatų apibendrinimo galimybėmis. Tyrimė dalyvavo tik Lietuvoje dirbantys darbuotojai; taikyta netikimybinė patogioji atranka. Siekiant apibendrintų rezultatų, apimančių visus Lietuvos ir kitų šalių darbuotojus, svarbu taikyti tikimybinės atrankos metodus, apklausti geografiniu, kultūriniu požiūriu heterogeniškas imtis. Galiausiai, duomenys rinkti COVID-19 pandemijos ir karantino metu. Dauguma tyrimo dalyvių nuotoliu dirbo tik dėl pandemijos sukeltų apribojimų. Nors šiuo laikotarpiu rinkti duomenys yra svarbūs ir teikiantys vertingų žinių apie reiškinį sąsajas specifinėmis sąlygomis, vis dėlto tyrimą rekomenduojama pakartoti. Pakartotinis tyrimas leistų palyginti įprastai nuotoliu dirbančių darbuotojų rezultatus su tų darbuotojų rezultatais, kurie nuotoliu dirbo priverstinai (t. y. dėl pandemijos sukeltų apribojimų).

Nepaisant trūkumų, šis tyrimas suteikia naujų teorinių žinių, plečia empirinių įrodymų nagrinėjama tema kiekį, yra vertingas tolimesniems tyrimams ir darbuotojų gerove besirūpinantiems specialistams praktikams. Teorinę tyrimo reikšmę rodo pateikti pirmieji empiriniai tyrimai grįsti įrodymai apie nuotoliu dirbančiųjų lyties reikšmę sąsajai tarp suvokiamo darbo krūvio ir darboholizmo. Rezultatai, išryškinantys vyrų ir moterų skirtumus darboholizmo ir suvokiamo darbo krūvio požiūriu, gali tapti gairėmis autoriams, besidomintiems lyties reikšme darbuotojų savijautai ir elgesiui darbe. Rezultatais parodoma, kad darbuotojų lyties aspektas turėtų būti įtraukiamas, vertinamas ir kontroliuojamas tolesniuose darboholizmui ir jo veiksniams skirtuose tyrimuose. Praktikoje dirbantiems specialistams šio tyrimo rezultatai padės atkreipti dėmesį į moterų socialinę grupę, kuri, kaip rodo tyrimo rezultatai, yra itin pažeidžiama tiek darbo krūvio, tiek darboholizmo požiūriu, ypač nuotolinio darbo sąlygomis. Specialistai praktikai turėtų gerai susipažinti su moterų darboholizmą skatinančiais rizikos veiksniais (šiuo atveju – darbo krūviu) ir imtis visų priemonių kontroliuoti šiuos veiksnius. Darbo krūvio kontrolė turėtų būti darbuotojų gerovės puoselėjimui ir sveikatos išsaugojimui skirtų priemonių sąrašė. Siekiant kontroliuoti nuotoliu dirbančių moterų darbo krūvį, svarbus jų pareigybių, darbo funkcijų ir veiklų peržiūrėjimas, darbo valandų fiksavimas ir užtikrinimas, kad joms skirtas darbo krūvis būtų įveikiamas darbo

valandomis. Esant poreikiui, pravartu atnaujinti darbų paskirstymą tarp darbuotojų, inicijuoti mokymus, padėsiančius efektyviai tvarkytis su paskirtu darbo krūviu. Svarbu atkreipti dėmesį ir į nuotolinio darbo organizavimą. Kadangi dirbant nuotoliu darbo valandos ilgėja [23], o tai didina riziką vystytis darboholizmui [20], darbdavio patalpose atliekamas darbas turėtų veikti kaip sveikatai žalingo besaikio darbo prevencijos priemonė. Todėl organizacijose dirbantiems ir darbuotojų gerove besirūpinantiems specialistams rekomenduojama tiek su vadovais, tiek su darbuotojais aptarti nuotoliu atliekamo darbo rizikas ir įvertinti nuotolinio darbo poreikį bei būtinumą kiekvienu indi-

vidualiu atveju, ypač darbuotojoms moterims.

IŠVADOS

1. Teigiamas ryšys tarp suvokiamo darbo krūvio ir polinkio dirbti pernelyg daug (kaip darboholizmo komponento) yra stipresnis nuotoliu dirbančių moterų imtyje, palyginti su vyrais.
2. Teigiamas ryšys tarp suvokiamo darbo krūvio nekontroliuojamo polinkio dirbti (kaip darboholizmo komponento) yra stipresnis nuotoliu dirbančių moterų imtyje, palyginti su vyrais.

Straipsnis gautas 2024-04-16, priimtas 2024-05-20

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. Spector PE, Jex SM. Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1998;3(4):356–367.
3. Clark MA, Smith RW, Haynes NJ. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*. 2020;105(11):1281–1307.
4. 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.
5. Aziz S, Cunningham J. Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*. 2008;23(8):553–566.
6. Spagnoli P, Balducci C, Fabbri M, Molinaro D, Barbato G. Workaholism, intensive smartphone use, and the sleep-wake cycle: A multiple mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(19):3517.
7. Nie Y, Sun H. Why do workaholics experience depression? A study with Chinese University teachers. *Journal of Health Psychology*. 2016;21(10):2339–2346.
8. Torp S, Lysfjord L, Midje HH. Workaholism and work-family conflict among university academics. *Higher Education*. 2018;76:1071–1090.
9. Andreassen CS, Hetland J, Molde H, Pallesen S. 'Workaholism' and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*. 2011;27(3):e209–e214.
10. Chamberlin CM, Zhang N. Workaholism, health, and self-acceptance. *Journal of Counseling & Development*. 2009;87(2):159–169.
11. McMillan LH, O'Driscoll MP. Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*. 2004;17(5):509–519.
12. Levy DV. Workaholism and marital satisfaction among female professionals. *The Family Journal*. 2015;23(4):330–335.
13. 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.
14. 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.
15. Andersen FB, Djugum MET, Sjøstad VS, Pallesen S. The prevalence of workaholism: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*. 2023;14:1252373.
16. Orosz G, Dombi E, Andreassen CS, Griffiths MD, Demetrovics Z. Analyzing models of work addiction: Single factor and bi-factor models of the Bergen Work Addiction Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*. 2016;14:662–671.
17. Ravoux H, Pereira B, Brousse G, Dewavrin S, Cornet T, Mermillod M, Vallet G, Moustafa F, Dutheil F. Work addiction test questionnaire to assess workaholism: Validation of French version. *JMIR Mental Health*. 2018;5(1):e8215.
18. Messenger J. Working time and the future of work. *International Labour Organization*, 2018.
19. Afota MC, Robert V, Vandenberghe C. The interactive effect of leader-member exchange and psychological climate for overwork on subordinate workaholism and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2009;30(4):495–509.
20. Spagnoli P, Molino M, Molinaro D, Giancaspro ML, Manuti A, Ghislieri C. Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: The crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in Psychology*. 2020;11:620310.
21. Fonner KL, Roloff ME. Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: when less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*. 2010;38(4):336–361.
22. Hunter P. Remote working in research: An increasing usage of

- flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO Reports*. 2019;20(1):e47435.
23. Nakrošienė A, Butkevičienė E. Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*. 2016;27(4):364–372.
 24. Huml MR, Taylor EA, Martin EM. The effect of remote work on family and work dynamics within the sport industry. *Journal of Sport Management*. 2023;1:1–12.
 25. Blakemore JEO, Berenbaum SA, Liben LS. *Gender development*. Psychology Press, 2009.
 26. Morkevičiūtė M, Endriulaitienė A. Explaining work addiction through perceived behaviors of significant others in a family and organization: Gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2023;1–10.
 27. De Pedraza P, Guzi M, Tijdens K. Life dissatisfaction and anxiety in COVID-19 pandemic (No. 2020-03). *MUNI ECON Working Paper*, 2020.
 28. Nienhuis CP, Lesser IA. The impact of COVID-19 on women's physical activity behavior and mental well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(23):9036.
 29. Atroszko PA, Atroszko B. The costs of work-addicted managers in organizations: Towards integrating clinical and organizational frameworks. *Amfiteatru Economic*. 2020;22(14):1265–1282.
 30. Calvo-Salguero A, García-Martínez JMÁ, Monteoliva A. Differences between and within genders in gender role orientation according to age and level of education. *Sex Roles*. 2008;58:535–548.
 31. Charzyńska E, Sussman S, Atroszko PA. Profiles of potential behavioral addictions' severity and their associations with gender, personality, and well-being: A person-centered approach. *Addictive Behaviors*. 2021;119:106941.
 32. Gao J, Kenyon B, Choi Y, Echavarría I, Qiu L, Leichter HJ. Blurred boundaries: An examination of learning and working in the home during the COVID-19 pandemic. *Current Issues in Comparative Education*. 2022;24(2):31–49.
 33. 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 PERCEIVED WORKLOAD AND WORKAHOLISM FOR EMPLOYEES WORKING REMOTELY: GENDER DIFFERENCES

Modesta Morkevičiūtė^{1,2}, Aukse Endriulaitienė¹

¹Vytautas Kavolis Transdisciplinary Research Institute, Vytautas Magnus University

²Faculty of Social Sciences, Department of Psychology, Vytautas Magnus University

SUMMARY

Aim. The current study aimed at determining the role of remote workers' gender for the relationship between perceived workload and workaholism.

Methods. The study involved 337 employees (59 % women, 41 % men) working in different Lithuanian organizations. All participants were working remotely at the time the study was conducted. Workaholism was measured using the DUWAS-10 that was proposed by Schaufeli and colleagues [1]. The quantitative workload scale (QWI) [2] was used to assess workload perceived by the employees.

Results and conclusion. When testing the hypothesized relationships in the sample of employees working remotely, it was found that the relationships between perceived workload and excessive, as well as compulsive work (as constituent dimensions of overall workaholism), are different for men and women. The

positive relationships between perceived workload and excessive, as well as compulsive work, were stronger for women than men. The results obtained expand empirical evidence on the organizational factors of workaholism and improve understanding of the individual differences in the relationship between workaholism and perceived workload. The current study also provides knowledge to those working in organizations who are concerned with well-being of employees.

Keywords: workaholism, workload, remote work, gender.

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

Received 16 April 2024, accepted 20 May 2024