

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE**  
PEDAGOĢIJAS UN PSIHOLOĢIJAS FAKULTĀTE  
**Psiholoģijas nodaļa**

Psiholoģijas maģistra studiju programmas  
studente **Sandra Tērauda,**  
stud. apl. Nr. Skol 040415

Maģistra darbs

**Darbaholisma saistība ar apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar zemu un  
augstu kvalifikāciju**

Darba vadītājs:  
Dr.psych.,prof.ViestursReņģe

Rīga, 2007

## SATURS

Rezumējums.....	3
(Abstract).....	5
Darbaholisms.....	6
Darbaholisma jēdziens .....	6
Darbaholisma galvenie tipi .....	7
Demogrāfisko rādītāju ietekme uz darbaholismu.....	10
Darbaholisma sekas.....	12
Apmierinātība ar darbu.....	14
Apmierinātības ar darbu jēdziens .....	14
Apmierinātību ar darbu veicinošie faktori.....	14
Darbaholisma saistība ar apmierinātību ar darbu.....	15
Metode.....	17
Pētījuma dalībnieki.....	17
Instrumentārijs.....	18
Procedūra.....	19
Rezultāti.....	19
Iztirzājums.....	29
Izmantotās literatūras saraksts.....	33

## Rezumējums

Darba mērķis bija noskaidrot apmierinātības ar darbu saistību ar darbaholismu darbiniekiem ar augstu kvalifikāciju un darbiniekiem ar zemu kvalifikāciju.

Darbs par darbaholismu un apmierinātību ar darbu balstīts uz sekojošu autoru P. Spektora (Spector), E.A.Loka (Locke), Robinsona (Robinson), Burkes (Burke) u.c. darbiem. Pamatojoties uz literatūru, tika izvirzīti 6 pētījuma jautājumi.

Darbaholisma pētīšanai tika izmantota Darbaholisma baterija (WorkBAT; Spence & Robbins, 1992) un apmierinātības ar darbu pētīšanai - Apmierinātības ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey – JSS, Spector, 1994), kuru Latvijā adaptējis I.Burvis.

Pētījumā piedalījās 50 respondenti ar zemu kvalifikāciju, vecumā no 20 līdz 69 gadiem un 50 respondenti ar augstu kvalifikāciju, vecumā no 20 līdz 69 gadiem. Pētījumā piedalījās 84% sieviešu ar augstu kvalifikāciju un 60% ar zemu kvalifikāciju, kā arī 40% zemu kvalificētu un 16% augsti kvalificētu vīriešu.

Pētījuma gaitā tika atklāts, ka 1) korelācija starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu ir nozīmīga starp darba labpatiku un samaksu, darba vadīšanu, papildatlīdzību, darba specifiku, komunikāciju, kopējo apmierinājumu; starp prieku, kas gūts strādājot, darba kārtību un darba biedriem, kā arī starp iesaistīšanos darbā, papildatlīdzību un kopējo apmierinājumu; 2) pastāv saistība starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu kvalifikāciju darba labpatikas un samaksas, darba labpatikas un darba specifiku, darba labpatikas un kopējā apmierinājuma, kā arī starp impulsa un darba biedru skalām; 3) pastāv saistība starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar zemu kvalifikāciju starp darba labpatiku un darba specifiku, darba labpatiku un kopējo apmierinājumu, starp impulsa un paaugstinājumu amatā, kā arī starp iesaistīšanos darbā un papildatlīdzību; 4) atšķirības starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu saistībām darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju ir būtiskas tikai starp impulsa un paaugstinājuma amatā korelāciju koeficientiem; 5) atšķirība starp apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju ir būtiskas samaksas skalā, darba vadīšanas skalā, papildatlīdzības skalā, darba kārtības skalā, darba biedru skalā, darba specifiku skalā un kopējā apmierinājuma skalā; 6) atšķirības starp darbaholismu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju pastāv darba labpatikas skalā.

*Atslēgas vārdi:* Darbaholisms, apmierinātība ar darbu, kvalifikācija

### (Abstract)

This paper is about correlation in-between workaholism and job satisfaction and is based on the following authors' works: P. Spektora (Spector, P), E.A.Loka (Locke, E.A.), Robinsona (Robinson, B.Y.), Burkes (Burke, R.). Six research questions were elected based on these literature basis.

*Work battery* (Work BAT, Spence & Robbins, 1992) was used for workaholism research and for job satisfaction – *Job Satisfaction survey* (JSS, Spector, 1994), which was adapted in Latvia by I.Burvis.

50 respondents took part in this research with low job qualification, in age range 20 to 69 and 50 respondents with high job qualification, in the age range 20 – 69. In this research there were involved 84% women with high job qualification and 60% with low job qualification, as well as 40% men with low job qualification and 16% with high job qualification.

There were discovered several things during this research: 1) the correlation is significant in – between job enjoyment and payment, job enjoyment and work management, job enjoyment and extra pay, job enjoyment and job specification, job enjoyment and communication as well as job enjoyment and total contentment; 2) there exist connection in-between workaholism and satisfaction with work employees with high job qualification in between scales of job enjoyment and pay, job enjoyment and job specification, job enjoyment and total contentment as well as in between scales of impulse and coworkers; 3) there exist correlation in between workaholism and job satisfaction employees with low in between pleasure to work and job specification, job enjoyment and total contentment, in between impulse and promotion as well as in between availability of work and extra pay; 4) the difference between connection of job satisfaction and workaholism to employees with high and low job qualification is significant only in-between coefficient of correlation of impulse and promotion; 5) the difference in between job satisfaction employees with high and low job qualification is significant in pay scale, work management scale, extra pay scale, working regulations scale, coworkers scale and total contentment scale; and 6) there exist the difference in between workaholism employees with high and low job qualification in job enjoyment scale.

Key words: Workaholism, job satisfaction, job qualification.

## Darbaholisms

### *Darbaholisma jēdziens*

Neskatoties uz darbaholisma pieminēšanu ikdienas sarunās, kā arī masu saziņas līdzekļos, organizāciju psiholoģijā šī joma joprojām nav pietiekoši pētīta. Lai gan jēdziens ir plaši izplatīts, vienotība pētnieku vidū sniedzas tikai līdz atziņai par darbaholismu kā spēcīgu nodošanos darbam (Spence, & Robbins, 1992). Taču zinātnieku domas dalās par izvērstākām darbaholisma definīcijām, kā arī šī fenomena cēloņiem un sekām.

Darbs kā tāds vairākumā pētījumu atzīts par vēlamu un pat pasargājošu no veselības problēmām. Kā norāda Fromms – darbs cilvēkam nav tikai fizioloģiska nepieciešamība, bet tas rada arī dziļu psiholoģisku apmierinājumu. Darbs attīsta indivīda spējas un veido to par sociālu un neatkarīgu būtni. Iztirzājot psiholoģisko apmierinājumu, Fromms gan norāda, ka tas novērojams tad, ja darbs prasa radošumu – to cilvēku darbam, kas strādā fiziski smagi, proti, pārdod tikai savu enerģiju, nav tik dziļas psiholoģiskas vērtības (Fromm, 1998).

Tomēr pirmā darbaholisma definīcija 1971.gadā akcentēja tieši pretēju efektu fizioloģiskai un psiholoģiskai apmierinātībai. Tātad darbaholiķis ir persona, kuras vajadzība pēc darba kļuvusi tik izteikta, ka veido jūtamu traucējumu fiziskajai veselībai, personiskajai laimei un starppersonu attiecībām (Oates, 1971). Spensas un Robinsas definīcijā darbaholiķis izklausās mazāk negatīvs – šāds indivīds ir spēcīgi nodevies darbam, jūt vajadzību strādāt iekšējā spiediena rezultātā un vienlaikus izjūt maz gandarījuma darbā. Jāpiebilst, ka Spensas un Robinsas definīcija uzskatāma par pirmo akadēmiski un pētnieciski nozīmīgo, un šo autoru metode fenomena izpētei raksturojama kā pirmā pietiekami detalizēti aprakstītā un pamatotā metode. Uz to arī balstās daļa no šī darba empīriskās sadaļas.

Viedokļi par to, cik darbaholisms ir ieteicams un kultivējams, atšķiras. Sākotnējā termina „darbaholisms” rašanās 20. gs. sešdesmito gadu beigās ir cieši saistīta ar jēdzienu „alkoholisms”. Definējot darbaholismu šādā griezumā, nolūks bija akcentēt visu to negatīvo, ko rada atkarība (McMillan, Brady, O’Driscoll & Marsh, 2002). Tādējādi vadoties pēc Outsa definīcijas, kas radīta pirms vairāk nekā 30 gadiem, jēdziena konotācija ir negatīva. Outsu papildina arī citi pētnieki. Killingers definē darbaholiķi kā personu, kura pakāpeniski kļūst emocionāli sakropļota un nododas uzmācīgai vēlmei saņemt atzinību un veiksmi (Killinger, 1991). Tāpat trūkst vienota viedokļa par darbaholisma sekām organizācijas kontekstā – vai šāds darbinieks ir izdevīgs tikai īstermiņā, vai arī ilgtermiņā. Diskutēts tiek arī

par darbholisma saistību ar personiskās labklājības indikatoriem, piemēram, psiholoģiskā un fiziskā veselība, pašvērtējums. Skaidri secinājumi nav veikti arī darba produktivitātes jautājumā. Vairāki pētījumi liecina, ka darbholisms samazina produktivitāti, jo šāds darbinieks nepārtraukti koncentrējas un detaļām, nevis kopējo paveicamo darbu. Tāpat darbholiķiem konstatēta veicamā darba sarežģīšana, krīžu simulēšana, kas kopējai produktivitātei var kaitēt (Burke, 2000b).

Turpinot Outsas aizsākto „darbholiķis – alkoholiķis” asociāciju, var norādīt uz darbholisma fizioloģisko pusi. Nereti grūts darbs noved pie tāda organisma stāvokļa, kas raksturojams ar augstu kateholamīnu (adrenalīna un noradrenalīna) un endorfīnu līmeni asinīs. Tā kā šāds organisma stāvoklis mēdz būt patīkams, ir viegli izskaidrot, kāpēc cilvēks varētu būt ieinteresēts to piedzīvot atkārtoti – rodas vispārēja kontroles sajūta un nevēlamu domu parādīšanās tiek samazināta līdz minimumam. Asinīs paaugstinās adrenalīna līmenis, jo sevišķi, ja darbā sastopamas stresa situācijas. To rezultātā rodas enerģijas uzplūdums, kas var izraisīt atkarību no darba un atkarību no krīzes situācijām (Robinson, 2000b).

Tomēr darbā pavadītais laiks nav uzskatāms par viennozīmīgu darbholisma kritēriju. Daži autori nostrādāto stundu skaitu uzskata par izšķirošu definējošu raksturojumu, par darbholiķi definējot darbinieku, kas strādā vismaz 50 stundas nedēļā (Mosier, 1983, kā minēts Spence & Robbins, 1992), kamēr padziļināti kvalitatīvie pētījumi uzrāda, ka darbholiķi cenšas pavadīt vairāk laika mājās (Machlowitz, 1980, kā minēts Morrow, 1981). Kā atslēgvārdu Mačlovica akcentē attieksmi pret darbu, nevis nostrādāto stundu skaitu (Machlowitz, 1980)

Tajā pat laikā vairāki autori, piemēram, Mačlovica, vēlākos pētījumos norādījuši uz darbholisma pozitīvajām pusēm – radošumu un apmierinājumu, ko sniedz darbs (Spence & Robbins, 1992). Mačlovicas redzējumā darbholiķi ir intensīvi, enerģētiski, konkurences un sacensību gara vadīti indivīdi, lai arī tos moka nopietnas pašnovērtējuma problēmas. Mačlovicas pētījumos gūts apstiprinājums darbholisma pozitīvajām iezīmēm arī vērtējot no organizācijas pozīcijām – 100 darbholiķu aptaujā pētniece secinājusi, ka šie indivīdi ir apmierināti un darbā produktīvi (Burke, 1999).

### ***Darbholisma galvenie tipi***

Pētnieku domas dalās arī par darbholisma komponentiem, par darbholiķu uzvedības iezīmēm, kā arī par darbholisma cēloņiem un sekām. Pētījumu secinājumi nereti ir savstarpēji konfliktējoši un, tā kā vienlaikus gan pozitīvas, gan negatīvas sekas darbholisms nevar ietvert, tad pētnieki piedāvā dažādus darbholiķu uzvedības

tipus. Katram no šiem tipiem ir savi cēloņi un savas sekas, kas ietekmē indivīda veselību, attiecības darbā un ģimenē (Burke & Matthiesen, 2004).

Viena no pirmajām metodēm šī jautājuma izpētei parādījās jau 1971.gadā, kad Outss identificēja piecus darbaholisma tipus: nelokāms darbaholiķis, jaunpievērsta darbaholiķis, situācijas darbaholiķis, pseido darbaholiķis un indivīds, kurš izvairās, izliekoties par darbaholiķi (Oates, 1971, kā minēts Burke, 2000b).

Notons (Naughton, 1987; kā minēts Burke, 2000b), savukārt, ir izstrādājis četru tipu sistēmu. Tā balstās uz divām dimensijām – nodošanas karjerai un obsesīvi-kompulsīvo. Pēc Notona klasifikācijas, darbaholiķi (spēcīga nodošanās darbam un zema obsesīvi – kompulsīvā dimensija) labi veic izaicinošus uzdevumus, ir ļoti apmierināti ar darbu un nelabprāt iesaistās ārpusdarba aktivitātēs. Kompulsīviem darbaholiķiem, turpretī, raksturīga spēcīga nodošanās darbam un augsta obsesīvi – kompulsīvā dimensija; viņi ir potenciāli vāji darbinieki, kam trūkst pacietības un darba paradumi ir ritualizēti. Trešajam tipam – nedarbaholiķiem – raksturīga zema nodošanās darbam un zema obsesīvi – kompulsīvā dimensija. Nedarbaholiķi pavada vairāk laika ārpusdarba aktivitātēs. Visbeidzot – kompulsīvajiem nedarbaholiķiem raksturīga zema nodošanās darbam un augsta obsesīvi – kompulsīvā dimensija; šiem indivīdiem ir nepārvarama tieksme pavadīt laiku aktivitātēs, kas nesaistās ar darbu.

Izmantotas tiek arī Skota un kolēģu (Scott, K.S., Moore, K.S. and Miceli, M.P., 1997) izstrādātās darbaholiķu uzvedības iezīmes. Šeit izdalāmi trīs tipi: kompulsīvi atkarīgais, perfekcionists un uz sasniegumiem orientētais. Kā norāda autori, kompulsīvi – atkarīgais darbaholiķis ir pozitīvi saistīts ar trauksmes, stresa līmeņiem, fiziskām un fizioloģiskām problēmām un negatīvi saistīts ar darba produktivitāti un apmierinātību ar darbu un dzīvi kopumā. Darbaholiķis – perfekcionists ir pozitīvi saistīts ar stresa līmeni, fiziskām un psiholoģiskām problēmām, cietsirdīgām savstarpējām attiecībām, zemu apmierinātību ar darbu un zemu produktivitāti, ar darba kavējumiem, kā arī brīvprātīgu aiziešanu no darba. Visbeidzot, uz sasniegumiem orientētais tips ietver pozitīvu saikni ar fizisko un fizioloģisku veselību, apmierinātību ar darbu un dzīvi, darba produktivitāti, zemu vēlmi aiziet no darba un pro-sociālu uzvedību.

Iespējams, tieši ar šo tipoloģiju atšķirīgumu pamatojami dažādie un pat savstarpēji pretrunīgie līdzšinējie darbaholisma pētījumi. Taču par izplatītāko no tipoloģijām kļuvusi 1992.gadā izstrādātā Spensas un Robinsas Darbaholisma baterija (*Workaholism Battery*) (McMillan, et al. 2002). Tā balstās uz darbaholisma triādi, kuras pamatā ir trīs komponenti:

- 1) iesaistīšanās darbā (*work involvement* jeb *WI*),
- 2) spēcīga tieksme strādāt = impulss (*driveness* jeb *D*)
- 3) prieks, kas gūts strādājot = darba labpatika (*work enjoyment* jeb *WE*).

Pētījumā, kurā bija iesaistīts 291 sociālais darbinieks, autores šos komponentus ietvēra

apgalvojumu veidā, kuri jānovērtē Likerta tipa skalā, sākot no „1 – pilnībā piekrītu” līdz „5 – pilnībā nepiekrītu”. Piemēram, *WI* apzīmē izteikums „Ja man brīvdienās nav darāma nekā produktīva, es kļūstu nemierīgs un man ir garlaicīgi.” Tāpat ar *D* – „Bieži jūtu, ka manī iekšā ir kaut kas, kas virza mani strādāt” un *WE* – „Dažkārt, kad strādāju pie kāda projekta, man pilnībā zūd laika izjūta”.

Kā norāda autores, iepriekšminētie trīs komponenti nav savstarpēji atkarīgi un tie visi nav priekšnoteikumi, lai indivīdu klasificētu kā darbaholiķi. Šī iemesla dēļ Spensa un Robinsa nākušas klajā ar papildus terminu – darba entuziasts. Šāds indivīds, līdzīgi kā darbaholiķis, ir atpazīstams pēc spēcīgas nodošanās darbam, taču atšķiras ar to, ka neizjūt iekšēju vajadzību strādāt un vienlaikus – izjūt prieku par darbu. Tātad šīs triādes ietvaros darbaholiķi uzrāda augstu rezultātu pirmajā un otrajā no minētajiem komponentiem, taču darbā gūtā prieka rādītāji ir zemi. Autores piedāvā arī trešo tipu – entuziastisko darbaholiķi, kas uzrāda augstus rezultātus visos trīs komponentos (Spence & Robbins, 1992).

Lai gan Spensas un Robinsas izstrādātā metodika pētnieku aprindās ir labi novērtēta, Darbaholisma baterija saskārusies arī ar kritiku. Makmilana (McMillan et al., 2002) un kolēģu veiktie pētījumi – gan klastera (*cluster*), gan faktoriālie (*factor analysis*) – norāda uz atšķirīgiem sasniegtajiem rezultātiem un tādējādi rada jautājumu par Darbaholisma baterijas struktūras skaidrību. Kā norāda Makmilans un kolēģi, 320 darbinieku pētījumā konstatēta tikai *D* un *WE* klātbūtne; *WI* netika novērots. Kritiska attieksme ir pret šādiem Darbaholisma baterijas aspektiem:

- 1) metode pārbaudīta tikai šaurā, savā ziņā prestižā (augstāko izglītību saņēmušu) dalībnieku izlasē;
- 2) metodes strukturālās pamatotības izpēte nerada pārliecību, ka Spensas un Robinsas 25 apgalvojumi, kā paredzēts, ir attiecināmi uz trim komponentiem – *WI*, *D* un *WE*;
- 3) autores lietojušas piecas jaunievietas mērvienības, līdz ar to nav pieejami konverģenti dati par pētījumā lietotajām skalām;
- 4) dažādos uz Darbaholisma bateriju balstītos pētījumos iegūti atšķirīgi dati, kas mazina tās pamatotību;

5) nav zināms, kāds ir respondentu kvantitatīvi nostrādāto stundu skaits.

Analīzes rezultātā tiek secināts, ka Darbaholisma baterija ir pielietojama, taču vienlaikus autori iesaka to pilnveidot, izsvītrojot *WI* komponentu, kā arī noīsinot *D* un *WE* darbaholisma komponentus.

Spensas un Robinsas metode tikusi kritizēta arī vēl kādā aspektā – izvērtējot to no potenciālu kultūras aizspriedumu viedokļa. Šī metode ir izstrādāta ASV un tādēļ Darbaholisma bateriju pielietojot kā universālu darbaholisma pētīšanas līdzekli, iespējama noteiktas, proti, amerikāņu, kultūras neobjektivitāte. Japāņu pētnieki Kanai un Vakabajaši (Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. 1996, kā minēts Taris, W.T., Schaufeli, W.B., Verhoeven, L.C., 2005) secinājuši – strādājot ar japāņu darbiniekiem, Darbaholisma baterija ir atkārtoti jāpārskata japāņiem unikālo darbaholisma uzvedības veidu dēļ, kā arī tādēļ, ka japāņu organizācijas atšķiras no amerikāņu organizācijām.

### ***Demogrāfisko rādītāju ietekme uz darbaholismu***

Vecums, dzimums, izglītības līmenis, profesija, ienākumi, un ģimenes stāvoklis ir faktori, kas ietekmē darbaholismu.

Pētījumos, kuru fokuss ir apmierinātība ar darbu, ir konstatēts – jo vecāks ir darbinieks, jo lielāka varbūtība, ka viņš ir apmierināts ar savu darbu. Šis aspekts tuvāk tiek apskatīts 2.nodaļas 2.1 apakšnodaļā. Tajā pat laikā vecuma saistība ar darbaholismu ir izteikti maz pētīta joma, par kuru nav iespējams veikt secinājumus, līdz šis jautājums tiks dziļāk analizēts (Burke, 2000b).

Izvērtējot atšķirības darbaholisma intensitātē starp dzimumiem, tiek pieņemts, ka vairākums darbaholiķu ir vīrieši (Burke, 2000a). Sieviešu un vīriešu izlasu salīdzinošo pētījumu nav daudz un, kā norāda Burke, tie būtu nepieciešami, lai precīzāk izzinātu darbaholisma prevalenci vienam vai otram dzimumam, kā arī to veicinošos apstākļus un sekas. Līdzšinējā izpēte norāda uz pāris atšķirībām dzimumu ziņā (Burke, 1999). Caurmērā vīrieši ir vairāk iesaistīti sociālajā dzīvē, kas norisinās darbavietā, ja salīdzina ar socializēšanos ģimenē. Atsevišķās profesijās sievietēm ir tikpat liela tendence izrādīt darbaholismu kā vīriešiem. Turklāt noteiktās profesijās darbaholisms sieviešu izlasē novērots izteiktāk, nekā vīriešiem. Hohšilda arī akcentē – līdz ar to, ka uz sievietes pleciem vēl arvien ir lielākā daļa mājāsaimniecības pienākumu, darbaholisms tām varētu būt smagāka nasta (Hochschild, 1989; 1997, kā minēts Burke 2000b). Burke uzsver, ka nereti novērojama maskulīnās kultūras prevalence pat organizāciju līmenī, norādot, ka nereti vīrieši rada organizācijas

vīriešiem, un sievietei, kas vēlas šādam uzņēmumam piederēt, ir jāakceptē nereti vīriešu piekoptais darbholisms.

Analizējot darba un ģimenes dzīves savstarpējo konkurenci, Hodsons (Hodson, 2004) secinājis, ka darbholisma kontekstā strādājošie nav viena homogēna grupa. Lielāka tendence uz darbholismu ir kvalificētākiem darbiniekiem, jo šie strādājošie saņem gan lielāku materiālo, gan sociālo atalgojumu par paveikto. Tādējādi kvalificētākie nereti sajūt lielāku iekšējo spiedienu strādāt (kā Spensa un Robinsa definējušas – *driveness*), un lielākā mērā ir pakļauti darbholismam. Tomēr šeit jāmin arī Mačlovicas secinājums – lai gan darbholiķi pārsvarā sastopami augstākos vadības līmeņos un starp labāk izglītotiem darbiniekiem, profesijai nav nozīmes – cilvēki, kas daudz strādā, sastopami jebkurā nodarbošanās veidā (Machlowitz, 1980, kā minēts Morrow, 1981)..

Nereti darbholisma cēloņos tiek saskatītas personības problēmas, tādas kā pārlicības trūkums par sevi, bailes kļūdīties un cīņa ar neatrisinātiem iekšējiem konfliktiem. Taču nav skaidrības par ģimenes stāvokļa lomu šajā jautājumā, lai gan uz to, ka laulība un bērni nav šķērslis iegrimšanai darbholismā, norāda vairāki autori. Robinsons akcentē ierastu scenāriju, kurā darbholiķa dzīvesbiedrs un bērni laika gaitā kļūst par darbholiķa ego papildinājumu. Šāda situācija nenovēršami ved uz konfliktu. ASV institūcija *Academy of Matrimonial Lawyers* norāda uz pārāk lielu aizraušanos ar darbu kā vienu no četriem izplatītākajiem laulības šķiršanas iemesliem (Robinson, 2000b).

Izvērtējot organizācijas kopējās vērtības, vairāki autori nonākuši pie secinājumiem, ka arī organizācijas līmenī var runāt par lielāku vai mazāku tendenci uz darbholismu (Fassel, 1990; Schaef and Fassel, 1988; kā minēts Burke & Matthiesen, 2004). Par darbholismu uzņēmuma līmenī var runāt, ja tajā ir skaitliski daudz darbholiķu un pārņemtība ar darbu tiek akceptēta un piekopta augstākās vadības līmeņos.

Līdzīgi kā ar organizācijām, par vispārēju tendenci uz darbholismu var runāt arī rases vai noteiktas kultūras kontekstā. Robinsons (Robinson, 2000b) uzsver Austrumu tautās izplatīto darba tikumu, kas robežojas ar darbholismu. Japāņu valodā, piemēram, tiek lietots termins *karoshi*, ar ko apzīmē tādu situāciju, kurā darbinieks mirst aiz pārlietu lielas pārstrādāšanās. Japānā 60 – 70 stundu darba nedēļa nav nekas neparasts un ik gadus ap 10 000 cilvēku piedzīvo *karoshi* savās darba vietās. Par īpašu riska grupu tiek atzīti cilvēki vecumā no 40 – 50 gadiem.

Tajā pat laikā nav veikti detalizēti pētījumi par to, kāda ir darbaholisma saistība ar rases vai kultūras atšķirībām.

### ***Darbaholisma sekas***

Izvērtējot darbaholiķu ieguldījumu organizācijā, izplatīts ir uzskats, ka īstermiņā šāds uzņēmums ir ieguvējs. No organizācijas perspektīvas skatoties, ja darbaholiķis ilgstoši ir kolektīva sastāvdaļa, parādās negatīvas iezīmes – hroniskas pārstrādāšanās dēļ pasliktinās darba kvalitāte, kā arī kolektīva gaisotne var kļūt darbaholiķim naidīga.

Hrestomātiskajā Spensas un Robinsas (Spence & Robbins, 1992) pētījumā konstatētas divu veidu galvenās sekas, ko rada darbaholisms. Pirmkārt, darbaholiķi vairāk sūdzas par fiziskiem traucējumiem un veselības problēmām nekā citi. Mačlovica gan oponē šajā jautājumā, akcentējot, ka galvenokārt ietekmi uz veselību atstāj nevis darbā pavadītais stundu skaits, bet gan attieksme, ar kādu pienākumi tiek veikti. Tā kā darbaholiķiem darbs patīk, tad tam nevajadzētu negatīvi ietekmēt veselību (Machlowitz, 1978, kā minēts McMillan et al., 2002).

Otrais Spensas un Robinsas secinājums – darbaholiķu produktivitāte, iespējams, ir mazāka nekā darba entuziastu veikums (Spence & Robbins, 1992). Līdzīgi atzinumi sastopami arī citos pētījumos. Notons, Outss un Porters raksturojuši darbaholiķus kā nelaimīgas un obsesīvas personības, kuru padarītais darbā vērtējams pat kā slikts un kuri sagādā problēmas kolēģiem (Naughton, 1987; Oates, 1971; Porter, 1996, kā minēts Burke, 2000b).

Vairāki pētījumi veltīti darbaholiķu starppersonu attiecībām – stereotipu par to, ka obsesīvi strādājošo ģimenēm nākas ciest, atbalsta vairākums autoru. 1979.gadā veiktā pētījumā, kas analizēja darbaholiķus – administratorus, secināts, ka šo darbinieku dzīvesbiedrenes izjūt mazāku apmierinājumu laulības dzīvē, draugu viņām nav daudz un ar tiem viņas tiekas reti. Tāpat lielāks procents šo sieviešu smēķē un sūdzas par depresiju, uztraukumu, spriedzi, vainas apziņu, izolāciju un vērtības apziņas trūkumu (Machlowitz, 1978, kā minēts McMillan et al., 2002).. Negatīvas sekas novērotas arī darbaholiķu bērnos – sūdzības par emocionālu un fizisku pamestību, vientulību, mīlestības trūkumu. Tā rezultātā šie bērni var attīstīt paaugstinātu cinisma pakāpi, kas var traucēt attiecību veidošanā nākotnē (Robinson, 2000b).

Paradoksālā kārtā negatīvās sekas lielākoties izjūt tieši darbaholiķu dzīvesbiedri un ģimenes locekļi. Tā kā darbaholiķis gūst apmierinājumu no uzmācīgas strādāšanas, šim apmierinājumam viņi ir gatavi ziedot savas attiecības ar

ģimeni un draugiem. Makmilans un citi pētnieki norāda uz tipisku darbaholiķa uztveri – pirmkārt, darbs sevī iemieso dziļāku jēgu nekā attiecības; otrkārt, cilvēka rīcībā ir ierobežoti uzmanības resursi, tādējādi nebūtu loģiski savu uzmanību veltīt attiecībām ar citiem, jo tas apdraud darba dzīvi (McMillan et al., 2004).

Makmilans gan arī norāda – vienlaikus ar pētījumos izvirzītajām hipotēzēm par darbaholisma negatīvo ietekmi uz starppersonu attiecībām, empīriskie dati nav pārlicinoši. Piemēram, Robinsons un Pousts (Robinson & Post, 1997, kā minēts McMillan, et al., 2004), kuri norāda uz darbaholisma kaitīgo ietekmi uz ģimenes dzīvi, vienlaikus pamato savus apgalvojumus ar biedrības *Workaholics Anonymous* (Anonīmie darbaholiķi) biedru (cilvēku, kas jau paši atzinuši, ka darbaholisms viņiem sagādā problēmas) atziņām.

Papildus problemātisks aspekts tēmas izpētē ir darbaholiķu pašu iespējamais savas problēmas noliegums. Šī tendence vieno darbaholiķus ar alkoholiķiem un narkomāniem (Robinson, 2000b). Tādējādi objektīvākai kopainai izpētē ir jāiesaista darbaholiķu dzīvesbiedri.

Izvērtējot uzmācīgas strādāšanas ietekmi uz dzīvesbiedru un bērniem, jāmin Robinsona secinātais – neskaitot augstāku kardiovaskulāro saslimšanu risku bērniem, problēmas ir novērotas arī garīgās veselības jomā. Viens no piemēriem – ģimenes psihologi norāda uz darbaholiķu bērniem kā pārlicieku agri pieaugušiem. Tā kā šādās ģimenēs parasti paaudžu robežas nav stingri iezīmētas, bērni nereti kļūst par vecākiem paši saviem vecākiem – viņi ir gatavi ziedot savu laiku, vajadzību pēc uzmanības un rūpēm, lai sagādātu komfortu saviem vecākiem – darbaholiķiem (Robinson, 2000b).

Atšķirībā no alkoholiķu dzīvesbiedriem, darbaholiķu partneri parasti cenšas mainīt dzīvesdrauga uzvedību un panākt lielāku ieguldījumu ģimenes attiecībās. Taču fiziska laika pavadīšana kopā ar ģimeni var palikt arī pilnīgi bez nekāda efekta, jo emocionāli darbaholiķa prātu aizņem darbs (Robinson, 2000b).

Ģimene, kā norādīts, cieš ne tikai no fiziskas pamestības sajūtas, bet arī no emocionālas pamestības, galvenokārt tādēļ, ka darbaholiķim ir bail no intimitātes attiecībās, jo tā ir nopietns konkurents darba dzīvei. Vairāki autori norāda uz intimitātes trūkuma rezultātiem –attiecību pārtraukšanu, laulības šķiršanu, novārtā atstātu draudzību, kā arī seksuālo dzīvi. Engstroms un Juro akcentē arī „nedzirdību” attiecībā uz citu cilvēku jūtām (Engstrom & Juroe, 1979, kā minēts McMillan, et al., 2004). Tomēr citi pētījumi norāda arī uz pretēju viedokli. Makmilana un kolēģu

(McMillan, et al., 2004) veiktā analīze apstiprina, ka arī darbaholiķu attiecībās pastāv tādas intīmas izpausmes kā skūpstīšanās, kopīga smiešanās vai ķildošānās.

## **Apmierinātība ar darbu**

### ***Apmierinātības ar darbu jēdziens***

Apmierinātība ar darbu pēdējā laikā Latvijā ir kļuvusi ļoti populāra pētīšanas tēma, jo īpaši organizāciju ietvaros. Darba autore uzskata, ka tas ir saistīts ar to, ka cilvēks darbā pavada lielu sava mūža daļu. Kā arī tas varētu būt saistīts ar vēlmi noskaidrot, kādā mērā darbinieki ir apmierināti ar savu darbu konkrētajā organizācijā, un vēlmi radīt tādus darba apstākļus, lai darbinieki būtu pēc iespējas apmierinātāki, tādejādi uzlabojot savu darbu un organizācijas darbu kopumā.

Mūsdienu darba tirgus ir raksturojams ar pieaugošu darba ņēmēju prasīgumu – darbinieki ir gatavi ar organizāciju diskutēt par dažādiem darba aspektiem. Ieinteresēta ir arī otra puse – darba devējs – jo uzlaboti darba apstākļi var kāpināt strādājošo efektivitāti. Pētījumos tiek norādīts uz Prujta (Pruijt, 2000, kā minēts Pāvuls, 2004) konstatēto saistību starp izmaiņām darba dzīves kvalitātē un neapmierinātību ar kādu no darba aspektiem. Līdz ar to – ja darbinieka gaidas pret veicamo darbu vai organizāciju netiek piepildītas, tas var tālāk novest pie neapmierinātības, stresa vai domām par darba mainīšanu.

Loks (Locke, 1976, kā minēts Brief & Weiss, 2002) apmierinātību ar darbu definējis kā patīkamu vai pozitīvu emocionālu stāvokli, kas rodas, ja indivīda darbs vai pieredze tiek novērtēti. To var arī raksturot kā indivīda kognitīvu un afektīvu attieksmi pret uzņēmumā notiekošo. Kognitīvā apmierinātība tiek balstīta uz neemocionāliem apstākļiem, kā arī iespēju un panākumu vērtējumiem. Tie ir darba vides apstākļi un darba saturs, kas novērtēti, abstrahējoties no emocionālā faktora. Savukārt, afektīva apmierinātība ar darbu tiek balstīta uz indivīda kopējo emocionālo darba situācijas novērtējumu.

Virksne pētījumu ir veikti, lai noskaidrotu, vai apmierinātība ar darbu ir neatkarīgs fenomens, ko ietekmē konkrēta situācija, vai arī tā ir vismaz daļēji ģenētiski noteikta. Saikni starp pozitīvo afektivitāti un apmierinātību ar darbu konstatējuši vairāki pētnieki (Arvey, Bouchard, Segal & Abraham, 1989).

### ***Apmierinātību ar darbu veicinošie faktori***

Izvērtējot kritērijus, kas veido apmierinātību ar darbu, var runāt par individuālajiem jeb personības un vides jeb organizācijas faktoriem. Ar personības faktoriem saprot darbinieka individuālās spējas, piemēram, personības iezīmes,

vecumu, dzimumu, kultūras atšķirības, personas un darba saskanīgumu. Savukārt, organizācijas faktori ir saistīti ar kompānijas darba sfēru un darba nosacījumiem, piemēram, darba izpilde, darba kavēšana vai lomu skaidrība. Organizāciju psiholoģijas kontekstā par tradicionāliem apmierinātības veidotājiem uzskatāmi darba samaksa un materiālā stimulēšana, darba saturs un apstākļi, darba organizācija, vadības stils un sociāli psiholoģiskais klimats kolektīvā (Spector, 2000, kā minēts Pāvuls, 2004).

Pols Spektors (Spector, 2000, kā minēts Pāvuls, 2004), veicot ieskatu tādos demogrāfiskajos mainīgajos kā vecums un dzimums, kā arī kultūras un etniskās atšķirības, secinājis, ka gados vecāki darbinieki ir apmierinātāki ar darbu. Tas, iespējams, skaidrojams ar to, ka viņi ir vairāk nostabilizējušies – ieņem augstākus amatus un vairāk pelna. Uz atalgojuma līmeni norāda arī Hodsons, kas savā pētījumā analizē Hohšildas (Hochschild, 1997, kā minēts Hodson, 2004) argumentu – sociālajai dzīvei darba vietā piemīt pozitīvs pievilksanas spēks un tā sniedz piepildījuma un jēgas sajūtu indivīda dzīvei. To, ka socializēšanās darbavietā ir nopietns konkurents ģimenes dzīvei, secina arī pats Hodsons, turklāt vēl papildinot šo tēzi ar secinājumu – labāk atalgotajiem darbiniekiem sociālā dzīve darbā ir bagātīgāka un apmierinātība ar darbu, tātad, lielāka (Hodson, 2004).

Spektors norāda arī uz saistību starp darba izpildi un apmierinātību ar darbu. Pētījumi norāda uz saistību starp šiem mainīgajiem. Vienā no tiem secināts – darbinieki, kuri ir apmierinātāki ar darbu, strādā vairāk un viņiem ir labāks darba izpildījums. Otrs skaidrojums – laba uzdevumu izpilde nodrošina labu atalgojumu, kas, savukārt, rada apmierinātību ar darbu (Spector, 2000, kā minēts Pāvuls, 2004).

Analizējot dzimumu atšķirības, Spektors (Spector, 2000, kā minēts Pāvuls, 2004) secina, ka vispārējās atšķirības apmierinātībā ar darbu vīriešu un sieviešu vidū nav konstatējamās. Savukārt starp darbinieka intelektu un apmierinātību novērota korelācija, taču tikai tādos gadījumos, kad netiek strādāts darbs, kas atbilst indivīda intelektam. Tāpat autors norāda uz izglītības vājo un pat negatīvo saistību ar apmierinātību, kas var tikt skaidrots ar izglītotāka cilvēka ekspektācijām – gaidas attiecībā uz to, ka darbs nesīs piepildījuma sajūtu, ir augstākas.

### **Darbaholisma saistība ar apmierinātību ar darbu**

Daudz apspriests un maz pētīts jautājums ir par saistību starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu. Kā iepriekš pētījumos atskārsto apkopo Burke – darbaholiķiem nepatīk deleģēt pienākumus citiem, viņiem piemīt perfekcionisms un

šie darbinieki dzīvo lielākā stresā (Killinger, 1991; Porter, 1996; Scott, Moore, & Miceli, 1997; Spence & Robbins, 1992; Burke & Matthiesen, 2004).

Organizāciju psiholoģijā pastāv pētījumi, kas vienlaikus gan apstiprina darbaholisma pozitīvo ietekmi uz apmierinātību ar darbu (Machlowitz, 1980, kā minēts Morrow, 1981), gan arī noliedz, ka darbaholisms varētu veicināt apmierinātības iestāšanos (Burke, 2000b; Killinger, 1991; McMillan, et al., 2002; Porter, 1996; Schaef & Fassel, 1988; kā minēts Burke & Matthiesen, 2004). Tātad nav precīzi noskaidrots, kā tieši darbaholisms saistās ar apmierinātību ar darbu.

Spekulācijas un diskusijas par šo jautājumu pētnieku vidū gan ir izplatītas un ir iespējams atsaukties uz tādiem faktoriem kā profesija, augstāka vai zemāka kvalifikācija un atalgojums, kas atstāj ietekmi uz darbaholismu un apmierinātību ar darbu. Analizējot vienā organizācijā strādājošus 2464 darbiniekus, starp vairākiem citiem faktoriem Pāvuls (Pāvuls, 2004) ir guvis apstiprinājumu atalgojuma nozīmei apmierinātībā ar darbu. Šī pētījuma apakšnodaļā 1.3 tiek runāts par atalgojuma ietekmi arī uz darbaholisma iezīmju rašanos (kvalificētākiem darbiniekiem ir spēcīgāka tieksme uz darbu un līdz ar to – augstāka darbaholisma tendence, nekā zemāka statusa darbiniekiem).

Abi minētie jēdzieni – darbaholisms un apmierinātība ar darbu – katrs savā veidā ir saistīti ar apmierinātību ar dzīvi (Spector, 2000, kā minēts Pāvuls, 2004; Burke & Matthiesen, 2004). Tātad, šo aspektu saistības izpēte, iespējams, varētu palīdzēt turpmāk atrast veidus darbinieku psiholoģiskās veselības uzlabošanai organizācijās, palīdzēt izprast darbinieku pašsajūtu, iespējamos mehānismus, kas veicina vai arī kavē darbinieku pozitīvu ieguldījumu organizācijā un profesionālo izaugsmi.

Latvijā darbaholisms un apmierinātība ar darbu varētu būt aktuāla vairāku profesiju pārstāvjiem. Kā iepriekš minēts, autori norāda uz darbaholisma iespējamību jebkurā darbā, neatkarīgi no strādājošā profesijas, tomēr nav noskaidrots, vai dažas profesijas vairāk piesaista un veicina darbaholismu, nekā citas (Burke, 2000b).

Balstoties uz teoriju par darbaholismu un apmierinātību ar darbu, tiek izvirzīti sekojoši pētījuma jautājumi:

1. Vai pastāv saistība starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu?
2. Vai pastāv saistība starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu kvalifikāciju?
3. Vai pastāv saistība starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar zemu kvalifikāciju?

4. Vai pastāv atšķirības starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu saistībām darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju?
5. Vai pastāv atšķirība starp apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju?
6. Vai pastāv atšķirība starp darbaholismu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju?

## **Metode**

### ***Pētījuma dalībnieki***

Pētījumā piedalījās kopā 100 respondenti. 50 respondenti bija ar zemu kvalifikāciju un 50 respondenti bija ar augstu kvalifikāciju.

Apskatot respondentu sadalījumu pēc dzimuma - pētījumā piedalījās 84% sievietes ar augstu kvalifikāciju un 60% zemu kvalifikāciju, kā arī pētījumā piedalījās 40% zemu kvalificēti vīrieši un 16% augsti kvalificēti vīrieši (skat. Pielikumu Nr. 1 - 1.attēlu).

Apskatot respondentu sadalījumu pēc vecuma, var secināt, ka pētījumā piedalījās 2% zemu kvalificētu darbinieku, kuri ir jaunāki par 20 gadiem, 30% augstu kvalificētu un 34% zemu kvalificētu darbinieku ir vecumā no 20 – 29gadiem. 14% aptaujāto augstu kvalificēto darbinieku un 32% zemu kvalificēto darbinieku ir vecumā no 30-39gadiem. Vecumā no 40 – 49 gadiem pētījumā piedalījās 22% augstu un 26% zemu kvalificētu darbinieku. 32% augsti kvalificēto un 2% zemu kvalificēto respondentu ir vecumā no 50 - 59gadiem. Kā arī pētījumā piedalījās 2% augsti un 4% zemu kvalificētie respondenti vecumā no 60 – 69 gadiem (skat. Pielikumu Nr. 1 – 2.attēlu).

Vairākums respondentu – gan augstu, gan zemu kvalificēti strādā privātu uzņēmumos – 54% augstu kvalificēti un 46% zemu kvalificēti. 26% augstu kvalificēto respondentu strādā valsts pārvaldes iestādēs un 12% strādā valsts un pašvaldības iestādēs. 28% zemu kvalificēto darbinieku strādā valsts un pašvaldības uzņēmumos, 18% strādā valsts pārvaldes iestādēs. 8% gan zemu, gan augstu kvalificētu darbinieku strādā citā sfērā – bankas, Akciju Sabiedrības un celtniecībā (skat. Pielikumu Nr.1 – 3.attēlu).

Vairākums respondentu - gan augstu, gan zemu kvalificēti, strādā kā speciālisti – 80% augstu kvalificēti un 82% zemu kvalificēti. Augstu kvalificētie darbinieki vairāk strādā kā uzņēmuma vadītāji, struktūrvienību vadītāji vai darba grupas vadītāji, savukārt zemu kvalificētie darbiniekiem vairāk ir citas loma

organizācijā – apkopēji, krāvēji, strādnieki un palīgstrādnieki (skat. Pielikumu Nr. 1 – 4.attēlu).

Vairākumam zemu kvalificētu darbinieku kopējā darba pieredze ir 3-5gadi – 50%, kamēr augstu kvalificētiem darbiniekiem vairāk par 10gadiem – 36% (skat. Pielikumu Nr. 1 – 5.attēlu).

### ***Instrumentārijs***

Pētījumā ir izmantotas divas aptaujas:

1) *Apmierinātības ar darbu aptaujā (JSS)* (adptācija Latvijā: I. Burvis; 2003.) sastāv no 36 apgalvojumiem. Lai novērtētu darbinieku attieksmi pret darbu un darba aspektiem, JSS mēra apmierinātību ar darbu 9 aspektu skalās. Katrs aspekts tiek mērīts ar četriem jautājumiem, un vispārējā apmierinātība ar darbu tiek iegūta saskaitot visu aspektu punktus kopā, jo atbildes tiek ranžētas no 1- pilnībā nepiekrītu, līdz 6 - pilnībā piekrītu, tādēļ tiek lietots summēts novērtēšanas formāts.

Apgalvojumi ir uzrakstīti divos veidos, tas nozīmē, ka puse no atbildēm tiek vērtēta apgrieztā veidā. Šie deviņi aspekti ir: samaksa, paaugstinājums amatā, darba vadīšana, papildatlīdzība, nosacītā atlīdzība, darba kārtība, darbabiedri, darba specifika un komunikācija.

2) *Darbaholisma aptauja* (Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery).

Aptauja sastāv no 25 apgalvojumiem, to aizpilda, izmantojot 5 punktu Likerta tipa skalu (nepiekrītu/piekrītu). Aptaujai ir 3 skalas: WI (iesaistīšanās darbā – 21., 3., 1., 6., 8., 12., 13., 15. un 24.), J (darba labpatika – 7., 4., 10., 17., 2., 11., 9., 16., 19., 23) un D (impulss – 25., 18., 22., 14., 20., 5.). 6., 8. un 11. jautājums ir apgrieztī (1=5; 2=4; 3=3; 4=2 un 5=1) (testa anketu angļu un latviešu valodās skatīt Pielikumā Nr.2).

Lai būtu iespēja izmantot neadaptēto Latvijā darbaholisma aptauju, darba autore izmantoja pilotpētījuma metodi, kuras laikā tika ievēroti visi testa daļējās adaptācijas posmi: kultūrvides konteksta ievērošana; testa tulkošana; tulkotā testa empīrisko datu pārbaude un testa skalas pārbaude, testa ticamības un validitātes pārbaude.

Pilotpētījumā tika veikta aptaujas tulkošana ar speciālistu palīdzību no angļu valodas uz latviešu un atpakaļ, kā arī tika veikta latviešu valodas korekcija. Tad tika komplektēta pētījuma grupa: pilotpētījumu grupa sastāvēja no 30 respondentiem vecumā no 24 – 46 gadiem. Anketas respondentiem tika izsūtītas pa e-pastu un tajā pašā dienā tika saņemtas atpakaļ aizpildītas anketas. Aptaujas apakšskalās ticamības rādītāji tika pārbaudīti ar Kronbaha alfas metodi.

Pilotpētījuma statistiskā apstrāde: Darba labpatika skalai  $\alpha=0.73$ , impulsa skalai  $\alpha=0.68$  un iesaistīšanās darbā skalai  $\alpha=0.02$ . Oriģināltesta Kronbaha alfas ir sekojošas: darba labpatika skalai  $\alpha=0.85$ , impulsa skalai  $\alpha = 0.74$  un iesaistīšanās darbā skalai  $\alpha=0.80$ . Savukārt Makmilana (McMillan, L., Brady, E., O’Driscoll, M., Marsh, N., 2002) veiktajā pētījumā neapšaubāma ticamība bija tikai divās skalās: darba labpatikas ( $\alpha =0.85$ ) un impulsa ( $\alpha =0.75$ ). Ronalds J.Burkes (Burke, R., Matthiesen, S., 2004) 2004. gadā veiktā pētījuma Kronbaha alfas ir sekojošas: iesaistīšanās darbā skalai  $\alpha=0.67$ , impulsa skalai  $\alpha=0.80$  un darba labpatikas skalai  $\alpha=0.88$ . Salīdzinot darba autores veiktā pilotpētījuma aprēķinātās Kronbaha alfas ar oriģināltesta, McMillana ar kolēģiem un R.J.Burkes veikto pētījumu alfas, var secināt, ka darba labpatikas un impulsa skalās alfas atšķiras nedaudz, savukārt iesaistīšanās darbā skalās alfas ir atšķirīgas no oriģināltesta aprēķinātās Kronbaha alfas. Iespējams, ka palielinoties respondentu skaitam un veicot precīzu testa tulkošanas procesu, saskaņā ar testa adaptācijas nosacījumiem, Kronbaha alfas būtu tuvākas oriģināltestam un pārējo veikto pētījumu Kronbaha alfām.

### **Procedūra**

Tā kā detalizēta mērķa atklāšana varētu ietekmēt pētījuma rezultātus, tad sīki paskaidrojumi par pētījumu respondentiem netika sniegti. Bet, neskatoties uz to, bija augsts atsaucības rādītājs – gan augstu, gan zemu kvalificētie darbinieki anketas atdeva atpakaļ laicīgi un pilnībā aizpildītas.

## **Rezultāti**

1.tabula

Zemu un augstu kvalificētu darbinieku apmierinātības ar darbu statistisko un atbilstības normālam sadalījumam rādītāju tabula

	<b>Grupa</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>K-S tests</b>	<b>p (2-pus.)</b>
Samaksa	Zemu kvalificēti	50	11,04	2,83	1,03	0,24
	Augstu kvalificēti	50	14,32	4,72	0,84	0,47
Paaugstinājums amatā	Zemu kvalificēti	50	13,44	2,41	1,16	0,13
	Augstu kvalificēti	50	13,74	2,71	0,86	0,46
Darba vadīšana	Zemu kvalificēti	50	16,12	1,89	1,55	0,05
	Augstu kvalificēti	50	17,42	1,36	1,69	0,06
Papildatlīdzība	Zemu kvalificēti	50	13,02	3,46	0,83	0,51
	Augstu kvalificēti	50	14,68	3,29	0,59	0,88

Nosacītā atlīdzība	Zemu kvalificēti	50	14,18	1,88	1,54	0,05
	Augstu kvalificēti	50	14,26	1,34	1,29	0,67
Darba kārtība	Zemu kvalificēti	50	13,56	2,29	0,68	0,74
	Augstu kvalificēti	50	12,22	3,91	0,72	0,67
Darba biedri	Zemu kvalificēti	50	15,40	2,29	1,54	0,05
	Augstu kvalificēti	50	17,02	1,97	1,39	0,05
Darba specifikācija	Zemu kvalificēti	50	13,74	3,42	0,89	0,41
	Augstu kvalificēti	50	16,80	3,04	1,03	0,24
Komunikācija	Zemu kvalificēti	50	14,86	3,10	0,86	0,45
	Augstu kvalificēti	50	15,80	2,12	1,23	0,10
Kopējais apmierinājums	Zemu kvalificēti	50	125,36	9,23	0,72	0,64
	Augstu kvalificēti	50	136,26	13,94	0,52	0,95

Salīdzinot skalu vidējos rādītājus, var novērot, ka augstu kvalificētu darbinieku grupai tie ir nedaudz augstāki kā zemu kvalificētu darbinieku grupai visās skalās, izņemot darba kārtības skalu, kur augstāki vidējie rādītāji ir zemu kvalificētu darbinieku grupai.

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

Kolmogorova – Smirnova metodes (K-S tests) rezultāti rāda, ka apmierinātības ar darbu aptaujas skalu sadalījumi atbilst normālam sadalījumam, jo nozīmības līmenis ir lielāks par 0.05 ( $0.051 \dots 0.952 > 0,05$ ).

2.tabula

Zemu un augstu kvalificētu darbinieku darbaholisma statistisko rādītāju un atbilstības normālam sadalījumam rādītāju tabula

Grupa		N	M	SD	K-S tests	p (2-pus.)
Darba labpatika	Zemu kvalificēti	50	24,82	4,35	0,86	0,45
	Augstu kvalificēti	50	27,72	4,49	0,77	0,59
Impulss	Zemu kvalificēti	50	19,52	3,87	1,21	0,11
	Augstu kvalificēti	50	21,04	4,72	0,73	0,66
Iesaistīšanās darbā	Zemu kvalificēti	50	19,72	3,06	1,44	0,05
	Augstu kvalificēti	50	20,12	2,86	0,96	0,32

Salīdzinot vidējos rādītājus, var novērot, ka augstu kvalificētu darbinieku grupai tie ir nedaudz augstāki kā zemu kvalificētu darbinieku grupai.

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

Kolmogorova – Smirnova metodes (K-S tests) rezultāti rāda, ka darbaholisma aptaujas apakšskalu sadalījumi neatšķiras no normālā sadalījuma, jo nozīmības līmenis ir lielāks par 0.05 ( $0.051 \dots 0.659 > 0,05$ ).

3.tabula

Zemu un augstu kvalificētu darbinieku darbaholisma skalu Kronbaha alfu tabula

	Grupa	$\alpha$
Darba labpatika	Zemu kvalificēti	0,53
	Augstu kvalificēti	0,50
Impulss	Zemu kvalificēti	0,56
	Augstu kvalificēti	0,44
Iesaistīšanās darbā	Zemu kvalificēti	0,26
	Augstu kvalificēti	0,21

Aprēķinātās Kronbaha alfas darbaholisma testam ir sekojošas: darba labpatikas skalai  $\alpha=0.53$  un  $\alpha=0.50$ , impulsa skalai -  $\alpha=0.56$  un  $\alpha=0.44$ , iesaistīšanās darbā skalai -  $\alpha=0.26$  un  $\alpha=0.21$ . Aprēķinātā Kronbaha alfas pētījumā iesaistīšanās darbā skalai ir augstākas kā pilotpētījumā ( $\alpha=0.02$ ), savukārt darba labpatikas skalā un impulsa skalās ir zemākas kā pilotpētījumā (attiecīgi  $\alpha=0.73$  un  $\alpha=0.68$ ). Pirmajai un otrai skalai dati ir uzskatāmi par ticamiem, savukārt trešās skalas datu ticamība ir apšaubāma. Salīdzinot abu grupu Kronbaha alfas, var novērot, ka nedaudz augstāki rādītāji ir zemu kvalificētu darbinieku grupai (skat. 3.tabulu).

Lai noskaidrotu, vai pastāv saistība starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu tiek rēķināts Spīrmena korelācijas koeficients, jo ir liela grupa un apmierinātības ar darbu samaksas, darba vadīšanas, nosacītās atlīdzības, un darba biedru skalu, kā arī darbaholisma testa darba labpatikas, impulsa un iesaistīšanās darbā skalu sadalījumi neatbilst normāliem (skat. Pielikumu Nr. 3 – 4.tabulu).

5.tabula

Darbinieku apmierinātības ar darbu un darbaholisma Spīrmena korelāciju koeficientu tabula

		Darba labpatika	Impulss	Iesaistīšanās darbā
Samaksa	r	<b>0,45**</b>	0,02	0,19
	p (2-pusējs)	0,00	0,884	0,054
Paaugstinājums amatā	r	0,12	0,15	0,12
	p (2-pusējs)	0,226	0,139	0,219
Darba vadīšana	r	<b>0,26**</b>	0,17	0,18
	p (2-pusējs)	0,008	0,099	0,072
Papildatlīdzība	r	<b>0,29**</b>	0,06	<b>0,27**</b>
	p (2-pusējs)	0,003	0,555	0,006
Nosacītā atlīdzība	r	-0,09	0,04	-0,14
	p (2-pusējs)	0,353	0,695	0,167
Darba kārtība	r	0,03	<b>-0,23*</b>	-0,01
	p (2-pusējs)	0,736	0,019	0,943
Darba biedri	r	0,14	<b>0,28**</b>	-0,07
	p (2-pusējs)	0,179	0,005	0,501
Darba specifikācija	r	<b>0,52**</b>	0,05	0,05
	p (2-pusējs)	0,00	0,629	0,635
Komunikācija	r	<b>0,24*</b>	-0,08	0,19
	p (2-pusējs)	0,018	0,452	0,053
Kopējais apmierinājums	r	<b>0,50**</b>	0,07	<b>0,21*</b>
	p (2-pusējs)	0,00	0,516	0,039

p<0.05\*  
p<0.01\*\*

Apskatot 5.tabulu, var apgalvot, ka korelācija ir nozīmīga, jo nozīmības līmenis ir mazāks par 0,05 vai 0,01 starp: darba labpatiku un samaksu ( $r=0.45$ ,  $p=0.00$ ), darba labpatiku un darba vadīšanu ( $r=0.26$ ,  $p=0.08$ ), darba labpatiku un papildatlīdzību ( $r=0.29$ ,  $p=0.03$ ), darba labpatiku un darba specifikāciju ( $r=0.52$ ,  $p=0.00$ ), darba labpatiku un komunikāciju ( $r=0.24$ ,  $p=0.018$ ), kā arī darba labpatiku un kopējo apmierinājumu ( $r=0.50$ ,  $p=0.000$ ), starp prieku, kas gūts strādājot un darba kārtību ( $r=-0.23$ ,  $p=0.019$ ) un prieku, kas gūts strādājot un darba biedriem ( $p=0.28$ ,  $p=0.005$ ), kā arī starp iesaistīšanos darbā un papildatlīdzību ( $p=0.27$ ,  $p=0.006$ ) un iesaistīšanos darbā un kopējo apmierinājumu ( $p=0.21$ ,  $p=0.039$ ) (skat. Pielikumu Nr.4. - 1-10.attēlus).

Lai noskaidrotu vai pastāv saistība starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu darbiniekiem ar zemu kvalifikāciju un, vai pastāv saistība starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu darbiniekiem ar augstu kvalifikāciju, tiek rēķināts Pīrsona korelācijas koeficients, jo sadalījumi atbilst normāliem (skat. 1. un 2. tabulu).

6.tabula

Zemu kvalificētu darbinieku apmierinātības ar darbu un darbaholisma Pīrsona korelāciju koeficientu tabula

		Darba labpatika	Impulss	Iesaistīšanās darbā
Samaksa	r	<b>0,36*</b>	-0,10	0,14
	p (2-pusējs)	0,01	0,503	0,34
Paaugstinājums amatā	r	0,11	<b>0,40**</b>	0,21
	p (2-pusējs)	0,443	0,004	0,148
Darba vadīšana	r	0,104	0,203	0,105
	p (2-pusējs)	0,471	0,157	0,47
Papildatlīdzība	r	0,18	0,15	<b>0,39**</b>
	p (2-pusējs)	0,212	0,288	0,005
Nosacītā atlīdzība	r	-0,01	-0,03	-0,09
	p (2-pusējs)	0,926	0,837	0,517
Darba kārtība	r	-0,02	-0,17	-0,20
	p (2-pusējs)	0,899	0,239	0,173
Darba biedri	r	-0,02	0,08	-0,24
	p (2-pusējs)	0,883	0,582	0,097
Darba specifika	r	<b>0,33*</b>	0,04	-0,16
	p (2-pusējs)	0,018	0,776	0,275
Komunikācija	r	0,28	-0,22	0,17
	p (2-pusējs)	0,051	0,134	0,233
Kopējais apmierinājums	r	<b>0,43**</b>	0,09	0,14
	p (2-pusējs)	0,002	0,539	0,34

p<0.05\*  
p<0.01\*\*

Apskatot 6.tabulu, var apgalvot, ka pastāv saistība starp zemu kvalificētu darbinieku apmierinātības ar darbu un darbaholisma sekojošās skalām, jo

nozīmības līmenis ir mazāks par 0,05 vai 0,01 starp: darba labpatiku un samaksu ( $r=0.36$ ,  $p=0.01$ ), darba labpatiku un darba specifiku ( $r=0.33$ ,  $p=0.018$ ), darba labpatiku un kopējo apmierinājumu ( $r=0.43$ ,  $p=0.002$ ), starp prieku, kas gūts strādājot un paaugstinājumu amatā ( $p=0.40$ ,  $p=0.004$ ), kā arī starp iesaistīšanos darbā un papildatlīdzību ( $p=0.39$ ,  $p=0.005$ ) (skat. Pielikumu Nr. 5: 11 – 15.attēlus).

7.tabula

Augstu kvalificētu darbinieku apmierinātības ar darbu un darbaholisma Pīrsona korelāciju koeficientu tabula

		Darba labpatika	Impulss	Iesaistīšanās darbā
Samaksa	r	<b>0,39**</b>	-0,04	0,22
	p (2-pusējs)	0,005	0,773	0,121
Paaugstinājums amatā	r	0,11	-0,05	0,04
	p (2-pusējs)	0,455	0,738	0,792
Darba vadīšana	r	0,25	0,01	0,27
	p (2-pusējs)	0,075	0,927	0,063
Papildatlīdzība	r	<b>0,29*</b>	-0,10	0,12
	p (2-pusējs)	0,043	0,5	0,41
Nosacītā atlīdzība	r	-0,24	0,12	-0,22
	p (2-pusējs)	0,094	0,428	0,131
Darba kārtība	r	0,18	-0,23	0,13
	p (2-pusējs)	0,204	0,113	0,352
Darba biedri	r	0,08	<b>0,39**</b>	0,07
	p (2-pusējs)	0,586	0,005	0,62
Darba specifika	r	<b>0,59**</b>	-0,10	0,24
	p (2-pusējs)	0	0,508	0,101
Komunikācija	r	0,08	0,01	0,21
	p (2-pusējs)	0,561	0,973	0,138
Kopējais apmierinājums	r	<b>0,43**</b>	-0,06	0,25
	p (2-pusējs)	0,002	0,667	0,083

$p < 0.05^*$

$p < 0.01^{**}$

Apskatot 7.tabulu, var apgalvot, ka pastāv saistība starp augstu kvalificētu darbinieku apmierinātības ar darbu un darbaholisma sekojošās skalām, jo nozīmības līmenis ir mazāks par 0.05 vai 0.01: darba labpatiku un samaksu ( $r=0.36$ ,

p=0.01), darba labpatiku un papildatlīdzību (r=0.29, p=0.043), darba labpatiku un darba specifiku (r=0.59, p=0.000), darba labpatiku un kopējo apmierinājumu (r=0.43, p=0.002), kā arī starp impulsa skalu un darba biedriem (p=0.39, p=0.005) (skat. Pielikumu Nr. 5: 16., 17., 18., 19. un 20.attēlus).

Lai noskaidrotu vai pastāv atšķirības saistībā starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar zemu un augstu kvalifikāciju, tiek rēķināts Z-kritērijs. Savukārt, lai noskaidrotu vai pastāv atšķirības starp apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju, kā arī lai noskaidrotu vai pastāv atšķirības starp darbaholismu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju, tiek izmantots T-kritērijs, jo sadalījumi atbilst normāliem un tādēļ atšķirību pētīšanā tiek izmantotas parametriskās atšķirību pētīšanas metodes, kuras ir precīzākas kā neparametriskās atšķirību pētīšanas metodes.

8.tabula

Zemu un augstu kvalificētu darbinieku Z kritērija tabula

	Darba labpatika	Impulss	Iesaistīšanās darbā
Samaksa	-0,15	-0,29	-0,39
Paaugstinājums amatā	0,00	<b>2,18</b>	0,82
Darba vadīšana	-0,73	0,92	-0,78
Papildatlīdzība	-0,53	1,21	1,31
Nosacītā atlīdzība	1,11	0,97	0,63
Darba kārtība	-0,97	0,29	-1,60
Darba biedri	-0,48	-1,50	-1,50
Darba specifika	-1,26	0,68	1,94
Komunikācija	0,97	-1,11	-0,19
Kopējais apmierinājums	0,00	0,73	-0,53

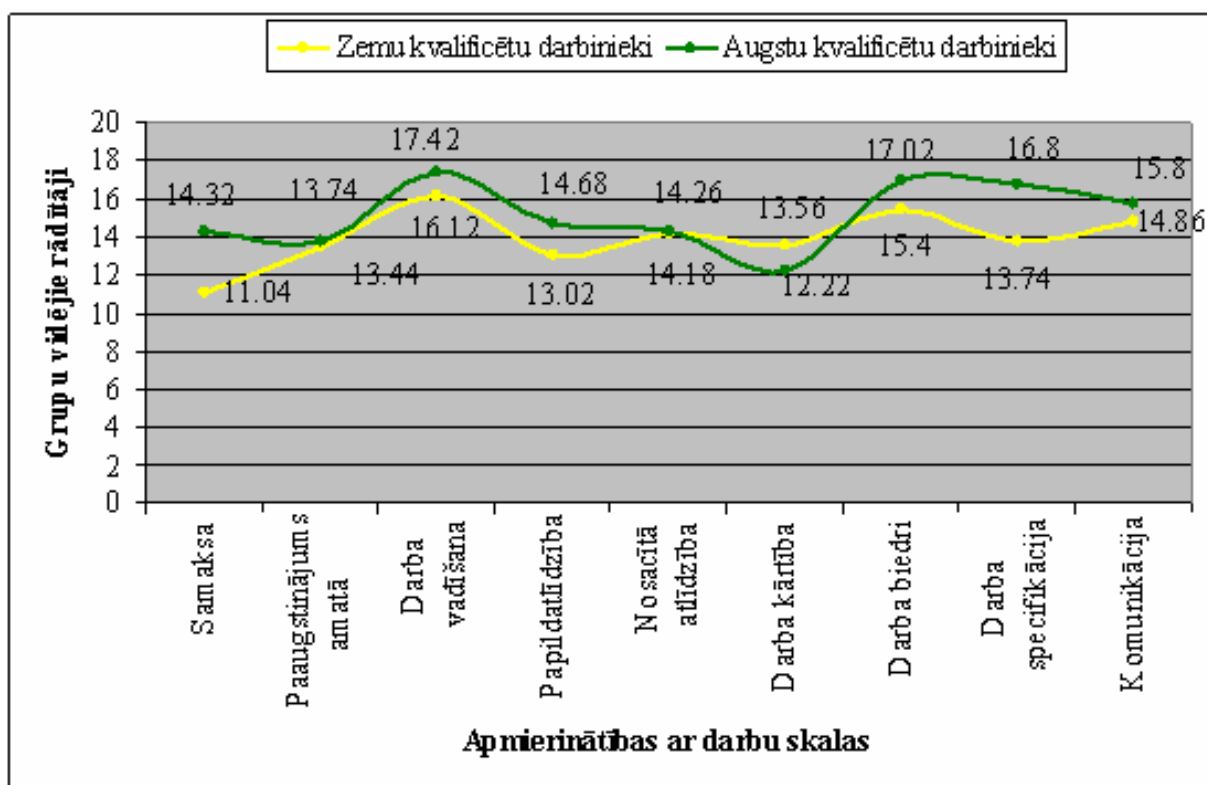
Starp zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku apmierinātības ar darbu un darbaholisma skalu korelāciju koeficientiem atšķirības nav būtiskas, izņemot atšķirības starp impulsa un paaugstinājuma amatā korelāciju koeficientiem, jo aprēķinātais Z-kritērijs ir mazāks par kritisko vērtību  $Z_{krit} = 1.96$ . Kā arī ir novērojams, ka pastāv atšķirības starp impulsa skalu un paaugstinājuma amatā korelāciju koeficientiem, jo aprēķinātais Z-kritērijs ir lielāks par kritisko vērtību  $Z_{krit} = 1.96$ . ( $Z_{apr} = 2,18 > Z_{krit} = 1.96$ ) (skat. 8.tab.).

9.tabula

Darbinieku ar zemu un darbinieku ar augstu kvalifikāciju apmierinātības ar darbu T-  
kritērija atšķirību tabula

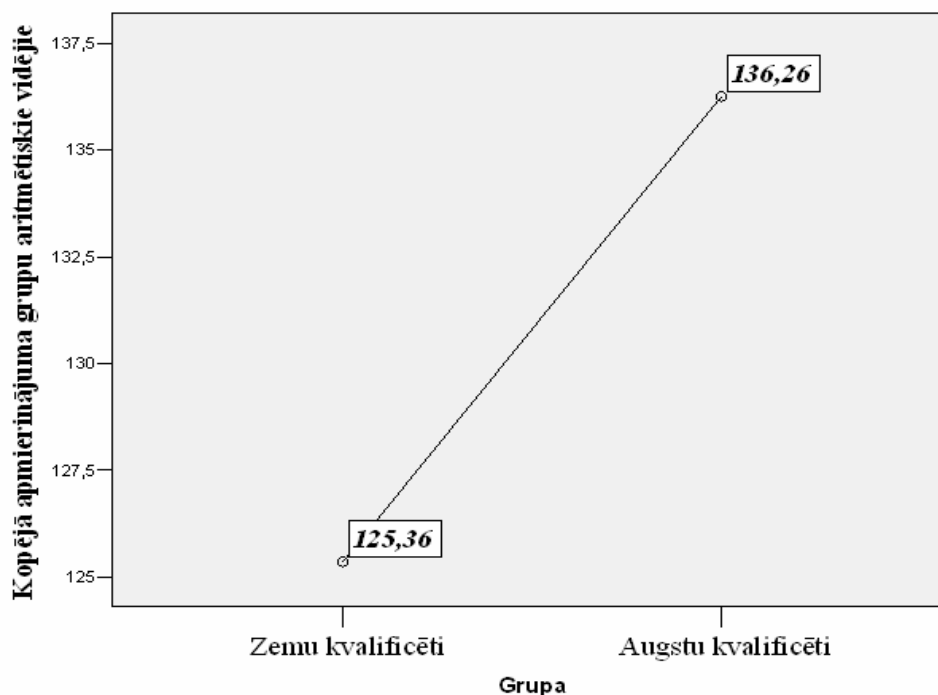
<b>Skalas</b>	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>p (2-pusējs)</b>
Samaksa	-4,22	98	0,00
Paaugstinājums amatā	-0,59	98	0,56
Darba vadīšana	-3,95	98	0,00
Papildatlīdzība	-2,46	98	0,02
Nosacītā atlīdzība	-0,25	98	0,81
Darba kārtība	2,09	98	0,04
Darba biedri	-3,79	98	0,00
Darba specifikācija	-4,73	98	0,00
Komunikācija	-1,77	98	0,08
Kopējais apmierinājums	-4,61	98	0,00

Apskatot 9.tabulu, uzskatāmi var redzēt, ka atšķirības starp abu grupu rezultātiem nepastāv sekojošās skalās: paaugstinājuma amatā skalai ( $t=-0.59$ ,  $p=0.56$ ) nosacītās atlīdzības skalai ( $t=-0.25$ ,  $p=0.81$ ) un komunikācijas skalai ( $t=-1.77$ ,  $p=0.08$ ), jo nozīmības līmenis ir lielāks par 0.05. Starp pārējiem skalu rādītājiem atšķirības starp abu grupu rezultātiem ir būtiskas samaksas skalā ( $t=-4.22$ ,  $p=0.00$ ), darba vadīšanas skalā ( $t=-3.95$ ,  $p=0.00$ ), papildatlīdzības skalā ( $t=-2.46$ ,  $p=0.02$ ), darba kārtības skalā ( $t=2.09$ ,  $p=0.04$ ), darba biedru skalā ( $t=-3.79$ ,  $p=0.00$ ), darba specifikācijas skalā ( $t=-4.73$ ,  $p=0.00$ ) un kopējā apmierinājuma skalā ( $t=-4.61$ ,  $p=0.00$ ), jo nozīmības līmenis ir mazāks par 0.05 (skat. 9.tab. 21.attēlu un Pielikumu Nr. 6 22. – 28.att.).



21.attēls - darbinieku ar zemu un darbinieku ar augstu kvalifikāciju apmierinātības ar darbu skalu atšķirību attēls

Apskatot 21.attēlu, var novērot, ka augstāks vidējais rādītājs samaksas, darba vadīšanas, papildatlīdzības, darba biedru, darba specifiskācijas, skalās ir augstu kvalificētu darbinieku grupai, kas nozīmē to, ka augstu kvalificētiem darbiniekiem darba samaksa ir nozīmīgāks faktors salīdzinot ar zemu kvalificētiem darbiniekiem. Darba kārtības skalā augstāks grupas vidējais rādītājs ir zemu kvalificētiem darbiniekiem. Savukārt paaugstinājuma amatā, nosacītās atbildības kā arī komunikācijas skalās abu grupu rezultāti ir ļoti līdzīgi un atšķiras tikai nedaudz.



28.attēls – kopējā apmierinājuma zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku atšķirību grafiks

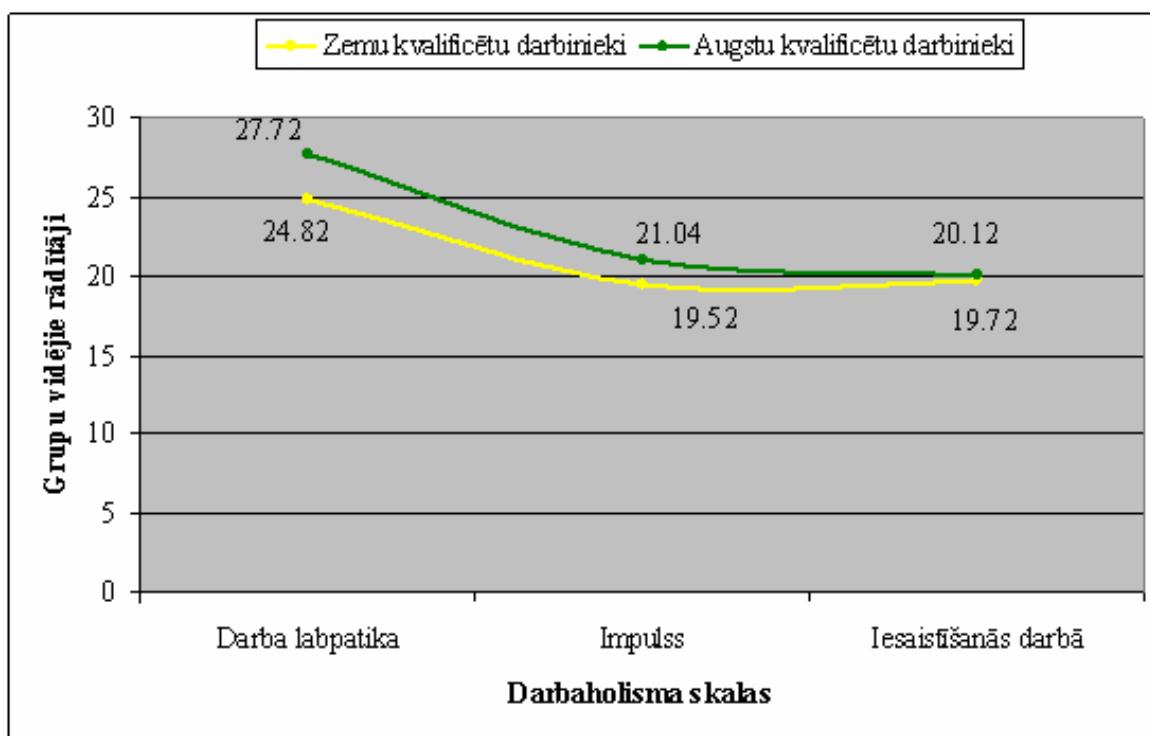
Apskatot 28.attēlu, var apgalvot, ka apmierinātāki ar savu darbu ir augstu kvalificēti darbinieki

10.tabula

Darbinieku ar zemu un darbinieku ar augstu kvalifikāciju darbaholisma T-kritērija atšķirību tabula

	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>p (2-pusējs)</b>
Darba labpatika	-3,28	98	<b>0,00</b>
Impulss	-1,76	98	0,08
Iesaistīšanās darbā	-0,68	98	0,50

Apskatot 10.tabulu, uzskatāmi var redzēt, ka atšķirības starp abu grupu rezultātiem pastāv tikai darba labpatikas skalā ( $t=-3.28$ ,  $p=0.00$ ), jo divpusējais nozīmības līmenis ir mazāks par 0.05, savukārt atšķirības starp impulsa skalu ( $t=-1.76$ ,  $p=0.08$ ) un iesaistīšanās darbā ( $t=-0.68$ ,  $p=0.50$ ) rezultātiem nav būtiskas, jo aprēķinātais nozīmības līmenis ir lielāks (skat. 10. tabulu un 29.attēlu).



29.attēls - darbinieku ar zemu un darbinieku ar augstu kvalifikāciju darbaholisma skalu atšķirību attēls

Apskatot 29.attēlu, var novērot, ka augstāks vidējais darba labpatikas rādītājs pa grupu kopumā ir augstu kvalificētu darbinieku grupai, kas nozīmē to, ka augstu kvalificēti darbinieki strādāt savu darbu patīk vairāk kā zemu kvalificētiem darbiniekiem. Savukārt impulsa skalā un ieskaitīšanās darbā skalu rādītāji abām grupām atšķiras nedaudz – abās skalās nedaudz augstāks vidējais rādītājs pa grupu ir augstu kvalificētu darbinieku grupai.

### Iztirzājums

Jautājums par saistību starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu ir daudz apspriests, bet maz pētīts. Pētījumi ir visai pretrunīgi, tie vienlaikus gan apstiprina darbaholisma pozitīvo ietekmi uz apmierinātību ar darbu, gan arī noliedz, ka darbaholisms varētu veicināt apmierinātības ar darbu iestāšanos. Tātad nav precīzi noskaidrots, vai un kā tieši darbaholisms ir saistīts ar apmierinātību ar darbu. Jēdziens darbaholisms ir plaši izplatīts, bet vienotība par to, kas tad īsti ir darbaholisms, pētnieku vidū sniedzas tikai līdz atziņai par darbaholismu kā spēcīgu nodošanos darbam (Spence&Robbins, 1992). Zinātnieku domas dalās par izvērstākām darbaholisma definīcijām, kā arī šī fenomena cēloņiem un sekām.

Pētījumi pierāda, ka darbaholiķi vairāk sūdzas par fiziskiem traucējumiem un veselības problēmām nekā citi. Mačlovica gan oponentē šajā jautājumā, akcentējot, ka

galvenokārt ietekmi uz veselību atstāj nevis darbā pavadītais stundu skaits, bet gan attieksme, ar kādu pienākumi tiek veikti. Diemžēl jāatzīmē, ka darbaholiķu produktivitāte, iespējams, ir mazāka nekā darba entuziastu veikums (Spence&Robbins, 1992).

Ja darbinieka gaidas pret veicamo darbu vai organizāciju netiek piepildītas, tas var tālāk novest pie neapmierinātības, stresa vai domām par darba mainīšanu.

Izvērtējot kritērijus, kas veido apmierinātību ar darbu, var runāt par individuālajiem jeb personības (darbinieka individuālās spējas, piemēram, personības iezīmes, vecumu, dzimumu, kultūras atšķirības, personas un darba saskanīgumu) un vides jeb organizācijas faktoriem (kompānijas darba sfēra un darba nosacījumi, piemēram, darba izpilde, darba kavēšana vai lomu skaidrība). Organizāciju psiholoģijas kontekstā par tradicionāliem apmierinātības veidotājiem uzskatāmi darba samaksa un materiālā stimulēšana, darba saturs un apstākļi, darba organizācija, vadības stils un sociāli psiholoģiskais klimats kolektīvā (Spector, 2000, kā minēts Pāvuls, 2004).

Salīdzinot darba autores veiktā pētījuma darbholisma un apmierinātības ar darbu korelācijas koeficientus (korelācijas koeficienti starp iesaistīšanos darbā un kopējo apmierinājumu  $r=0,14$  un  $r=0,25$ ) ar Makmillana ar kolēģiem (McMillan, Brady, O'Driscoll, Marsh, 2004) veiktā pētījuma korelācijas koeficientu ( $r=0.49$ ), var secināt, ka darba autores aprēķinātie korelācijas koeficienti ir zemāki.

Kā pētījuma trūkumu var norādīt zemo testa ticamību, kas ir zema arī citu pētījuma autoru veiktajos pētījumos. Tas norāda, ka tests ir piemērots tikai tajā valstī, kurā tests ir izstrādāts. Kā jau teorētiskajā daļā tika minēts - Spensas un Robinsas izstrādātais darbholisma tests pētnieku aprindās ir labi novērtēts, taču metode ir arī kritizēta, jo metode pārbaudīta tikai šaurā dalībnieku izlasē: dažādos uz Darbaholisma bateriju balstītos pētījumos iegūti atšķirīgi dati. Nav arī zināms, kāds ir respondentu kvantitatīvi nostrādāto stundu skaits. Līdz ar to arī darba autore uzskata, ka metode ir pielietojama, taču tā nav universāla un noteikti būtu jāpilnveido. Uz to norāda arī aprēķinātā testu validitāte, jo īpaši iesaistīšanās darbā skalai, jo aprēķinātais validitātes koeficients (Kronbaha alfa) ir zemāka par kritisko vērtību 0,7.

Kā vēl viens trūkums ir minams mazā izlase, pie tam darbinieki ar zemu un augstu kvalifikāciju, galvenokārt, bija no Rīgas, un tāpēc dati nav attiecināmi uz visu izlasi kopumā. Tādēļ būtu veicams plašāks pētījums, iesaistot tajā arī citu pilsētu un rajonu iedzīvotājus.

Tā kā darbaholisms organizāciju psiholoģijā joprojām nav pietiekoši pētīts, pēc testa pilnveidošanas būtu jāveic vēlreiz pētījums, lai noskaidrotu, ar kuru no apmierinātības ar darbu skalām darbaholismam pastāv vislielākā saistība. Savukārt, ar dispersiju analīzes palīdzību, būtu nepieciešams pārbaudīt tādu papildus mainīgo kā dzimuma, vecuma, ģimenes stāvokļa, izglītības līmeņa, atalgojuma lieluma un darba stāža ietekmi uz darbaholismu, jo šie ir tie faktori, kas var ietekmēt gan darbaholismu, gan darbinieku apmierinātību ar darbu. Jo īpaši vecuma saistība ar darbaholismu ir izteikti maz pētīta joma, par kuru nav iespējams veikt secinājumus, līdz šis jautājums tiks dziļāk analizēts (Burke, 2000b). Tiek pieņemts, ka vairākums darbaholiķu ir vīrieši (Burke, 2000a), taču sieviešu un vīriešu izlašu salīdzinošo pētījumu nav daudz un tāpēc tie būtu nepieciešami, lai precīzāk izzinātu darbaholisma prevalenci vienam vai otram dzimumam, kā arī darbaholisma veicinošos apstākļus un sekas. Līdzšinējos pētījumos nav skaidrības par ģimenes stāvokļa ietekmi uz darbaholismu, lai gan uz to, ka laulība un bērni nav šķērslis iegrimšanai darbaholismā, norāda vairāki autori.

Veicot pētījumu, tika iegūtas sekojošas atbildes uz pētījuma jautājumiem :

- 1) korelācija starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu ir nozīmīga starp darba labpatiku un samaksu, darba vadīšanu, papildatlīdzību, darba specifiskāciju, komunikāciju, kopējo apmierinājumu, starp impulsu un darba kārtību, un darba biedriem, kā arī starp iesaistīšanos darbā un papildatlīdzību, un kopējo apmierinājumu;
- 2) nozīmīga saistība starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu kvalifikāciju pastāv sekojošās skalās – darba labpatikas un samaksas, darba labpatikas un darba specifiskācijas, darba labpatikas un kopējā apmierinājuma, kā arī starp impulsa un darba biedru skalām;
- 3) nozīmīga saistība starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar zemu kvalifikāciju pastāv sekojošās skalās – starp darba labpatikas un darba specifiskācijas skalām, starp darba labpatikas un kopējā apmierinājuma skalām, starp impulsa un paaugstinājumu amatā, kā arī starp iesaistīšanos darbā un papildatlīdzību;
- 4) atšķirības starp apmierinātības ar darbu un darbaholisma saistībām, darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju, ir būtiskas starp impulsa un paaugstinājuma amatā korelāciju koeficientiem, bet starp pārējo abu testu skalu korelāciju koeficientiem atšķirības nav būtiskas;
- 5) atšķirības starp apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju ir būtiskas samaksas skalā, darba vadīšanas skalā, papildatlīdzības

skalā, darba kārtības skalā, darba biedru skalā, darba specifiskācijas skalā un kopējā apmierinājuma skalā;

6) nozīmīga atšķirība starp darbaholismu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju ir tikai darba labpatikas skalā.

No iegūtajiem rezultātiem var secināt, ka lielākas izredzes kļūt par darbaholiķiem ir tiem darbiniekiem, kuriem sava izvēlētā profesija ļoti patīk un ir nozīmīgas tādas vērtības kā samaksa, darba vadīšana, papildatlīdzība un komunikācija. Nenoliedzami, ka darbiniekam, kuram ļoti patīk savs darbs un kopējais apmierinājums, ko tas dod, var veidoties darbaholisma iezīmes.

Augstu kvalificētiem darbiniekiem saistībā ar impulsu, ir nozīmīgas tādas vērtības kā darba biedri, kamēr zemu kvalificētiem darbiniekiem paaugstinājums amatā. Zemu kvalificētiem darbiniekiem iemesls, lai iesaistītos darbā, ir papildatlīdzība, pie kam, jo lielāka ir iespējamā papildatlīdzība, jo lielāka būs iespējamība, ka darbinieks iesaistīsies darbā.

Darba autore secina, ka darbaholismu ietekmē tādi paši faktori kā apmierinātību ar darbu: vadība, darba process, izaugsmes iespējas, kā arī darba apstākļi. To ietekmē arī vairāki mainīgi faktori, piemēram, darbinieku dzimums, vecums, kognitīvās spējas, darba pieredze un iemaņu pielietošana, emocionālā stabilitāte un adaptēšanās spēja, u.c. Tas, kā darbaholisms ietekmē darba produktivitāti, nav īsti izpētīts. Vairāki pētījumi gan liecina, ka darbaholisms samazina produktivitāti, jo šāds darbinieks nepārtraukti koncentrējas un detaļām, nevis kopējo paveicamo darbu.

Saistība starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju ir nozīmīga starp darba labpatiku un samaksu, darba vadīšanu, papildatlīdzību, darba specifiskāciju, komunikāciju, kopējo apmierinājumu, starp darba impulsu un darba kārtību, darba biedriem, kā arī starp iesaistīšanos darbā un papildatlīdzību, un kopējo apmierinājumu. Nozīmīga saistība starp darbaholismu un apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu kvalifikāciju pastāv sekojošās skalās – darba labpatikas un samaksas, darba labpatikas un darba specifiskācijas, darba labpatikas un kopējā apmierinājuma, kā arī starp impulsa un darba biedru skalu, savukārt darbiniekiem ar zemu kvalifikāciju starp darba labpatikas un darba specifiskācijas skalām, starp darba labpatikas un kopējā apmierinājuma skalām, starp impulsu un paaugstinājumu amatā, kā arī starp iesaistīšanos darbā un papildatlīdzību.

Atšķirības starp apmierinātību ar darbu un darbaholismu saistībām, darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju ir būtiskas starp impulsa un

paaugstinājuma amatā korelāciju koeficientiem, bet starp pārējo abu testu skalu korelāciju koeficientiem atšķirības nav būtiskas.

Atšķirības starp apmierinātību ar darbu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju ir būtiskas samaksas skalā, darba vadīšanas skalā, papildatlīdzības skalā, darba kārtības skalā, darba biedru skalā, darba specifiskācijas skalā un kopējā apmierinājuma skalā, pie kam augstāks vidējais rādītājs samaksas, darba vadīšanas, papildatlīdzības, darba biedru, darba specifiskācijas un kopējā apmierinājuma skalās ir augstu kvalificētu darbinieku grupai, bet darba kārtības skalā augstāks grupas vidējais rādītājs ir zemu kvalificētiem darbiniekiem.

Nozīmīga atšķirība starp darbaholismu darbiniekiem ar augstu un zemu kvalifikāciju ir tikai darba labpatikas skalā, kur augstāks vidējais rādītājs pa grupu ir augstu kvalificētiem darbiniekiem. Gan augstu, gan zemu kvalificētiem darbiniekiem, saistībā ar darba labpatiku, ir nozīmīgas tādas vērtības darbā kā samaksa un izvēlēta darba specifiskācija un kopējais apmierinājums. Tātad, ne vienmēr tieši darbinieka kvalifikācija ir galvenais darbinieka apmierinātības ar darbu iemesls, bet gan darbinieka attieksme pret darbu un gandarījums, ko sniedz labi paveikts darbs.

#### **Izmantotās literatūras saraksts**

- Arvey, R.D., Bouchard, T.J., Segal N.L. & Abraham, L.M. (1989). Job Satisfaction: Genetic and environmental components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187 – 192 p.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307 p.
- Burke, R. (1999). Workaholism in Organizations: Gender Differences. *Sex Roles*, 41 (5/6), 333 p.
- Burke, R. (2000a). Workaholism among women managers: personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5/6), 520 – 531 p.
- Burke, R. (2000b). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Review*, 2 (1), 1 – 17 p.
- 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 p.

- Hodson, R. (2004). Work Life and Social Fulfillment: Does Social Affiliation at Work Reflect a Carrot or a Stick? *Social Science Quarterly*, 85 (2), 221 – 239 p.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. New South Wales, Australia: Simon & Schuster.
- 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 p.
- McMillan, L., O'Driscoll, M., Brady, E. (2004). *The Impact of Workaholism on Personal Relationships*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32 (2), 171 – 186 p.
- Pāvuls, U. (2004). Saistība starp lojalitāti pret organizāciju un apmierinātību ar darbu. Grām.: Miezīte, S. (red.) *LU raksti. Psiholoģija. 664.sējums*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds. 189.lpp.
- Robinson, B.Y. (2000b). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31 – 47 p.
- Scott, K.S., Moore, K.S. and Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287 – 314 p.
- Spence, J., Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58 (1), 160 – 178 p.
- Taris, W.T., Schaufeli, W.B., Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work – Nonwork Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 34 (1), 37 – 60 p.

## **Bibliogrāfija**

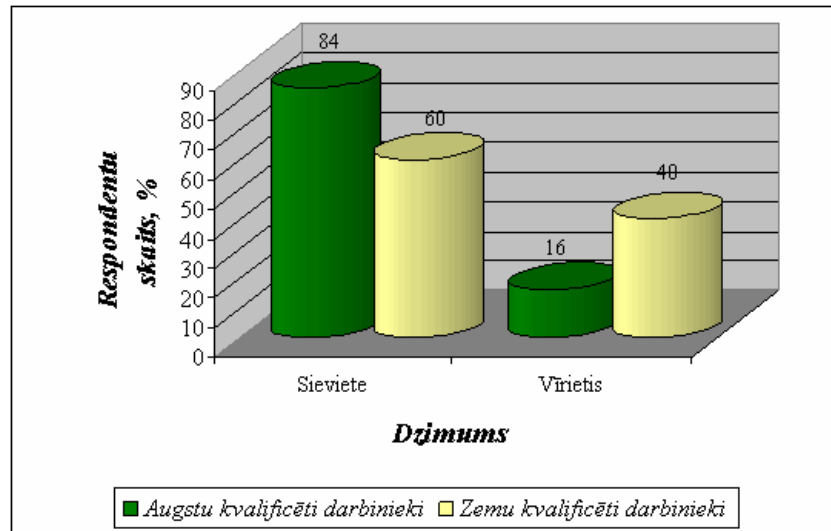
- Connell, R.W. (2003). *Gender*. Cambridge: Polity Press. 102 p.
- Engstrom, T.W. & Juroe, D.J. (1979). *The Work Trap*. Old Tappan, NJ: Fleming H. Revell, 422 p.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: the high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins. 264 p.
- Hochschild, A. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Holt (Henry) & Co. 316 p.

- Kannai, A., Wakabayashi, M. & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192 – 203.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, IL: Rand McNally. 1297-1349 p.
- Machlowitz, M. M. (1978). *Determining the effects of workaholism*. Unpublished doctoral dissertation: Yale University, New Haven, CT.
- Machlowitz, M. M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley. 189 p.
- Morrow, P.C. (1981). Book review of M. Machlowitz. Workaholics. In *Personnel Psychology*, 34, 405 – 407 p.
- Mosier, S.K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished masters thesis, University of Texas at Austin.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 14, 180 – 187 p.
- Oates, W.E. (1971). *Confessions of a Workaholic: the Facts about Work Addiction*. New York: World Publishing Company.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, (1), 70 – 84 p.
- Pruijt, H. (2000). Performance and Quality of Working Life. *Journal of Organizational Change Management*. 13 (4), 389 – 400 p.
- Robinson, B.Y. (2000a). *Wenn der Job zur Droge wird*. Düsseldorf: Walter – Verlag. 248 p.
- Robinson, B.E. & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91 – 95.
- Schaeff, A.W. & Fassel, D. (1988). *The addictive Organization*. San Francisco, CA: Harper Row. 348 p.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications. 108 p.
- Fromm, E. (1998). *Muzhshchina i zhenshchina*. Moskva: AST. 509 p.

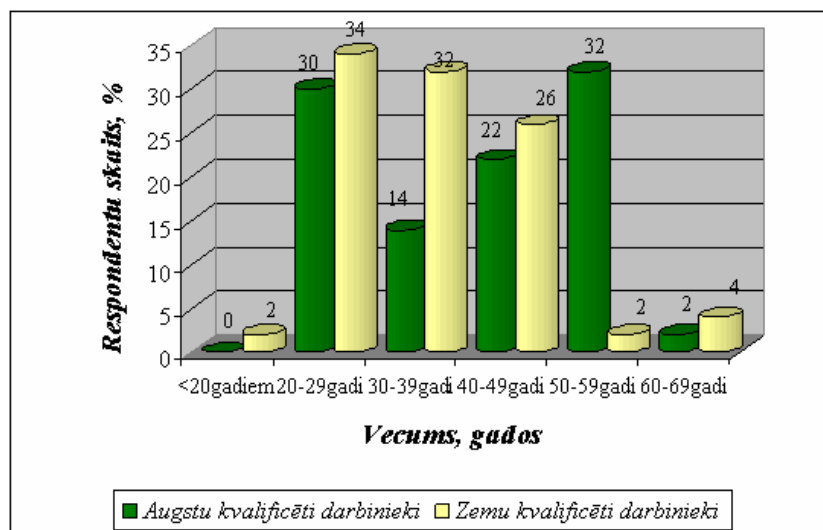
## Pielikumi

### Pielikums Nr.1

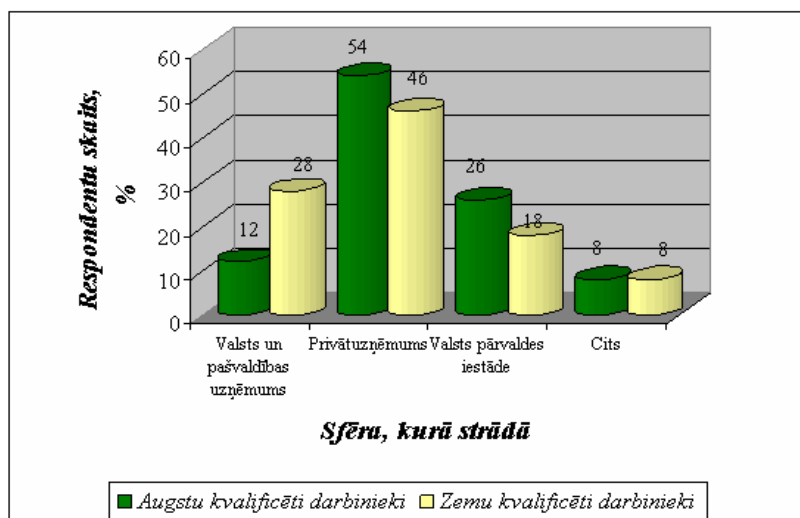
#### Grupas raksturojums



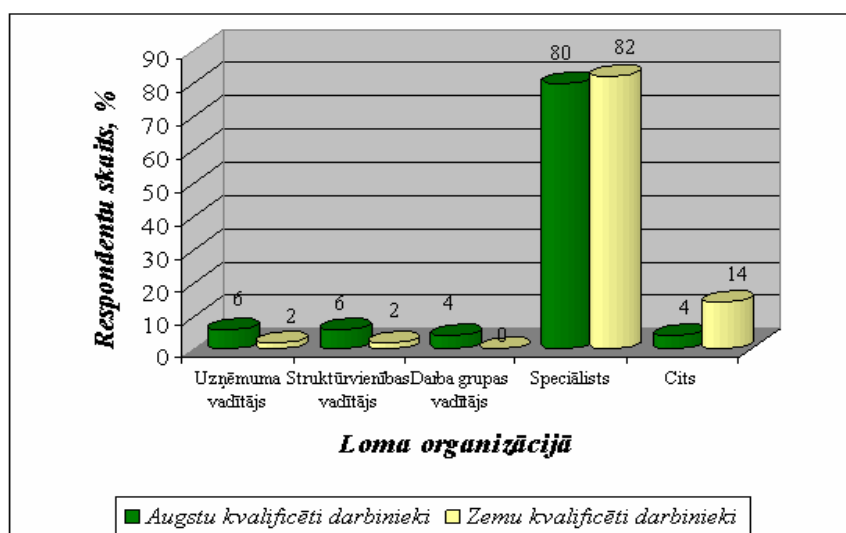
1.attēls – respondentu sadalījums pēc dzimuma saistībā ar kvalifikāciju



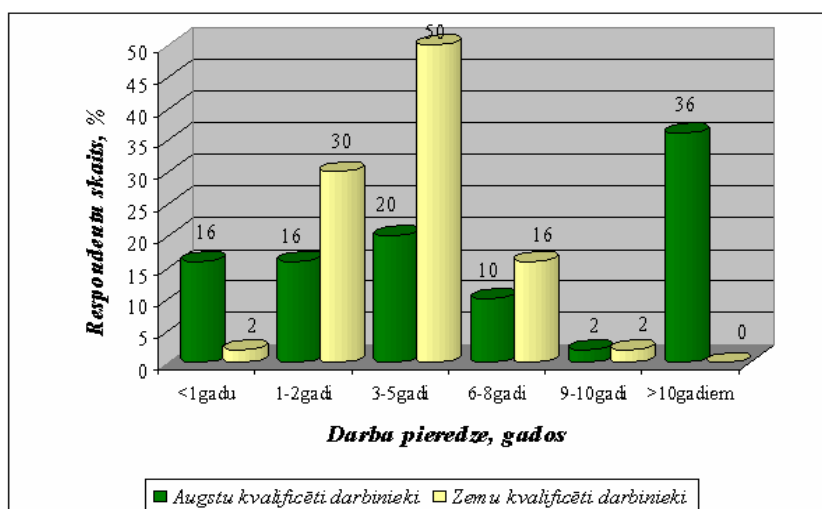
2.attēls – respondentu sadalījums pēc vecuma saistībā ar kvalifikāciju



3.attēls – respondentu sadalījums pēc sfēras, kurā strādā, saistībā ar kvalifikāciju



4.attēls – respondentu sadalījums lomas organizācijā saistībā ar kvalifikāciju



5.attēls – respondentu sadalījums pēc darba stāža saistībā ar kvalifikāciju

*Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery*

- 1 When I have free time I like to relax and do nothing serious
- 2 I like my work more than most people do
- 3 I feel guilty when I take time off work
- 4 My **job** is more like fun than work
- 5 I often wish I weren't so committed to my work
- 6 I like to relax and enjoy myself as often as possible
- 7 My **job** is so interesting that it often doesn't seem like work
- 8 I really look forward to the weekend--all fun, no work
- 9 I do more work than is expected of me strictly for the fun of
- 10 Most of the time my work is very pleasurable
- 11 I seldom find anything to enjoy about my work
- 12 Wasting time is as bad as wasting money
- 13 I spend my free time on projects and other activities
- 14 I feel obliged to work hard even when it's not enjoyable
- 15 I like to use my time constructively, both on and off the **job**
- 16 I lose track of time when I'm involved on a project
- 17 Sometimes when I get up in the morning I can hardly wait to get to work
- 18 It's important to me to work hard, even when I don't enjoy what I'm doing
- 19 When I get involved in an interesting project it's hard to describe how exhilarated I feel
- 20 I often find myself thinking about work, even when I want to get away from it for a while
- 21 Between my **job** and other activities I'm involved in I don't have much free time
- 22 I often feel there is something inside me that drives me to work hard
- 23 Sometimes I enjoy my work so much I have a hard time stopping
- 24 I get bored and restless on vacations when I haven't anything productive to do
- 25 I seem to have an inner compulsion to work hard

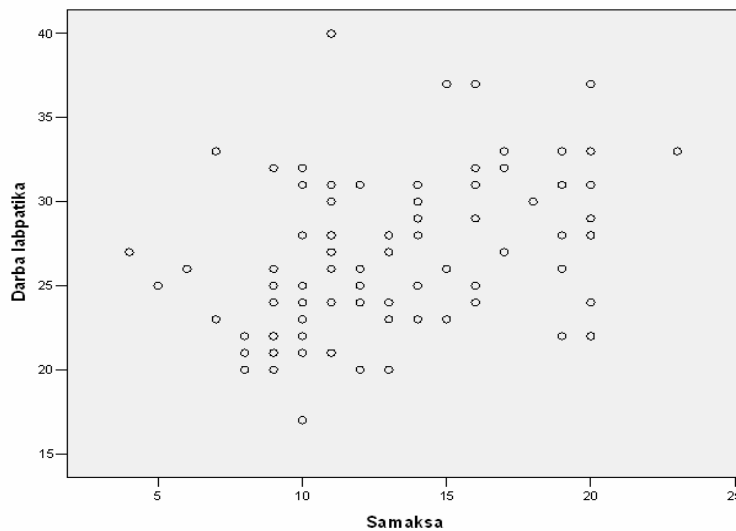
<b>„Darbaholisma aptauja”</b>		Pirmīgi nepiekrītu	Nepiekrītu	Drīzāk piekrītu, nekā nepiekrītu	Piekrītu	Vislielākā mērā piekrītu
WorkBAT ( Spence & Robbins, 1992) Daļēja adaptācija latviešu valodā Sandra Tērauda, 2007						
Atbildot uz katru jautājumu, lūdzu, iezīmējiet vienu atbilžu variantu, kas visprecīzāk atspoguļo Jūsu viedokli! Svarīgi, lai Jūs sniegtu atbildes uz visiem jautājumiem, neizlaižot nevienu.						
1.	Kad man ir brīvais laiks, man patīk atpūsties un nedarīt neko nopietnu					
2.	Man patīk mans darbs vairāk, nekā vairumam cilvēku					
3.	Es jūtos vainīgs/a, kad paņemu pārtraukumu darbā					
4.	Mans darbs ir vairāk kā izklaide, nekā kā darbs					
5.	Es bieži vēlos, kaut nebūtu tik nodevies savam darbam					
6.	Man patīk atpūsties un baudīt brīvo laiku tik bieži, cik tas iespējams					
7.	Mans darbs ir tik interesants, ka bieži nešķiet kā darbs					
8.	Es patiešām gaidu nedēļas nogali, kad nav jāstrādā					
9.	Es daru vairāk, nekā tas no manis tiek gaidīts, vienkārši prieka pēc					
10.	Lielākoties mans darbs ir ļoti patīkams					
11.	Es reti gūstu prieku no sava darba					
12.	Laika izšķiešana ir tik pat slikta, kā naudas izšķiešana					
13.	Savā brīvajā laikā esmu iesaistīts/a projektos un citās aktivitātēs					
14.	Es jūtu pienākumu daudz strādāt pat tad, ja tas nesagādā prieku					
15.	Man patīk izmantot savu laiku konstruktīvi gan darbā, gan ārpus tā					
16.	Kad esmu iesaistīts/a projektā, man zūd laika izjūta					
17.	Dažreiz, kad pieceļos no rīta, nevaru vien sagaidīt, kad tikšu uz darbu					
18.	Man ir svarīgi daudz strādāt pat tad, ja man nepatīk tas, ko es daru					
19.	Kad esmu iesaistīts/a interesantā projektā, grūti pat aprastīt, cik priecīgs/a jūtos					
20.	Es bieži pieķeru sevi, domājot par darbu, pat, ja es vēlētos tikt no tā vaļā uz laiku					
21.	Man nav daudz brīva laika ārpus darba un citām aktivitātēm, kurās esmu iesaistīts					
22.	Es bieži jūtu, ka kaut kas manī spiež man smagi strādāt					
23.	Dažreiz es tā izbaudu savu darbu, ka nevaru vien apstāties					
24.	Man ir garlaicīgi un nemierīgi brīvdienās, kad nav nekā produktīva, ko darīt					
25.	Liekas, ka man piemīt iekšēja nepieciešamība daudz strādāt					

4.tabula

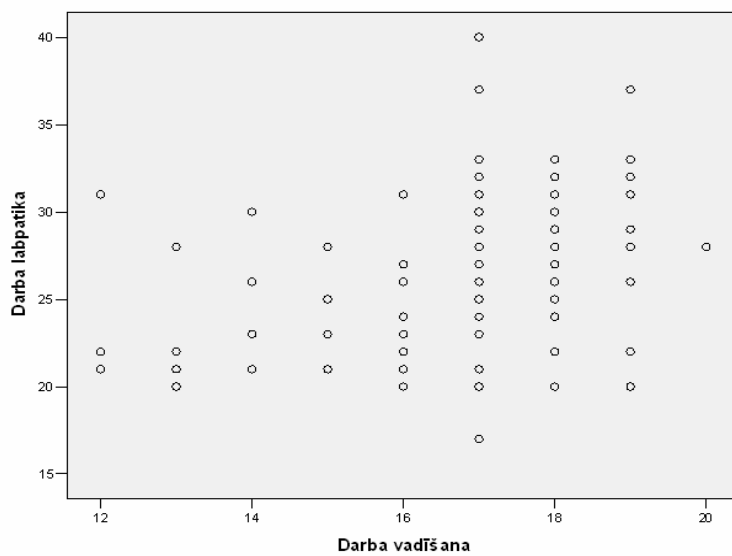
Apmierinātības ar darbu un darbaholisma aptauju skalu atbilstības normālam  
sadalījumam tabula

	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>K-S tests</b>	<b>P (2- pus.)</b>
Samaksa	100	12,68	4,21	1,45	<b>0,03</b>
Paaugstinājums amatā	100	13,59	2,55	1,15	0,14
Darba vadīšana	100	16,77	1,76	2,52	<b>0,00</b>
Papildatlīdzība	100	13,85	3,46	0,90	0,39
Nosacītā atlīdzība	100	14,22	1,62	1,94	<b>0,00</b>
Darba kārtība	100	12,89	3,26	0,93	0,35
Darba biedri	100	16,21	2,28	2,16	<b>0,00</b>
Darba specifikācija	100	15,27	3,57	1,11	0,17
Komunikācija	100	15,33	2,69	1,23	0,10
Kopējais apmierinājums	100	130,81	12,97	0,76	0,61
Darba labpatika	100	26,27	4,63	0,98	<b>0,03</b>
Impulss	100	20,28	4,36	1,26	<b>0,02</b>
Iesaistīšanās darbā	100	19,92	2,96	1,49	<b>0,02</b>

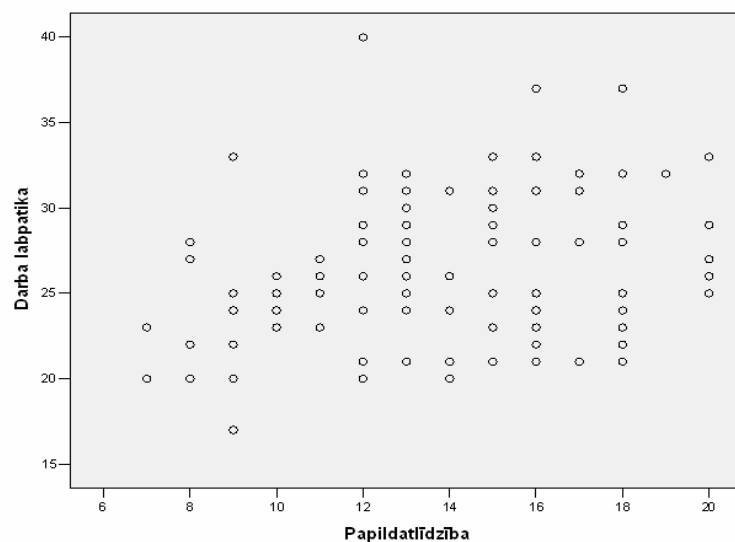
Apmierinātības ar darbu un darbaholisma aptauju skalu saistību grafiki



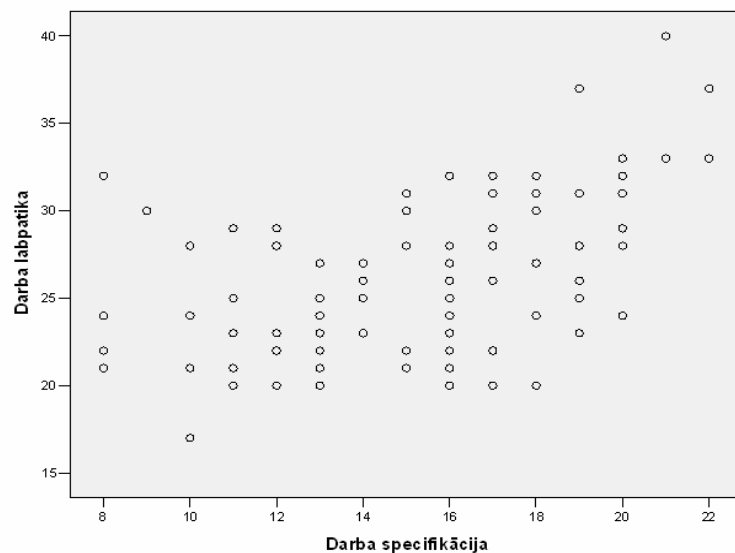
1.attēls – darba labpatikas un darba samaksas sakarību attēls



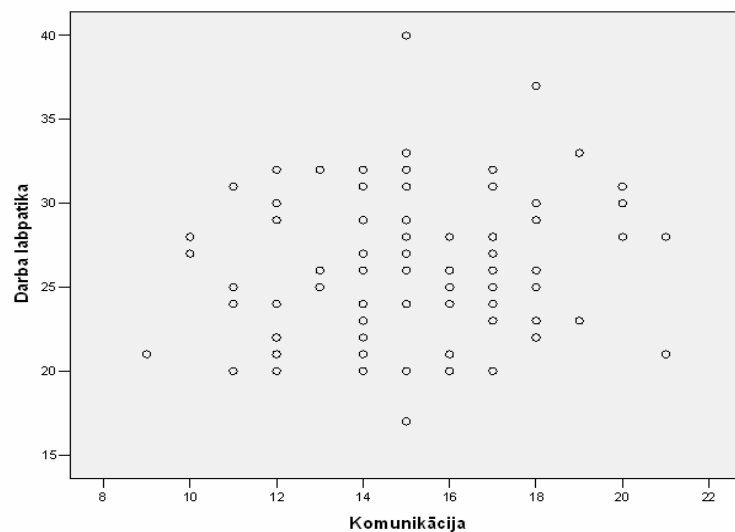
2.attēls – darba labpatikas un darba vadīšanas sakarību attēls



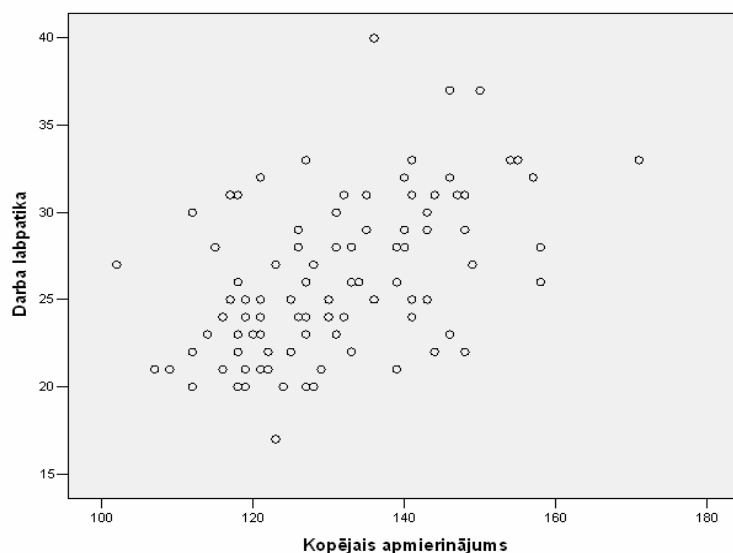
3.attēls – darba labpatikas un papildatlīdzības sakarību attēls



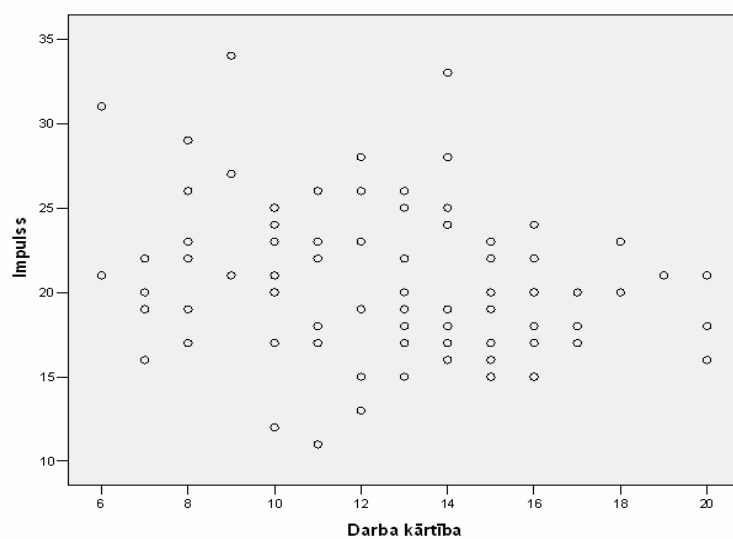
4.attēls – darba labpatikas un darba specifiskācijas sakarību attēls



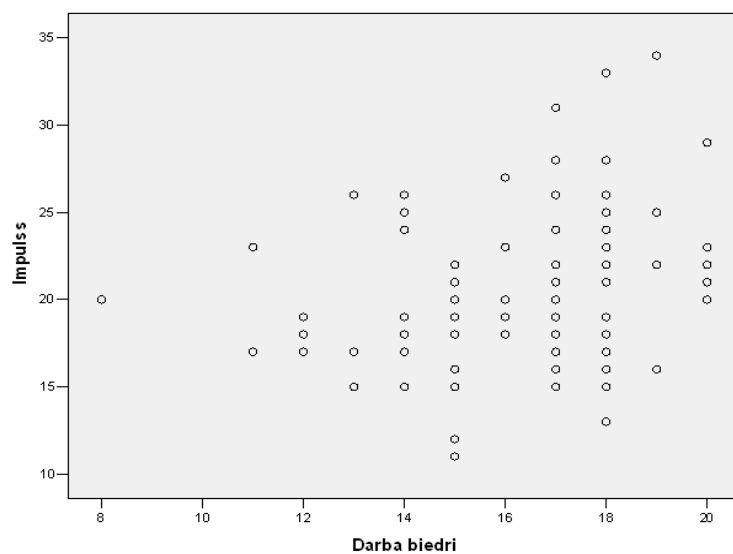
5.attēls – darba labpatikas un komunikācijas sakarību attēls



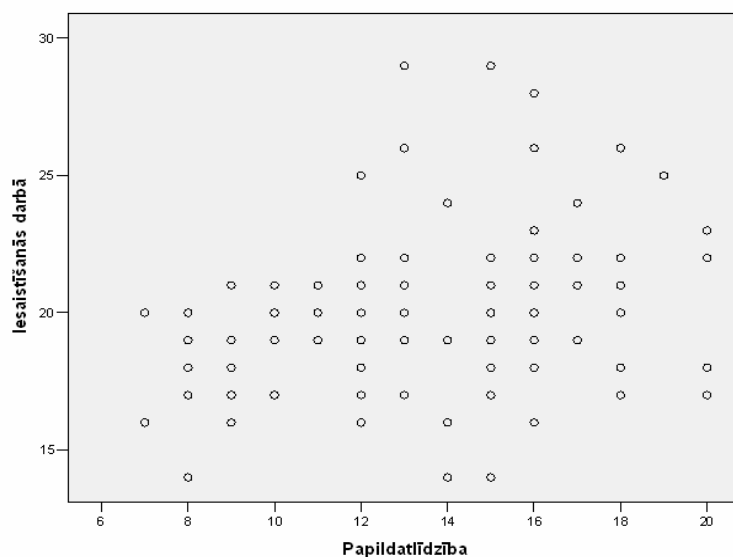
6.attēls – darba labpatikas un kopējā apmierinājuma sakarību attēls



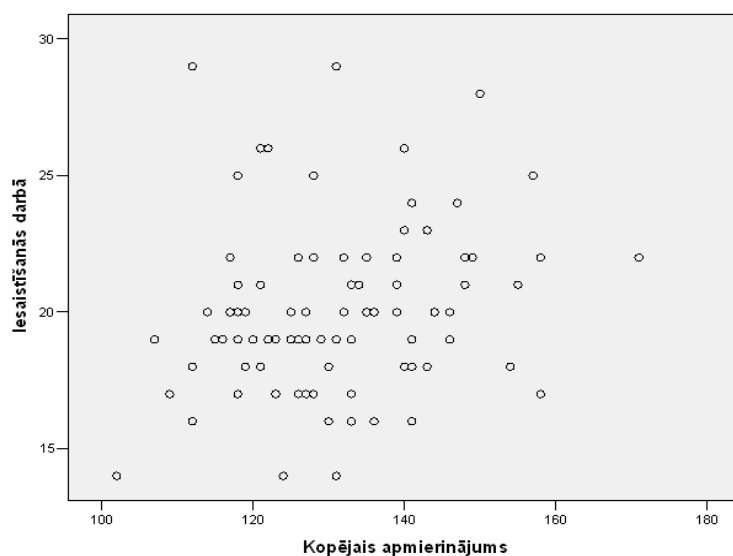
7.attēls – impulsa un darba kārtības sakarību attēls



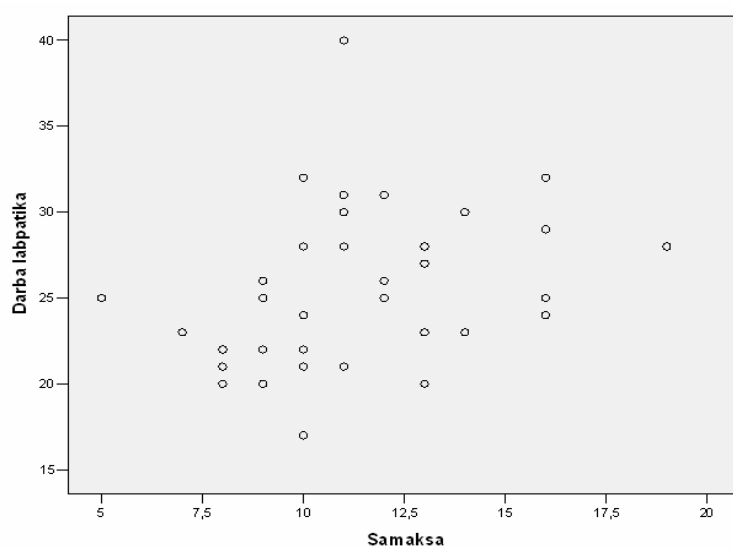
8.attēls – impulsa un darba biedru sakarību attēls



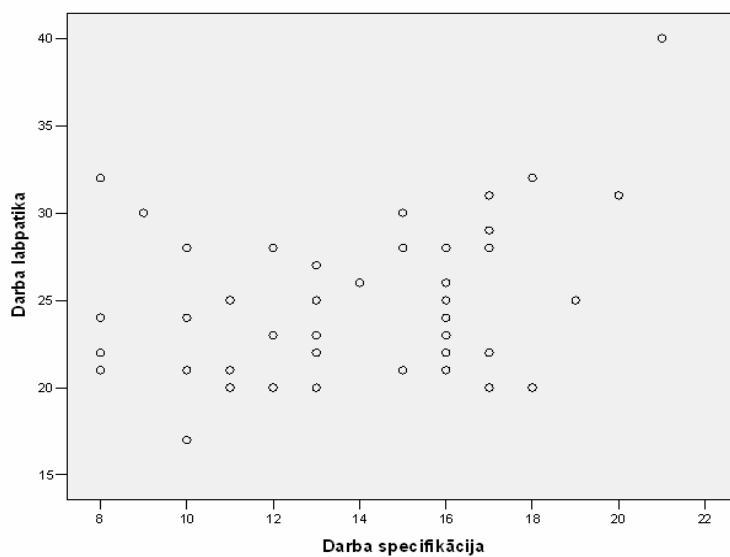
9.attēls – iesaistīšanās darbā un papildatlīdzības sakarību attēls



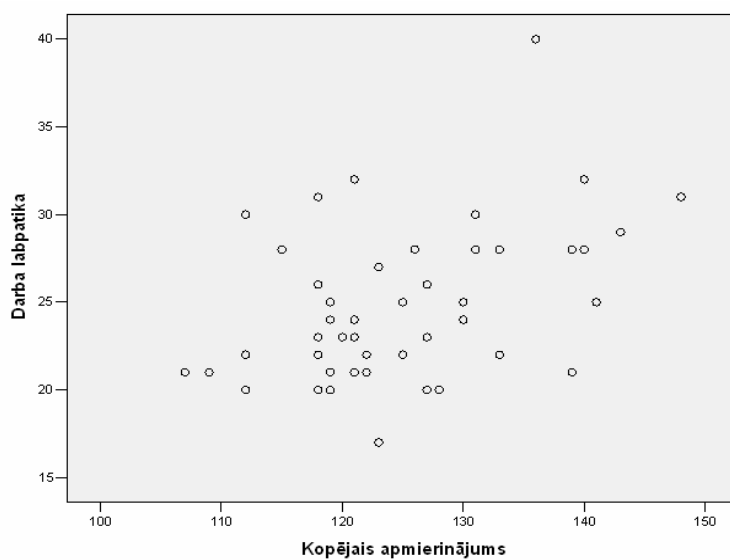
10.attēls – iesaistīšanās darbā un kopējā apmierinājuma sakarību attēls



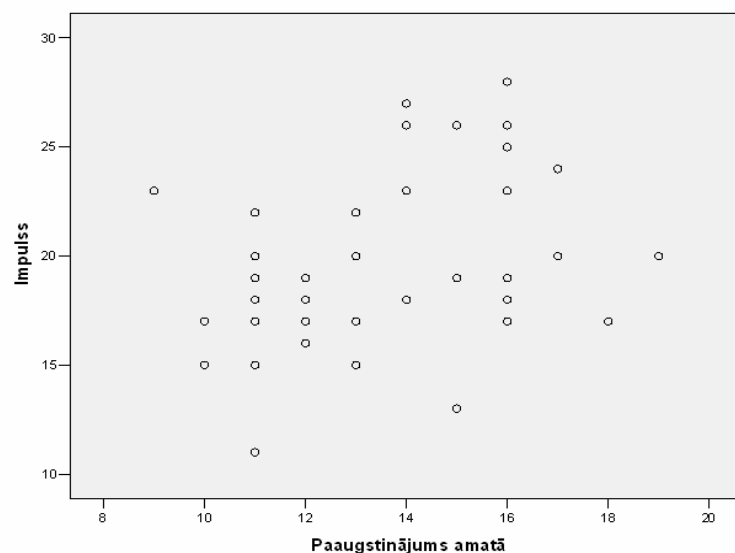
11.attēls – darba labpatikas un darba samaksas sakarību attēls



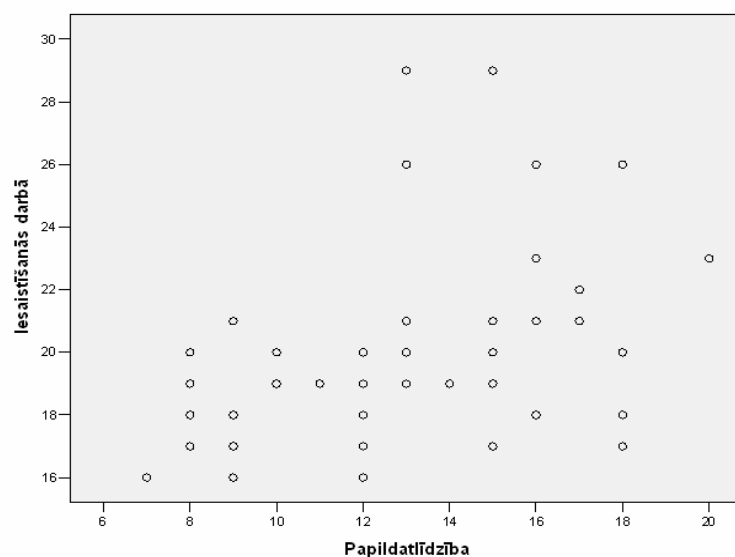
12.attēls – darba labpatikas un darba specifikācijas sakarību attēls



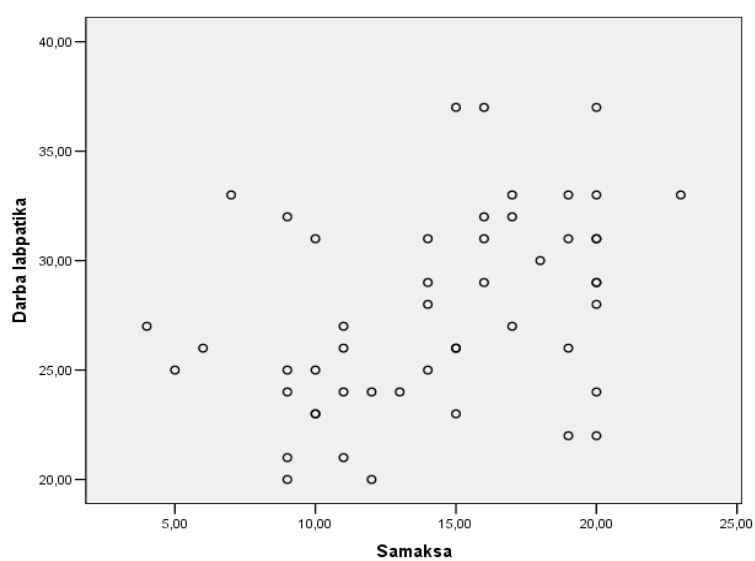
13.attēls – darba labpatikas un kopējā apmierinājuma sakarību attēls



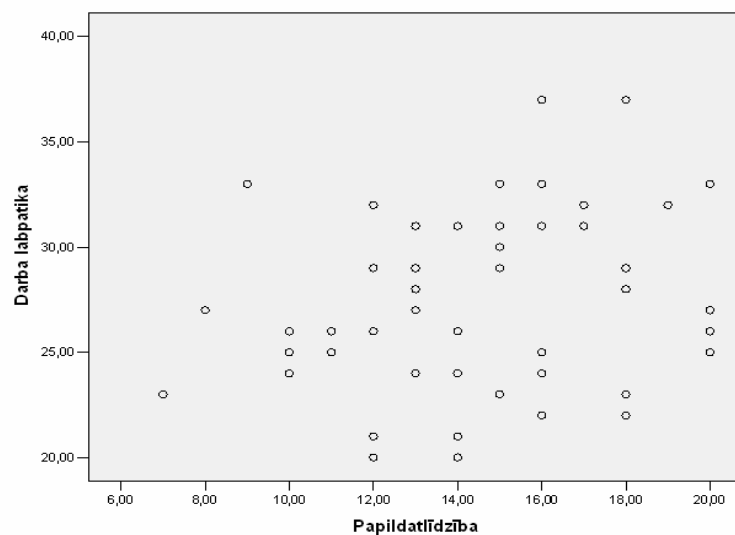
14.attēls – impulsa un paaugstinājuma amatā sakarību attēls



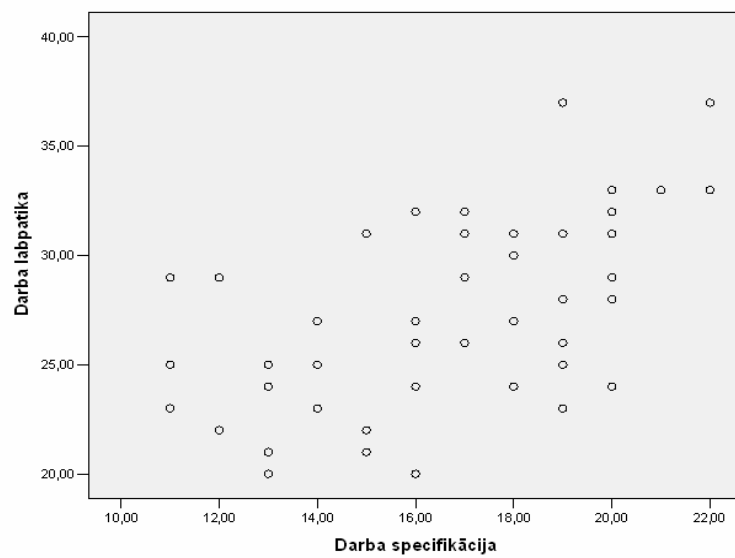
15.attēls – iesaistīšanās darbā un papildatlīdzības sakarību attēls



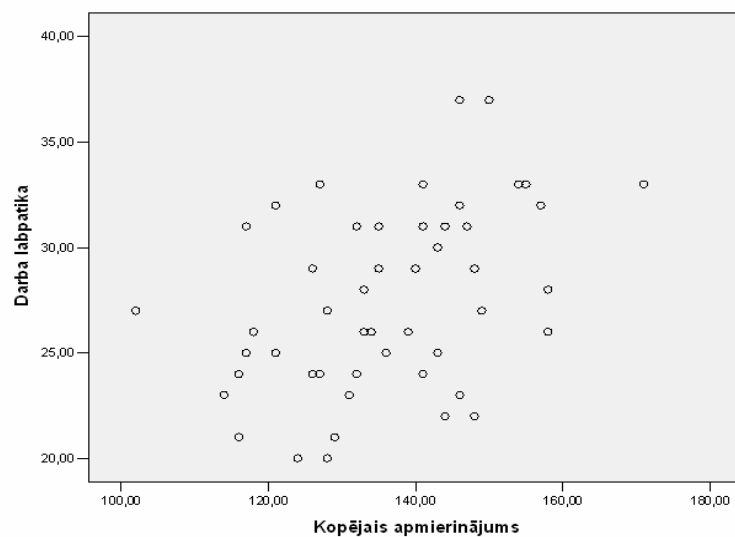
16.attēls – darba labpatikas un darba samaksas sakarību attēls



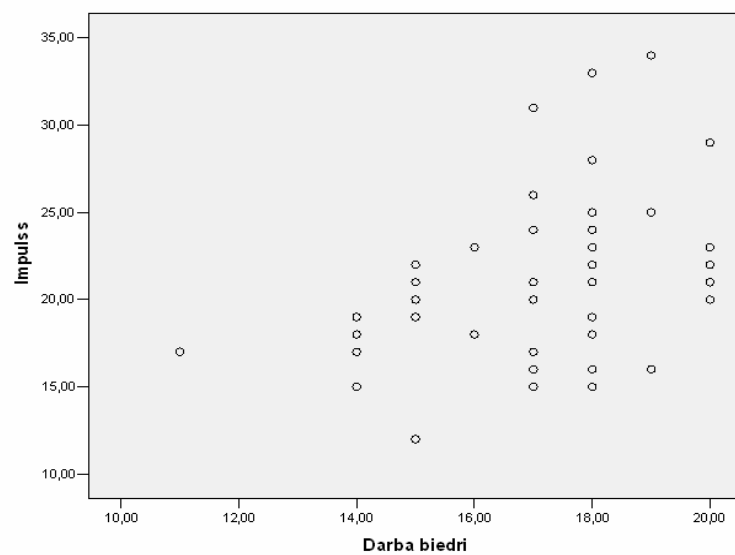
17.attēls – darba labpatikas un papildatlīdzības sakarību attēls



18.attēls – darba labpatikas un darba specifikācijas sakarību attēls

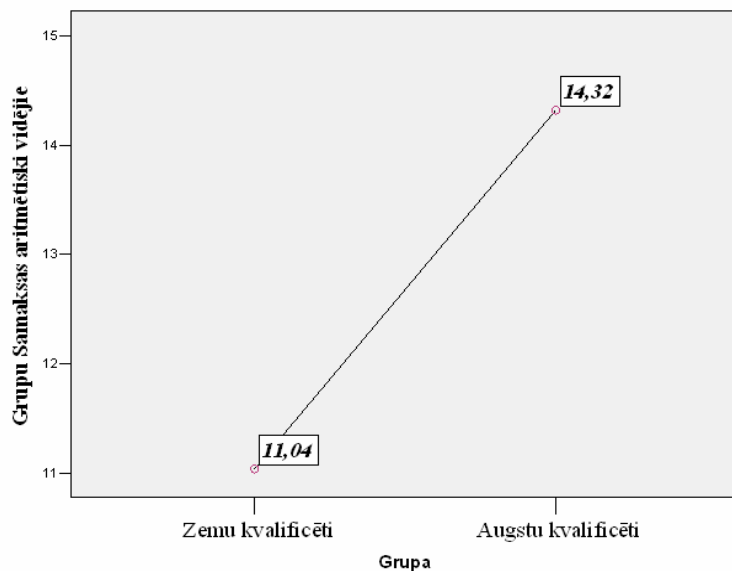


19.attēls – darba labpatikas un kopējā apmierinājuma sakarību attēls

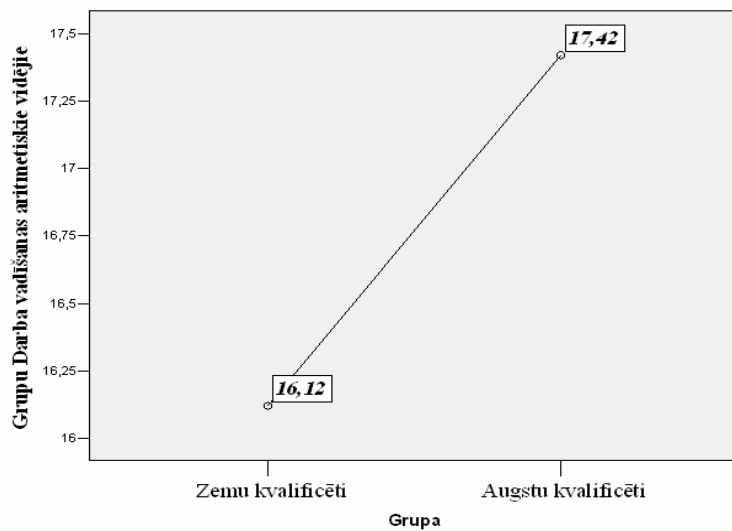


20.attēls – impulsa un darba biedru sakarību attēls

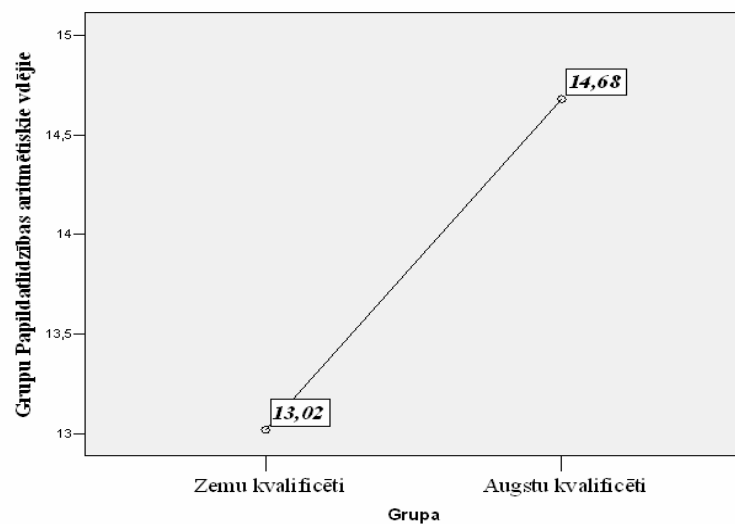
Darbinieku ar zemu un darbinieku ar augstu kvalifikāciju apmierinātības ar darbu skalu un darbinieku ar zemu un darbinieku ar augstu kvalifikāciju darbaholisma skalu atšķirību grafiki



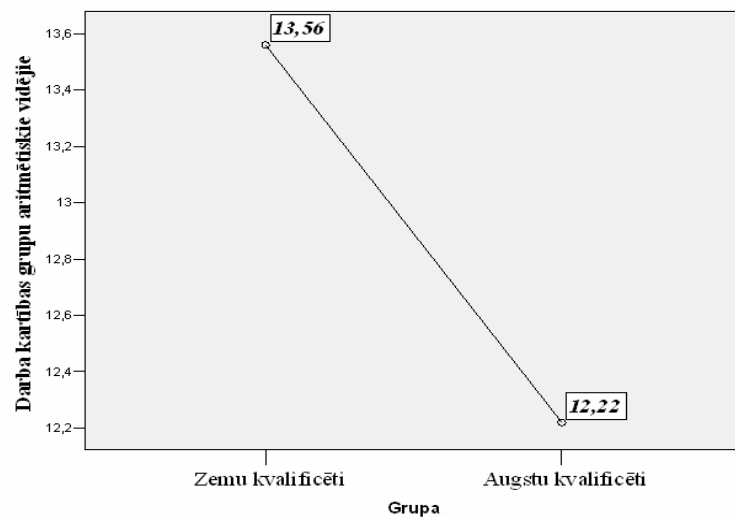
22.attēls – darba samaksas skalas zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku atšķirību grafiks



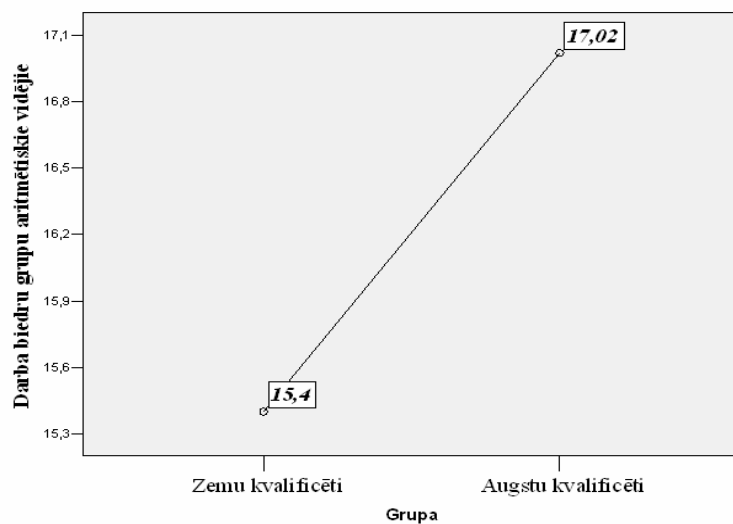
23.attēls – darba vadīšanas skalas zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku atšķirību grafiks



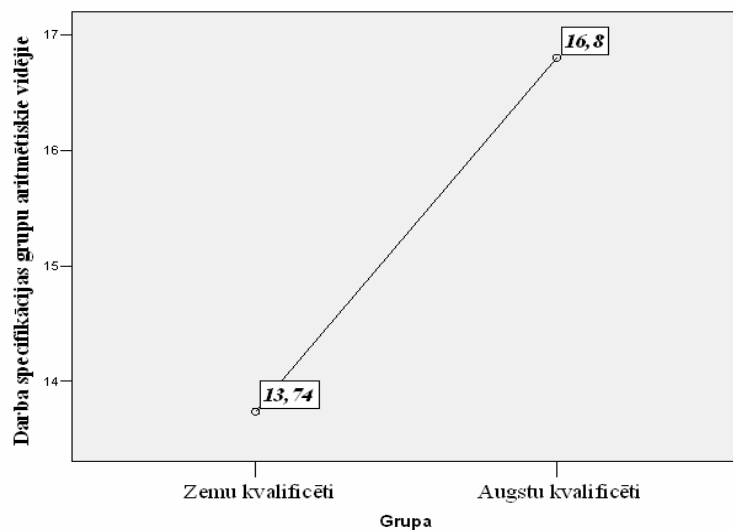
24.attēls – papildatīdzības skalas zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku atšķirību grafiks



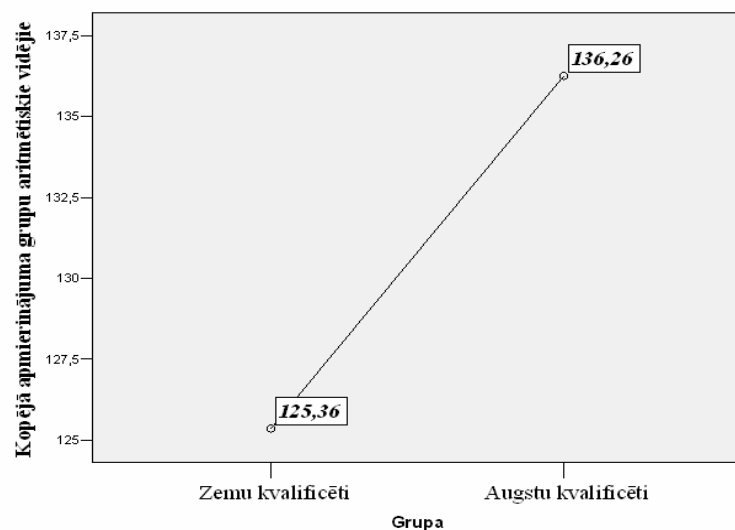
25.attēls – darba kārtības skalas zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku atšķirību grafiks



26.attēls – darba biedru skalas zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku atšķirību grafiks



27.attēls – darba specifikācija skalas zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku atšķirību grafiks



28.attēls – kopējā apmierinājuma zemu kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku atšķirību grafiks