

# Ar nuotolinis darbas COVID-19 pandemijos metu gali sustiprinti ryšį tarp darbo krūvio ir darboholizmo?

**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](mailto: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](mailto:aukse.endriulaitiene@vdu.lt)

**Santrauka.** Tyrimu siekta nustatyti darbo būdo reikšmę ryšiui tarp darbo krūvio ir darboholizmo COVID-19 pandemijos metu. Tyrime dalyvavo 668 darbuotojai iš įvairių Lietuvos organizacijų. 331 darbuotojas dirbo organizacijos biure, 337 darbuotojai darbą vykdė nuotoliniu būdu. Darboholizmui vertinti naudota Schaufeli ir kt. (2009) pasiūlyta skalė DUWAS-10. Darbo krūviui matuoti naudota kiekybinio darbo krūvio skalė (QWI; Spector ir Jex, 1998). Tyrimu nustatyta, kad didesnis darbuotojų patiriamas darbo krūvis yra susijęs su labiau išreikštu darboholizmu. Taip pat gauta, jog teigiamas ryšys tarp darbo krūvio ir darboholizmo yra stipresnis nuotoliu dirbantiems darbuotojams. Tyrimo rezultatai patvirtina idėją, kad nuotolinis darbas yra svarbus kintamasis, kuris padidina darboholizmo vystymosi riziką ypač tiems darbuotojams, kurie patiria didelį darbo krūvį. Todėl sprendžiant darbuotojų gerovės klausimus, būtina atsižvelgti į būdus, kuriais darbuotojai vykdo savo darbą.  
**Pagrindiniai žodžiai:** darboholizmas, priklausomybė nuo darbo, darbo krūvis, nuotolinis darbas, COVID-19.

## Can remote work during COVID-19 pandemic strengthen the link between workload and workaholism?

**Summary.** The aim of the present study was to investigate the role of the way of doing work for the relationship between workload and workaholism during COVID-19 pandemic. A total of 668 employees working in different Lithuanian organizations participated in a study. A sample included employees who worked in the workplace ( $n = 331$ ), as well as those who worked completely from home ( $n = 337$ ). The levels of workaholism were measured using DUWAS-10 (Schaufeli et al., 2009). Workload was assessed with the help of the Quantitative Workload Inventory (QWI; Spector & Jex, 1998). It was revealed in a study that the higher levels of workload experienced by employees were related to the increased workaholism. It was further found that the positive relationship between workload and workaholism was stronger in the group of complete remote workers. Overall, the findings support the idea that remote work is an important variable increasing a risk for workaholism especially for those employees who experience a heavy workload. Therefore, the ways of doing work must be considered when addressing well-being of employees.

**Keywords:** workaholism, work addiction, workload, remote work, COVID-19.

Received: 07/11/2021. Accepted: 22/11/2021

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.

## Įvadas

Dėl 2019 m. pabaigoje – 2020 m. pradžioje kilusios COVID-19 pandemijos visuomenė susidūrė su dideliais iššūkiais kone visose gyvenimo srityse. Siekdamas sustabdyti koronaviruso SARS-CoV-2 plitimą, daugelis šalių ėmėsi esminių asmeninio ir visuomeninio gyvenimo apribojimų: įvestas karantinas (Pandey ir Pal, 2020). Be kitų karantino sukeltų padarinių, iškilo grėsmė organizacijų veiklos tęstinumui. Tai pareikalavo greitos reakcijos ieškant efektyvių prisitaikymo galimybių neprognozuojamu ir nestabiliu laikotarpiu. Atsirado poreikis pergalvoti, kaip sklandžiai vykdyti savo veiklą karantino sąlygomis (Spagnoli ir kt., 2020b). Daugelis organizacijų pasirinko nuotolinį darbą, kai darbuotojai jiems priskirtas darbo funkcijas iš dalies arba visiškai atliko ne darbdavio patalpose (organizacijos biure), o kitoje vietoje (dažniausiai namuose), naudodamiesi informacinėmis technologijomis (Fonner ir Roloff, 2010).

Nuotolinis darbas gali turėti svarbių privalumų (Maruyama ir Tietze, 2012). Vienas tokių – darbo laiko planavimo laisvė (Ammons ir Markham, 2004). Darbas namuose karantino metu suteikia daugiau autonomijos ir galimybių pačiam kontroliuoti savo laiką. Dėl to dalis mokslininkų (Allen ir kt., 2015; Gajendran ir Harrison, 2007) nuotolinį darbą sieja su įvairiomis teigiamomis pasekmėmis darbuotojui ir organizacijai. Nors nuotolinis darbas gali būti naudingas, vis dėlto toks darbo būdas tam tikrus asmenis (ypač patiriančius didelį darbo krūvį) gali paskatinti dirbti be perstojo (Ammons ir Markham, 2004). Tai prisideda prie darboholizmo formavimosi. Todėl, tiriant darboholizmo vystymąsi, svarbu atsižvelgti į tai, koku būdu darbuotojai dirbo pandemijos metu.

Nuotolinio darbo reikšmės supratimas darbuotojų patiriamo darbo krūvio ir darboholizmo kontekste svarbus ir teoriniu, ir praktiniu požiūriu. Pirmiausia, tai papildo jau turimas žinias apie retai nagrinėjamą neigiamą nuotolinio darbo reikšmę darbuotojų gerovei ir suteikia kryptį vystant tolimesnius šios tematikos tyrimus. Įvertinus nuotolinio darbo reikšmę darbuotojų elgesiui, organizacijose dirbantiems praktikams būtų sudaromos galimybės tikslingiau taikyti efektyvesnes darboholizmo prevencijos priemones. Vis dėlto tyrimų apie nuotolinio darbo reikšmę sąveikai tarp darbo krūvio ir darboholizmo kol kas nėra atlikta. Stokojama teorinių žinių tolimesnių tyrimų plėtotei, o žmogiškųjų išteklių specialistai eikvoja resursus savarankiškai ieškodami ydingo darbinio elgesio sukkelto darbuotojų išsekimo ir mažėjančio produktyvumo priežasčių.

Todėl šio darbo *tikslas* – nustatyti darbo būdo reikšmę ryšiui tarp darbo krūvio ir darboholizmo COVID-19 pandemijos metu.

*Tyrimo objektas* – nuotolinio darbo ir darbo krūvio reikšmė darboholizmui.

Tiksliui pasiekti naudotas *metodas* – koreliacinis skerspjūvio tyrimas.

## Darboholizmas

Literatūroje galima rasti įvairių darboholizmo apibrėžimų, lietuviškų ir angliškų jo pavadinimų. Darboholizmas iki šiol painiojamas su kitu darbinio elgesiu, priklausomybėmis. Pavyzdžiui, ilgą laiką darboholizmas vertintas kaip teigiamas reiškinys (Griffiths ir kt., 2018). Manyta, jog darboholizmas ir įsitraukimas į darbą (angl. *work engagement*) yra

tapatūs konstruktai (Shimazu ir Schaufeli, 2009). Vėliau takoskyra tarp darboholizmo ir įsitraukimo į darbą tapo aiškesnė, reiškiniai atskirti (Sussman, 2012). Darboholizmas priskirtas asmens sveikatai ir gerovei žalingam darbiniam elgesiui, o įsitraukimas į darbą – įvairias teigiamas pasekmes lemiančiam elgesiui. Šiuo metu mokslinėje literatūroje galima rasti diskusijų dėl darboholizmo tapatinimo su priklausomybe nuo darbo (angl. *work addiction*). Nors, remiantis naujausia moksline literatūra (Clark ir kt., 2020; Griffiths ir kt., 2018), šie reiškiniai nėra tapatūs ir nurodo du skirtingus konstruktus, sąvokos „darboholizmas“ ir „priklausomybė nuo darbo“ vis dar vartojamos pakaitomis. Kol nėra aiškaus darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo atskyrimo, autoriai abiem šiems reiškiniams priskiria vienodas pasekmes – fizinį ir psichologinį išsekimą, rimtus sveikatos sutrikimus, ilgainiui mažėjančią asmens produktyvumą ir įvairias kitas individualaus bei socialinio lygmens problemas (Clark ir kt., 2016; Spagnoli ir kt., 2020b).

Kadangi kol kas nėra susitarta, kokią terminą naudoti ir kaip apibrėžti šį reiškinį, jo konceptualizavimas priklauso nuo temą nagrinėjančių autorių. Šiame darbe pasirinktas lietuviškas plačiausiai paplitusio ir dažniausiai vartojamo termino *workaholism* vertinys „darboholizmas“. Darboholizmui apibūdinti naudojamas Schaufeli ir kt. (2009) pasiūlytas apibrėžimas. Pagal autorius, darboholizmas – tai nekontroliuojamas polinkis dirbti pernelyg daug. Darboholizmas apima polinkį dirbti perdėtai daug (dirbdamas asmuo praleidžia labai daug laiko) ir nekontroliuojamą polinkį dirbti (asmuo rūpinasi darbo reikalais ir galvoja apie darbą net ir nedirbdamas) (Schaufeli ir kt., 2009).

## Darbo krūvis

Darbo krūvis – tai kompleksinis reiškinys, galintis būti ir kokybinio, ir kiekybinio pobūdžio. Kokybinis darbo krūvis suprantamas remiantis darbuotojui priskiriamų užduočių sudėtingumu. Kiekybinis darbo krūvis apibūdinamas darbo kiekiu/apimtimi (Spector ir Jex, 1998). Remiantis ankstesnių autorių pastebėjimais ir tyrimų rezultatais (Falco ir kt., 2020; Molino ir kt., 2016; Spagnoli ir kt., 2020a), išryškintais darbuotojui paskiriamo darbo kiekio svarbą numatant darboholizmą, šiame darbe nagrinėjamas kiekybinis darbo krūvis. Pagal autorius (Spector ir Jex, 1998), kalbant apie kiekybinį darbo krūvį svarbus ne tik kiekis, bet ir laiko aspektas. Taigi kiekybinis darbo krūvis (toliau vadinamas „darbo krūviu“) šiame darbe apibūdinamas kaip subjektyviai suvokiamas reikalavimas atlikti daug darbų per trumpą laiką (Spector ir Jex, 1998).

Ryšys tarp darbo krūvio ir darboholizmo gali būti aiškinamas tam tikrais darbuotojų motyvais. Pirmiausia, organizacijose, kuriose darbuotojams paskiriami dideli darbo krūviai, daug dirbti renkamasi vien jau dėl to, kad toks elgesio būdas padeda jose išlikti. Minėtas ryšys gali būti aiškinamas taip pat ir darbuotojų siekiu pateisinti jiems keliamus lūkesčius (Falco ir kt., 2020). Darbuotojams paskiriant didelį darbo krūvį, tikimasi, kad šie dirbs visu savo pajėgumu, prireikus, netgi viršijant nustatytas darbo valandas. Palankiausiai organizacijose vertinami sėkmingai su dideliu darbo krūviu besitvarkantys, save darbui aukojantys darbuotojai. Tokiu būdu ilgas ir intensyvus darbas, aukojant laisvalaikį ir asmeninius įsipareigojimus, tampa elgesio pavyzdžiu visiems organizacijos nariams. Darbuotojai ima jausti išorinį spaudimą ir lūkesčius dėl savo elgesio atitikties pavyzdiniam

elgesiui, o siekdami pateisinti tokius lūkesčius dirba visu savo pajėgumu. Be to, tokiais atvejais darbuotojų skatinimo sistema yra glaudžiai susijusi su pasiektais rezultatais. Pagal autorius (Spagnoli ir kt., 2020a), jei savęs aukojimas darbui tampa svarbiu veiksmu siekiant paaugstinimo ar finansinio atlygio, darbuotojai tampa motyvuoti dirbti kuo daugiau, o tai didina darboholizmo vystymosi tikimybę.

Vis dėlto ryšys tarp darbo krūvio ir darboholizmo nustatomas ne visada (Huyghebaert ir kt., 2018). Klausimai dėl šių reiškinų sąveikos nėra pilnai atsakyti. Tema reikalauja tolimesnių tyrimų (Clark ir kt., 2016). Todėl šiame darbe keliami pirmoji prielaida:

- 1) Didesnis darbuotojo patiriamas darbo krūvis yra susijęs su labiau išreikštu dirbančiojo darboholizmu.

## **Nuotolinio darbo reikšmė ryšiui tarp darbo krūvio ir darboholizmo**

Autoriai mini, kad sąveika tarp darbo krūvio ir darboholizmo nėra pastovi. Tokie ryšiai gali stipriai kisti atsižvelgiant į tai, kaip juos veikia kiti faktoriai (Spagnoli ir kt., 2020a). COVID-19 sąlygotos pandemijos metu vienas pagrindinių vaidmenų teko organizacijų parinktiems darbo būdams (darbas atliekamas nuotoliu ar organizacijos biure) (Spagnoli ir kt., 2020b). Būtent darbo būdas galėjo sudaryti sąlygas, dėl kurių darbo krūvio ir darboholizmo ryšys dar labiau sustiprėjo. Pavyzdžiui, autoriai pažymi, kad dirbdami nuotoliu didelį darbo krūvį patiriantys darbuotojai dirba žymiai daugiau (Ammons ir Markham, 2004). Taip yra todėl, kad dirbant nuotoliniu būdu ribos tarp darbo ir asmeninio gyvenimo tampa lankstesnės, darbas ir asmeninis gyvenimas persipina. Taip pat darbuotojas gali laisviau planuoti savo laiką. Atsiranda palankios galimybės dirbti neribojant savęs. Esant tokioms sąlygoms ir turint svarbių motyvų įveikti didelį darbų kiekį (siekiant atlygio, dėl noro išsilaikyti organizacijoje ar pateisinti aplinkinių lūkesčius), darbuotojai dažnai patys pasirenka darbą viršvalandžiais ir gali visiškai į jį pasinerti. Kartu išauga darboholizmo vystymosi rizika (Allam ir kt., 2021). Be to, dirbdami nuotoliu COVID-19 pandemijos metu darbuotojai susidūrė dar ir su tam tikromis specifinėmis aplinkybėmis. Darbo būdų kaita pandemijos metu apėmė ne pavienius atvejus, o palietė daugybę darbuotojų visame pasaulyje. Nuotoliniu būdu vyko ne tik darbo, tačiau ir ugdymo procesai. Todėl pandemijos metu namuose dažnu atveju liko visi šeimos nariai. Šeimyninių rūpesčių ir buitinių problemų padaugėjo, o ilgas ir intensyvus darbas – tai galimybė ir būdas nuo jų atsiriboti bei kovoti su namuose patiriamu stresu (Torp ir kt., 2018). Tai darbuotojams galėjo tapti svarbiu papildomu motyvu, skatinančiu įveikti bet kokį darbo krūvį.

Tuo tarpu dirbant organizacijos biure darbui paprastai skiriama gerokai mažiau laiko. Takoskyra tarp darbo ir asmeninio gyvenimo tampa aiškesnė. Darbą asmuo pasąmoningai ima sieti su darbovieta, o laisvalaikį – su namų aplinka (Ammons ir Markham, 2004). Todėl biure atliekamas darbas turėtų mažinti darboholizmo vystymosi tikimybę visoms darbuotojų grupėms, nepriklausomai nuo jų patiriamą darbo krūvio. Remiantis mokslininkų pastebėjimais, šiame tyrime keliami antroji prielaida:

- 2) Teigiamas ryšys tarp darbo krūvio ir darboholizmo yra stipresnis nuotoliniu būdu dirbančiųjų grupėje, negu dirbančiųjų organizacijos biure grupėje.

## Metodika

*Tyrimo eiga.* 2021 m. vasario-balandžio mėnesiais vykusiame tyrime dalyvavo 668 darbuotojai iš įvairių Lietuvos organizacijų (pavyzdžiui, švietimo, gydymo įstaigų, verslo organizacijų). Tyrimo duomenys rinkti internetinės apklausos metodu, naudojant Google Forms apklausų administravimo platformą. Dalyvauti tyrime darbuotojai buvo kviečiami keletu skirtingų būdų (pavyzdžiui, į darbuotojus (potencialius tyrimo dalyvius) kreipiantis asmeniškai, kvietimą dalyvauti tyrime talpinant socialiniuose tinkluose). 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 darbuotojais.

Prieš pildant internetinį klausimyną respondentams pateikta internetinė informuoto sutikimo forma, apimanti esminę su tyrimu susijusią informaciją, kuri galėjo būti svarbi priimant sprendimą dėl dalyvavimo jame (pateiktas tyrimo tikslas, informacija apie duomenų anonimiškumą, konfidencialumą ir kt.). Tyrime dalyvavo ir klausimyną pildė tik su informuotu sutikimu susipažinę ir savo norą tęsti dalyvavimą tyrime patvirtinę darbuotojai. Dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas; dalyviai nebuvo skatinti jokiais materialinėmis ar kitomis priemonėmis. Tyrimas atliktas laikantis visų psichologiniams tyrimams taikomų etinių reikalavimų (APA, 2017).

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

*Tyrimo instrumentai.* Tyrimo klausimynas sudarytas iš keturių pagrindinių dalių: 1) socialiniai ir demografiniai klausimai (lytis, amžius, darbo stažas esamoje darbovietėje, išsilavinimas ir darbo būdas (dirbama nuotoliniu būdu ar organizacijos biure)); 2) darboholizmo klausimynas; 3) darbo krūvio klausimynas.

Darboholizmui vertinti naudota trumpoji Schaufeli ir kt. (2009) pasiūlytos skalės versija DUWAS-10. Trumpąją versiją sudaro 10 teiginių. Skalė skirta vertinti bendrą darboholizmą ir atskiras jo dedamąsias – polinkį dirbti perdėtai daug ir nekontroliuojamą polinkį dirbti. Kiekvienos poskalės teiginių pavyzdžiai atitinkamai yra: „Visada esu užsiėmęs ir turiu daug skubių darbų vienu metu“ ir „Dažnai jaučiu vidinį skatinimą daug dirbti“. Kiekvienas teiginys vertintas 4 balų Likerto skale (kai 1 – „(beveik) niekada“, o 4 – „(beveik) visada“). Didėjant klausimyne surinktų balų skaičiui laikoma, kad darbuotojas labiau pasižymi darboholizmu. Bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbacho  $\alpha$ ) – 0,87, polinkio dirbti perdėtai daug poskalės koeficientas – 0,79, nekontroliuojamo polinkio dirbti poskalės koeficientas – 0,82.

Darbo krūviui matuoti naudota kiekybinio darbo krūvio skalė (QWI; Spector ir Jex, 1998), sudaryta iš 5 klausimų. Skalė matuoja darbuotojo patiriamą darbo krūvį kiekio ir

laiko aspektais (atitinkamai – kiek darbų reikia atlikti ir kaip greitai reikia dirbti). Skalės klausimo pavyzdys yra: „Kaip dažnai Jums reikia atlikti daug darbų?“. Kiekvienas skalės klausimas vertintas 5 balų Likerto skale (kai 1 – „Niekada arba rečiau nei kartą per mėnesį“, o 5 – „Keletą kartų per dieną“). Didėjant klausimyne surinktų balų skaičiui laikoma, kad darbuotojas patiria didesnę darbo krūvį. Bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbacho  $\alpha$ ) – 0,91.

*Statistika.* Kadangi pagrindinių kintamųjų skirstiniai nebuvo nukrypę nuo normaliojo, grupiniams skirtumams nustatyti taikytas nepriklausomų imčių Student' o t testas. Koreliaciniams ryšiams apskaičiuoti taikyta dalinė koreliacija, kontroliuojant sociodemografinius kintamuosius. Hipotezės tikrintos taikant moderacinių ryšių analizę. Darbo būdo (kaip moderatoriaus) reikšmei nustatyti naudotas Fisherio  $r$ - $z$  kriterijus.

## Rezultatai

Pirmuoju analizės etapu apskaičiuoti pagrindinių tyrimo kintamųjų skirtumai lyčių, išsilavinimo, darbo būdo, amžiaus ir darbo stažo grupėse. Nustatyta, kad darbuotojų lytis yra statistiškai reikšmingai susijusi su visais pagrindiniais tyrimo kintamaisiais ( $p < 0,001$ ). Moterys pasižymi aukštesniu bendru darboholizmu, polinkiu dirbti perdėtai daug, nekontroliuojamu polinkiu dirbti ir patiria didesnę darbo krūvį nei vyrai. Darbuotojų amžius ir darbo stažas susiję su polinkio dirbti perdėtai daug ir darbo krūvio kintamaisiais ( $p < 0,05$ ). Vyresnio amžiaus ir ilgesnį darbo stažą turintys darbuotojai pasižymi labiau išreikštu polinkiu dirbti perdėtai daug, o jaunesnio amžiaus ir trumpesnį darbo stažą turintys darbuotojai patiria didesnę darbo krūvį. Darbo būdas susijęs su bendru darboholizmu ir polinkiu dirbti perdėtai daug ( $p < 0,01$ ). Nuotoliu dirbantys darbuotojai pasižymi labiau išreikštu bendru darboholizmu ir polinkiu dirbti perdėtai daug. Darbuotojų išsilavinimas nebuvo statistiškai reikšmingai susijęs nė su vienu tyrime nagrinėtų kintamųjų.

Ryšiams tarp darboholizmo ir darbo krūvio nustatyti taikytas dalinis koreliacijos koeficientas, kontroliuojant darbuotojų lyties, darbo būdo, amžiaus ir darbo stažo kintamuosius. Rezultatai pateikti 1-oje lentelėje.

**1 lentelė.** Kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai ir sąsajos

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Darboholizmas (bendras)	Polinkis dirbti perdėtai daug	Nekontroliuojamas polinkis dirbti
Darboholizmas (bendras)	22,21	6,28	-		
Polinkis dirbti perdėtai daug	12,02	3,36	0,90***	-	
Nekontroliuojamas polinkis dirbti	10,19	3,59	0,91***	0,63***	-
Darbo krūvis	14,46	5,23	0,37***	0,38***	0,29***

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

Nustatyta, jog darbo krūvis yra statistiškai reikšmingai susijęs su bendru darboholizmu ir abiem jo komponentais – polinkiu dirbti perdėtai daug ir nekontroliuojamu polinkiu dirbti ( $p < 0,001$ ). Didėsnis darbo krūvis yra susijęs su labiau išreikštu bendru darboholizmu, polinkiu dirbti perdėtai daug ir nekontroliuojamu polinkiu dirbti.

## 2 lentelė. Moderacinių ryšių rezultatai

	Darbo atlikimo būdas	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>Z</i>
Darbo krūvis X darboholizmas (bendras)	Nuotoliu	337	0,49	3,43***
	Organizacijos biure	331	0,26	
Darbo krūvis X polinkis dirbti perdėtai daug	Nuotoliu	337	0,52	4,11***
	Organizacijos biure	331	0,25	
Darbo krūvis X nekontroliuojamas polinkis dirbti	Nuotoliu	337	0,37	2,12*
	Organizacijos biure	331	0,22	

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

Taikant moderacinių ryšių skaičiavimus (žr. 2-ą lentelę) nustatyta, kad darbo būdas yra statistiškai reikšmingas darbo krūvio ir bendro darboholizmo (taip pat polinkio dirbti perdėtai daug ir nekontroliuojamo polinkio dirbti) ryšio moderatorius. Tyrimo rezultatai rodo, jog teigiamas ryšys tarp darbo krūvio ir bendro darboholizmo, polinkio dirbti perdėtai daug bei nekontroliuojamo polinkio dirbti yra stipresnis nuotoliu dirbančių darbuotojų grupėje.

## Rezultatų aptarimas

Remiantis įvairiose šalyse atliktų tyrimų rezultatais ir mokslininkų pastebėjimais galima teigti, kad darboholizmas yra dažnėjanti visuomenės sveikatos problema (Andreassen ir kt., 2014). Dėl pasikeitusių darbo būdų pandemijos metu darboholizmo mastai galėjo dar labiau išaugti (Allam ir kt., 2021; Spagnoli ir kt., 2020b). Nors nuotolinis darbas gali būti naudingas ir darbuotojui, ir organizacijai, vis dėlto toks darbo būdas kai kuriuos asmenis gali paskatinti dirbti be perstojo. Žinių stoka apie nuotolinio darbo reikšmę darboholizmui paskatino atlikti šį tyrimą. Gauti rezultatai patvirtino ankstesnių tyrimų autorių pastebėjimus, kad nuotoliu dirbantys ir didelį darbo krūvį patiriantys darbuotojai gali būti labiau linkę į darboholizmą.

Pirmiausia kelta prielaida, jog darbuotojų patiriamas didelis darbo krūvis siejasi su labiau išreikštu darboholizmu. Atlikus rezultatų analizę prielaida patvirtinta. Nustatyta, jog didelis darbo krūvis yra susijęs su labiau išreikštu bendru darboholizmu ir abiem jo komponentais – polinkiu dirbti perdėtai daug ir nekontroliuojamu polinkiu dirbti. Gauti rezultatai gali būti aiškinami tam tikrais išoriniais darbuotojų motyvais. Esant dideliame darbo krūviui, daug dirbti asmuo paprastai pasirenka dėl to, kad toks elgesys yra naudingas (pavyzdžiui, padeda išlikti organizacijoje, gauti didesnę atlygį, paaukštinimą ir kt.) (Spagnoli ir kt., 2020a; Falco ir

kt., 2020). Tokiu būdu darbuotojas yra motyvuojamas dirbti neskaičiuojant darbo valandų ir sėkmingai susitvarkyti su bet koku jam paskiriamu krūviu. Be to, svarbus ir laikas, per kurį darbuotojas turi susitvarkyti su jam paskirtu darbo krūviu. Esant dideliame laiko spaudimui (kuomet didelis darbų kiekis turi būti įvykdytas per trumpą laiką), darbuotojas išgyvena stresą (Balducci ir kt., 2018). Patiriant stiprią įtampą sunku atsipalaiduoti nuo minčių apie darbą, o tai darboholizmo vystymosi riziką didina dar labiau.

Antroji tyrimo prielaida taip pat patvirtinta. Nustatyta, jog bendro darboholizmo (taip pat polinkio dirbti perdėti daug ir nekontroliuojamo polinkio dirbti) vystymosi rizika didesnė nuotoliu dirbantiems ir didelį darbo krūvį patiriantiems darbuotojams, negu didelį darbo krūvį patiriantiems organizacijos biure dirbantiems asmenims. Gauti rezultatai patvirtina ankstesnių tyrimų autorių pastebėjimus, jog sąveika tarp darbo krūvio ir darboholizmo nėra pastovi; pastaroji kinta, atsižvelgiant į tai, kaip ją veikia kiti faktoriai (Spagnoli ir kt., 2020a). Ryšiui tarp darbo krūvio ir darboholizmo svarbūs COVID-19 pandemijos sąlygoti darbo būdų pasikeitimai. Įvedus karantiną, daugelis organizacijų pasirinko savo veiklą tęsti darbuotojams dirbant nuotoliniu būdu. Vis dėlto dirbant nuotoliu ribos tarp darbo ir asmeninio gyvenimo tapo lankstesnės. Be to, dirbdami nuotoliu darbuotojai galėjo laisviau planuoti savo laiką (Ammons ir Markham, 2004). Taip susidarė palankios aplinkybės dirbti neribojant savęs. Dirbdami tokiomis sąlygomis ir turėdami svarbių motyvų įveikti didelį darbų kiekį, darbuotojai dažniau rinkosi dirbti laisvalaikio sąskaita, neskaičiuojant darbo valandų. Todėl stipresnis ryšys tarp darbo krūvio ir darboholizmo nustatytas būtent nuotoliu dirbančių darbuotojų grupėje.

Gauti rezultatai papildo jau turimas žinias apie nuotolinio darbo reikšmę darbuotojų elgesiui ir patvirtina, jog norint suprasti darboholizmo vystymosi prielaidas, svarbu nagrinėti ne tik darboholizmo kontekste dažnai minimą darbo krūvį, bet ir būdus bei sąlygas, kuriomis darbuotojai vykdo savo darbą. Tyrimo rezultatai svarbūs taip pat ir praktikams. Vadovams, tai pat žmogiškųjų išteklių specialistams rekomenduojama pirmiausia įvertinti galimas darbuotojams paskiriamo darbo krūvio pasekmes, jį kontroliuoti, o didelę apkrovą turintiems darbuotojams stengtis sudaryti kuo daugiau galimybių darbą atlikti biure.

Analizuojant gautus rezultatus, reikėtų atkreipti dėmesį į tyrimo ribotumus. Pirma, atliktas skerspjūvio koreliacinis tyrimas, kuris neleido įvertinti priežastinių ryšių. Todėl aptartai ryšių kryptčiai patvirtinti reikalinga atlikti testinius tyrimus. Antra, tyrimas atliktas dalyvaujant respondentams iš įvairių Lietuvos, bet ne kitų šalių organizacijų. Tam, kad tyrimo rezultatus būtų galima taikyti apibendrintai, iki pasibaigiant pandeminei situacijai rekomenduojama apklausti darbuotojus taip pat ir iš kitų šalių. Trečia, kadangi tyrime dalyvavo skirtingų profesinių sričių atstovai, lieka neaišku, kaip pagrindiniai kintamieji sąveikauja atskirose profesinėse grupėse. Tikėtina, jog tiriant specifinę grupę (pavyzdžiui, pedagogus, medikus ar kt.) kintamųjų tarpusavio ryšiai būtų kitokie. Tai rekomenduojama nagrinėti būsimuose tyrimuose. Galiausiai, svarbu įvertinti šio tyrimo vykdymo laikotarpį. Nors karantino metu atliktas tyrimas suteikė vertingos informacijos apie reiškinį sąsajas COVID-19 pandemijos kontekste, tačiau negalima tvirtinti, jog tyrimu nustatyti ryšiai pasitvirtintų jai pasibaigus. Yra tikimybė, kad gautus rezultatus nulėmė tam tikri šiame tyrime nenagrinėti veiksniai, kurie buvo svarbūs ir reiškesi tik pandemijos laikotarpiu



(pavyzdžiui, padidėjęs darbuotojų stresas, nežinomybė dėl ateities). Taip pat, beveik visi tyrime dalyvavę respondentai nuotoliniu būdu dirbo laikinai, tik dėl šalyje įvestų karantino apribojimų. Todėl nėra aišku, ar šio tyrimo rezultatai būtų patvirtinti, jei tyrimas būtų atliekamas dalyvaujant tik tiems darbuotojams, kurie pagal nuotolinio darbo sutartį dirba visada (ne tik karantino metu).

## Išvados

Tyrimu patvirtintos abi keltos hipotezės. Nustatyta, kad didesnis darbuotojų patiriamas darbo krūvis organizacijoje yra susijęs su labiau išreikštu darboholizmu. Taikant moderacinių ryšių skaičiavimus gauta, kad darbo būdas yra reikšmingas darbo krūvio ir darboholizmo ryšio moderatorius: darboholizmo vystymosi rizika yra didesnė nuotoliu dirbantiems ir didelį darbo krūvį patiriantiems darbuotojams.

## Literatūra

1. Allam, H. K., Helmy, M. S., El Badry, A. S., Younis, F. E. (2021). Workaholism, sleep disorders, and potential e-learning impacts among Menoufia university staff during COVID–19 pandemic. *Journal of Public Health Research*. Ahead of Print. <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2203>
2. Allen, T. D., Golden, T. D., Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16 (2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
3. American Psychological Association. (2017). *APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Washington (DC): The Institute.
4. Ammons, S. K., Markham, W. T. (2004). Working at home: Experiences of skilled white-collar workers. *Sociological Spectrum*, 24 (2), 191–238. <https://doi.org/10.1080/02732170490271744>
5. Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS One*, 9 (8), e102446. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102446>
6. Balducci, C., Avanzi, L., Fraccaroli, F. (2018). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, 44 (7), 2961–2986. <https://doi.org/10.1177/0149206316658348>
7. Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42 (7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
8. Clark, M. A., Smith, R. W., Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 105 (11), 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
9. 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>
10. Fonner, K. L., Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: when less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38 (4), 336–361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>

11. Gajendran, R. S., Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
12. 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>
13. Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F. J., Beltou, N., Gimenes, G., Gillet, N. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25 (2), 144–162.
14. Maruyama, T., Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41 (4), 450–469. <https://doi.org/10.1108/00483481211229375>
15. Molino, M., Bakker, A. B., Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29 (4), 400–414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
16. Pandey, N., Pal, A. (2020). Impact of digital surge during Covid-19 pandemic: A viewpoint on research and practice. *International Journal of Information Management*, 55, 102171. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102171>
17. 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>
18. Shimazu, A., Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47 (5), 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
19. Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., Balducci, C. (2020a). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (18), 6536. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
20. Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Ghislieri, C. (2020b). Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: the crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in Psychology*, 11, 620310. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620310>
21. Spector, P. E., Jex, S. M. (1998). 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*, 3 (4), 356–367.
22. Sussman, S. (2012). Workaholism: a review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 6 (1), 4120. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>
23. Torp, S., Lysfjord, L., Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, 76 (6), 1071–1090. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>