

Ryšys tarp darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo: atsidavimą darbui skatinančios organizacijos reikšmė

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 įvertinti moderacinę subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos reikšmę ryšiui tarp darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo. Skerspjūvio tyrime dalyvavo 964 darbuotojai (514 moterų ir 450 vyrų) iš įvairių Lietuvos organizacijų. Duomenys rinkti naudojant internetinius savivarnos klausimynus. Darboholizmui vertinti naudota Schaufeli ir kt. (2009) pasiūlyta skalė DUWAS-10. Perfekcionizmui matuoti naudota trumpoji daugiadimensio perfekcionizmo skalės versija (MPS; Hewitt ir Flett, 1991). Įvertinti subjektyvų suvokimą apie tai, ar organizacija darbuotojus skatina telktis vien ties darbu, ar yra linkusi palaikyti taip pat ir darbuotojų išsipareigojimus šeimai, naudotas Allen (2001) pasiūlytas klausimynas. Tyrime kelta hipotezė, kad teigiamas ryšys tarp perfekcionizmo ir darboholizmo yra stipresnis atsidavimą darbui skatinančiuose darbovietėse dirbantiems darbuotojams. Hipotezė patvirtinta. Nustatyta, kad darboholizmo vystymosi rizika yra didesnė perfekcionizmu pasižymintiems darbuotojams, kurie organizaciją suvokia kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui.

Pagrindiniai žodžiai: darboholizmas, perfekcionizmas, atsidavimą darbui skatinanti organizacija.

Relationship Between Employees' Perfectionism and Workaholism: The Role of Dedication-to-Work Promoting Organization

Summary. The aim of the present study was to investigate the moderating role of perceived dedication-to-work promoting organization for the relationship between employees' perfectionism and workaholism. A total of 964 employees (514 females and 450 males) working in different Lithuanian organizations participated in the cross-sectional study. Data were collected by means of online self-administered questionnaires. Workaholism was measured using DUWAS-10 proposed by Schaufeli et al. (2009). To measure perfectionism, a short version of the Multidimensional Perfectionism Scale (MPS; Hewitt and Flett, 1991) was used. A questionnaire proposed by Allen (2001) was used to assess the perceptions of whether an organization encourages employees to focus solely on work or whether it supports their family responsibilities as well. It was hypothesized that the positive relationship between perfectionism and workaholism was stronger for employees working in dedication-to-work promoting organizations. The assumption was confirmed. It was obtained that the risk of workaholism was higher for employees having high levels of perfectionism and perceiving organization as promoting dedication to work.

Keywords: workaholism, perfectionism, dedication-to-work promoting organization.

Received: 12/04/2022. Accepted: 23/05/2022

Copyright © Modesta Morkevičiūtė, Auksė Endriulaitienė, 2022. 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 ir tyrimo problema

Darbas – psichologiniu, socialiniu požiūriu svarbi veikla (Gomes ir kt., 2022). Darbas padeda patenkinti įvairius poreikius, pasiekti asmeniškai ir kolektyviai svarbių tikslų (Sorka ir kt., 2020). Dėl ypatingos darbo svarbos gyvenime, šis gali tapti netgi prioritetine, pagrindine asmens veikla ir ilgainiui virsti nekontroliuojamu elgesiu – darboholizmu (angl. *workaholism*). Nors vis dažniau kalbama apie itin ilgų darbo valandų žalą asmens sveikatai ir gerovei (Clark ir kt., 2016), darbui skiriamo laiko kiekiai įvairiose šalyse didėja; darboholizmo mastai auga (Borges ir kt., 2021; Ravoux ir kt., 2018). Prevencinių darboholizmo priemonių svarba akivaizdi. Tai rodo kompleksinių šio reiškinio veiksmus analizuojančių mokslinių tyrimų poreikį.

Asmenybiniai veiksniai darboholizmą gali prognozuoti geriausiai (Ng ir kt., 2007). Tarp kitų šio reiškinio kontekste minimų asmenybinių veiksnių (pavyzdžiui, ekstraversijos, sąmoningumo, atvirumo patirčiai, negatyvaus afektyvumo (Kun ir kt., 2021), savivertės, saviveiksmingumo, neurotiškumo (An ir kt., 2020)), svarbiausiu laikomas perfekcionizmas (Clark ir kt., 2016). Ryšys tarp perfekcionizmo ir darboholizmo tyrinėtas gana išsamiai (Falco ir kt., 2020; Girardi ir kt., 2018; Stoeber ir kt., 2013). Paprastai labiau išreikštas perfekcionizmas prognozuoja didesnę darboholizmo vystymosi riziką. Vis dėlto, perfekcionizmo ir darboholizmo ryšys nėra pastovus ir gali kisti priklausomai nuo įvairių situacinių veiksnių (Falco ir kt., 2020). Tai žymi bruožų aktyvinimo teorijos (Tett ir Burnett, 2003) svarbą. Remiantis bruožų aktyvinimo teorija, norint suprasti su darbu susijusį elgesį, svarbu nagrinėti ne tik asmenybinius veiksmus, tačiau ir juos potencialiai aktyvinančias darbovietės sąlygas. Perfekcionizmą aktyvinančioms ir darboholizmo vystymosi tikimybę didinančioms priskiriamos reiklios darbovietės sąlygos (Molino ir kt., 2016). Tokias sąlygas kuria atsidavimą darbui skatinančios organizacijos, kuriose palaikomi specifiniai elgesio standartai, pagal kuriuos darbuotojai vardan darbo raginami aukoti asmeninį gyvenimą (šeimą) (Allen, 2001). Tai organizacijos, kuriose vertinami pirmenybę darbui, o ne šeimai teikiantys darbuotojai. Atsidavimą darbui skatinančios organizacijos siekia riboti darbuotojus kitose (ne darbo) srityse ir darbuotojus apdovanoja tik tuo atveju, jei sėkmingai išpildomi aukšti organizacijos reikalavimai, pateisinami darbuotojams keliami lūkesčiai (Allen, 2001; Engelbrecht ir kt., 2020).

Nors sąveika tarp perfekcionizmo ir darbuotojų suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos gali būti svarbi numatant ir kontroliuojant darboholizmo raišką, tyrimų šia tema mokslinėje literatūroje nerasta. Klausimai apie žalingą su darbu susijusį perfekcionistų elgesį atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose lieka neatsakyti. Vis dėlto, atsakyti į klausimus apie ryšius tarp darbuotojų perfekcionizmo, subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos ir darboholizmo svarbu ir teoriniu, ir praktiniu požiūriu. Šių reiškinų ir jų tarpusavio sąsajų tyrimai padėtų geriau pažinti patį darboholizmo reiškinį, jo kilmę, suprasti asmenybinių ir situacinių veiksnių sąveiką numatant darboholizmą. Nagrinėjant ir asmenybinius, ir situacinius darboholizmo veiksmus, būtų sudaromos galimybės tikslingesnei ir efektyvesnei šio reiškinio įveikai, kompleksinės pagalbos darbuotojui strategijų kūrimui.

Todėl šio darbo *tikslas* – įvertinti moderacinę subjektyviai suvokiamą atsidadavimą darbui skatinančios organizacijos reikšmę ryšiui tarp darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo.

Tyrimo objektas – subjektyviai suvokiamą atsidadavimą darbui skatinančios organizacijos reikšmę ryšiui tarp darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo.

Tikslui pasiekti naudotas *metodas* – koreliacinis skerspjuvio tyrimas.

Darboholizmas

Mokslininkai vis dar nepateikia aiškios ir vienareikšmiškos darboholizmo koncepcijos. Skirtingi autoriai pristato įvairias reiškiniui apibūdinti skirtas sąvokas, apibrėžimus ir sampratas. Literatūroje plačiausiai paplitę „darboholizmo“ ir „priklausomybės nuo darbo“ (angl. *work addiction*) terminai. Nors, remiantis naujausia literatūra (Clark ir kt., 2020; Griffiths ir kt., 2018; Morkevičiūtė ir Endriulaitienė, 2022), darboholizmas ir priklausomybė nurodo du skirtingus, netapačius reiškinius, abu terminai vis dar vartojami pakaitomis. Kol nėra aiškaus darboholizmo ir priklausomybės nuo darbo atskyrimo, autoriai abiem šiems reiškiniams priskiria vienodas pasekmes – fizinį, emocinį išsekimą, rimtus sveikatos sutrikimus, kitas individualaus, socialinio lygmens problemas (Clark ir kt., 2016).

Siekiant koncepcinio ir empirinio aiškumo, šiame darbe pasirinkta nagrinėti konkrečių darboholizmo reiškinių. Darboholizmui apibūdinti naudojamas Schaufeli ir kt. (2009) pasiūlytas apibrėžimas. Pagal šiuos autorius *darboholizmas – tai nekontroliuojamas polinkis dirbti pernelyg daug*. Darboholizmas apima polinkį dirbti pernelyg daug (dirbdamas asmuo praleidžia labai daug laiko) ir nekontroliuojamą polinkį dirbti (asmuo negali atsiriboti nuo darbo ir galvoja apie jį net ir nedirbdamas) (Schaufeli ir kt., 2009).

Perfekcionizmas

Perfekcionizmas – tai asmenybės bruožas, kuriam būdingas tobulumo siekis, pernelyg aukštų veiklos standartų kėlimas ir pernelyg kritiškas savo elgesio vertinimas (Flett ir Hewitt, 2002; Hewitt ir Flett, 1991). Remiantis ankstesniais tyrimais apie ryšį tarp perfekcionizmo ir darboholizmo (Falco ir kt., 2020; Girardi ir kt., 2018; Stoeber ir kt., 2013), šiame darbe remiamasi Hewitt ir Flett (1991) pasiūlytu perfekcionizmo modeliu. Modelyje išskiriami trys perfekcionizmo komponentai. Tai – į save orientuotas perfekcionizmas (griežtų standartų kėlimas sau, griežtas savo elgesio vertinimas ir stipri savikritika), į kitus orientuotas perfekcionizmas (nerealistiškų standartų kėlimas kitiems ir griežtas kitų elgesio vertinimas) ir socialiai priskirtas perfekcionizmas (subjektyvus asmens suvokimas apie aplinkinių jam keliamus nerealistiškus standartus ir spaudimą būti tobulu) (Hewitt ir Flett, 1991).

Autorių teigimu, įvairiuose perfekcionizmo modeliuose pateikiami šio bruožo komponentai atspindi dvi bendrąsias pagrindines perfekcionizmo savybes – perfekcionistinius siekius ir perfekcionistinį susirūpinimą (Bieling ir kt., 2004; Frost ir kt., 1993). Perfekcio-

nistiniai siekiai apima asmens polinkį kelti pernelyg aukštus standartus ir iš savęs tikėtis ne mažiau, nei tobulumo. Perfekcionistinis susirūpinimas apima pernelyg didelį susirūpinimą pasitaikančiomis klaidomis, neigiamo aplinkinių vertinimo baime ir negatyvų požiūrį į netobulumą (Stoeber ir Damian, 2016). Kadangi Hewitt ir Flett (1991) modelyje išskirti į save orientuoto ir socialiai priskirto perfekcionizmo komponentai tiksliai atspindi dvi minėtas pagrindines perfekcionizmo savybes (Stoeber ir Otto, 2006; Stoeber ir Damian, 2016), ir į kitus orientuotas perfekcionizmas nėra laikomas esminiu perfekcionizmo komponentu (Stoeber ir Otto, 2006), šiame darbe nagrinėjamos tik dvi perfekcionizmo dedamosios, t. y., į save orientuotas ir socialiai priskirtas perfekcionizmas.

Be įvairių kitų sričių, asmens perfekcionizmas dažnai pasireiškia būtent darbo sferoje (Girardi ir kt., 2015; Ocampo ir kt., 2020). Atsižvelgiant į specifinius perfekcionizmo ypatumus, tokius, kaip nuolatiniai bandymai atitikti aukštus asmeninius, aplinkinių standartus ir nepalaujamas tobulumo, nepriekaištingo rezultato siekimas, šis bruožas buvo pripažintas vienu esminių darboholizmą prognozuojančių asmenybinių veiksnių (Clark ir kt., 2016). Ryšį tarp perfekcionizmo ir darboholizmo autoriai aiškina asmens suvokiamu atotrūkiu tarp esamų rezultatų ir nerealistišku asmeninių lūkesčių (Girardi ir kt., 2018; Mazzetti ir kt., 2014) bei siekiu būti priimtam aplinkinių, igyti subjektyviu įsivaizdavimu sąlyginį aplinkinių pripažinimą (Girardi ir kt., 2015). Jausdami atotrūkį tarp esamų ir norimų rezultatų, perfekcionizmu pasižymintys darbuotojai gali tapti itin reiklūs sau ir šį atotrūkį mėginti sumažinti į darbą investuodami kuo daugiau laiko (Mazzetti ir kt., 2014). Siekdami būti priimtais kitų, perfekcionistai visais būdais siekia išpildyti subjektyviai suvokiamus aplinkinių jiems keliamus lūkesčius (Falco ir kt., 2014), dėl to jie taip pat gali būti linkę atsiduoti darbui. Dėl stiprios perfekcionizmo (ypač orientuoto į save) ir darboholizmo sąsajos, teigiami šių kintamųjų ryšiai patvirtinti daugelyje tyrimų (Falco ir kt., 2014; Girardi ir kt., 2018; Stoeber ir kt., 2013).

Atsidavimą darbui skatinančios organizacijos reikšmė ryšiui tarp perfekcionizmo ir darboholizmo

Remiantis bruožų aktyvavimo teorija (Tett ir Burnett, 2003), laipsnis, kuriuo asmens bruožas nulemia elgesį, priklauso nuo to, ar organizacijos situacijos sukelia „spaudimą“ konkretaus bruožo raiškai. Tai, ar organizacijos situacijos sukels spaudimą bruožo raiškai, priklauso nuo atitikimo tarp šių situacijų ir asmens bruožo. Organizacijos situacijos bruožą atitinka tuomet, kai palaikomais elgesio standartais, taisyklėmis organizacija darbuotojui pateikia užuominų, kurios yra susijusios su bruožo raiška (Tett ir Burnett, 2003). Galima manyti, kad atsidavimą darbui skatinančios organizacijos pateikia būtent tokias užuominas, kurios aktyvina darbuotojų perfekcionizmą. Pirma, reiklioje, atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose darbuotojams keliami aukšti veiklos standartai. Užuoat prisitaikius prie darbuotojų galimybių, pajėgumų, atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose pirmenybė teikiama nepriekaištingiems darbuotojų rezultatams, visą laiką

skiriant darbui (Allen, 2001). Darbuotojai jaučia nuolatinį spaudimą pateisinti organizacijos lūkesčius, o tai žymi suaktyvintą socialiai priskirtą perfekcionizmą. Antra, aukštus standartus atitinkantiems, darbui atsidavusiems darbuotojams reikiose organizacijose gali būti siūlomi įvairūs apdovanojimai (pavyzdžiui, pripažinimas, didesnis atlyginimas, premijos, geresnės karjeros perspektyvos ir pan.) (Engelbrecht ir kt., 2020; Mazzetti ir kt., 2014). Kad įgytų pripažinimą ir sulauktų svarbaus atlygio, darbuotojai gali patys sau imti kelti aukštus standartus. Tai žymi suaktyvintą į save orientuotą perfekcionizmą.

Kitas svarbus bruožų aktyvinimo teorijoje aptariamas aspektas – organizacijos situacijų „stiprumas“. Reiškiantis „stiprioms“ situacijoms, darbuotojai aiškiai suvokia ribotą elgesio, kuris laikomas priimtiniu darbovietėje, pasirinkimą ir galimas neigiamas pasekmes elgiantis organizacijai nepriimtu būdu (Tett ir Burnett, 2003). Aktyvindamos darbuotojų perfekcionizmą, atsidavimą darbui skatinančios organizacijos kuria „stiprias“ situacijas. Taip yra todėl, kad tokiose organizacijose laikomasi požiūrio, jog aukštų veiklos standartų laikymasis negali būti įgyvendintas be didelių darbo investicijų. Atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose keliami lūkesčiai, kad aukšti veiklos standartai bus įgyvendinti tik ilgo darbo dėka (Mazzetti ir kt., 2014). Tokių lūkesčių pateisinimas darbuotojams leidžia išvengti neigiamų pasekmių ir gauti svarbų atlygį (Allen, 2001). Kitaip tariant, aktyvindamos darbuotojų perfekcionizmą, atsidavimą darbui skatinančios organizacijos kartu apriboja galimą jų elgesį, tokiu būdu sukuriant palankias aplinkybes darboholizmo vystymuisi.

Vadovaujantis aukščiau išdėstytais argumentais, šiame darbe keliami hipotezė:

Teigiamas ryšys tarp perfekcionizmo ir darboholizmo yra stipresnis atsidavimą darbui skatinančiose darbovietėse dirbantiems darbuotojams.

Metodika

Tyrimo eiga. 2021 m. vasario-balandžio mėnesiais vykusiame tyrime dalyvavo 964 darbuotojai iš įvairių Lietuvos organizacijų (pavyzdžiui, viešojo sektoriaus švietimo, gydymo įstaigų, įvairių privataus sektoriaus verslo organizacijų). Didesnė dalis tyrime dalyvavusių darbuotojų dirbo privataus sektoriaus organizacijose. 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 darbuotojų kviešti kreipiantis į patogiuoju principu atrinktas jų darbovietes. Elektroniniu paštu organizacijų vadovams ir administraciniam personalui buvo siunčiamas kvietimas dalyvauti tyrime. Tyrime sutikusioms dalyvauti organizacijoms siūsta internetinė klausimyno nuoroda su prašymu ją pasidalinti su darbuotojais.

Prieš pildant internetinį klausimyną dalyviai susipažino su informuoto sutikimo forma. Pateiktas tyrimo tikslas, informacija apie duomenų anonimiškumą ir konfidencialumą, duomenų apdorojimo, vėlesnio pateikimo, viešinimo būdus ir kt. Darbuotojai tyrime

dalyvavo savanoriškai; nebuvo skatinti jokiais materialinėmis ar kitomis priemonėmis. Tyrimas atliktas laikantis visų psichologiniams tyrimams taikomų etinių reikalavimų (American Psychological Association, 2017).

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo didesnis skaičius moterų ($n = 514$) nei vyrų ($n = 450$). Tyrimo dalyvių amžius – nuo 18 iki 69 metų (amžiaus vidurkis – 32,58 m.; standartinis nuokrypis – 10,72). Vidutinis darbo stažas esamoje darbovietėje – 6,37 m. (standartinis nuokrypis – 7,98). Didžioji dalis tyrimo dalyvių ($n = 776$) turėjo aukštąjį išsilavinimą. Aukštojo išsilavinimo nurodė neturintys 188 darbuotojai.

Tyrimo instrumentai. Tyrimo klausimynas sudarytas iš keturių pagrindinių dalių: 1) darboholizmo klausimynas; 2) perfekcionizmo klausimynas; 3) atsidavimą darbui skatinančios organizacijos klausimynas; 4) socialiniai-demografiniai klausimai (lytis, išsilavinimas, amžius, darbo stažas esamoje darbovietėje). Darboholizmui ir perfekcionizmui vertinti skirtos skalės buvo naudotos ankstesniuose tyrimuose (Morkevičiūtė ir kt., 2018; Navaitienė ir Danilovienė, 2017) ir yra išverstos į lietuvių kalbą. Subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos klausimynas iš anglų kalbos dvigubo vertimo metodu išverstas šio straipsnio autorių.

Darboholizmui vertinti naudota Schaufeli ir kt. (2009) pasiūlyta skalė DUWAS-10. Skalę sudaro 10 teiginių. Skalė skirta vertinti bendrą darboholizmo reiškinių ir jo komponentus – polinkį dirbti pernelyg daug ir nekontroliuojamą polinkį dirbti. Kiekvienos poskalės teiginių pavyzdžiai atitinkamai yra: „Daugiau laiko praleidžiu dirbdamas, nei užsiimdamas laisvalaikio veiklomis, pomėgiais ar susitikinėdamas su draugais“ ir „Jaučiu vidinį skatinimą daug dirbti“. 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. Polinkio dirbti pernelyg daug poskalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) šiame tyrime – 0,78; nekontroliuojamo polinkio dirbti poskalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) – 0,82. Bendros darboholizmo skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) – 0,86.

Perfekcionizmui matuoti naudota trumpoji daugiadimensio perfekcionizmo skalės versija (MPS; Hewitt ir Flett, 1991), kurią sudaro 15 teiginių. Naudojant skalę matuotas bendras perfekcionizmo konstruktas ir du jo komponentai – į save orientuotas ir socialiai priskirtas perfekcionizmas (viso 10 teiginių). Kiekvienos poskalės teiginių pavyzdžiai atitinkamai yra: „Aš stengiuosi būti tokiu tobulu, kokiu tik galiu būti“ ir „Kuo geriau aš pasirodau, tuo labiau tikimasi, kad aš pasirodysiu dar geriau“. Kiekvienas skalės teiginys vertintas 7 balų Likert'o skale (kai 1 – „visiškai nesutinku“, o 7 – „visiškai sutinku“). Didėjant klausimyne surinktų balų skaičiui laikoma, kad darbuotojas labiau pasižymi perfekcionizmu. Į save orientuoto perfekcionizmo poskalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) šiame tyrime – 0,93. Socialiai priskirto perfekcionizmo poskalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) – 0,88. Bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) – 0,93.

Įvertinti subjektyvų suvokimą apie tai, ar organizacija darbuotojus skatina telktis vieni ties darbu, ar yra linkusi palaikyti taip pat ir asmeninį jų gyvenimą (šeimą), naudotas

Allen (2001) pasiūlytas klausimynas. Klausimyną sudaro 14 teiginių. Skalės teiginio pavyzdys: „Mano organizacijoje manoma, kad idealus darbuotojas yra tas, kuris pasiekiamas 24 valandas per parą“. Tyrimo dalyvių prašyta įvertinti, kiek kiekvienas teiginių atspindi organizacijos, kurioje dirbama, filosofiją. Kiekvienas skalės teiginys vertintas 5 balų Likert'o skale (kai 1 – „visiškai nesutinku“, o 5 – „visiškai sutinku“). Didesnis klausimyno balų skaičius žymėjo subjektyviai suvokiamą šeimos nepalaikančią organizaciją, kurioje darbuotojai yra skatinami atsiduoti darbui, aukojant išipareigojimus šeimai (Allen, 2001). Bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas (Cronbach'o α) šiame tyrime – 0,85.

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. Tyrimo hipotezė tikrinta taikant moderacinių ryšių analizę. Subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos (kaip moderatoriaus) reikšmei nustatyti naudotas Fisher'io r-z kriterijus.

Rezultatai

Pirmuoju analizės etapu apskaičiuoti pagrindinių kintamųjų skirtumai lyčių, išsilavinimo, amžiaus ir darbo stažo grupėse. Nustatyta, kad darbuotojų lytis yra statistiškai reikšmingai susijusi su visais pagrindiniais tyrimo kintamaisiais ($p \leq 0,001$). Moterys pasižymi aukštesniu bendru darboholizmu, polinkiu dirbti pernelyg daug, nekontroliuojamu polinkiu dirbti, labiau išreikštu bendru perfekcionizmu, į save orientuotu ir socialiai priskirtu perfekcionizmu ir organizaciją suvokia kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui nei vyrai. Darbuotojų išsilavinimas yra susijęs su subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos kintamuoju ($p < 0,05$). Aukštojo išsilavinimo neturintys darbuotojai organizaciją suvokia kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui. Amžius ir darbo stažas susiję su polinkio dirbti pernelyg daug ir subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos kintamaisiais ($p < 0,01$). Vyresnio amžiaus ir ilgesnį darbo stažą turintys darbuotojai pasižymi labiau išreikštu polinkiu dirbti pernelyg daug ir organizaciją suvokia kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui.

Ryšiams tarp kintamųjų nustatyti taikytas dalinis koreliacijos koeficientas, kontroliuojant darbuotojų lyties, išsilavinimo, amžiaus ir darbo stažo kintamuosius. Šių socialinių-demografinių veiksnių kontrolė taikyta atsižvelgiant į pirmuoju analizės etapu gautus statistiškai reikšmingus rezultatus. Koreliacinių ryšių rezultatai pateikti 1 lentelėje.

Nustatyta, kad visi pagrindiniai tyrimo kintamieji tarpusavyje yra susiję teigiamais statistiškai reikšmingais ryšiais ($p < 0,001$).

Moderacinių ryšių rezultatai pateikti 2 lentelėje. Atliekant moderacinių ryšių analizę kontroliuoti darbuotojų lyties, išsilavinimo, amžiaus, darbo stažo kintamieji. Šių socialinių-demografinių veiksnių kontrolė taikyta atsižvelgiant į pirmuoju analizės etapu gautus statistiškai reikšmingus rezultatus.

1 lentelė. Kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai ir sąsajos

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1. Darboholizmas (bendras)	2,22	0,61	-					
2. Polinkis dirbti pernelyg daug	2,43	0,66	0,89***	-				
3. Nekontroliuojamas polinkis dirbti	2,01	0,71	0,90***	0,59***	-			
4. Perfekcionizmas (bendras)	4,27	1,33	0,41***	0,38***	0,35***	-		
5. Į save orientuotas perfekcionizmas	4,58	1,48	0,35***	0,35***	0,29***	0,92***	-	
6. Socialiai priskirtas perfekcionizmas	3,96	1,42	0,39***	0,34***	0,36***	0,91***	0,67***	-
7. Atsidavimą darbui skatinanti organizacija	2,60	0,64	0,22***	0,17***	0,22***	0,31***	0,22***	0,35***

Pastaba: *** $p < 0,001$.

2 lentelė. Moderacinių ryšių rezultatai

	Atsidavimą darbui skatinanti organizacija	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>Z</i>
Perfekcionizmas (bendras) ir darboholizmas (bendras)	Žemesnis įvertis	496	0,28	-3,22***
	Aukštesnis įvertis	468	0,46	
Į save orientuotas perfekcionizmas ir darboholizmas (bendras)	Žemesnis įvertis	496	0,24	-2,74**
	Aukštesnis įvertis	468	0,40	
Socialiai priskirtas perfekcionizmas ir darboholizmas (bendras)	Žemesnis įvertis	496	0,26	-3,20***
	Aukštesnis įvertis	468	0,44	

Pastaba: ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$.

Taikant moderacinių ryšių skaičiavimus (žr. 2-ą lentelę) nustatyta, kad subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinanti organizacija yra statistiškai reikšmingas darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo ryšio moderatorius. Tyrimo rezultatai rodo, kad teigiamas ryšys tarp bendro perfekcionizmo (taip pat atskirų jo komponentų) ir bendro darboholizmo yra stipresnis tiems darbuotojams, kurie organizaciją suvokia kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui. Tikrinant subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos reikšmę ryšiui tarp perfekcionizmo (taip pat atskirų jo komponentų) ir atskirų darboholizmo komponentų (polinkio dirbti pernelyg daug ir nekontroliuojamo polinkio dirbti), išvados nesikeitė, todėl rezultatai lentelėje nedetalizuoti.

Rezultatų aptarimas

Nors teigiama, kad darboholizmą geriausiai gali paaiškinti asmenybiniai veiksniai (Ng ir kt., 2007), vis dėlto, vien asmenybinių veiksnių nagrinėjimas neužtikrina detalaus darboholizmo kilmės supratimo. Su darbu susijusio elgesio vystymosi procesuose svarbų vaidmenį atlieka situacinių ir asmenybinių veiksnių sąveika (Tett ir Burnett, 2003). Mokslinių tyrimų stoka apie organizacijos sąlygų ir darbuotojų perfekcionizmo sąveiką riboja išsamų darboholizmo pažinimą, neleidžia tiksliai prognozuoti žalingo perfekcionistų su darbu susijusio elgesio reiklioje darbovietėse. Todėl šiuo tyrimu siekta įvertinti moderacinę subjektyviai suvokiamos atsidavimą darbui skatinančios organizacijos reikšmę ryšiu tarp darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo.

Tyrimė kelta hipotezė, kad teigiamas ryšys tarp perfekcionizmo ir darboholizmo yra stipresnis atsidavimą darbui skatinančiose darbovietėse dirbantiems darbuotojams. Tyrimu hipotezė patvirtinta. Nustatyta, kad teigiamas ryšys tarp bendro perfekcionizmo (taip pat atskirų jo komponentų) ir bendro darboholizmo (taip pat atskirų jo komponentų) yra stipresnis tiems darbuotojams, kurie organizaciją suvokia kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui. Pagal autorius (Falco ir kt., 2020), sąveika tarp darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo nėra pastovi; pastaroji kinta, atsižvelgiant į tai, kaip ją veikia darbovietės sąlygos. Ryšį tarp darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo gali sustiprinti reikli organizacijos aplinka (Tett ir Burnett, 2003). Ryšiu tarp perfekcionizmo ir darboholizmo pasirinkus nagrinėti tokią aplinką kuriančios, atsidavimą darbui skatinančios organizacijos reikšmę, autorių pastebėjimai buvo patvirtinti. Vadinasi, dirbant atsidavimą darbui skatinančiose organizacijose perfekcionizmu pasižymintiems darbuotojams iš tiesų sudaromas palankios aplinkybės dirbti neribojant savęs.

Atliktas tyrimas svarbus teoriniu požiūriu. Pirma, tyrimas leidžia geriau pažinti darboholizmo reiškinių. Gauti rezultatai papildė jau turimas žinias apie darboholizmo kilmę. Tyrimas suteikia empirinį bruožų aktyvinimo teorijos (Tett ir Burnett, 2003) pagrindimą ir patvirtina, kad norint suprasti darboholizmo vystymosi prielaidas, svarbu nagrinėti ne tik šio reiškinių kontekste dažnai minimą perfekcionizmą, bet ir darbovietės sąlygas. Tyrimo rezultatai svarbūs taip pat ir praktikams. Nors darboholizmu pasižymintys darbuotojai organizacijų kartais vertinami palankiai, vis dėlto dėl stipraus nuovargio ir jėgų stokos ilgainiui tokie darbuotojai gali tapti neproduktyviais organizacijos nariais. Todėl organizacijoms rekomenduojama imtis priemonių, padedančių išvengti darboholizmo atvejų. Vadovams rekomenduojama kurti tokią darbovietės aplinką, kuri aiškiai komunikuotų darnaus skirtingų gyvenimo sričių derinimo svarbą ir remtų darbuotojų siekį išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Žmogiškųjų išteklių specialistams rekomenduojama stebėti darbuotojų elgesį. Nustačius darboholizmo atvejų, reikia aiškintis galimas su darbovieta susijusias tokio elgesio priežastis, ieškoti darbuotojo situaciją galinčių pakeisti priemonių, o prireikus, darbuotoją nukreipti profesionaliai pagalbai.

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 tęstinius tyrimus. Antra, duomenys apie

visus tyrime nagrinėtus kintamuosius rinkti iš pačių darbuotojų. Išlieka tikimybė, kad vykdant tyrimą pasireiškė socialinio pageidaujiamumo tendencija, kuri galėjo iškreipti tyrimo rezultatus dėl darbuotojų polinkio pervertinti perfekcionizmą ir darboholizmą. Be to, darbuotojų pateikti atsidavimą darbui skatinančios organizacijos vertinimai yra subjektyvūs. Būsimoose tyrimuose to būtų galima išvengti fiksuojant objektyvią informaciją apie darbovietės sąlygas arba duomenis renkant iš kelių skirtingų šaltinių (pavyzdžiui, iš kolegų, vadovų). Trečia, tyrimas atliktas dalyvaujant respondentams iš įvairių Lietuvos, bet ne kitų šalių organizacijų. Tam, kad tyrimo rezultatus būtų galima taikyti apibendrintai, rekomenduojama apklausti darbuotojus taip pat ir iš kitų šalių. Galiausiai, tyrimas atliktas COVID-19 pandemijos, Lietuvoje įvesto karantino metu. Gautus rezultatus galėjo nulemti tam tikri šiame tyrime nenagrinėti veiksniai, kurie buvo svarbūs ir reikėsi tik pandemijos laikotarpiu (pavyzdžiui, padidėjęs darbuotojų stresas, nežinomybė dėl ateities ir kt.). Nėra aišku, ar tyrimu nustatyti ryšiai pasitvirtintų pandemijai pasibaigus. Todėl ateityje tyrimą rekomenduojama atlikti pakartotinai.

Išvados

Atliekant tyrimą nustatyta, kad subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinanti organizacija yra reikšmingas darbuotojų perfekcionizmo ir darboholizmo ryšio moderatorius. Subjektyviai suvokiama atsidavimą darbui skatinanti organizacija sustiprina teigiamą perfekcionizmo ir darboholizmo ryšį. Taigi, darboholizmo vystymosi rizika yra didesnė perfekcionizmu pasižymintiems darbuotojams, kurie organizaciją suvokia kaip labiau skatinančią atsidavimą darbui.

Literatūra

1. Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
2. American Psychological Association. (2017). *APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Washington (DC): The Institute.
3. An, Y., Sun, X., Wang, K., Shi, H., Liu, Z., Zhu, Y., Luo, F. (2020). Core self-evaluations associated with workaholism: the mediating role of perceived job demands. *Personnel Review*, 50(1), 303–318. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0263>
4. Bieling, P. J., Israeli, A. L., Antony, M. M. (2004). Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1373–1385. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00235-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00235-6)
5. Borges, E. M. D. N., Sequeira, C. A. D. C., Queirós, C. M. L., Mosteiro-Díaz, M. P. (2021). Workaholism and family interaction among nurses. *Ciencia & Saude Coletiva*, 26(12), 5945–5953. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13842021>
6. 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>
7. 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>

8. Engelbrecht, G. J., de Beer, L. T., Schaufeli, W. B. (2020). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 30(1), 59–70. <https://doi.org/10.1002/hfm.20821>
9. Falco, A., Piccirelli, A., Girardi, D., Di Sipio, A., De Carlo, N. A. (2014). «The best or nothing»: the mediating role of workaholism in the relationship between perfectionism and burnout. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21(2), 213–232. <https://doi.org/10.4473/TPM21.2.7>
10. Falco, A., Girardi, D., Dal Corso, L., De Carlo, A., Di Sipio, A. (2020). Does workload moderate the association between perfectionism and workaholism? *Journal of Personnel Psychology*, 19(4), 1–10. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000253>
11. Flett, G. L., Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: an overview of theoretical, definitional, and treatment issues. In Flett, G. L., Hewitt, P. L. (Eds.). *Perfectionism: Theory, Research, and Treatment*. American Psychological Association, 5–31. <https://doi.org/10.1037/10458-001>
12. Frost, R. O., Heimberg, R. G., Holt, C. S., Mattia, J. I., Neubauer, A. L. (1993). A comparison of two measures of perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 14(1), 119–126. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(93\)90181-2](https://doi.org/10.1016/0191-8869(93)90181-2)
13. Girardi, D., Falco, A., Piccirelli, A., Dal Corso, L., Bortolato, S., De Carlo, A. (2015). Perfectionism and presenteeism among managers of a service organization: the mediating role of workaholism. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 22(4), 507–521. <https://doi.org/10.4473/TPM22.4.5>
14. Girardi, D., Falco, A., De Carlo, A., Dal Corso, L., Benevene, P. (2018). Perfectionism and workaholism in managers: the moderating role of workload. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 25(4), 571–588. <https://doi.org/10.4473/TPM25.4.7>
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. Gomes, P., Diogo, A., Santos, E., Ratten, V. (2022). Modeling the influence of workaholism on career success: a PLS–SEM approach. *Journal of Management & Organization*, 1–19. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.14>
17. Hewitt, P. L., Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conception, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–470. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.3.456>
18. Kun, B., Takacs, Z. K., Richman, M. J., Griffiths, M. D., Demetrovics, Z. (2021). Work addiction and personality: a meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 945–966. <https://doi.org/10.1556/2006.2020.00097>
19. 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), 227–254. <https://doi.org/10.1037/a0035700>
20. 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>
21. Morkevičiūtė, M., Endriulaitienė, A., Jočienė, E. (2018). Darbo motyvacija: priklausomybės nuo darbo prevencijos priemonė ar rizikos veiksnys? *Visuomenės Sveikata = Public Health*, 2(81), 32–39.
22. Morkevičiūtė, M., Endriulaitienė, A. (2022). Defining the border between workaholism and work addiction: a systematic review. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1–11. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00757-6>
23. Navaitienė, J., Danilovienė, V. (2017). Mokytojų perdegimas darbe ir perfekcionizmas. *Ugdymo psichologija*, 28, 38–55. <http://dx.doi.org/10.15823/up.2017.03>
24. 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>

25. Ocampo, A. C. G., Wang, L., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Ashkanasy, N. M. (2020). The relentless pursuit of perfectionism: a review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 144–168. <https://doi.org/10.1002/job.2400>
26. Ravoux, H., Pereira, B., Brousse, G., Dewavrin, S., Cornet, T., Mermillod, M., Dutheil, F. (2018). Work addiction test questionnaire to assess workaholism: validation of French version. *JMIR Mental Health*, 5(1), e8215. <https://doi.org/10.2196/mental.8215>
27. 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>
28. Soroka, E., Iwanicka, A., Olajosy, 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>
29. Stoeber, J., Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295–319. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_2
30. 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>
31. Stoeber, J., Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: work engagement, workaholism, and burnout. In Sirois, F. M., Molnar, D. S. (Eds.). *Perfectionism, Health, and Well-being*. Switzerland: Springer International Publishing, Cham, 265–283. https://doi.org/10.1007/978-3-319-18582-8_12
32. Tett, R. P., Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>