

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

**DARBAHOLISMA SAISTĪBA AR PERSONĪBAS
IEZĪMĒM**

MAĢISTRA DARBS

Autors: Ieva Ostašova

Studenta apliecības Nr.: io07013

Darba vadītājs: Ph. D., Ģirts Dimdiņš

RĪGA 2013

ANOTĀCIJA

Darba mērķis bija noskaidrot, kuras no personības iezīmēm vislabāk prognozē darbaholisma rādītājus - *iesaistīšanās darbā*, *darba labpatika* un *darba dziņa*. Pamatojoties uz literatūru, tika izvirzīti 3 pētījuma jautājumi: 1) Kuras personības iezīmes ir saistītas ar *iesaistīšanos darbā* un prognozē šo darbaholisma komponentu? 2) Kuras personības iezīmes ir saistītas ar *darba labpatiku* un prognozē šo darbaholisma komponentu? 3) Kuras personības iezīmes ir saistītas ar *darba dziņa* un prognozē šo darbaholisma komponentu?

Darbaholisma pētīšanai tika izmantota Darbaholisma aptauja (WorkBat; Spence & Robbins, 1992), un personības iezīmes tika pētītas ar Lielā piecinieku aptauju (Benet-Martinez & John, 1998).

Pētījumā piedalījās 122 pilnu slodzi stādājoši indivīdi no dažādām nodarbinātības sfērām. 93 no tiem bija sievietes, 29 vīrieši, visi vecumā no 25-55 gadiem, un pašreizējā darbavietā strādā vismaz vienu gadu.

Pētījuma gaitā tika atklāts, ka 1) *iesaistīšanās darbā* ir nozīmīgi saistīta ar atvērtību, apzinīgumu un ekstraversiju, taču ievietojot visas personības iezīmes regresijas modelī, kā nozīmīgākais prognozētājs palika tikai ekstraversija; 2) *darba labpatika* ir nozīmīgi saistīta ar atvērtību, apzinīgumu, ekstraversiju un neirotismu, taču regresijas modelī vairs neparādījās būtiskas saistības ar apzinīgumu; 3) *darba dziņa* ir nozīmīgi saistīta ar apzinīgumu un neirotismu.

Atslēgas vārdi: darbaholisms, personības iezīmes

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to find personality traits that anticipate the indicators of workaholism the best—these are *work involvement*, *work enjoyment*, and *work drive*. Taking all the literature references as theoretical basis, 3 questions of research were determined: 1) Which personality traits are relevant to *work involvement* and can indicate this component? 2) Which personality traits are relevant to *work enjoyment* and can indicate this component? 3) Which personality traits are relevant to *work drive* and can indicate this component?

There was used *Workaholism Battery* (WorkBat; Spence & Robbins, 1992) to research workaholism and *Big Five Inventory* (Benet-Martinez & John, 1998) for researching personality traits.

122 full-time job working individuals from different employment areas took part in this research. 93 of them were women, 29 men, all aged 25-55, and all of them have been working for current employer for at least one year.

By research it was found, that 1) *Work involvement* is significantly relevant to openness, conscientiousness, and extraversion. When all of these were put in the regression model, extraversion remained as the most important workaholism anticipator. 2) *Work enjoyment* is significantly relevant to openness, conscientiousness, extraversion and neuroticism, but no important liabilities with conscientiousness remained in regression model. 3) *Work drive* is significantly relevant to conscientiousness and neuroticism.

Key words: Workaholism, personality traits.

SATURS

Darbaholisms.....	5
Darbaholisma izpētes aktualitāte.....	5
Darbaholisma jēdziens.....	5
Darbaholisma galvenie tipi.....	6
Darbaholisma sekas.....	9
Personības piecu faktoru modelis.....	11
Darbaholisma saistība ar personības iezīmēm.....	12
Metode.....	15
Pētījuma dalībnieki.....	15
Instrumentārijs.....	15
Procedūra.....	16
Rezultāti.....	17
Diskusija.....	22
Secinājumi.....	26
Izmantotās literatūras un avotu saraksts.....	28
Pielikumi.....	32
1. pielikums. Grupas raksturojums.....	32

DARBAHOLISMS

Darbaholisma izpētes aktualitāte

Mūsdienās darba vide un ritms vairs nav tāds pats kā tāds bija pirms 40 gadiem, t.i., it īpaši Rietumu kultūrā indivīdi aizvien vairākas stundas pavada darba vietās, darba nedēļas kļūst garākas un bieži vien darbs pat tiek ņemts līdz uz mājām (Garson, 2005, kā minēts Aziz & Tronzo, 2011). Šors (Schor, 1991) norāda, ka kopš 1970. gada ir pakāpeniski pieaudzis vidējais stundu ilgums, ko amerikāņi pavada strādājot. Pētījumā, ko veica 2001. gadā Starptautiskā darba organizācija (International Labor Organization), tika konstatēts, ka ASV darbinieki darbā gada laikā pavada 1978 stundas, un tas ir par 36 stundām vairāk, salīdzinot ar 1990. gadu. Šors ir pārliecināts, ka pieaugošais stundu skaits ir rezultāts prasībām, ko sabiedrība netieši uzspiež darba ņēmējiem. Konsekventi Šora atklājumiem, Džoržs (George, 1997, kā minēts Aziz & Tronzo, 2011) vēl piebilda, ka ņemot vērā bailes no bezdarba un iespējām tikt paaugstinātam amatā, loģiski noved pie tā, ka cilvēki darba vietās pavada arvien vairāk stundu.

Darbaholiķi pavada daudz laika domājot un iesaistoties darbā, taču neizjūt prieku par to, kā rezultātā tas izraisa problēmas attiecībās ar ģimeni, draugiem un kolēģiem (Aziz & Tronzo, 2011). Šī darba – privātās dzīves nelīdzsvarotība var novest pie liela stresa un veselības problēmām. Turklāt darbaholiķi ir perfekcionisti un ar grūtībām spēj deleģēt uzdevumus, taču mēdz būt produktīvi.

Ņemot vērā iepriekš minēto, var secināt, ka sabiedrībai ir nozīmīga loma mūsdienu darba vidē un ritmā. Uzņēmumi arvien biežāk sev par pienākumu uzliek sniegt labāko servisu un apkalpošanu klientiem, kā rezultātā darbiniekiem savās darbavietās nākas pavadīt vairāk stundu. Taču ne vienmēr pavadītais stundu skaits darbavietā norāda par darbaholismu. Ja darbs kļūst par dzīves sastāvdaļu ārpus darba laika, kā rezultātā, iespējams, izraisa problēmas ģimenē, attiecībās ar draugiem, tad iespējams šo cilvēku varam saukt par darbaholiķi. To var ietekmēt gan cilvēka iekšējā motivācija, piemēram, paaugstinājums amatā, gan arī ārējie faktori, ko nespējam ietekmēt, piemēram, pieaugošais bezdarba līmenis valstī. Manuprāt, Latvijā pēdējo gadu laikā šī problēma ir aktuāla, jo krīzes laikā daudzi cilvēki tika atlaisti, un palikušie darbinieki baidījās pazaudēt darbu, kā rezultātā pienākumi dubultojās, daudz vairāk laika tika pavadīts strādājot un domājot par darbu.

Darbaholisma jēdziens

Terminu „darbaholisms” pirmais ieviesa Oats (Oates, 1971), salīdzinot to ar alkoholismu (Spence & Robbins, 1992). Taču nav viennozīmīgas definīcijas darbaholismam. Daži pētnieki to saista ar nostrādātājām stundām, kamēr citi šo terminu saskata kā attieksmi pret darbu (Burke, 2000b; Spence & Robbins, 1992). Spence un Robinsa (Spence & Robbins,

1992) darbaholismu definē kā augstu iesaistīšanos darbā; iekšējā spiediena rezultātā izjūt vajadzību strādāt, taču negūst gandarījumu no darba. Savukārt, Porters (Porter, 1996) definē darbaholismu kā iekšēju motivāciju būt pārlieku lielā mērā iesaistītam darbā, ignorējot citas dzīves sfēras. Grifits (Griffiths, 2005) darbaholismu apraksta kā kaitīgu ieradumu, kuriem ir sekojoši kritēriji – īpatnējas garastāvokļa maiņas, tolerance, abstinences simptomi (nemiers, trauksme), konflikti un recidīvisms. Sorensens un Feldmans (Sorensen & Feldman, 2007, kā minēts Aziz & Tronzo, 2011) definē darbaholismu 3 dimensijās: afektīvajā (darba baudīšana), kognitīvajā (nepārtrauktas domas par darbu) un biheiviorālajā (strādā garas darba stundas). Savukārt Garsons (Garson, 2005, kā minēts Aziz & Tronzo, 2011) darbaholismu definē kā pārmērīgu vajadzību pēc darba, kas rada iespēju aizbēgt no realitātes. Saskaņā ar Garsonu, Anonīmo Darbaholiķu (Workaholics Anonymous) biedrība ierosina, ka atkarību no darba raksturo tādi kritēriji kā viegli uzbudināms jautājums, kas skar darbu, strādā ārpus noteiktā darba laika, ieskaitot arī pusdienlaiku, nespēj deleģēt darbu un strādā vairāk par amata aprakstā prasīto (Aziz & Tronzo, 2011).

Darbaholisms no dažādu autoru viedokļa tiek skatīts atšķirīgi. Manuprāt visprecīzāk darbaholismu ir definējuši Sorensens un Feldmans, sasaistot trīs dimensijas: afektīvo, kognitīvo un biheiviorālo. Šī definīcija apvieno citu autoru domas, t.i., tos, kas darbaholismu saista ar nostrādātajām stundām, gan arī to, kas to saista kā attieksmi pret darbu. Taču šī definīcija neiekļauj gan fiziskos simptomus, kādus darbaholisms atstāj uz cilvēku veselību, gan problēmas kādas var rasties ģimenē, ar paziņām, kolēģiem utt. Jāpiebilst, ka Spensas un Robinsas definīcija uzskatāma par pirmo, kas atzīta kā nozīmīga, gan akadēmiski, gan pētnieciski (Tērauda, 2007). Apkopojot visas definīcijas, darbaholiķi varam raksturot kā pārņemtu ar savu darbu, t.i., ilgstošas darba stundas, domas par darbu brīvajā laikā, kā visa rezultātā var parādīties dažādi fiziski simptomi (mainīgs garastāvoklis, nemiers, trauksme), kas var novest arī pie interpersonālām attiecību problēmām.

Darbaholisma galvenie tipi

Pētnieku domas par darbaholismu dalās. Daži autori darbaholismu saredz pozitīvi, skatoties no organizācijas perspektīves (Korn et al., 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle & Ebel, 1987, kā minēts Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Maklovičs (Machlowitz, 1980) veica kvalitatīvu pētījumu, nointervējot 100 darbaholiķus, un atklāja, ka viņi ir ļoti apmierināti un produktīvi. Taču ir arī pētnieki, kas darbaholismu definē kā negatīvu parādību (Killinger, 1991; Oates, 1971; Porter, 2001; Schaef & Fassel, 1988, kā minēts Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Šie autori darbaholismu pielīdzina citiem kaitīgiem ieradumiem, un apraksta darbaholiķus kā nelaimīgas, obsesīvas personības, kas savu darbu neveic labi un rada sarežģījumus saviem kolēģiem (Naughton, 1987; Oates, 1971; Porter,

1996, kā minēts Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Bieži vien pētījumu secinājumi savstarpēji nesakrīt. Un ņemot vērā, ka vienlaikus darbaholisms indivīdam nevar ietvert gan pozitīvas un negatīvas sekas, tad ir autori, kas piedāvā dažādus darbaholiķu uzvedības modeļus (Burke & Matthiesen, 2004). Katram šim modelim ir atšķirīgi cēloņi un sekas, kas ietekmē indivīda veselību, attiecības darbā un ģimenē.

Notons (Naughton, 1987) piedāvā četrus darbaholiķu tipus, pamatojoties uz divām dimensijām – nodošanos karjerai un obsesīvi - kompulsīvo. Pirmais no tiem ir darbā-iesaistītais (job-involved) darbaholiķis – veic savu darbu labi un ir ļoti apmierināts ar to. Kompulsīvais darbaholiķis - vāji sava darba izpildītāji. Trešais tips – nedarbaholiķis – raksturīga laika pavadīšana ārpus darba aktivitātes, un kompulsīvie nedarbaholiķi – tieksme laiku pavadīt aktivitātēs, kas nav saistītas ar darbu (Burke & Matthiesen, 2004).

Skots ar kolēģiem (Scott, Moore & Miceli, 1997) piedāvā trīs veidu darbaholiķu tipus: kompulsīvi - atkarīgais, perfekcionists un uz sasniegumiem orientētais (Burke & Matthiesen, 2004). Autori norāda, ka kompulsīvi - atkarīgais ir pozitīvi saistīts ar stresa un trauksmes līmeņiem, fiziskām un psiholoģiskām problēmām, un negatīvi saistīts ar darba sniegumu, darba un dzīves apmierinātību kopumā. Perfekcionists ir pozitīvi saistīts ar stresa līmeni, fiziskām un psiholoģiskām problēmām, naidīgām starppersonu attiecībām, zemu darba apmierinātību un sniegumu, ar darba kavējumiem un brīvprātīgu aiziešanu no darba. Visbeidzot, uz sasniegumiem orientētais darbaholiķa tips ir pozitīvi saistīts ar fizisko un psiholoģisko veselību, darba un dzīves apmierinātību, darba sniegumu, nevēlēšanos brīvprātīgi aiziet no darba un pro-sociālu uzvedību. Varam secināt, ka kompulsīvi – atkarīgais un perfekcionistu tips var radīt problēmas gan organizācijā, gan paša indivīda personīgajā dzīvē, savukārt uz sasniegumiem orientētais darbaholiķis no organizācijas perspektīvas raugoties ir visvēlamākais.

Par visizplatītāko tipoloģiju ir kļuvusi 1992. gadā izstrādātā Spences un Robinsas (Spence & Robbins, 1992) darbaholisma aptauja (Workaholism Battery). Tā apraksta darbaholismu/darbaholiķi ar trīs komponentiem: augsti rādītāji 2 dimensijās un zemi rādītāji darba labpatikas dimensijā:

- 1) iesaistīšanās darbā (work involvement jeb WI) – cik produktīvi indivīds izmanto savu laiku darbā un ārpus tā, un cik lielā mērā nododas darbam;
- 2) darba dziņa (work drive jeb WD) – attiecas uz indivīda iekšējo motivāciju strādāt;
- 3) darba labpatika (work enjoyment jeb WE) – atspoguļo prieka pakāpi, kādu indivīds gūst no sava darba.

Autores piedāvā arī papildus terminu – darba entuziasts (Burke & Matthiesen, 2004). Šāds indivīds, līdzīgi darbaholiķim, uzrāda augstus rādītājus darbā iesaistīšanās un darba

prieka dimensijā, bet zemus darba dziņas. Tas nozīmē, ka šis cilvēks produktīvi nododas darbam, un gūst no tā prieku, taču neizjūt iekšēju motivāciju strādāt. Spense un Robinsa piedāvā arī trešo tipu – entuziastiskais darbholiķis. Šis tips uzrāda augstus rezultātus visos trīs darbholisma komponentos. Šāda veida darbholiķis izjūt lielu iekšēju motivāciju strādāt un pilnīgi nododas darbam, izjūtot par to lielu prieku. Tādējādi, no darba atkarīgie, būs lielāki perfekcionisti, pieredzēs lielāku stresu un sūdzēsies par dažādiem fiziskās veselības simptomiem.

Lai arī iepriekš minēto autoru metodika pētnieku aprindās ir novērtēta labi, taču tā ir saskārusies arī ar kritiku (Tērauda, 2007). Makmilans ar kolēģiem (McMillan et al., 2002) veica pētījumus, un secināja, ka tiek sasniegti atšķirīgi rezultāti, kas rada jautājumus par šīs aptaujas struktūras skaidrību. Pētījumā, kurā piedalījās 320 darbinieku, tika konstatēta WD un WE klātbūtne; WI netika novērots. Kritiska attieksme ir pret sekojošiem aptaujas aspektiem:

- 1) aptauja ir pielietota tikai šaurā, prestižā populācijā, t.i., pārsvarā visiem dalībniekiem ir augstākā izglītība;
- 2) validitātes pētījumi aptaujas struktūrai nerada pārliecību, ka 25 apgalvojumi ir attiecināmi uz trīs komponentiem;
- 3) nav pieejami konverģenti dati skalām, izmantojot iepriekš apstiprinātus, paralēli veiktus mērījumus (autore izmantojušas piecas jaunizveidotas mērvienības);
- 4) tiek iegūti atšķirīgi rezultāti dažos pētījumos, kas mazina šīs baterijas pamatotību;
- 5) kvantitatīvi nostrādāto stundu skaits respondentiem nav zināms.

Pētījuma rezultātā, autori nonāca pie secinājuma, ka šī aptauja ir pielietojama, taču vienlaikus mudina to pilnveidot, izsvītrojot WI komponentu, kā arī noīsinot WD un WE darbholisma komponentus.

Pavisam nesen, t.i., 2013. gada sākumā ir izveidota jauna aptauja darbholisma mērīšanā, un tās nosaukums ir – Darbaholisma analīzes aptauja (Workaholism Analysis Questionnaire, Aziz, Uhrich, Wuensch & Swords, 2013). Šī aptauja vairāk balstās uz Darba atkarības riska aptauju (Work Addiction Risk Tests), kuru 1989. gadā izstrādāja Robinsons (Robinson). Viņš darbholismu definēja kā pārmērīgas raizes par darbu, kas bieži ietekmē darbholiķa veselību, romantiskās attiecības un līdzdalību bērna audzināšanā (Robinson, 1989, kā minēts Aziz, Uhrich, Wuensch & Swords, 2013). Šī ir pirmā aptauja, kas sniedz plašāku vērtējumu, ietverot jautājumus par darba un privātās dzīves līdzsvaru, kas bieži vien ir sekas darbholismam un citām atkarībām. Atšķirībā no Spenses un Robinsas aptaujas, šī aptauja ir tikusi pielietota dažādiem respondentiem, kas atklājumus ļauj padarīt vispārīgākus uz visu darbaspēku, ne tikai uz konkrētu profesiju vai organizācijas veidu. Jautājumi tika izstrādāti, pamatojoties uz senākiem pētījumiem par darbholismu un ar to saistītām

definīcijām. Pirmkārt, darbaholisms ir atkarība, kas izraisa negatīvas sekas. Otrkārt, darbaholiķi izjūt iekšēju motivāciju strādāt, kas nav atkarīgs no citiem, ārējiem faktoriem. Visbeidzot, par darba un privātās dzīves līdzsvara saglabāšanu.

Ņemot vērā iepriekš minēto informāciju, savā darbā izvēlējos Spenses un Robinsas aptauju, jo ar šo instrumentu ir biežāk pētītas saistības ar personības iezīmēm. Taču, manuprāt, būtu ļoti vērtīgi turpmākajos pētījumos adaptēt un izmantot Darbaholisma analīzes aptauju, jo tā ļauj noskaidrot labāk sekas, kādas piemīt darbaholismam.

Darbaholisma sekas

Sabiedrībā bieži vien tiek izplatīts uzskats, ka darbaholiķa klātbūtne organizācijā ir ieguldījums uzņēmuma attīstībā. Taču parasti tas ir īstermiņā, jo ilgstoša pārstrādāšanas var radīt nopietnas sekas veselībai, pasliktināties darba kvalitāte un attiecības ar apkārtējiem.

No individuālās psiholoģijas raugoties, atkarīgai uzvedībai, piemēram, tāda kāda piemīt darbaholiķiem, ir holistiska daba (Shifron & Reysen, 2011). Šāda uzvedība indivīdam ir izteikta fiziski, bioloģiski, psiholoģiski, kognitīvi un sociāli. Pirmkārt, pētījumi liecina, ka darbaholisms var radīt nopietnus draudus veselībai un var izraisīt pat nāvi (Robinson, 2000b, 2001b; Selinger, 2007). Sapolskijs (Sapolsky, 1998, kā minēts Shifron & Reysen, 2011) apgalvoja, ka organisms ne tikai reaģē uz stresu bioloģiskā līmenī, bet reaģē arī uz paredzamo stresu, lai gan tas vēl nav noticis un iespējams arī nenotiks. Darbaholiķim, domājot tikai par izvirzīto darba mērķu nesasniegšanu, tiek ražoti stresa hormoni, lai gan stresori nemaz nav klātesoši. Otrkārt, psiholoģiski - lielāks atalgojums, emocionālais ieguldījums - mudina darbaholiķi mēģināt sasniegt savu mērķi (Andreassen, Ursin & Eriksen, 2007). Kad darbaholiķis jūtas efektīvs, vai arī meklē un saņem uzmanību no citiem, viņiem ir tendence ieguldīt vēl vairāk enerģijas un laika savā darbā (Shifron, 2009, kā minēts Shifron & Reysen, 2011). Kognitīvā līmenī darbaholiķis par darbu domā savā brīvajā laikā un ģimenes pasākumos (Snir, 2008). Turklāt darbaholiķa loģika varētu būt saistīta ar pārlicību, ka viņš apgādā savu ģimeni, smagi strādājot. Pastāv arī sociālie aspekti, kas jāņem vērā darbaholiķa dzīvē. Specifiskas problēmas, kas var rasties šajā jomā var ietekmēt ģimeni kā veselumu vai individuālā līmenī, piemēram, konkrētus ģimenes locekļus. Tas ietver neapmierinošas brīvdienas, jo darbaholiķis nespēj pienācīgā līmenī iesaistīties, demonstrējot robežu nepastāvēšanu starp darbu, atpūtas un ģimenes dzīvi. Tai skaitā bērni sevī var attīstīt negatīvu attieksmi pret darbu vai atdarināt darbaholiķa uzvedību (Shifron, 2006b, kā minēts Shifron & Reysen, 2011), kā arī darbaholiķu vecāku bērniem ir atklāts pieaugošs risks saskarties ar fiziskām, psiholoģiskām problēmām (Chamberlin & Zhang, 2009). Pētnieki ir arī atklājuši saistību starp darbaholismu un neveiksmīgām laulībām (Robinson, Carroll, & Flowers, 2001; Robinson, Flowers & Ng, 2006).

Uz organizācijām darbaholiķa klātbūtnē arī var atstāt sekas. Organizācijās, kur darbiniekiem nākas saskarties ar kolēģi, kurš strādā garas darba stundas, tas netieši var radīt spiedienu uz pārējiem, lai arī viņi atbilstu darbaholiķa iesaistīšanās līmenim (Porter, 1996). Ja organizācija apbalvo darbaholiķi, par pavadīto laiku darbavietā, tad pārējie darbinieki, kas savu laiku izmanto vēl efektīvāk, netieši tiek sodīti. Dažkārt šīs „spiediena situācijas” var radīt saliedētību, un nostiprināt darba grupas uzticēšanos vispārīgo mērķu sasniegšanā, taču, ja nākas sadarboties ar darbaholiķi, spiediena klātbūtne būs nemitīga, un darbinieki nespēs izjust prieku no tā. Darbiniekiem var nākties saskarties ar drīzāk ar trauksmi, nevis veidot saliedētību.

Īstermiņā darbaholiķa klātbūtne visbiežāk neizraisīs problēmas ne organizācijās, ne paša personīgajā dzīvē. Taču, ja darbaholisms kļūst par neatņemamu dzīves sastāvdaļu gan darbā, gan ģimenes dzīvē, tad tas var radīt negatīvas sekas gan pašam, gan apkārtējiem. Visbiežāk tiek pieminētas problēmas ģimenē, jo darbaholiķis pietiekami daudz laika nevelta ģimenei, kā arī problēmas darbā bieži vien tiek pārnestas un risinātas ģimenē.

PERSONĪBAS PIECU FAKTORU MODELIS

Pētnieki ir pierādījuši, ka daudzas personības īpašības var kategorizēt piecās dimensijās (Digman, 1990; Goldberg, 1990; Judge, et al., 2002). Kad 479 Anglijas iedzīvotāju īpašības bija apkopotas un izanalizētas, atklājās, ka tās var tikt sadalītas starp 5 personības iezīmēm (Goldberg, 1990). Šīs piecas personības iezīmes ir: atvērtība, apzinīgums, labvēlīgums, neirotisms un ekstraversija (Costa & McCrae, 1992). Trīs no šiem faktoriem (neirotisms, ekstraversija, apzinīgums) šķiet īpaši saistīti ar darba pieredzi un karjeras panākumiem (Barrick & Mount, 1991; Barrick & Ryan, 2003, kā minēts Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Džadžs, Higin, Toresons un Bariks (Judge, Higgins, Thoreson & Barrick, 1999) aplūko 5 personības iezīmes sekojoši:

- 1) neirotisms – saistīts ar nestabilitāti, stresa ievirzi, personīgo nedrošību un depresiju (pozitīvās psiholoģiskās piesaistes un emocionālās stabilitātes trūkums). Individīdiem ar augstiem neirotisma rādītājiem ir lielāka iespēja piedzīvot negatīvu garstāvokli un fiziskos simptomus, viņus spēcīgāk ietekmē negatīvie dzīves notikumi un negatīvais garstāvoklis turpinās ilgstošāk;
- 2) ekstraversija – saistīta ar sabiedriskumu, dominanci, godkārīgums un pašpārliecinātību. Ekstravertiem cilvēkiem ir raksturīgas pozitīvas emocijas, daudz draugu un līderības lomas uzņemšanās;
- 3) apzinīgums – saistīts ar darba izpildi. Raksturīga neatlaidība, uzticamība un organizētība;
- 4) labvēlīgums – kooperatīvs, gādīgs un patīkams;
- 5) atvērtība – saistīta ar intelektu, iztēles bagātību un nepakļāvību.

DARBAHOLISMA SAISTĪBA AR PERSONĪBAS IEZĪMĒM

Nav šaubu, ka ārējie ietekmes mehānismi kā algas palielināšanās, paaugstināšana amatā un sociālās prasības ietekmē darbiniekus, bet pastāv vēl arī iespēja, ka darbaholisms ir daļa no indivīda personības. Iepriekšējie pētījumi pierāda, ka daži no personības faktoriem kā ekstraversija un apzinīgums var veicināt darba stilu indivīdam (Bakker et al.,2006).

Iezīmju teorija darbaholismu skaidro kā iedzimtu un stabilu uzvedības modeli, tomēr tas noteiktās situācijās var būt vairāk izteikts (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Vairums personības teorijas darbaholismu uzskata kā personības disfunkcionālu aspektu. Klarks ar kolēģiem (Clark et al., 1996) apgalvo, ka darbaholisms var būt nozīmīgi un pozitīvi saistīts ar apzinīgumu.

Iepriekšējos pētījumos ir meklētas saistības starp 5 personības pamatiezīmēm un ar dažādiem darba vides saistītiem konstruktiem, kas var tikt definēti kā darbaholisms (Bakker et al., 2006; Hochwälder, 2006; Mount et al., 2006; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991, kā minēts Aziz & Tronzo, 2011). Džadžs ar kolēģiem (Judge et al., 2002) atklāja, ka neirotismam un atvērtībai ir negatīva saistība ar darba apmierinātību, taču labvēlīgumam, ekstraversijai un apzinīgumam ir pozitīva saistība ar darba apmierinātību. Bariks un Rajans (Barric & Ryan, 2003) pārskatot pētījumus, konstatēja, ka neirotisms ir pozitīvi saistīts ar perfekcionismu (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Tas nozīmē – jo cilvēks emocionāli nestabilāks, jo perfektāk viņš mēģinās padarīt savus darbus. Ir atklāts arī, ka neirotisms ir saistīts ar zemu darba izpildi, zemāku atalgojumu un retākiem paaugstinājumiem amatā.

Džadžs ar kolēģiem (Judge et. al., 1999) pārbaudīja saistību starp Lielo piecinieku, intelektu un karjeras panākumiem. Karjeras panākumiem tika apskatīti divi aspekti: būtiskais (apmierinātība ar darbu) un nebūtiskais (ienākumi, profesionālais statuss). Apzinīgums pozitīvi prognozē būtiskos un nebūtiskos karjeras panākumus, savukārt neirotisms negatīvi prognozē nebūtiskos panākumus, t.i., jo cilvēks emocionāli nestabilāks, jo zemāks atalgojumus un profesionālais statuss. Intelekts pozitīvi prognozēja nebūtiskos karjeras panākumus, kas nozīmē, ka jo cilvēks ātrāk mācās, saprot instrukcijas un tiek galā veiksmīgi ar problēmām, jo lielāks atalgojums un profesionālais statuss.

Bariks un Monts (Barrick & Mount, 1991, kā Aziz & Tronzo, 2011) atklāja, ka apzinīgums prognozē darba izpildi visos darbos. Neirotisms un ekstraversija prognozē emocionālo izdegšanu (Bakker et al, 2006).

Pētījumā, kuru veica Burke ar kolēģiem piecās Norvēģijas veselības aprūpes iestādēs, atklājās, ka iesaistīšanās darbā nav nozīmīgi saistīts ne ar vienu personības iezīmi (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Darba dziņa ir negatīvi saistīta ar labvēlīgumu, kas tiek skaidrots ar to, ka indivīdi, kuri ir kooperatīvi, gādīgi , var norādīt uz ne īpašu augstu

motivāciju pašreizējos darbos. Neirotisms bija pozitīvi saistīts ar darba dziņu. t.i., jo izteiktāks neirotisms, jo cilvēkam lielāka iekšējā motivācija strādāt. Savukārt darba labpatika bija pozitīvi saistīta ar ekstraversiju, atvērtību un labvēlīgumu. Demogrāfiskajiem datiem kā, piemēram, ģimenes stāvoklim, vecumam, dzimumam, bērnu skaitam ģimenē netika atklāta saistība ar darbaholisma komponentiem.

Atšķirībā no iepriekš veiktā pētījuma, Aziza un Tronzo (Aziz & Tronzo, 2011) iesaistīja ASV iedzīvotājus no dažādām nodarbinātības sfērām. Rezultāti atklāja, ka darbaholisma komponentam „iesaistīšanās darbā” ir:

- pozitīva korelācija ar apzinīgumu un labvēlīgumu, taču, kad regresijas modelī ievietoja citas iezīmes, labvēlīgums vairs nebija būtiski saistīts ar iesaistīšanos darbā;
- ekstraverti cilvēki mazāk iesaistās darbā;
- neirotiski cilvēki darbā iesaistījās vairāk, nekā tas tika sagaidīts;
- atvērtība nebija nozīmīgi saistīta ar iesaistīšanos darbā.

„Darba dziņai”:

- pozitīva korelācija ar apzinīgumu, t.i., apzinīgi cilvēki parasti ir uz sasniegumiem orientēti, un apzinīgumu ir atzīts par spēcīgu prognozētāju darba izpildē;
- atvērtībai pozitīva saistība ar darba dziņu, t.i., indivīdi bija vairāk mākslinieciski, radošāki, salīdzinot ar iepriekš veikto pētījumu, un līdz ar to tas veicina iekšējo motivāciju;
- labvēlīgums nebija būtiski saistīts ar darba dziņu, t.i., labvēlīgi indivīdi vairāk kooperējas un mazāk izsaka savu viedokli, lai izvairītos no konfliktiem, līdz ar to ir spiesti iesaistīties darbā, pašam nemaz to negribot;
- ekstraversijai netika konstatēta ievērojama saistība ar darba sparū, t.i., šādi indivīdi vairāk orientēti uz socializēšanos un mazāk uz strādāšanu;
- Neirotismam nebija cieša saistība ar darba sparū.

„Darba labpatika” :

- atvērtība, apzinīgums, labvēlīgums pozitīvi korelē ar darba labpatiku, taču regresijas modelī labvēlīgumam nebija nozīmīgas saistības ar darba labpatiku;
- neirotisms negatīvi korelē ar darba labpatiku, taču jāatzīmē, ka regresijas modelī neirotismam neparādījās būtiskas saistības ar darba labpatiku;
- ekstraversija nebija būtiski saistīta ar darba labpatiku, t.i., ja ļoti ekstraverts indivīds pašlaik strādā autonomu darbu, piemēram, pētniecībā vai ražošanā, tad indivīdi neizjutīs prieku no sava darba tieši šajā amatā.

Ņemot vērā iepriekš minēto, tai skaitā to, ka pastāvēja kultūras atšķirības pētījuma rezultātos ASV un Eiropā, mana maģistra darba mērķis ir izpētīt darbaholisma saistību ar personības iezīmēm Latvijā strādājošajiem indivīdiem. Ņemot vērā iepriekš minētā pētījuma rezultātus, tiek izvirzītas sekojoši pētījuma jautājumi:

Pētījuma jautājumi:

- 1) Kuras personības iezīmes ir saistītas ar *iesaistīšanos darbā* un prognozē šo darbaholisma komponentu?
- 2) Kuras personības iezīmes ir saistītas ar *darba labpatiku* un prognozē šo darbaholisma komponentu?
- 3) Kuras personības iezīmes ir saistītas ar *darba dziņu* un prognozē šo darbaholisma komponentu?

METODE

Pētījuma dalībnieki

Pētījumā piedalījās 122 pilnas slodzes strādājoši indivīdi no dažādām nodarbinātības sfērām, kuri nostrādājuši savā amatā vismaz vienu gadu.

Apskatot respondentu sadalījumu pēc dzimuma – pētījumā piedalījās 76% sievietes un 24% vīrieši (skat. Pielikuma Nr. 1, 1.attēlu).

Analizējot respondentu sadalījumu pēc vecuma, var secināt, ka pētījuma dalībnieku vidējais vecums ir 31 gads.

Vairākumam respondentu darba stāžs ir no 1-5 gadiem, t.i., 47%. 27% respondentu darba stāžs ir no 6-10 gadiem. Savukārt 11% darba stāžs ir vairāk, kā 21 gads. 9% respondentu tas ir no 16-20 gadiem, bet 6% darba stāžs ir no 11-15 gadiem (skat. Pielikuma Nr. 1, 2.attēlu).

Apskatot respondentu sadalījumu pēc uzņēmuma lieluma kādā strādā, vairums pētījuma dalībnieki strādā vidēja lieluma uzņēmumā, t.i., 31%. Līdzīgs skaits ir starp mazu uzņēmumu un lielu uzņēmumu darbiniekiem, attiecīgi 27% strādā mazā uzņēmumā, un 26% strādā lielā uzņēmumā. Vismazāk no visiem respondentiem strādā mikro uzņēmumos, t.i., 16% pētījuma dalībnieku (skat. Pielikuma Nr.1, 3.attēlu).

No visiem respondentiem 62% strādā privātajos uzņēmumos, savukārt attiecīgi 38% no respondentiem strādā valsts uzņēmumos (skat. Pielikuma Nr. 1, 4.attēlu).

Instrumentārijs

Pētījumā tika izmantotas divas aptaujas:

1) *Lielā Piecnieka aptauja (BFI)* (Benet-Martinez & John, 1998/Austers, 2004).

Aptauja sastāv no 44 apgalvojumiem, kuri tiek vērtēti 5 punktu Likertas skalā gradācijā no *nemaz nepiekrītu* līdz *pilnībā piekrītu*. 16 no jautājumiem ir vērtējami apgrieztā kārtībā. Katrs respondents iegūst novērtējumu 5 skalās: atvērtība, apzinīgums, ekstraversija, labvēlīgums un neirotisms. Iegūtie punkti tiek summēti, pirms tam veicot pārkodēšanu jautājumos ar negatīvu nozīmi, jo šajos jautājumos punkti tiek piešķirti apgrieztā kārtībā.

2) *Darbaholisma aptauja (Workaholism Battery)* (Spence & Robins, 1992/Tērauda, 2007). Aptauja sastāv no 25 apgalvojumiem, kuru aizpilda, izmantojot 5 punktu Likerta tipa skalu, gradācijā no *pilnībā nepiekrītu* līdz *vislielākā mērā piekrītu*. Aptaujai ir 3 apakšskalās: „iesaistīšanās darbā” (1., 3., 6., 8., 12., 13., 15., 21., un 24), „darba labpatika” (2., 4., 7., 10., 11., 16., 17., 19., un 23) un „darba dziņa” (5., 14., 18., 20., 22., un 25.). 6., 8., un 11. jautājumi ir apgrieztā (1=5, 2=4, 3=3, 4=2 un 5=1). Jautājumi ir saistīti ar pienākumu izjūtu smagi strādāt un nejaušo domāšanu par darbu.

3) Demogrāfisko datu aptauja. Pētījuma dalībniekiem tika lūgts norādīt dzimumu, vecumu, uzņēmuma lielumu pēc darbinieku skaitu, nostrādāto gadu skaitu (darba stāžs), kā arī uzņēmuma veidu (valsts, privātais).

Procedūra

Aptaujas tika ievietotas elektroniskā vidē www.webanketa.com. Iespējamajiem respondentiem tika izsūtītas elektroniskās vēstules, kurās lūgts aizpildīt divas iepriekšminētās aptaujas. Galvenie nosacījumi bija – vecumā no 25-55 gadiem, un vismaz viens gads nostrādāts vienā darbavietā. Datu ievākšana noritēja individuāli, bez laika ierobežojuma.

REZULTĀTI

Pētījuma datu analīzei vispirms tika aprēķināti aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji. Respondentu statistiskie rādītāji doti 1. tabulā.

1. tabula.

Personības iezīmju aprakstošās statistiskas un atbilstības normālam sadalījumam rādītāji

Personības iezīmes	M	SD	K-S tests	α
N=122				
Atvērtība	32,52	4,47	0,04	0,60
Apzinīgums	36,62	5,34	0,04	0,74
Ekstraversija	26,72	6,34	0,09	0,87
Labvēlīgums	33,74	4,89	0,07	0,67
Neirotisms	22,76	6,18	0,07	0,84

Salīdzinot skalu vidējo rādītājus, var novērot, ka respondenti visaugstāk sevī ir novērtējuši apzinīgumu, kam seko labvēlīgums un atvērtība.

Standartnovirzes attiecībā pret aritmētiskajiem vidējiem ir samērā lielas, un tas nozīmē, ka respondentu iegūto rezultātu variāciju diapazons ir samērā plašs.

Lai noteiktu normālo sadalījumu apakšskalās, tika izmantots Kolmogorova – Smirnova kritērijs (K-S tests), un rezultāti uzrādīja, ka divas apakšskalās, t.i., atvērtība un apzinīgums neatbilst normālajam, jo nozīmības līmenis ir mazāks par 0,05 ($0,039...0,045 < 0,05$). Savukārt pārējās trīs apakšskalās, t.i., ekstraversija, labvēlīgums un neirotisms atbilst normālam sadalījumam, jo nozīmības līmenis ir lielāks par 0,05 ($0,066...0,087 > 0,05$).

Aprēķinātās Kronbaha alfas (α) Lielā piecinieka aptaujai ir sekojošas: atvērtība skalai $\alpha=0,60$, apzinīguma skalai $\alpha=0,74$, ekstraversijai $\alpha=0,87$, labvēlīguma skalai $\alpha=0,67$ un neirotisma skalai $\alpha=0,84$. Kopējais aptaujas Kronbaha alfas koeficients ir $\alpha = 0,70$.

Darbaholisma komponentu aprakstošās statistikas un atbilstības normālam sadalījumam rādītāji

Darbaholisma komponenti	M	SD	K-S tests	α
N=122				
Iesaistīšanās darbā	26,44	4,26	0,02	0,44
Darba labpatika	31,05	6,04	0,01	0,82
Darba dziņa	15,89	4,31	0,02	0,78

Salīdzinot vidējos rādītājus starp apakšskalām, var novērot, ka respondenti visaugstāk sevī ir novērtējuši *darba labpatiku*, kam seko *iesaistīšanās darbā* un *darba dziņa*.

Standartnovirzes attiecībā pret aritmētiskajiem vidējiem ir samērā lielas, un tas nozīmē, ka respondentu iegūto rezultātu variāciju diapazons ir samērā plašs.

Lai noteiktu normālo sadalījumu apakšskalās, tika izmantots Kolmogorova – Smirnova kritērijs (K-S tests), un rezultāti uzrādīja, ka visās darbaholisma aptaujas apakšskalās sadalījumi atšķiras no normālā sadalījuma, jo nozīmības līmenis ir mazāks par 0,05 (0,010...0,019 < 0,05).

Aprēķinot Kronbaha alfas koeficientus (α), apakšskalai *iesaistīšanās darbā* $\alpha = 0,44$, *darba labpatikas* skalai $\alpha = 0,82$ un *darba dziņas* skalai $\alpha = 0,78$. Ja apakšskalai *iesaistīšanās darbā* tiek neņemts vērā pirmais jautājums, tad $\alpha = 0,56$. Kopējais aptaujas Kronbaha alfas koeficients ir $\alpha = 0,83$.

Lai noskaidrotu, vai kādas saistības pastāv starp personības iezīmēm un darbaholismu tiek rēķināts Spīrmena korelācijas koeficients, jo Lielā piecinieka aptaujas apakšskalas atvērtība un apzinīgums, kā arī darbaholisma testa *iesaistīšanās darbā*, *darba labpatikas* un *darba dziņas* skalas neatbilst normālam sadalījumam.

Spīrmena korelācijas koeficienti starp personības iezīmēm un darbaholisma komponentiem

Personības iezīmes	Darbaholisms		
	Iesaistīšanās darbā	Darba labpatika	Darba dziņa
Atvērtība	0,21*	0,34**	0,11
Apzinīgums	0,21*	0,26**	0,22*
Ekstraversija	0,29**	0,37**	0,03
Labvēlīgums	-0,04	0,12	-0,06
Neirotisms	-0,07	-0,27**	0,26**

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Apskatot 3. tabulu, var secināt, ka korelācija ir nozīmīga, ja nozīmības līmenis ir mazāks par 0,05 vai 0,01 starp skalām: iesaistīšanās darbā un atvērtību ($r_s=0,21$), iesaistīšanās darbā un apzinīgumu ($r_s=0,21$), iesaistīšanās darbā un ekstraversiju ($r_s=0,29$), darba labpatiku un atvērtību ($r_s=0,34$), darba labpatiku un apzinīgumu ($r_s=0,26$), darba labpatiku un ekstraversiju ($r_s=0,37$), darba labpatika un neirotisms ($r_s= - 0,27$), kā arī starp skalu darba dziņa un apzinīgumu ($r_s=0,22$), darba dziņa un neirotisms ($r_s=0,26$).

Apskatot iegūtos rezultātus, var secināt, ka *iesaistīšanās darbā* ir pozitīvi saistīta ar atvērtību, apzinīgumu un ekstraversiju. *Darba labpatika* ir pozitīvi saistīta ar atvērtību, apzinīgumu, ekstraversiju, bet negatīvi saistīta ar neirotismu. *Darba dziņa* ir pozitīvi saistīta ar apzinīgumu un neirotismu.

Lai izprastu, kuras personības iezīmes vislabāk prognozē darbaholisma rādītājus, tika veikta regresiju analīze. Regresijas modelī kā neatkarīgie mainīgie tika iekļautas personības iezīmes, kā atkarīgie mainīgie – darbaholisma rādītāji. Rezultāti atspoguļoti 4., 5., 6. tabulā.

Lineārās regresijas analīzes rezultāti respondentu grupai (n=122) atkarīgam mainīgam iesaistīšanās darbā

Neatkarīgais mainīgais	B	SE B	β	t
Atvērtība	0,12	0,10	0,13	1,28
Apzinīgums	0,09	0,08	0,10	1,04
Ekstraversija	0,13	0,06	0,21	1,98*
Labvēlīgums	-0,09	0,08	-0,11	-1,11
Neirotisms	0,00	0,06	0,00	0,03

$R^2=0,13$; $F(5,116)=3,31$, $p<0,05$

4. tabulas rezultāti izskaidro, ka atkarīgo mainīgo iesaistīšanās darbā statistiski nozīmīgi prognozē neatkarīgais mainīgais ekstraversija, ($\beta = 0,21$, $p<0,05$). Šie prognozētāji izskaidro 13% no kopējā aspekta iesaistīšanās darbā variācijas.

Lineārās regresijas analīzes rezultāti respondentu grupai (n=122) atkarīgam mainīgam darba labpatika

Neatkarīgais mainīgais	B	SE B	β	t
Atvērtība	0,26	0,11	0,22	2,32*
Apzinīgums	0,14	0,10	0,12	1,39
Ekstraversija	0,16	0,07	0,21	2,11*
Labvēlīgums	0,00	0,10	0,00	0,03
Neirotisms	-0,14	0,07	-0,18	-1,96*

$R^2=0,26$; $F(5,116) = 8,19$, $p<0,05$

Kā redzams 5. tabulā, atkarīgo mainīgo darba labpatika statistiski nozīmīgi pozitīvi prognozē neatkarīgie mainīgie atvērtība ($\beta = 0,22$, $p<0,05$), ekstraversija ($\beta = 0,21$, $p<0,05$) un statistiski nozīmīgi negatīvi prognozē neirotisms ($\beta = -0,18$, $p<0,05$), kopā izskaidrojot 26% no kopējās darba labpatikas variācijas.

Lineārās regresijas analīzes rezultāti respondentu grupai (n=122) atkarīgam mainīgam *darba dziņa*

Neatkarīgais mainīgais	B	SE B	β	t
Atvērtība	0,14	0,15	0,10	0,96
Apzinīgums	0,29	0,13	0,21	2,26*
Ekstraversija	0,00	0,10	0,00	0,00
Labvēlīgums	0,05	0,13	0,04	0,38
Neirotisms	0,31	0,09	0,33	3,33*

$R^2=0,13$; $F(5,116)= 2,45$, $p<0,05$

Kā parāda regresijas analīzes rezultāti 6. tabulā, atkarīgo mainīgo *darba dziņa* statistiski nozīmīgi prognozē neatkarīgais mainīgais *apzinīgums* ($\beta = 0,21$, $p<0,05$) un *neirotisms* ($\beta = 0,33$, $p=0,01$), kopā izskaidrojot 13% no kopējās *darba dziņas* variācijas.

DISKUSIJA

Saistība starp darbaholismu un personības iezīmēm līdz šim vairāk ir pētīta ārzemēs. Pētījumu ir visai pretrunīgi, tie vienlaikus apstiprina darbaholisma saistību ar vienām personības iezīmēm, bet citkārt ar citām personības iezīmēm. Tātad nav precīzi noskaidrots kuras personības iezīmes vislabāk prognozē darbaholisma rādītājus. Ņemot vērā iepriekš minēto, mana pētījuma mērķis bija noskaidrot, kuras personības iezīmes vislabāk prognozē darbaholisma rādītājus Latvijā.

Pētījuma gaitā tika izvirzīti 3 pētījuma jautājumi: kuras personības iezīmes ir saistītas un vislabāk prognozē darbaholisma rādītājus – *iesaistīšanos darbā, darba labpatiku un darba dziņu*. Rezultāti parādīja, ka darbaholisma rādītājs *iesaistīšanās darbā* ir nozīmīgi saistīts ar atvērtību, apzinīgumu un ekstraversiju. Tas nozīmē, ka, jo cilvēks ir atvērtāks jaunai pieredzei, iztēles bagātāks, neatlaidīgāks, organizētāks, sabiedriskāks, godkārtīgāks, pašpārliecinātāks, pozitīvāks, ar līdera dotībām, jo produktīvāk viņš izmantos savu laiku darbā un vairāk nodosies tam. Taču ievietojot visas personības iezīmes regresiju modelī, kā statistiski nozīmīgākais prognozētājs „iesaistīšanās darbā” bija tikai ekstraversija. Šo saistību iespējams var izskaidrot ar to, ka mūsdienās daudzi uzņēmumi Latvijā ir uz klientiem orientēti, priekšplānā izvirzot kvalitātes, nevis kvantitātes uzlabošanu. Tas nozīmē, ka vairums strādājošie cenšas izzināt klientu vajadzības un piedāvāt labāko, nevis pēc iespējas vairāk produktus pārdot. Atvērtības saistību ar *iesaistīšanos darbā*, iespējams skaidrojama ar to, ka indivīdi, kuri ir atvērti visam jaunajam un zinātkāri, labprāt iesaistās pašreizējos projektos. Salīdzinot ar iepriekš veiktajiem pētījumiem, tie pierāda, ka personības iezīmes – ekstraversija un apzinīgums var veicināt darba stilu indivīdam (Bekker et al., 2006). Iepriekš veiktajā pētījumā 2006. gadā neatklājās būtiskas saistības personības iezīmēm ar darbaholisma rādītāju – *iesaistīšanās darbā* (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Taču 2011. gadā veiktajā pētījumā ASV, kur tika iesaistīti nodarbinātie no dažādām sfērām, tika atklāts, ka *iesaistīšanās darbā* ir pozitīvi saistīta ar labvēlīgumu un apzinīgumu, taču saistība ar ekstraversiju netika atklāta (Aziz & Tronzo, 2011). No iegūtajiem rezultātiem var secināt, ka apzinīgums ir pozitīvi saistīts ar iesaistīšanos darbā gan Latvijā, gan ASV. Iespējams atšķirīgie rezultāti ar Norvēģiju, skaidrojami ar šo tautu kultūras atšķirībām vai respondentu nodarbinātības sfērām.

Rezultāti arī uzrādīja, ka darbaholisma rādītājs *darba labpatika* ir pozitīvi saistīts ar atvērtību, apzinīgumu un ekstraversiju, bet negatīvi saistīts ar neirotizmu. Tas nozīmē - jo cilvēks ir atvērtāks pieredzei, neatlaidīgāks, organizētāks, sabiedriskāks, godkārtīgāks, pozitīvāks, ar līdera dotībām, jo vairāk cilvēks izjutīs prieku, kuru gūst no sava darba. Taču, jo cilvēks emocionāli nestabilāks, ar stresa ievirzi, personīgo nedrošību un depresiju, jo mazāk

viņš izjutīs prieku no sava darba. Ievietojot visas personības iezīmes regresiju modelī, statistiski nozīmīgi prognozētāji darba labpatikai ir personības iezīmes – atvērtība, ekstraversija un neirotisms. Apzinīgums vairs nebija nozīmīgi saistīts ar *darba labpatiku*, iespējams to var skaidrot ar to, ka cilvēki, kuri ir pārāk disciplinētāki, sistemātiski, pretojas kārdinājuma un pieturas pie sev uzstādītajiem mērķiem, neizjūt bieži prieku no sava darba, līdz ar to apzinīgums nav vairs būtisks prognozētājs *darba labpatikai*. Atvērtības saistību ar *darba labpatiku*, iespējams skaidrojama ar to, ka indivīdi, kuri ir atvērti jaunai pieredzei, labprātāk pieņem jaunus izaicinājumus un iekļauj darba projektus šajos izaicinājumos. Neirotisma negatīvā saistība ar *darba labpatiku*, iespējams izskaidrojama ar to, ka iepriekšējie pētījumi jau ir pierādījuši, ka neirotiski indivīdi izjūt lielāku neapmierinātību ar savu darbu, salīdzinot ar emocionāli stabiliem indivīdiem. Iepriekšējie pētījumu rezultāti parāda, ka darba labpatika ir pozitīvi saistīta ar ekstraversiju un labvēlīgumu (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Pētījumā, ko veica ASV, atklājās, ka darba labpatika ir pozitīvi saistīta labvēlīgumu, apzinīgumu un atvērtību, taču negatīvi ar neirotismu (Aziz & Tronzo, 2011). Salīdzinot sava pētījuma rezultātus ar diviem iepriekš minētajiem, var secināt, ka rezultāti ir diezgan atšķirīgi. Gan Burkes, gan manā veiktajā pētījumā darba labpatika ir pozitīvi saistīta ar ekstraversiju, taču šādās saistības netika atklātas ASV, arī šo rezultātu var interpretēt kā kultūras atšķirības starp Eiropu un ASV. Sabiedriski, dominanti, pašpārliecināti cilvēki Eiropā izjutīs lielāku prieku no darba, nekā ASV.

Taču sakrīt pētījuma rezultāti ASV un Norvēģijā par to, ka labvēlīgums ir pozitīvi saistīts ar darba labpatiku, taču Latvijā šādās saistības netika atklātas. Iespējams var skaidrot ar to, ka ASV un Norvēģijā cilvēki ir apmierinātāki ar darba apstākļiem, gādīgāki par citiem, kooperatīvāki, līdz ar to izjūt lielāku prieku no sava darba, nekā tas iespējams ir Latvijā. Mana pētījuma rezultāti daļēji sakrīt ar ASV veikto pētījumu, ka darba labpatika ir pozitīvi saistīta ar atvērtību, apzinīgumu, lai gan regresija modelī šīs saistības vairs neparādījās un negatīvi ar neirotismu. Līdz ar to var secināt, ka gan ASV, gan cilvēki Latvijā, kuri ir atvērti jaunai pieredzei, vairāk izjutīs prieku no sava darba, taču cilvēki, kas ir emocionāli nestabilāki, ar stresa ievirzi un personīgo nedrošību, izjutīs mazāku prieku no darba.

Rezultāti parādīja, ka darba dziņa ir pozitīvi saistīta ar apzinīgumu un neirotismu. Tas nozīmē – jo cilvēks neatlaidīgāks, uzticamāks, organizētāks, kā arī emocionāli nestabilāks, ar stresa ievirzi un personīgo nedrošību, jo viņš izjutīs lielāku iekšējo motivāciju strādāt. Salīdzinot šī pētījuma rezultātus ar iepriekš veiktajiem var secināt, ka daļēji sakrīt gan ar Burkes veikto pētījumu Norvēģijā, gan ASV veikto pētījumu. Apzinīgums ir pozitīvi saistīts ar darba dziņu gan Latvijā, gan ASV. Tas nozīmē, ka apzinīgi indivīdi tipiski ir uz mērķi orientēti un iepriekšējos pētījumos ir atklāts, ka apzinīgums ir nozīmīgs prognozētājs darba

izpildē. Neirotisms ir pozitīvi saistīts ar darba dziņu Norvēģijā un Latvijā. Šos rezultātus iespējams var skaidrot ar to, ka Latvijā cilvēki pēc krīzes izjūt lielāku stresu darbavietās sevi pierādīt smagi strādājot, jo kā parāda arī Eiropā veiktais pētījums par stresa cēloņiem darbavietās, respondenti visbiežāk norādīja nedrošību par darbavietu un organizatoriskas pārmaiņas darbavietā (Dienas Business, 2013). Pētījumā arī minēts, ka ar darbu saistītais stress bieži atšķiras pa nozarēm un viedoklim, ka tas ir bieži sastopama parādība, daudz biežāk piekrita veselības un aprūpes nozarē strādājošie. Ņemot vērā šo faktu, iespējams, var izskaidrot Burkes veikto pētījuma rezultātu Norvēģijas veselības aprūpes iestādēs, jo medmāsas izjūt lielāku stresu, vairāk raksturīga emocionālā nestabilitāte, jo viņas izjūt lielāku iekšējo motivāciju strādāt. Darba dziņai netika atklātas būtiskas saistības ar atvērtību, labvēlīgumu un ekstraversiju. Iespējamie skaidrojumi – indivīdi, kuri atvērti jaunai pieredzei, un mazāk izjūt motivāciju strādāt pašreizējos projektos. Indivīdi, kuriem raksturīgs labvēlīgums, viņi ir kooperatīvāki, gādīgāki, atsaucīgāki, līdz ar to neizjūt iekšējo motivāciju smagi strādāt. Savukārt ekstraverts indivīds ir vairāk vērsts uz socializēšanos ar kolēģiem un citiem sociālās dzīves aspektiem, tādējādi nav izteikti motivēti strādāt.

Apskatot pētījumu aprakstošās statistikas rezultātus, var secināt, ka respondenti visaugstāk sevī ir vērtējuši darba labpatiku un iesaistīšanos darbā, bet zemāk darba dziņu. Sasaistot šos rezultātus ar teoriju, var secināt, ka autores Spense un Robinsa (Spence & Robbins, 1992) šādus rādītājus piedēvē vienam no darbaholisma paveidiem – darba entuziasts. Tas nozīmē, ka lielākā daļa respondenti produktīvi nododas darbam, gūst no tā prieku, taču neizjūt iekšējo motivāciju strādāt.

Kā pētījuma trūkumu var norādīt zemo darbaholisma aptaujas apakšskalas iesaistīšanās darbā ticamību, kas sakrīt arī ar Makmiliana (McMillan et. al., 2002) veikto pētījumu, secinot, ka tiek sasniegti atšķirīgi rezultāti, kas rada jautājumus par šīs aptaujas struktūras skaidrību. Pētījumā tika konstatēta darba dziņas un darba labpatikas klātbūtne, bet netika konstatēta iesaistīšanās darbā. Sava pētījuma rezultātā nonācu arī pie līdzīga secinājuma kā Makmilians, ka šo aptauja ir pielietojama, taču nākošajos pētījumos iespējams vajadzētu izsvītrot iesaistīšanās darbā apakšskalu.

Kā vēl vienu šī pētījuma trūkumu var norādīt to, ka respondentu grupu ar lielāku pārsvaru pārstāvēja sievietes – 93 no visiem 122 respondentiem, līdz ar to iespējams nevar rezultātus attiecināt viennozīmīgi gan uz vīriešiem, gan sievietēm. Šajā sakarā nākošajos pētījumos vajadzētu kontrolēt, lai abi dzimumi būtu vienādā skaitā.

Reizēm sevi novērtēšana var būt vēl viens ierobežojums pētījumam, jo indivīdi nereti sniedz neprecīzus viedokļus par sevi, kas var radīt kļūdainus rezultātus (Spector, 1994, kā minēts Aziz & Tronzo, 2011). Šādos gadījumos ir autori, kas apgalvo, ka labāk precīzāku

priekšstatu var sasniegt vācot datus no kolēģiem, supervizoriem, vienaudžiem, tuviem draugiem un ģimenes locekļiem (Aziz & Zickar, 2006, kā minēts Aziz & Tronzo, 2011). Taču, manuprāt, šāda pieeja būtu ļoti laukietilpīgāka, un ne vienmēr cilvēki mums apkārt spēj adekvāti novērtēt mūsu personības īpašības.

Viennozīmīgi šo pētījumu būtu vēlams atkārtot, lai apstiprinātu vai noraidītu šīs saistības, jo kā pierāda arī iepriekš veiktie pētījumi, rezultāti mēdz būt atšķirīgi dažādām respondentu grupām. Atšķirības, iespējams, var skaidrot ar kultūras atšķirībām, piemēram, nākošajos pētījumos paņemt vienādu profesiju pārstāvjus. Īpaši vēlams būtu pārbaudīt darba raksturojumu, īpaši dažādu profesiju saistību ar darbaholismu, jo iespējams, ka dažādi personības tipi ir saistīti ar konkrētām profesijām, piemēram, ķirurgi, advokāti. Profesijas, kuras jau sākotnēji atbilst darbaholiskiem indivīdiem.

Tā kā darbaholisms organizācijas psiholoģijā nav daudz pētīts, un šis fenomens tikai sabiedrībā pieaug, turpmākajos pētījumos būtu lietderīgi izpētīt jaunizveidoto aptauju Darbaholisma analīzes aptauja (Aziz, Uhrich, Wuensch & Swords, 2013). Šī ir pirmā aptauja par darbaholismu, kas sniedz plašāku vērtējumu, ietverot jautājumus par darba un privātās dzīves līdzsvaru, kas bieži vien ir sekas šai un citām atkarībām. Atšķirībā no Spenses un Robinsas aptaujas, šī aptauja ir tikusi pielietota dažādiem respondentiem, kas atklājumus ļauj padarīt vispārinātākus uz visu darba spēku, ne tikai uz konkrētu profesiju vai organizācijas veidu.

Nemot vērā visu iepriekš minēto, var secināt, ka rezultāti šādiem pētījumiem mēdz būt dažādi un pagaidām nevar apgalvot, ka kādas noteiktas personības iezīmes prognozē darbaholismu. Noskaidrojot precīzi, kuras personības iezīmes prognozē darbaholismu, praksē to varētu pielietot intervējot un algojot tos kandidātus, kuriem piemīt tās īpašības, kas atstāj pozitīvu ietekmi uz organizāciju, piemēram, apzinīgums pozitīvi korelē ar visām darbaholisma apakšskalām. Bet noteikti jāpiemin, ka personības testi atlases procesā ir savi ierobežojumi, piemēram, sociāli vēlamas atbildes, kas saistītas ar sociālām interesēm, šajā gadījumā iegūt kāroto darbu. Savukārt no otras puses darbaholismam ir daudz negatīvu seku un, nosakot personības iezīmes, kas ir saistītas ar darbaholismu, darba devēji varētu labāk prognozēt darbaholiķu tendences starp potenciālajiem darbiniekiem, kas savukārt varētu būt noderīgi lēmumu pieņemšanas procesā (Barrick & Mount, 1991; Tett et al, 1991, kā minēts Aziz & Tronzo, 2011). Piemēram, attiecībā uz tiem darba devējiem, kas uztver darbaholismu būt nevēlamu uzvedību darbavietā, viens secinājums varētu būt, ka viņi nedrīkst pieņemt darbā cilvēkus ar personības iezīmēm, kas ir saistītas darbaholisma aspektiem. Tomēr ir iespējams, ka situācijas rada darbaholismu, tādējādi atverot durvis uz nākotnes jautājumiem par to, kā izmantot darbaholismu.

SECINĀJUMI

Darbaholisms, it īpaši Rietumu kultūrā kļūst par aizvien izplatītāku fenomenu darbavietās, jo mainās gan darba vide, gan ritms, salīdzinot ar to, kāds tas bija 40 gadus iepriekš. Nav viennozīmīgi viedokļi par darbaholismu, taču savā pētījumā es balstījos uz visizplatītāko tipoloģiju, kuru 1992. gadā izstrādāja Spense un Robinsa (Spence & Robbins, 1992). Tā apraksta darbaholismu/darbaholiķi ar trīs komponentiem: augsti rādītāji 2 dimensijās un zemi rādītāji darba labpatikas dimensijā:

- 1) iesaistīšanās darbā (work involvement jeb WI) – cik produktīvi indivīds izmanto savu laiku darbā un ārpus tā, un cik lielā mērā nododas darbam;
- 2) darba dziņa (work drive jeb WD) – attiecas uz indivīda iekšējo motivāciju strādāt;
- 3) darba labpatika (work enjoyment jeb WE) – atspoguļo prieka pakāpi, kādu indivīds gūst no sava darba.

Tādi ārējie ietekmes mehānismi kā algas palielināšanās, paaugstināšana amatā un sociālās prasības ietekmē darbiniekus, bet pastāv vēl arī iespēja, ka darbaholisms ir daļa no indivīda personības. Iepriekšējie pētījumi pierāda, ka daži no personības faktoriem kā ekstraversija un apzinīgums var veicināt darba stilu indivīdam (Bakker et al.,2006). Taču nav atklāti viennozīmīgi rezultāti pētījumos, kuras personības iezīmes prognozē darbaholismu. Mana pētījuma mērķis bija atklāt, kuras personības iezīmes prognozē darbaholisma rādītājus Latvijā strādājošajiem indivīdiem.

Pētījumā piedalījās 122 pilnas slodzes strādājoši indivīdi. Atbildot uz pētījumu jautājumiem, rezultāti parādīja, ka *iesaistīšanās darbā* ir pozitīvi saistīta ar atvērtību, apzinīgumu un ekstraversiju. *Darba labpatika* ir pozitīvi saistīta ar atvērtību, apzinīgumu, ekstraversiju, bet negatīvi saistīta ar neirotizmu. *Darba dziņa* ir pozitīvi saistīta ar apzinīgumu un neirotizmu. Regresiju modelī kā nozīmīgākais prognozētājs *iesaistīšanās darbā* bija ekstraversija, *darba labpatikai* – pozitīvi atvērtība, ekstraversija un negatīvi neirotizms, bet *darba dziņai* – apzinīgums un neirotizms.

Pētījumu ir visai pretrunīgi, tie vienlaikus apstiprina darbaholisma saistību ar vienām personības iezīmēm, bet citkārt ar citām personības iezīmēm. Salīdzinot ar 2011. gadā veikto pētījumu ASV, sakrīt, ka apzinīgums ir pozitīvi saistīts ar *iesaistīšanos darbā*, taču Latvijā regresiju modelī šīs saistības vairāk neparādījās, *darba labpatika* ir pozitīvi saistīta ar apzinīgumu, atvērtību, ekstraversiju un negatīvi ar neirotizmu, atšķirības starp Latviju un ASV parādījās saistībā ar labvēlīgumu (Latvijā nebija) un ekstraversiju (Latvijā bija). *Darba dziņa* gan Latvijā, gan ASV ir pozitīvi saistīta ar apzinīgumu, taču Latvijā neparādījās saistības atvērtību, bet ASN ar neirotizmu. Šie neviennozīmīgie rezultāti, iespējams, ir skaidrojami ar kultūras atšķirībām starp abām valstīm, ar darba specifiku, vidi, ritmu katrā no

valstīm. Tādēļ būtu vērtīgi atkārtot šo pētījumu, lai pārbaudītu rezultātu noturību.

Noskaidrojot precīzi, kuras personības iezīmes prognozē darbaholismu, praksē to varētu pielietot intervējot un algojot tos kandidātus, kuriem piemīt tās īpašības, kas atstāj pozitīvu ietekmi uz organizāciju, piemēram, apzinīgums pozitīvi korelē ar visām darbaholisma apakšskalām. Bet jāņem vērā, ka personības testiem atlases procesā ir savi ierobežojumi, piemēram, sociālā vēlamas atbildes, kas saistītas ar sociālām interesēm, šajā gadījumā iegūt kāroto darbu. Zināms, ka darbaholisms reizēm atstāj negatīvu ietekmi uz organizāciju, un šādos gadījumos darba devējiem, kas neatbalsta šādu uzvedību, vieglāk būtu pieņemt lēmumus, vai vēlas konkrēto indivīdu nodarbināt savā uzņēmumā.

IZMANOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, „workaholism,” and health. *Psychology and Health, 22*(5), 615-629.

Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K.L., & Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism. *Journal of Behavioral & Applied Management, 71*-87.

Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits : a replication in american workers. *The Psychological Record, 61*, 269–286.

Aziz , S., & Zickar , M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 52–62.

Bakker , A. B., van der Zee , K. I., Lewig , K. A., & Dolard , M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology, 146*, 31–50.

Bandura, A.(1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Barrick , M. R., & Mount , M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1–26.

Barrick, M. R., & Ryan, A. M. (2003). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Burke , R. J. (2000b). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Review, 2*, 1–16.

Burke, R., Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: antecedents and consequences. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 20* (5), 301 – 308.

Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences, 40*, 1223–1233.

Chamberlin, C, & Zhang, N. (2009). Workaholism, health, and selfacceptance. *Journal of Counseling & Development, 87*(2), 159-169.

Clark, L. A., Livesley, W. J., Schroeder, M. L., & Irish, S. L. (1996). Convergence of two systems for assessing specific traits of personality disorder. *Psychological Assessment, 8*, 294–303.

Costa , P. T., Jr., & McCrae , R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment, 4*, 5–13.

Dienas bizness (2013). Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras pētījums par stresa cēloņiem darba vietā. Iegūts 2013. g. 10. maijā no

<http://www.db.lv/darbs/aptauja-nedrosiba-un-parmainas-darba-vieta-ir-galvenie-stresa-celoni-393433>

Digman , J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.

Garson , B. (2005). Work addiction in the age of information technology: An analysis. *IIMB Management Review*, 15–21.

George , D. (1997). Working longer hours: Pressure from the boss or pressure from the marketers? *Review of Social Economy*, 55, 33–65

Griffiths , M. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13, 97–100.

Goldberg , L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.

Hochwalder , J. (2006). An empirical exploration of the effect of personality on general and job-related mental ill health. *Social Behavior and Personality*, 34, 1051–1070.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoreson, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621–652.

Judge , T. A., Heller , D., & Mount , M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.

Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.

Korn, E. R., Pratt, G. J., & Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York: John Wiley

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.

McMillan, L., Brady, E., O’Driscoll, M., Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins’ (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (3), 357 – 368.

Mount , M., Ilies , R., & Johnson , E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591–622.

Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career development quarterly*, 14, 180–187.

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.

Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: World Publishing.

Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147–164.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for reassembling the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 70-84.

Robinson, B. E. (2000b). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions and Offender Counseling*, 21(1), 34-48.

Robinson, B. E. (2001 b). Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships, psychological outcomes, and research considerations. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*, 23(1), 123-1.

Robinson, B. E., Carroll, J., & Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397-410.

Robinson, B. E., Flowers, C., & Ng, K. M. (2006). The relationship between workaholism and marital disaffection: Husbands' perspective. *The Family Journal*, 14(3), 213-220.

Sapolsky, R. M. (1998). *Why zebras don't get ulcers*. New York: W. H. Freeman & Company.

Schaefer, A. W., & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco, CA: Harper & Row.

Schor, J. B. (1991). *The overworked American: The unexpected decline of leisure*. New York: Basic Books

Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.

Schwarzer, R. (1992). *Self-efficacy: Thought control of action*. Washington, DC: Hemisphere.

Selinger, C. (2007). Workaholism. *IEEE Spectrum*, 44(b), 71-72.

Shifron, R. (2006b). Unemployment and re-employment: An Adlerian perspective. In P. Prina, A. Millar, C. Shelley, & K. John (Eds.), *Adlerian yearbook 2006* (pp. 110-121). London, England: Adlerian Society (UK) and Institute for Individual Psychology.

Shifron, R. (2009). Addictions: Workaholism. In P Prina, A. Millar, C. Shelley, & K. John (Eds.), *Adierian yearbook2009* (pp. 107-117). London, England: Adierian Society (UK) and Institute for Individual Psychology.

Shifron, R., & Reysen, R. R., (2011). Workaholism: addiction to work. *The journal of individual Psychology*, 67, 136-146.

Snir, R. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. *Applied Psychology*, 57(1), 109-127.

Spector , P. E. (1994). Using self-report questionnaires in OB research: A comment on the use of a controversial method. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 385–392.

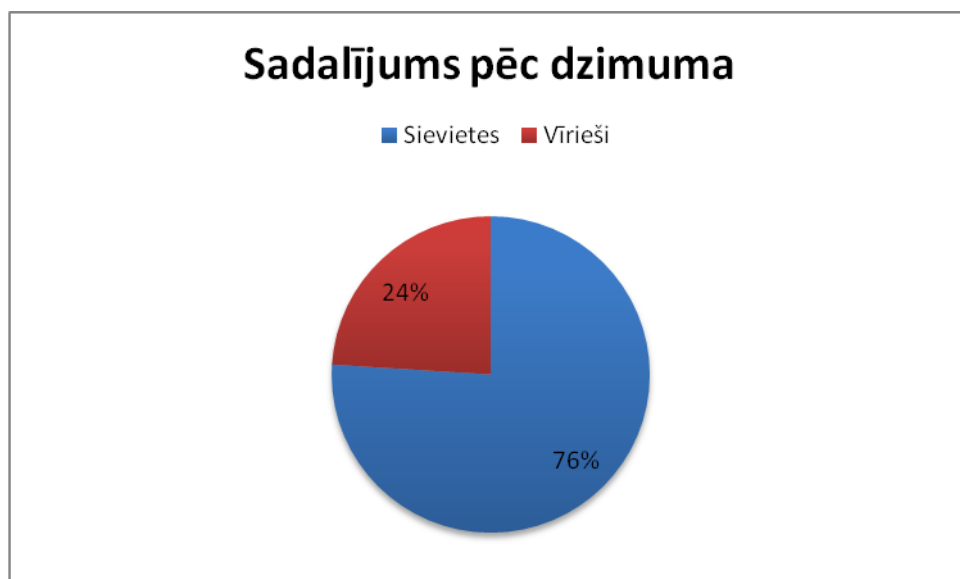
Spence, J., Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58 (1), 160 – 178.

Sprankle, J. K., & Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. New York: Walker.

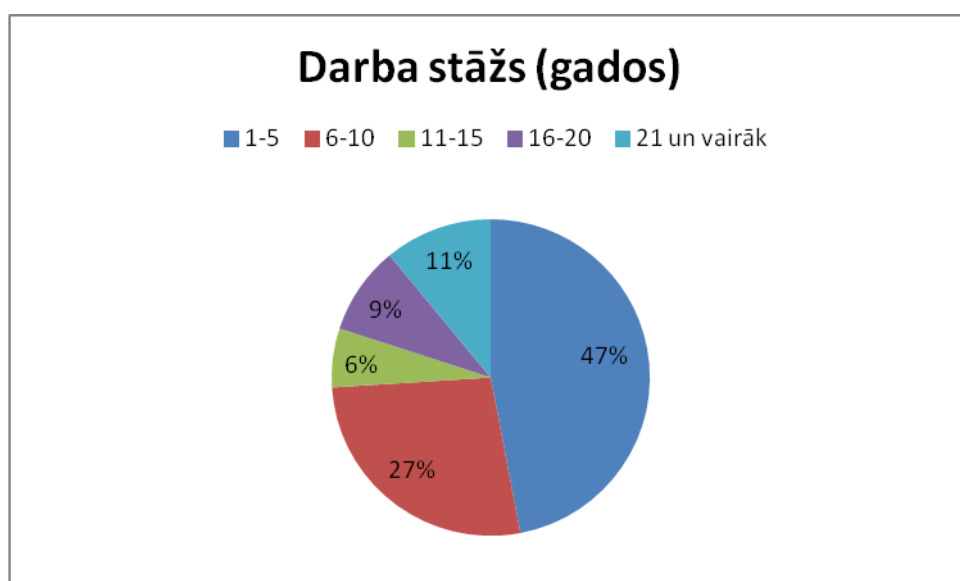
Tett , R. P., Jackson , D. N., & Rothstein , M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703–742.

Tērauda, S. (2007). Darbaholisma saistība ar apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar zemu un augstu kvalifikāciju. *Maģistra darbs*. (Nepublicēts materiāls).

Grupas raksturojums



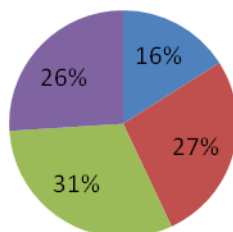
1.attēls – respondentu sadalījums pēc dzimuma



2.attēls – respondentu sadalījums darba stāža (gados) vienā uzņēmumā

Uzņēmuma lielums pēc darbinieku skaita

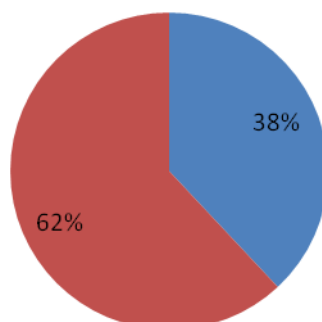
- Mikro uzņēmums (1-10)
- Mazs uzņēmums (11-49)
- Vidējs uzņēmums (50-249)
- Liels uzņēmums (250 un vairāk)



3.attēls – respondentu sadalījums pēc uzņēmuma lieluma

Uzņēmuma veids

- Valsts uzņēmums
- Privātais uzņēmums



4.attēls – respondentu sadalījums pēc uzņēmuma veida