

Darboholizmas ir priklausomybė nuo darbo: motyvacinių veiksnių skirtumai

Modesta Morkevičiūtė

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Psichologijos katedra, doktorantė
Vytautas Magnus University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology, doctoral student
El. p.: modesta.morkeviciute@vdu.lt

Auksė Endriulaitienė

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Psichologijos katedra, profesorė
Vytautas Magnus University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology, Professor
El. p.: aukse.endriulaitiene@vdu.lt

Santrauka. Tyrimu siekta nustatyti motyvacinius darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo veiksnių skirtumus. 2021 metų vasario-balandžio mėnesiais atliktame moksliniame tyrime dalyvavo 964 darbuotojai iš įvairių Lietuvos organizacijų. Darboholizmui vertinti naudota trumpoji Schaufeli ir kt. (2009) pasiūlytos skalės versija DUWAS-10. Priklausomybei nuo darbo matuoti naudota Bergenio priklausomybės nuo darbo skalė (Andreassen ir kt., 2012). Darbo motyvacijai matuoti naudota darbo išorinės ir vidinės motyvacijos skalė (Tremblay ir kt., 2009). Abi tyrimu tikrintos hipotezės iš dalies patvirtintos. Taikant regresinę analizę nustatyta, jog darboholizmą numato vidinė darbo motyvacija ir vienas išorinės motyvacijos tipas (perimtas reguliavimas). Priklausomybę nuo darbo numato trys išorinės motyvacijos tipai (išorinis, perimtas, integruotas reguliavimas). Vidinė darbo motyvacija nebuvo reikšmingas veiksnys numatant priklausomybę nuo darbo.

Pagrindiniai žodžiai: darboholizmas, priklausomybė nuo darbo, darbo motyvacija.

Workaholism and Work Addiction: The Differences in Motivational factors

Summary. Over the past decades, workaholism has received increasing attention from researchers. Despite a growing interest, no single definition or conceptualization of workaholism has emerged. The meaning of workaholism is arguably ambiguous and many different researchers use different definitions of what it is to be a workaholic (Griffiths & Karanika-Murray, 2012). Literature lacks consensus on how workaholism should be conceptualized and measured; the existing theoretical models offer conflicting ideas regarding the composition of the workaholism construct (Clark et al., 2020). Originally, the word “workaholism” was a take on working too hard in an alcoholic-like manner and was intended to connote all the problems that addiction brought (Oates, 1968). Thus, the primary discussion develops around two forms of excessive work (workaholism and work addiction). Both of them have often been used interchangeably in literature. However, more recently, part of the scientific debate has pointed up the opportunities to explore the differences between the two. In fact, even though workaholism and work addiction overlap at some point, some components of their meaning might differ (Griffiths et al., 2018). It was proposed by some authors that work addiction was a psychological

Received: 18/09/2021. **Accepted:** 28/10/2021

Copyright © Modesta Morkevičiūtė, Auksė Endriulaitienė, 2021. Published by Vilnius University Press.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

construct, whereas workaholism was a more generic term indicating everyday work-related behavior rather than pathology (Clark et al., 2020; Griffiths et al., 2018).

It is possible to disentangle the differences between workaholism and work addiction by paying attention not only to their composition but also to the factors determining them. Keeping in mind the proposed differences of workaholism and work addiction, each of these phenomena should be more or less predicted by different motivational aspects. However, conclusions about different motivational origins of workaholism and work addiction are currently impossible, as the existing studies do not differentiate between the correlates of both of these phenomena. Thus, the aim of the present study was to examine the differences in motivational factors predicting workaholism and work addiction.

A total of 964 Lithuanian employees participated in a study. The levels of workaholism were measured using a short version of the scale proposed by Schaufeli et al. (2009) (DUWAS-10). Work addiction was assessed with the help of Bergen work addiction scale (Andreassen et al., 2012). Work motivation was measured using work extrinsic and intrinsic motivation scale (Tremblay et al., 2009). Both hypotheses that were tested in a study were partially supported. When conducting a regression analysis it was found that intrinsic work motivation, as well as one regulatory type of extrinsic work motivation (introjected regulation), were the factors predicting workaholism. Three regulatory types of extrinsic work motivation (external, introjected, integrated regulations) were the factors predicting work addiction. Intrinsic work motivation was not a significant factor predicting work addiction.

Our results correspond to the idea that the etiologic pathway to work addiction may differ from that leading to workaholism and provides some support for viewing these constructs as separate ones.

Keywords: workaholism, work addiction, work motivation.

Įvadas

Nors darboholizmo terminas pristatytas prieš daugiau nei 50 metų (Oates, 1968), mokslininkai pripažįsta, jog efektyviai šio reiškinio įveikai ir prevencijai nėra pasirengta. Vis dar esama darboholizmo pažinimo etape. Stokojama mokslinių žinių, nėra aiškių ribų tarp patologinio ir nepatologinio darbinio elgesio, nepatvirtinta reiškinio simptomatika ir atpažinimo būdai; darboholizmas visuomenėje iki šiol vertinamas prieštarinčiai (Clark ir kt., 2020). Todėl rizikos grupėje esantys asmenys retai kreipiasi psichologinės pagalbos, problema neretai taip ir lieka neatpažinta.

Sudėtingą, užsitęsusių darboholizmo atpažinimą, lėtą mokslinių tyrimų vystymąsi ir prieštarinčią reiškinio vertinimą lemia terminologijos, konceptualizavimo ir matavimo trūkumai. Darboholizmo sąvoka yra paini ir nevienareikšmiška. Dėl mokslinėje literatūroje randamų apibrėžimų, terminų įvairovės darboholizmą suprasti sudėtinga. Iki šiol labiausiai paplitę ir pakaitomis vartojami du terminai – „darboholizmas“ (angl. *workaholism*) ir „priklausomybė nuo darbo“ (angl. *work addiction*) (Griffiths ir kt., 2018). Tačiau remiantis naujausių tyrimų duomenimis, kitaip nei darboholizmas, priklausomybė nuo darbo nurodo patologiinį elgesį (Clark ir kt., 2020; Griffiths ir kt., 2018). Todėl dalis autorių tvirtina, kad šie reiškiniai turėtų būti atskirti (Griffiths ir kt., 2018).

Darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo skirtumų supratimas svarbus ir teoriniu, ir praktiniu požiūriu. Pirmiausia, tai prisidėtų prie aiškesnio reiškinio konceptualizavimo, leistų kurti naujas jų matavimui skirtas priemones, tikslingiau taikyti jau esamus instrumentus, efektyviai fiksuoti ir patikimai įvertinti reiškinio paplitimą visuomenėje, kelti ir tikrinti prielaidas apie galimai savitą darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo etiologiją bei pasekmes, atlikti patikimesnius skirtingų tyrimų rezultatų palyginimus. Atskyrus reiškinius būtų sudaromos galimybės taip pat ir specifinių darboholizmo bei priklausomybės

nuo darbo įveikos priemonių ieškojimui, praktiniam jų taikymui. Vis dėlto darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo diferenciacijai autoriai skyrė nepakankamai dėmesio. Iki šiol telktasi tik ties santykiu tarp darboholizmo ir įsitraukimo į darbą (angl. *work engagement*) (pavyzdžiui, Di Stefano ir Gaudiino, 2019; Falco ir kt., 2020; Malinowska ir kt., 2018; Taris ir kt., 2020; Tóth-Király ir kt., 2021; Tziner ir Tanami, 2013), bet ne darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo skirtumais. Dėl tyrimų stokos kol kas nėra aišku, ar tai yra tas pats, ar skirtingi reiškiniai; teorinio bei praktinio pobūdžio klausimai liko neišspręsti.

Autoriai pažymi, jog patologinio ir nepatologinio elgesio kilmė yra skirtinga (Morkevičiūtė ir kt., 2021). Todėl prognozuoti skirtumus tarp darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo gali padėti abu reiškinius numatančių veiksnių nagrinėjimas. Rasta tik viena publikacija (Morkevičiūtė ir kt., 2021), kurioje darboholizmą ir priklausomybę nuo darbo numatantys veiksniai atskirti. Atlikę sisteminę literatūros analizę autoriai nustatė tam tikrus asmenybinius šiuos reiškinius numatančių veiksnių skirtumus. Pagal autorius, darboholizmą ir priklausomybę nuo darbo atskirti padeda dažnai jų kontekste minimas neurotiškumas. Gauta, jog neurotiškumas yra susijęs su priklausomybe nuo darbo, bet ne darboholizmu.

Dar vienas individualus darboholizmą ir priklausomybę nuo darbo galintis atskirti veiksnys – darbo motyvacija. Patologinio ir nepatologinio su darbu susijusio elgesio motyvai yra saviti ir specifiniai. Šią mintį, tirdami motyvacinius darboholizmo ir įsitraukimo į darbą skirtumus, pagrindė Malinowska ir kt. (2018). Todėl galima kelti prielaidą, jog motyvacija padės prognozuoti taip pat ir darboholizmo bei priklausomybės nuo darbo skirtumus. Nors darbo motyvacijos ryšys su darboholizmu arba priklausomybe nuo darbo ankstesniuose tyrimuose nagrinėtas įvairiais aspektais (pavyzdžiui, Stoeber ir kt., 2013; Mazzetti ir kt., 2014), vis dėlto empirinių tyrimų, kuriuose būtų diferencijuojami abu šiuos reiškinius numatantys motyvaciniai veiksniai kol kas nėra atlikta. Tai rodo poreikį intensyviai plėtoti šios srities tyrimus.

Todėl šio darbo *tikslas* – nustatyti motyvacinius darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo veiksnių skirtumus.

Tyrimo objektas – darboholizmas ir priklausomybė nuo darbo.

Tikslui pasiekti naudotas *metodas* – koreliacinis skerspjūvio tyrimas.

Darboholizmas ir priklausomybė nuo darbo

Pačioje domėjimosi pradžioje darboholizmas buvo apibūdinamas priklausomybę sukeliančiu polinkiu dirbti pernelyg daug (Oates, 1968). Dėl darboholizmo panašumo į kitas elgesio priklausomybes autoriai jį priskyrė būtent šiai grupei. Nepaisant to, kad darboholizmas ir priklausomybė nuo darbo turi panašumų, vis dėlto pastaraisiais metais mokslininkai ėmė pastebėti jų skirtumus. Pavyzdžiui, pagal Griffiths ir kt. (2018), priklausomybė nuo darbo yra psichologinis reiškinys, nurodantis patologinį elgesį, tuo tarpu darboholizmas yra bendresnis terminas, reiškiantis nepatologinį, nuo aplinkybių priklausantį su darbu susijusį elgesį, kuris, keičiantis situacijai, pasikeičia savaime. Pagal autorius, priklausomybė nuo darbo yra buvimas susirūpinusiam darbu, nekontroliuojama darbo motyvacija ir energijos bei pastangų investicijos į darbą, sutrikdančios asmeninius

santykius, laisvalaikį ir (ar) sveikatą (Andreassen ir kt., 2012). Mokslininkai (Andreassen ir kt., 2012; Griffiths, 2005; Griffiths ir kt., 2018; Griffiths ir Karanika-Murray, 2012) pažymi, jog elgesys turi atitikti septynis visoms priklausomybėms būdingus simptomus, kad būtų vadinamas priklausomybe nuo darbo: 1) veikla dominuoja asmens mąstyme ir elgesyje, 2) su darbu susijusi veikla kontroliuoja asmens nuotaiką, 3) norint pasiekti palengvėjimą ar išvengti nemalonių pojūčių, asmuo jaučia poreikį didinti su darbu susijusios veiklos apimtį, 4) nutraukus su darbu susijusią veiklą asmeniui kyla nemalonūs jausmai, 5) vardan darbo asmuo ima aukoti kitus išsipareigojimus, 6) susiduriama su nesėkmingais bandymais kontroliuoti dirbant praleistų valandų skaičių ir vis grįžtama prie intensyvaus bei ilgo darbo po bandymo nutraukti tokį elgesį, 7) dėl su darbu susijusio elgesio tiesiogiai ir/ar netiesiogiai patiriamos žalingos, negatyvios pasekmės. Tuo tarpu darboholizmas apibūdinamas kaip nekontroliuojamas poreikis dirbti pernelyg daug ir nusakomas vos dviem elgesio aspektais – nekontroliuojamu su darbu susijusiu elgesiu (asmuo rūpinasi darbo reikalais ir galvoja apie darbą net ir nedirbdamas) ir polinkiu dirbti perdėtai sunkiai (dirbdamas asmuo praleidžia labai daug laiko ir dirba daugiau nei iš jo reikalaujama ar tikimasi) (Schaufeli ir kt., 2009). Tačiau toks darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo atskyrimas vis dar nėra moksliskai patvirtintas.

Darbo motyvacija

Darbo motyvacija suprantama kaip vidinių ir išorinių veiksmų, skatinančių asmens darbinę veiklą ir lemiančių jos pobūdį, tikslus, intensyvumą bei trukmę, visuma (Tremblay ir kt., 2009). Tremblay ir kitų (2009) teigimu, apie skirtingas darbinio elgesio rūšis nurodo ne motyvacijos kiekis (kuris darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo atvejais gali būti panašus), o motyvacijos tipai. Todėl nagrinėjant darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo veiksmų skirtumus, pasitelkta apsisprendimo (angl. *self-determination*) teorija (Deci ir Ryan, 2000; Gagné ir Deci, 2005). Apsisprendimo teorijoje darbo motyvacija skirstoma į du pagrindinius tipus: vidinę ir išorinę. Vidinė darbo motyvacija pasižymintys darbuotojai dirba todėl, kad pats darbas ir darbinė veikla jiems yra įdomi, įtraukianti, maloni. Išorinė darbo motyvacija pasižymintys asmenys, kitaip nei vidinės motyvacijos vedini darbuotojai, dirba tik dėl to, jog siekia gauti atlygį arba išvengti tam tikrų neigiamų padarinių; pats savaime darbas jiems nėra nei malonus, nei įdomus. Išorinė motyvacija detalizuojama keturiais reguliaciniais tipais: išoriniu (angl. *external*), perimtu (angl. *introjected*), identifiukuotu (angl. *identified*) ir integruotu (angl. *integrated*) reguliavimu. Išorinio reguliavimo atveju veiksmai atliekami siekiant apdovanojimo arba norint pasiekti trokštamą pozityvų rezultatą. Perimto reguliavimo atveju veiksmai atliekami iš pareigos; siekiama išvengti neigiamų jausmų, tokių kaip kaltė ar gėda. Identifiukuoto reguliavimo atveju veiksmai atliekami siekiant asmeniškai svarbaus tikslo. Integruoto reguliavimo atveju veiksmai atliekami todėl, kad visiškai atitinka asmens vertybes, tapatumą bei poreikius. Tačiau net ir šiuo atveju elgesys skatinamas išorinių, o ne vidinių motyvų. Asmens nemotyvuojama stimuliuojantys potyriai, susiję su pačia darbine veikla. Todėl integruota reguliacija taip pat priskiriama išorinei darbo motyvacijai.

Darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo ryšys su darbo motyvacija

Darboholizmą aiškinanti motyvacija yra kompleksinio pobūdžio (Van den Broeck ir kt., 2011). Pirmiausia, darbas yra materialiniu požiūriu svarbi, finansinę gerovę padedanti užtikrinti veikla. Todėl asmens polinkis dirbti daug ir sunkiai dažniausiai aiškinamas poreikiu gauti tam tikrą (materialinį) atlygį ir užsitikrinti finansinę gerovę ateityje (kilti karjeros laiptais, įgyti statusą) (Ng ir kt., 2007). Kiti į darbą įsitraukia bandydami išvengti nemalonių išgyvenimų, užmiršti kasdienes, buities problemas, siekdami pademonstruoti pranašumą prieš kolegas, įgyti pripažinimą ir pan. (Van Beek ir kt., 2012). Tačiau darboholizmas kyla ne tik dėl išorinių motyvų. Remiantis kai kurių autorių pastebėjimais (Griffiths ir Karanika-Murray, 2012), galima daryti išvadą, jog darboholizmas yra nuo situacijos priklausantis elgesys. Net ir sudėtingai kontroliuojamas, pasikeitus aplinkybėms toks elgesys pasikeičia savaime. Tai leidžia išlaikyti elgesio autonomiją. Asmuo išgyvena savo paties veiksmų kontrolę ir pakartotinai į darbą įsitraukia paprastai tik dėl to, kad yra vedinas dar ir tam tikrų vidinių motyvų (malonumo, veiklos įdomumo, darbo teikiamo džiaugsmo ar keliamų iššūkių) (Van den Broeck ir kt., 2011).

Tuo tarpu priklausomybė nuo darbo, kitaip nei darboholizmas, yra siejama tik su išoriniais motyvais. Emocijų ir nuotaikos kontrolė yra vienas pagrindinių priklausomo nuo darbo asmens elgesį motyvuojančių veiksnių (Reiner ir kt., 2019). Darbas priklausomam asmeniui padeda išvengti nemalonių emocijų ir pasiekti trumpalaikį palengvėjimą (Griffiths ir Karanika-Murray, 2012; Soroka ir kt., 2020). Tai rodo išorinės motyvacijos svarbą aiškinant priklausomybę nuo darbo. Pats savaime darbas asmeniui paprastai nėra nei įdomus, nei malonus, arba kartu su nykstančiu elgesio kontrolės ir autonomijos jausmu šias savybes praranda.

Nors kai kuriuose tyrimuose galima rasti priešingų rezultatų, tačiau, remiantis loginiais samprotavimais ir daugumos mokslininkų pastebėjimais, šiame tyrime keliamos prielaidos:

- 1) Darboholizmas yra susijęs su labiau išreikšta vidine ir išorine darbo motyvacija.
- 2) Priklausomybė nuo darbo yra susijusi su labiau išreikšta išorine darbo motyvacija.

Metodika

Tyrimo eiga. 2021 metų vasario-balandžio mėnesiais atliktame moksliniame tyrime dalyvavo 964 darbuotojai iš įvairių Lietuvos organizacijų (gydymo, švietimo įstaigų, verslo organizacijų). Organizacijos pasirinktos netikimybinės patogiosios atrankos būdu. Tyrimo duomenys rinkti internetinės apklausos metodu. Sudalyvauti tyrime darbuotojai buvo kviečiami keletu skirtingų būdų (pavyzdžiui, į darbuotojus (potencialius tyrimo dalyvius) kreipiantis asmeniškai, kvietimą dalyvauti tyrime talpinant 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 pasidalinti su potencialiais tyrimo dalyviais-darbuotojais. Tyrime kviešti dalyvauti visi darbuotojai, nepriklausomai nuo jų darbo pobūdžio ar užimamų pareigų.

Prieš pildant klausimynus tyrimo dalyviai susipažino su informuoto sutikimo forma, apimančia esminę su tyrimu susijusią informaciją, kuri galėjo būti reikšminga priimant sprendimą dėl dalyvavimo jame (pateiktas tyrimo tikslas, informacija apie duomenų anonimiškumą ir konfidencialumą, duomenų apdorojimo, vėlesnio pateikimo, viešinio 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 (514) nei vyrų (450). Tyrimo dalyvių amžius – nuo 18 iki 69 metų (amžiaus vidurkis – 32,58 m.; standartinis nuokrypis – 10,72). Vidutinis darbo stažas esamoje darbovietėje – 6,36 m. (standartinis nuokrypis – 7,98). Didžioji dalis tyrimo dalyvių (776) turėjo aukštąjį išsilavinimą. Aukštojo išsilavinimo nurodė neturintys 188 darbuotojai.

Tyrimo instrumentai. Tyrimo klausimynas sudarytas iš keturių pagrindinių dalių: (1) socialiniai ir demografiniai klausimai (lytis, amžius, darbo stažas esamoje darbovietėje ir išsilavinimas) (2) darboholizmo klausimynas; (3) priklausomybės nuo darbo klausimynas; (4) darbo motyvacijos klausimynas. Ankstesniuose Lietuvoje atliktuose tyrimuose nenaudota priklausomybės nuo darbo skalė dvigubo vertimo metodu iš anglų kalbos išversta šio straipsnio autorių.

Atskiriant darboholizmą ir priklausomybę nuo darbo atsižvelgta į šiuos reiškinius matuojančių priemonių skirtumus. Literatūroje rastas tik vienas instrumentas, skirtas matuoti priklausomybę nuo darbo. Tai – reiškinį pagal septynis visoms priklausomybėms būdingus simptomus matuojanti Bergeno priklausomybės nuo darbo skalė (BWAS; Andreassen ir kt., 2012), kurios pagalba vertinamas paskutinius 12 mėnesių besitęsiantis su darbu susijęs elgesys. Remiantis mokslininkų pastebėjimais (Andreassen ir kt., 2012; Clark ir kt., 2020; Griffiths ir Karanika-Murray, 2012), kiti instrumentai (neapimantys visų priklausomybėms būdingų simptomų ir neatsižvelgiantys į elgesio trukmės aspektą) yra tinkami matuoti nepatologiniam situaciniam su darbu susijusiam elgesiui (darboholizmui). Todėl šiame darbe priklausomybė nuo darbo matuota naudojant BWAS instrumentą, o darboholizmui matuoti pasirinkta kita plačiai paplitusi ir naujausiuose tyrimuose dažniausiai naudojama trumpoji Schaufeli ir kt. (2009) pasiūlytos skalės versija (DUWAS-10).

DUWAS-10 sudaro 10 teiginių. Skalė skirta vertinti darboholizmo reiškinį, susidedantį iš dviejų dedamųjų – perdėtai sunkaus darbo ir nekontroliuojamo darbo. Skalės teiginio pavyzdys yra: „Visada esu užsiėmęs ir turiu daug skubių darbų vienu metu“. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti kaip dažnai asmeniškai jiems pasireiškia toks elgesys. Kiekvienas teiginys vertintas 4 balų Likert'o 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 (Cronbach'o α) – 0,86.

BWAS sudaro 7 teiginiai. Skalė skirta vertinti priklausomybės nuo darbo reiškinį, susidedantį iš septynių komponentų – svarbumo, nuotaikos pokyčių, tolerancijos, pasitraukimo, konflikto, atkryčio ir problemų. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti su darbu susijusį elgesį per paskutinius 12 mėnesių. Skalės klausimo pavyzdys yra: „Kaip dažnai per pastaruosius metus skyrėte daug daugiau laiko darbui, negu iš pradžių buvote

numatę?“. Kiekvienas teiginys vertintas 5 balų Likert'o skale (kai 1 – „niekada“, o 5 – „visada“). Didėjant klausimyne surinktų balų skaičiui laikoma, kad darbuotojas labiau pasižymi priklausomybe nuo darbo. Bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) – 0,83.

Darbo motyvacija vertinta pagal Tremblay ir kitų (2009) darbo vidinės ir išorinės motyvacijos skalę (WEIMS). Klausimą sudaro 18 teiginių. Tyrime naudotos dvi pagrindinės WEIMS klausimyno poskalės, padedančios įvertinti vidinę ir išorinę darbo motyvaciją. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti priežastis, dėl kurių jie dirba. Vidinės ir išorinės darbo motyvacijos poskalių teiginių pavyzdžiai atitinkamai yra: „Nes man labai malonu išmokyti naujų dalykų“, „Nes šis darbas leidžia uždirbti pinigų“. Kiekvienas skalės teiginys vertinamas 7 balų Likert'o skale (kai 1 – visiškai nebūdinga, o 7 – labai būdinga). Vidinės darbo motyvacijos poskalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) – 0,93; išorinio reguliavimo poskalės – 0,83; perimto reguliavimo poskalės – 0,87; identifikuoto reguliavimo poskalės – 0,78; integruoto reguliavimo poskalės – 0,89.

Statistika. Kadangi pagrindinių kintamųjų skirstiniai nebuvo nukrypę nuo normaliojo, grupiniams skirtumams nustatyti taikytas nepriklausomų imčių Stjudent'o t testas. Koreliaciniams ryšiams apskaičiuoti taikytas Pearson'o koreliacijos koeficientas. Hipotezės tikrintos taikant tiesinę regresinę analizę.

Rezultatai

Pirmuoju analizės etapu apskaičiuoti tyrimo kintamųjų skirtumai darbuotojų lyčių ir išsilavinimo grupėse. Nustatyta, jog darbuotojų lytis susijusi su darboholizmu, priklausomybe nuo darbo, vidine darbo motyvacija ir trimis reguliaciniais išorinės motyvacijos tipais (išoriniu, perimtu ir integruotu reguliavimu) ($p < 0,05$). Darbuotojos moterys pasižymėjo labiau išreikštu darboholizmu ir priklausomybe nuo darbo, vidine darbo motyvacija ir išoriniu, perimtu, integruotu reguliavimu. Gauta, jog išsilavinimas susijęs su priklausomybe nuo darbo, vidine darbo motyvacija ir trimis reguliaciniais išorinės motyvacijos tipais (perimtu, identifikuotu ir integruotu reguliavimu) ($p < 0,05$). Aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai pasižymėjo labiau išreikšta priklausomybe nuo darbo, vidine darbo motyvacija ir perimtu, identifikuotu, integruotu reguliavimu.

Tolesniu etapu tikrinti tyrimo kintamųjų ryšiai su amžiaus ir darbo stažo charakteristikomis. Nustatyta, jog tyrimo dalyvių amžius susijęs su trimis reguliaciniais išorinės motyvacijos tipais (išoriniu, identifikuotu ir integruotu reguliavimu). Vyresni tyrimo dalyviai pasižymėjo labiau išreikštu identifikuotu ($p < 0,05$), integruotu reguliavimu ($p < 0,001$) ir mažiau išreikštu išoriniu reguliavimu ($p < 0,05$). Darbo stažas susijęs su dviem reguliaciniais išorinės motyvacijos tipais (išoriniu ir integruotu reguliavimu). Didesnį darbo stažą turintys darbuotojai pasižymėjo labiau išreikštu integruotu reguliavimu ($p < 0,001$) ir mažiau išreikštu išoriniu reguliavimu ($p < 0,01$).

Hipotezėms tikrinti sudaryti du tiesinės regresijos modeliai darboholizmui ir priklausomybei nuo darbo prognozuoti. Regresinės analizės modelių rezultatai pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Regresinės analizės rezultatai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomi kintamieji	
	1 modelis – Darboholizmas Standartizuoti koeficientai β	2 modelis – Priklausomybė nuo darbo Standartizuoti koeficientai β
Vidinė darbo motyvacija	0,10*	0,01
Išorinis reguliavimas	-0,07	0,09*
Perimtas reguliavimas	0,41***	0,33***
Identifikuotas reguliavimas	-0,01	-0,02
Integruotas reguliavimas	0,04	0,14*
Lytis	0,16***	0,22***
Išsilavinimas	0,01	-0,03
Amžius	-0,02	-0,06
Darbo stažas	-0,01	0,01
F	21,64***	30,18***
Koreguotasis R ²	0,17	0,22

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

Regresinės analizės rezultatai rodo, jog abu sudaryti modeliai yra statistiškai reikšmingi ($p < 0,001$). Atlikus regresinę analizę matoma, jog vidinė, išorinė darbo motyvacija ir sociodemografiniai veiksniai paaiškino didesnę dalį priklausomybės nuo darbo (22 proc.), negu darboholizmo (17 proc.) dispersijos.

Darboholizmui prognozuoti sudarytą regresijos modelį sudarė statistiškai reikšmingi vidinės darbo motyvacijos, vieno išorinės motyvacijos reguliacinio tipo (perimto reguliavimo) ir lyties kintamieji. Nustatyta jog vidinė darbo motyvacija, perimtas reguliavimas ir lytis (buvimas moteriškos lyties atstove) yra reikšmingi kintamieji numatant labiau išreikštą darboholizmą. Lyginant skirtingų motyvacijos tipų reikšmę numatant darboholizmą, gauta, jog išorinės motyvacijos reguliacinio tipo (perimto reguliavimo) reikšmė yra didesnė.

Priklausomybei nuo darbo prognozuoti sudarytą regresijos modelį sudarė trys išorinės motyvacijos reguliaciniai tipai (išorinis, perimtas, integruotas reguliavimas) ir darbuotojų lyties kintamasis. Nustatyta jog išorinis, perimtas, integruotas reguliavimas ir lytis (buvimas moteriškos lyties atstove) yra reikšmingi kintamieji numatant labiau išreikštą priklausomybę nuo darbo. Lyginant skirtingų išorinės motyvacijos tipų reikšmę numatant priklausomybę nuo darbo, gauta, jog perimto reguliavimo reikšmė yra didžiausia.

Rezultatų aptarimas

„Darboholizmas“ ir „priklausomybė nuo darbo“ – mokslinėje literatūroje plačiausiai paplitę ir iki šiol dažniausiai vartojami asmens sveikatai ir gerovei žalingą ilgą ir intensyvią darbą

nusakantys terminai. Vis dėlto neseniai mokslininkai iškėlė idėją, jog abi šios sąvokos neturėtų būti vartojamos pakaitomis, kadangi nusako atskirus konstruktus. Todėl šiuo darbu siekta analizuoti darboholizmą ir priklausomybę nuo darbo numatančius veiksnius, kurių skirtumai gali padėti diferencijuoti abu šiuos reiškinius. Gauti rezultatai patvirtina, jog darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo kilmė gali būti skirtinga ir suteikia empiriniais įrodymais grįstų argumentų būsimų tyrimų autoriams, nagrinėjantiems šių reiškinių skirtumus.

Tyrimu pirmiausia tikrinta prielaida apie darboholizmą numatančius motyvacinus veiksnius. Remiantis ankstesnių autorių pastebėjimais manyta, jog tiek vidinė, tiek išorinė darbo motyvacija turėtų būti svarbūs darboholizmą numatantys veiksniai. Pirmoji prielaida iš dalies patvirtinta. Nustatyta, jog labiau išreikštą darboholizmą reikšmingai prognozavo vidinė darbo motyvacija ir vienas išorinės motyvacijos tipas (perimtas reguliavimas). Gauti rezultatai sutampa su kai kurių ankstesnių tyrimų autorių pastebėjimais (pavyzdžiui, Van den Broeck ir kt., 2011). Pagal mokslinę literatūrą, darboholizmas leidžia išlaikyti elgesio autonomiją. Todėl situacijai pareikalavus ilgo ir intensyvaus darbo, dėl savo elgesio asmuo apsisprendžia pats. Apsisprendimas vis pakartotinai įsitraukti į veiklą paprastai būna vedinas tam tikrų vidinių paskatų, o pati veikla vykdoma siekiant apčiuopiamos naudos ar dėl kitų išorinių stimulų.

Sudarant antrąjį regresijos modelį tikrinta prielaida apie priklausomybę nuo darbo numatančius motyvacinus veiksnius. Manyta, jog tik išorinė darbo motyvacija yra reikšmingas priklausomybę nuo darbo numatantis veiksnys. Antroji prielaida taip pat dalinai patvirtinta. Nustatyta, jog labiau išreikštą priklausomybę nuo darbo reikšmingai prognozavo trys išorinės motyvacijos tipai (išorinis, perimtas, integruotas reguliavimas). Vidinė darbo motyvacija nebuvo statistiškai reikšmingas veiksnys numatant priklausomybę nuo darbo. Vienas esminių patologiškai priklausomo asmens elgesį palaikančių aspektų – trumpalaikis elgesio pagalba pasiekiamas psichologinis palengvėjimas (Reiner ir kt., 2019). Neigiamų emocijų ir nuotikos kontrolė yra pagrindinis tokį asmenį motyvuojantis veiksnys. Todėl, kaip buvo nustatyta atliekant šį tyrimą, priklausomybe nuo darbo pasižymintys darbuotojai dažniau dirba dėl įvairių išorinių veiksnių, tačiau savo elgesio priežasčių negali paaiškinti, pavyzdžiui, nuoširdžiu domėjimusi pačia darbine veikla.

Šio tyrimo rezultatai svarbūs praktiniu požiūriu. Pirmiausia, organizacijų darbuotojai (ypač vadovai ir žmogiškųjų išteklių specialistai) turėtų susipažinti su publikacijoje nagrinėjamu darbinio elgesiu ir jo rūšimis. Specialistams svarbu ne tik pažinti darboholizmą ir priklausomybę nuo darbo, tačiau ir gebėti juos identifikuoti darbuotojų elgesyje. Atpažinus elgesį, rekomenduojama taikyti grupinio lygmens elgesio korekcijos priemonės (darboholizmo atveju) arba darbuotoją nukreipti individualiai pagalbai (priklausomybės nuo darbo atveju). Svarbu atkreipti dėmesį taip pat ir į tai, kokia kultūra puoselėjama ir koks darbuotojų elgesys skatinamas organizacijoje. Atsižvelgiant į tyrimu gautą rezultatą, kad tiek darboholizmą, tiek priklausomybę nuo darbo numato išorinė darbo motyvacija, rekomenduojama kurti tokią darbo aplinką, kurioje asmuo palaikomas ir skatinamas už efektyvų darbą taupant laiko ir energijos resursus, o ne visišką atsidavimą darbui neskaičiuojant darbo valandų. Darbuotojams nesulaukus darboholizmą ir priklausomybę nuo

darbo motyvuojančio išorinio pastirpinimo, mažinama abiejų elgesio rūšių formavimosi tikimybė.

Vis dėlto tyrimo metu gautus rezultatus reikėtų vertinti kritiškai. Šiame darbe darboholizmas ir priklausomybė nuo darbo atskirti remiantis reiškiniais matuojančių priemonių skirtumais ir ankstesnių autorių idėjomis bei pasiūlymais. Tačiau kol kas literatūroje nėra pateikta ir teoriškai, ir empiriškai pagrįstų įrodymų, jog koncepciniu požiūriu priklausomybė nuo darbo gali būti atskiriama nuo darboholizmo. Todėl šių reiškinų santykiai, skirtumai bei panašumai būsimuose tyrimuose pirmiausia turėtų būti detalai išanalizuoti koncepciniu požiūriu. Taip pat, nors, remiantis panašių sričių mokslinių tyrimų rezultatais, reiškinius numatančių veiksmų skirtumų aptikimas yra svarbus patologinio ir nepatologinio elgesio atskyrimui, tačiau šio tyrimo rezultatai yra tik prognostiniai. Tyrime aptikti motyvaciniai darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo skirtumai gali padėti numatyti šių darbinio elgesio rūšių savitumus, tačiau savaime jų neatskiria. Tai dar kartą patvirtina tolimesnių šios srities tyrimų svarbą.

Reikėtų atkreipti dėmesį taip pat ir į keletą metodologinių tyrimo trūkumų. Pirma, atliktas skerspjūvio koreliacinis tyrimas. Tai riboja galimybes įvertinti priežastinius darbo motyvacijos ryšius su darboholizmu ir priklausomybe nuo darbo. Todėl šiame tyrime aptartų ryšių kryptys yra pagrįstos tik teorinėmis prielaidomis. Antra, reiškiniams vertinti nebuvo naudojamos objektyvios matavimo priemonės. Išlieka tikimybė, jog vykdant tyrimą pasireiškė socialinio pageidaujamumo tendencija (tyrimo dalyvių polinkis pateikti socialiai pageidaujamus atsakymus). Be to, visi kintamieji matuoti naudojant tą patį informacijos šaltinį (subjektyvius darbuotojų vertinimus). Tai galėjo turėti įtakos tyrimo rezultatų patikimumui. Galiausiai, tyrimas atliktas dalyvaujant respondentams iš įvairių Lietuvos, bet ne kitų šalių organizacijų. Skirtingose šalyse ir kultūrose motyvaciniai darboholizmo/priklausomybės nuo darbo veiksniai gali skirtis (Di Stefano ir Gaudiino, 2019). Todėl nėra aišku, ar lietuvių imtyje gauti rezultatai būtų patvirtinti apklausiant darbuotojus kitose šalyse.

Išvados

Abi tyrime keltos prielaidos patvirtintos iš dalies. Nustatyta, jog darboholizmą numato vidinė darbo motyvacija ir vienas išorinės motyvacijos tipas (perimtas reguliavimas). Priklausomybę nuo darbo numato trys išorinės motyvacijos tipai (išorinis, perimtas, integruotas reguliavimas). Vidinė darbo motyvacija nėra reikšmingas priklausomybę nuo darbo numatantis veiksnys.

Literatūra

1. American Psychological Association. (2017). *APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Vashington (DC): The Institute.
2. Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53 (3), 265–272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>

3. 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. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
4. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
5. Di Stefano, G., Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28 (5), 329–347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
6. Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., Snir, R. (2020). Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (13), 4750. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134750>
7. Gagné, M., Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
8. Griffiths, M. D. (2005). A ‘components’ model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10 (4), 191–197. <https://doi.org/10.1080/14659890500114359>
9. Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7 (4), 845–857. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.05>
10. Griffiths, M. D., Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising over-engagement in work: towards a more global understanding of workaholism as an addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 1 (3), 87–95. <https://doi.org/10.1556/jba.1.2012.002>
11. Malinowska, D., Tokarz, A., Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: mediation of autonomous and controlled work motivation. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31 (4), 1–14. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01197>
12. Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21 (3), 227. <https://doi.org/10.1037/a0035700>
13. Morkevičiūtė, M., Endriulaitienė, A., Poškus, M. S. (2021). Understanding the etiology of workaholism: the results of the systematic review and meta-analysis. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36 (4), 351–372. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1968882>
14. 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. <https://doi.org/10.1002/job.424>
15. Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7 (4), 845–857. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.05>
16. Oates, W. E. (1968). On being a workaholic. *Pastoral Psychology*, 19 (8), 16–20.
17. Reiner, S. M., Balkin, R. S., Gotham, K. R., Hunter, Q., Juhnke, G. A., Davis, R. J. (2019). Assessing life balance and work addiction in high-pressure, high-demand careers. *Journal of Counseling & Development*, 97 (4), 409–416. <https://doi.org/10.1002/jcad.12289>
18. 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. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
19. Soroka, E., Iwanicka, A., Olajossy, M. (2020). Workaholism–psychological and social determinants of work addiction. *Current Problems of Psychiatry*, 21 (1), 7–14. <https://doi.org/10.2478/cpp-2020-0001>

20. 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.06.001>
21. Taris, T. W., van Beek, I., Schaufeli, W. B. (2020). The motivational make-up of workaholism and work engagement: a longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1419. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
22. Tóth-Király, I., Morin, A. J., Salmela-Aro, K. (2021). A longitudinal perspective on the associations between work engagement and workaholism. *Work & Stress*, 35 (1), 27–56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1801888>
23. Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences du Comportement*, 41 (4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
24. Tziner, A., Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (2), 65–74. <https://doi.org/10.5093/tr2013a10>
25. Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T., Schreurs, B. H. (2012). For fun, love or money. What drives workaholic, engaged and burnedout employees at work? *Applied Psychology*, 61 (1), 30–55. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>
26. Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: a self-determination perspective. *Applied Psychology*, 60 (4), 600–621. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00449.x>