

SOCIODEMOGRAFINIAI DARBOHOLIZMO VEIKSNIAI: SISTEMINĖ LITERATŪROS APŽVALGA

Modesta Morkevičiūtė, Auksė Endriulaitienė

Vytauto Didžiojo universitetas

Santrauka

Tikslas – išanalizuoti ir susisteminti darboholizmui vystytis svarbius mokslinėje literatūroje aprašomus sociodemografinius veiksnius.

Tyrimo medžiaga ir metodai. Mokslinių straipsnių paieška atlikta trijose mokslinėse duomenų bazėse internete. Sistemineje literatūros apžvalgoje nagrinėtas laikotarpis nuo pat tyrimų darboholizmo tema pradžios iki 2020 m. spalio mėnesio. Mokslinių publikacijų tinkamumas analizei vertintas peržiūrint jų pavadinimus, santraukas ir visus tekstus. Sisteminei analizei tinkamais laikyti tyrimai, atitinkantys du pagrindinius kriterijus: pristatomas empirinis kiekybinis tyrimas; straipsnyje vertinama socialinių ir (ar) demografinių veiksnių reikšmė numatant darboholizmą.

Rezultatai. Paieškos metu rasti 853 straipsniai. Į sisteminę analizę įtraukta 30 publikacijų. Tik vertinant darbo stažo kintamąjį gauti vienareikšmiški rezultatai. Visuose šį kintamąjį nagrinėjusiuose tyrimuose patvirtinta, jog darbo stažas nėra svarbus numatant darboholizmą. Kitų tyrimuose nagrinėtų sociodemografinių veiksnių (tokių, kaip darbuotojų amžius, lytis, išsilavinimas, vaikų skaičius (arba jų neturėjimas) dabartinėje šeimoje, šeiminių statusas) reikšmė vertinta skirtingai. Nors dalyje tyrimų (60 proc. visų publikacijų) paneigta darbuotojų amžiaus svarba numatant darboholizmą, visuose likusiuose tyrimuose (40 proc. visų publikacijų) nustatyti neigiami šių kintamųjų tarpusavio ryšiai. Atsižvelgiant į neigiamus darbuotojų amžiaus ir darboholizmo ryšius patvirtintų tyrimų skaičių galima teigti, jog tarp kitų analizuotų sociodemografinių veiksnių jaunesnis amžius yra pagrindinė darboholizmo tikimybę didinanti charakteristika.

Reikšminiai žodžiai: darboholizmas, priklausomybė nuo darbo, socialiniai veiksniai, demografiniai veiksniai.

ĮVADAS

Moksliniais duomenimis, vis daugiau gyventojų įvairiose šalyse didžiąją savo laiko dalį skiria darbui [1]. Daugėja atvejų, kai natūralus poreikis dirbti perauga į asmens gerovei ir sveikatai žalingą, nekontroliuojamą elgesį [2]. Darbas gali tapti ne tik socialinio ar ekonominio statuso siekimo įrankiu, bet ir įvairių ligų, susirgimų ir rimtų sveikatos sutrikimų priežastimi [1].

Darboholizmo terminas psichologinėje literatūroje pradėtas vartoti beveik prieš 50 metų [3]. Šiame darbe darboholizmas suprantamas remiantis W. B. Schaufeli, T. W. Taris, A. B. Bakker (2008) [4] pateikta apibrėžtimi. Pagal minėtus autorius, darboholizmas yra nekontroliuojamas poreikis nuolat dirbti, didelės laiko ir energijos investicijos į darbą bei nuolatinis galvojimas apie darbą net ir nedirbant. Darboholizmas apima polinkį dirbti perdėtai sunkiai (dirbdamas asmuo praleidžia labai daug laiko ir dirba daugiau, nei iš jo pagrįstai reikalaujama ar tikimasi) ir nevalingą polinkį dirbti (asmuo rūpinasi darbo reikalais ir galvoja apie darbą net ir tuo metu, kai nedirba) [2, 4–6].

Nors visuomenėje ir populiariojoje literatūroje darboholizmas vis dar vertinamas prieštaringai, mokslu grįsta informacija pateikia kitokį vaizdą. Darboholizmas atima valingą pasirinkimo galimybę bei mažina savarankiško ir atsakingo elgesio tikimybę [2]. Todėl darboholizmu pasižymintys asmenys paprastai yra itin sudirgę, patiria stiprų stresą, nerimą, nemigą, fizinių negalavimų (pavyzdžiui, būna padidėjęs kraujospūdis [7], sutrinka širdies veikla [8]), atsiriboja nuo įvairių socialinių veiklų ir ryšių, dėl apsiimamo darbo krūvio ir atsakomybių nebepajėgia tinkamai atlikti darbo užduočių ir galiausiai tampa neproduktyviais organizacijos nariais [9, 10]. Apžvelgdami darboholizmo pasekmes, mokslininkai telkiasi ties individualiais ir organizaciniais veiksniais, galinčiais jį sukelti ir paskatinti. Mokslinėje literatūroje randama įvairių darboholizmo veiksnius aiškinančių teorijų. Pavyzdžiui, kai kurie autoriai darboholizmą aiškina remdamiesi motyvacijos reiškiniu [11, 12]. Pagal motyvacijos teorijas, darboholizmas gali būti susijęs su nepatenkintais psichologiniais poreikiais ir jų patenkinimu nedirbant [13]. Darboholizmui paaiškinti taip pat taikyta ir kognityvinė perspektyva. Pagal kognityvinės teorijos šalininkus, potencialiai patologinį asmens elgesį suaktyvina tam tikros kognicijos (prielaidos,

Adresas susirašinėti: Modesta Morkevičiūtė
Vytauto Didžiojo universitetas
Jonavos g. 66, 44191 Kaunas
El. p. modesta.morkeviciute@vdu.lt

lūkesčiai, automatinės mintys). Skatinamas tam tikrų minčių ilgą ir intensyvų darbą asmuo gali matyti kaip pagrindinį įvairių situacijų, problemų sprendimo būdą [14]. Kai kurie autoriai teigia, jog darboholizmo kilmę geriausiai nusako asmens patirtys šeimoje, kai tam tikra šeimos dinamika lemia patologinio elgesio vystymąsi suaugusiojo amžiuje [15, 16]. Elgesys, kai itin daug laiko skiriama darbui, gali būti išmokstamas, stebint autoritetingus aplinkinius, siekiant elgesio pastiprinimo [16]. Kita dalis autorių mano, kad asmuo dirbti daugiau nei reikia pasirenka siekdamas tenkinti ekonominius ir organizacijos keliamus reikalavimus [17]. Itin daug dirbdami žmonės įgyja tam tikros galios, tampa gerai žinomi organizacijoje [10], o tai skatina kuo daugiau laiko ir pastangų skirti darbui.

Panašių darboholizmo atsiradimą ir vystymąsi aiškinančių teorijų yra ir daugiau. Vis dėlto mokslininkai sutinka, jog šį reiškinį galima prognozuoti analizuojant ne tik psichologinius ar ekonominius veiksnius. Numatyti nekontroliuojamo poreikio dirbti riziką gana patikimai padeda ir tam tikri sociodemografiniai veiksniai (kaip lytis, amžius, darbo stažas, šeiminių padėčių ir kt.) [18, 19]. Pasak mokslininkų, sociodemografiniai veiksniai gali sukurti palankias sąlygas nekontroliuojamam su darbu susijusiam elgesiui formotis; tam tikroms socialinėms ar demografinėms grupėms priklausantys darbuotojai patiria stipresnį norą ir vidinį poreikį dirbti, nei kiti asmenys [18]. Nors darboholizmas intensyviai tyrinėjamas du dešimtmečius, į kai kuriuos klausimus vis dar neatsakyta. Pavyzdžiui, dalis autorių tvirtina, jog didesnė darboholizmo tikimybė yra moterims, taip pat vyresnio amžiaus, ilgesnį darbo stažą turintiems asmenims [20, 21]. Kita vertus, tokie rezultatai vertinami itin kontroversiškai, kadangi kiti autoriai (pavyzdžiui, [4, 22, 23]) nustato priešingos krypties ryšius arba paneigia statistinį minėtųjų veiksmų reikšmingumą.

Atsakyti į tam tikrus klausimus galėtų padėti tyrimų išvadų analizė, tačiau bandymų apibendrinti tyrimuose aprašomus darboholizmui vystytis svarbius sociodemografinius veiksnius nėra daug. Dažnai tokių veiksmų sąsajos su darboholizmu pristatomos antrinėse išvadose, neaptariant, kas lemia būtent tokius rezultatus. Be to, literatūros apžvalgose trūksta sistemiskumo, nuoseklumo. Autoriai (pavyzdžiui, [24–26]) paprastai analizuoja tik kelių geriausiai žinomų tyrimų išvadas. Pasigendama išsamios informacijos apie darboholizmui formotis svarbių sociodemografinių veiksmų situaciją.

Mokslinių duomenų apie darboholizmui vystytis svarbius veiksnius integravimas leistų išsamiau pažinti patį darboholizmo reiškinį, prognozuoti polinkį į žalingą darbinį elgesį, imtis konkrečių veiksnių ir užkirsti kelią elgesio problemų įsisenėjimui bei galimoms su patologiniu elgesiu susijusioms problemoms ateityje. Kiekybinių mokslinės literatūros analizių rezultatai labai svarbūs visuminiam sąsajų suvokimui, kurių pagrindu galima daryti pagrįstas išvadas apie pažeidžiamas asmenų grupes. Todėl šio darbo tikslas – išanalizuoti ir susisteminti darboholizmui vystytis svarbius mokslinėje literatūroje aprašomus sociodemografinius veiksnius.

TYRIMO METODAI

Mokslinių straipsnių duomenų rinkimas. Sisteminėje literatūros apžvalgoje nagrinėtas laikotarpis nuo pat tyrimų darboholizmo tema pradžios iki 2020 m. spalio mėnesio. Straipsnių paieškai pasirinktos trys mokslinės duomenų bazės internete (*Academic Search Complete, Business Source Complete, MEDLINE*), kuriose pateikiami moksliniai organizacinės, personalo, darbo psichologijos, darbuotojų gerovės, sveikatos tematikų leidiniai.

Ieškant straipsnių naudotas vienas pagrindinis raktažodis (kartu su dažniausiai vartojamais šio raktažodžio sinonimais) – *workaholism*. Paieškos metu taikyta raktinių žodžių kombinacija: *Workahol* OR work addict* OR addict* to work OR heavy work investment OR work craving OR excessive work*. Tie patys paieškos terminai buvo taikomi visose duomenų bazėse (modifikuoti pagal kiekvienos duomenų bazės reikalavimus). Į analizę įtraukti recenzuoti laisvai prieinami (nemokami) visateksčiai moksliniai straipsniai. Tyrimai, paskelbti kitomis (ne anglų) kalbomis, į analizę neįtraukti.

Pagal taikytas raktinių žodžių kombinacijas identifikuotos 853 publikacijos. Straipsnių paieškos duomenų bazėse rezultatai pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Mokslinių straipsnių paieškos duomenų bazėse rezultatai

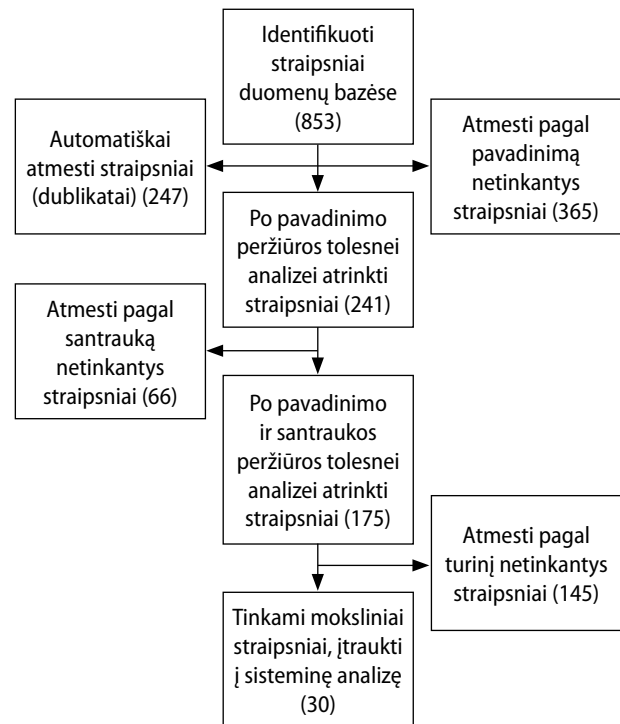
Raktiniai žodžiai	<i>Academic Search Complete</i>	<i>Business Source Complete</i>	MEDLINE	Iš viso
<i>Workaholism / workaholic(s)</i>	183	106	185	474
<i>Addiction(ed) to work</i>	23	3	3	29
<i>Work addiction(ed)</i>	144	86	19	249
<i>Heavy work investment</i>	3	2	2	7
<i>Work craving</i>	4	1	2	7
<i>Excessive work</i>	39	28	20	87
Iš viso	396	226	231	853

Moksliniai straipsniai nagrinėti paeiliui trimis etapais: (1) pavadinimo peržiūros etapas; (2) santraukos peržiūros etapas; (3) viso teksto peržiūros etapas. Mokslinių straipsnių atrankos etapai pateikiami 1 pav.

Mokslinių straipsnių duomenų gavimas. Į sisteminę analizę įtrauktos publikacijos, atitinkančios du pagrindinius kriterijus: straipsnyje vertinama socialinių ir (ar) demografinių veiksnių reikšmė numatant darboholizmą; pristatomas empirinis kiekybinis tyrimas. Likusios publikacijos buvo atmestos, nes pavadinime nepateikiama nė vieno iš pagrindinių sinonimų (*workaholism, workaholic, workaholics, work addiction, work addicted, addiction to work, addicted to work, heavy work investment, work craving, excessive work*); santraukoje nepristatomi empirinio kiekybinio tyrimo rezultatai; publikacijos santrauka apskritai nepateikiama; visateksčiame straipsnyje nepristatomi empirinio kiekybinio tyrimo rezultatai; straipsnyje nenagrinėjami sociodemografinių veiksnių ir darboholizmo ryšiai; tyrime vertinti, tačiau straipsnyje nepristatomi sociodemografinių veiksnių ir darboholizmo ryšių rezultatai; pateikiami netikslūs sociodemografinių veiksnių ir darboholizmo ryšių rezultatai (pavyzdžiui, nenurodoma ryšių kryptis, kaip buvo koduojami duomenys, kt.); straipsnyje pristatomas tyrimas, kuriame apklausta studentų imtis. Svarbu, jog rasta tyrimų, kuriuose autoriai remiasi prieštaringai vertinamomis darboholizmo koncepcijomis (pavyzdžiui, kaip vienas pagrindinių šio reiškinio komponentų pristatomas malonumo dirbant aspektas). Tokiu atveju, vertinant atskirus darboholizmo komponentus, paprastai gaunami skirtingi rezultatai (pavyzdžiui, dalis darboholizmo komponentų su tam tikrais sociodemografiniais veiksniais yra susiję teigiamais, kita dalis – neigiamais ryšiais). Todėl į sisteminę analizę neįtraukti taip pat ir tyrimai, kuriuose pristatomi atskirų darboholizmo komponentų ir sociodemografinių veiksnių tarpusavio ryšių rezultatai, nepateikiant bendro darboholizmo įverčio.

REZULTATAI

Pagal nustatytus atrankos kriterijus į sisteminę analizę įtraukta 30 publikacijų. Daugiausia straipsnių (20 proc.) publikuota 2019 m. Dauguma sisteminėje analizėje nagrinėtų tyrimų atlikta Italijoje [30, 33, 45, 46, 48–51, 54]. Rasti penki tyrimai, kurie buvo atlikti Nyderlanduose [23, 32, 35, 37, 44]. Likusieji tyrimai atlikti JAV [29, 39, 53], įvairiose Europos ir Azijos šalyse [27–29, 31, 34, 36, 38–43, 47, 52, 55]. Beveik visose publikacijose (80 proc.) pristatyti kiekybinių



1 pav. Mokslinių straipsnių atrankos etapai

skerspjūvio tyrimų rezultatai. Penkiuose straipsniuose [35, 38, 42, 44, 54] pateikiami longitudinalinių tyrimų rezultatai. Taip pat rasta viena publikacija [30], kurioje pristatomi ir longitudinalinio, ir skerspjūvio tyrimų rezultatai. Tyrimų imtis sudarė įvairių (viešųjų ir privačių) įstaigų darbuotojai, užimantys vadovaujamas ir nevadovaujamas pareigas. Apklaustų respondentų skaičius tyrimuose svyravo nuo 112 [27] iki 4 737 [43].

Nagrinėjant 2 lentelėje pristatomus rezultatus galima pastebėti, kad kai kurie kintamieji vertinti daugiau nei viename tyrime. Iš viso rasti šeši sociodemografiniai veiksniai, vertinti daugiau nei viename tyrime: darbuotojų amžius [23, 27–35, 37–55], lytis [23, 28–33, 35–38, 40–46, 48–51, 54, 55], darbo stažas [23, 33, 39, 40, 45, 46, 50, 51, 53, 54], išsilavinimas [33, 36, 37, 40, 52, 53, 55], šeiminių statusas [52, 55], vaikų skaičius dabartinėje šeimoje [36, 42]. Dažniausiai publikacijose nagrinėta darbuotojų amžiaus reikšmė numatant darboholizmą (100 proc. visų publikacijų). Rasta net trylika straipsnių [23, 27, 29–31, 38–40, 45, 49, 53–55], kuriuose nenustatyta nė vieno statistiškai reikšmingo ryšio tarp sociodemografinių veiksnių ir darboholizmo. Taip pat nerasta nė vieno daugiau nei viename tyrime vertinto sociodemografinio veiksnio, kurio statistinis reikšmingumas būtų patvirtintas visuose tai nagrinėjimuose tyrimuose.

2 lentelė. | sisteminę analizę įtrauktų publikacijų rezultatai

Šalis, kurioje atliktas tyrimas	Tyrimo pobūdis	Vertinti kintamieji	Statistiškai reikšmingi kintamieji ir nenustatyto ryšio informacija	Autoriai
Nyderlandai	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis; 3. Darbo stažas.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC (2005) [23]
Kinija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Sin AP, Wu A, Tao VY (2008) [27]
Japonija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis.	1. Amžius (–); 2. Lytis [vyrai] (+).	Shimazu A, Schaufeli WB (2009) [28]
JAV, Azija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Aziz S, Adkins CT, Walker AG, Wuensch KL (2010) [29]
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas, longitudinalinis tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Avanzi L, van Dick R, Fraccaroli F, Sarchielli G (2012) [30]
Lenkija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Wojdylo K, Baumann N, Buczny J, Owens G, Kuhl J (2013) [31]
Nyderlandai	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis.	1. Amžius (–); 2. Lytis [moterys] (+).	Van Wijhe C, Peeters M, Schaufeli W (2013) [32]
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Išsilavinimas; 4. Darbo stažas.	1. Išsilavinimas (+).	De Carlo NA, Falco A, Pierro A, Dugas M, Kruglanski AW, Higgins ET (2014) [33]
Vokietija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius.	1. Amžius (–).	Wojdylo K, Baumann N, Fischbach L, Engeser S (2014) [34]
Nyderlandai	Longitudinis tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis.	1. Amžius (–).	Van Wijhe CI, Peeters MC, Schaufeli WB (2014) [35]
Norvegija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Išsilavinimas; 4. Vaikų skaičius dabartinėje šeimoje.	1. Amžius (–); 2. Vaikų skaičius dabartinėje šeimoje [bent vienas vaikas] (+); 3. Išsilavinimas (+).	Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Kravina L, Jensen F, Pallesen S (2014) [36]
Nyderlandai	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Išsilavinimas.	1. Amžius (–).	Mazzetti G, Schaufeli WB, Guglielmi D (2014) [37]
Suomija	Longitudinis tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Hakanen J, Peeters M (2015) [38]
JAV, Azija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Darbo stažas.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Vitiello K, Aziz S, Wuensch KL (2016) [39]
Lietuva	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Išsilavinimas; 4. Darbo stažas.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Morkevičiūtė M, Endriulaitienė A (2017) [40]
Lenkija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Užimamos pareigos (vadovaujamos, nevadovaujamos).	1. Užimamos pareigos [nevadovaujamos] (+).	Wojdylo K, Baumann N, Kuhl J (2017) [41]
Norvegija	Longitudinis tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Vaikų skaičius dabartinėje šeimoje.	1. Amžius (–); 2. Vaikų skaičius dabartinėje šeimoje [nė vieno vaiko] (+).	Andreassen CS, Bakker AB, Bjorvatn B, Moen BE, Magerøy N, Shimazu A, Pallesen S (2017) [42]
Norvegija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis.	1. Lytis [moterys] (+).	Torp S, Lysfjord L, Midje HH (2018) [43]
Nyderlandai	Longitudinis tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius.	1. Amžius (–).	Zeijen ME, Peeters MC, Hakanen JJ (2018) [44]
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Darbo stažas.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Di Stefano G, Gaudiino M (2018) [45]
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Darbo stažas.	1. Amžius (–).	Spagnoli P, Balducci C, Scafuri Kovalchuk L, Maiorano F, Buono C (2018) [46]
Norvegija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius.	1. Amžius (–).	Andreassen CS, Nielsen MB, Pallesen S, Gjerstad J (2019) [47]
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Darbo etato dalis (viso etato darbas, ne viso etato darbas).	1. Amžius (–).	Mazzetti G, Vignoli M, Schaufeli WB, Guglielmi D (2019) [48]
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Spagnoli P, Balducci C, Fabbri M, Molinaro D, Barbato G (2019) [49]

Šalis, kurioje atliktas tyrimas	Tyrimo pobūdis	Vertinti kintamieji	Statistiškai reikšmingi kintamieji ir nenustatyto ryšio informacija	Autoriai
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Lytis; 2. Amžius; 3. Darbo stažas; 4. Darbo tipas (pamaininis darbas, naktinis darbas).	1. Lytis [vyrai] (+).	Dordoni P, Kraus-Hoogveen S, Van Der Heijden BI, Peters P, Setti I, Fiabane E (2019) [50]
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis; 3. Darbo stažas.	1. Amžius (-).	Scafuri Kovalchuk L, Buono C, Ingusci E, Maiorano F, De Carlo E, Madaro A, Spagnoli P (2019) [51]
Iranas	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Šeiminių statusas (vienišas (-a), susituokęs (-usi), išsiskyręs (-usi)); 3. Išsilavinimas.	1. Šeiminių statusas [susituokę (-usi)] (+).	Ariapooran S (2019) [52]
JAV	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Išsilavinimas; 3. Darbo stažas.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Choi J, Permpongaree S, Kim N, Choi Y, Sohn YW (2020) [53]
Italija	Longitudinis tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis; 3. Darbo stažas.	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Spagnoli P, Haynes NJ, Kovalchuk LS, Clark MA, Buono C, Balducci C (2020) [54]
Korėjos Respublika	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	1. Amžius; 2. Lytis; 3. Šeiminių statusas (vienišas (-a), susituokęs (-usi), išsiskyręs (-usi)); 4. Išsilavinimas; 5. Organizacijos sektorius (privatus, viešasis).	Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta.	Park SG, Kim HD, Min JY, Min KB, Hwang SH, Jang EC (2020) [55]

Lentelėje „+“ žymi teigiamą koreliaciją tarp socialinių, demografinių veiksnių ir darboholizmo; „-“ žymi neigiamą koreliaciją tarp socialinių, demografinių veiksnių ir darboholizmo.

Iš esmės vienareikšmiški rezultatai siejami tik su vienu kintamuoju – darbo stažu. Visuose tyrimuose patvirtinta, jog pastarasis nesusijęs su darboholizmu. Sisteminės analizės rezultatai atskleidė gerokai daugiau prieštarinių sąsajų. Tokie sociodemografiniai veiksniai, kaip darbuotojų amžius, lytis, išsilavinimas, vaikų skaičius (arba jų neturėjimas) dabartinėje šeimoje, šeiminių statusas, sulaukė skirtingų mokslininkų išvadų. Dalis autorių patvirtino teigiamus, dalis – neigiamus ar nereikšmingus šių sociodemografinių veiksnių ir darboholizmo ryšius. Nors darbuotojų amžiaus veiksnys susijęs su prieštariniais rezultatais (t. y. 60 proc. tyrimų paneigė statistinį šio kintamojo reikšmingumą), svarbu paminėti, kad visuose statistinių darbuotojų amžiaus reikšmingumą numatant darboholizmą patvirtinusiuose tyrimuose (40 proc. visų sisteminių analizėse nagrinėtų tyrimų) nustatyti neigiami šių kintamųjų tarpusavio ryšiai – didėjant amžiui darboholizmo apraiškų mažėja.

REZULTATŲ APTARIMAS

Daugėjant atvejų, kai natūralus poreikis dirbti perauga į asmens gerovei ir sveikatai žalingą, nekontroliuojamą elgesį, mokslininkai atkreipia dėmesį į veiksnis, galinčius tokį elgesį sukelti ir paskatinti. Vis dėlto literatūroje pasigendama susistemintos informacijos apie darboholizmui vystytis svarbius

sociodemografinius veiksnis. Vienareikšmiškų rezultatų stoka apsunkina rizikos grupėms priklausančių asmenų nustatymą. Todėl šiuo darbu siekta integruoti mokslinių tyrimų rezultatus apie darboholizmui formotis svarbius sociodemografinius veiksnis.

Vienareikšmiškų rezultatų sistemine analizė atskleidė labai nedaug. Tyrimų išvados sutapo tik dėl darbo stažo kintamojo. Visuose darbo stažą vertinusiuose tyrimuose patvirtinta, jog pastarasis nesusijęs su darboholizmu; ilgesnį ir trumpesnį darbo stažą turinčių darbuotojų darboholizmo įverčiai nesisiskiria. Remiantis mokslininkų pastebėjimais [56], trumpesnį darbo stažą turintys darbuotojai daug dirba, nes stengiasi įsilieti į organizaciją, jos veiklą ir pademonstruoti kuo geresnius rezultatus, o seniau dirbantys asmenys daug dirba norėdami išlaikyti užimamą poziciją, neprarasti pareigų. Kiti autoriai [18] pastebi, jog mažesnį darbo stažą turintys asmenys daug ir intensyviai dirba dėl to, kad siekia kompensuoti darbinės patirties trūkumą. Didesnį darbo stažą turintys darbuotojai daug dirbdami kompensuoja senkančių jėgų lemiamus prastėjančius rezultatus ir darbo kokybę. Vadinas, abi darbuotojų grupės gali būti linkusios perdėti dirbti dėl skirtingų motyvų, o tai galėjo sumažinti darbo stažo reikšmę nekontroliuojamam poreikiui daug ir intensyviai dirbti.

Vis dėlto sisteminės analizės rezultatai atskleidė gerokai daugiau prieštaringų sąsajų. Tokie sociodemografiniai veiksniai, kaip darbuotojų amžius, lytis, išsilavinimas, vaikų skaičius (arba jų neturėjimas) dabartinėje šeimoje, šeiminiis statusas, mokslininkų vertinami skirtingai. Gautus rezultatus galima interpretuoti remiantis ankstesnių tyrimų autorių pastebėjimais. Paprastai su darbu susijęs elgesys, žmonių įpročiai, tradicijos yra saviti kiekviename regione, šalyje ir labai priklauso nuo vietinės kultūros [57–59]. Pavyzdžiui, Azijos šalyse moterims tradiciškai labiau rūpi tarpasmeniniai santykiai šeimoje ir jos gerovė. Namų ūkio ruošą, poilsio organizavimas, šeimos kultūros, tradicijų puoselėjimas, darbas auklėjant vaikus, senelių ir suaugusių šeimos narių globa – visi šie rūpesčiai paprastai tenka moterims [58]. Vyrai dažniau rūpinasi šeimos išlaikymu. Tokiose šalyse vyrai dažniau darbą mato kaip svarbių materialinių poreikių patenkinimo priemonę, bijo prarasti stabilią darbo vietą ir pasižymi stipresniu poreikiu daug dirbti [18, 60]. Europos šalyse jau stebimos tendencijos, kai moterys vis dažniau užima svarbesnes, prestižines darbo vietas. Vyrams ir moterims dalijantis šeiminius rūpesčius, moterims atsiranda galimybė derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, jos sėkmingai integruojasi į darbo rinką, o siekdamos išsilaikyti joje neretai dirba daugiau nei vyrai [61]. Kadangi sisteminėje analizėje nagrinėtose publikacijose pristatomi tyrimai atlikti įvairiose šalyse bei regionuose, prieštaringi rezultatai galėjo būti nulemti būtent kultūrinių konkrečios šalies ar regiono ypatumų. Todėl vertinant sociodemografinių veiksnių ir darboholizmo sąsajas reikėtų atsižvelgti į kultūrinius aspektus ir gautus rezultatus interpretuoti pagal regionui ar šaliai būdingą kultūrinį savitumą.

Kita vertus, svarbu išskirti darbuotojų amžiaus reikšmę. Nors dalyje tyrimų paneigtas statistinis darbuotojų amžiaus reikšmingumas numatant darboholizmą, tačiau visuose likusiuose tyrimuose nustatyti neigiami šių kintamųjų tarpusavio ryšiai. Atsižvelgiant į tokius ryšius patvirtinusių tyrimų skaičių galima teigti, jog jaunesnis darbuotojų amžius yra pagrindinė darboholizmo tikimybę didinanti charakteristika. Pasak tyrėjų, jaunesni darbuotojai linkę abejoti savimi, savo jėgomis, turimais įgūdžiais, neretai save nuvertina, todėl labai dažnai ieško ir siekia kolegų, vadovų pritarimo bei palaikymo [62]. Aplinkinių reakcijos / vertinimai atlieka reikšmingą jaunų darbuotojų pasitikėjimo, savivertės didinimo funkciją [37]. Paprastai pozityvios aplinkinių reakcijos ir palaikymo asmuo gali sulaukti daug intensyviai ir

sunkiai dirbdamas, savo darbą pažymėdamas reikšmingais pasiekimais. Tikėdamasis sulaukti norimos aplinkinių reakcijos, padėsiančios išlaikyti ir didinti pasitikėjimą savimi, asmuo gali stipriai panirti į darbą [63, 64]. Remiantis šiais rezultatais gali būti siūlomos tam tikros praktinės rekomendacijos organizacijoms. Pirmiausia organizacijų žmogiškųjų išteklių specialistai ir vadovai turėtų būti supažindinami su darbuotojų amžiaus reikšme numatant sveikatai žalingą polinkį pernelyg daug dirbti. Taip pat svarbu organizacijose diegti ir įvairias prevencines priemones (pavyzdžiui, darbuotojams suteikti visas galimybes palaikyti balansą tarp darbo bei asmeninio gyvenimo, juos skatinti ne už atliktų darbų kieki, o už jų kokybę, kt.). Galiausiai žmogiškųjų išteklių specialistai turėtų stebėti jaunesnių darbuotojų elgesį ir prireikus imtis tam tikrų veiksmų (pavyzdžiui, inicijuoti atsakomybių, darbų ir užduočių perskirstymą, darbuotojui suteikti papildomas atostogas ir pan.).

Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad beveik pusėje visų sisteminėje analizėje nagrinėtų publikacijų nerasta nė vieno statistiškai reikšmingo ryšio tarp sociodemografinių veiksnių ir darboholizmo. Tokius rezultatus būtų galima aiškinti remiantis nagrinėtuose tyrimuose nevertintais veiksniais. Pavyzdžiui, mokslininkai pastebi, jog prognozuoti darboholizmą patikimiausiai padeda tam tikros darbuotojo asmenybės savybės [65]. Paprastai būtent tam tikros asmenybės savybės kelia didžiausią riziką darboholizmui atsirasti. Nesant darboholizmui vystytis palankios asmenybės struktūros, patologinis elgesys apskritai nesusiformuotų [24, 66]. Stiprus asmenybės savybių (ar kitų analizėje nenagrinėtų veiksnių) ir darboholizmo ryšys galėjo sumažinti darbuotojų lyties, amžiaus, išsilavinimo ir kitų sociodemografinių veiksnių reikšmę darboholizmui.

Atlikta literatūros apžvalga turi keletą trūkumų. Kadangi straipsnių buvo ieškoma tik trijose mokslinėse duomenų bazėse, taikant konkrečius atrankos kriterijus (pavyzdžiui, analizuoti tik laisvai prieinami (nemokami) moksliniai straipsniai), į analizę neįtraukti visi sociodemografinių veiksnių ir darboholizmo sąsajas pristatantys tyrimai. Taip pat šiame darbe daugiausia nagrinėti kiekybiniai skerspjuvio tyrimai, todėl aptartų ryšių priežastingumas paremtas tik teorinėmis prielaidomis. Trečia, tyrimų duomenims rinkti nenaudotos objektyvios vertinimo priemonės, o tai kelia grėsmę aptartų rezultatų patikimumui. Į minėtus aspektus reikėtų atsižvelgti interpretuojant šios analizės rezultatus ir planuojant būsimas teorines apžvalgas.

APIBENDRINIMAS

Atlikus sisteminę literatūros apžvalgą nustatyta, jog vienareikšmiški rezultatai susiję su vieninteliu kintamuoju – darbo stažu; tyrimuose viena-reikšmiškai patvirtinta, jog pastarasis nėra svarbus numatant darboholizmą. Kitų tyrimuose nagrinėtų sociodemografinių veiksnių (darbuotojų amžiaus, lyties, išsilavinimo, vaikų skaičiaus (arba jų neturėjimo) dabartinėje šeimoje, šeiminio statuso)

reikšmė numatant darboholizmą vertinta prieštarinčiai. Vis dėlto atsižvelgiant į neigiamus darbuotojų amžiaus ir darboholizmo ryšius patvirtinusių tyrimų skaičių galima teigti, jog tarp analizuotų sociodemografinių veiksnių jaunesnis darbuotojų amžius yra pagrindinė darboholizmo tikimybę didinanti charakteristika.

Straipsnis gautas 2020-10-02, priimtas 2021-01-11

Literatūra

- Clark MA, Smith RW, Haynes NJ. The multidimensional workaholism scale: linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*. 2020. Prieiga per internetą: <<https://doi.org/10.1037/apl0000484>> [žiūrėta 2020 m. rugsėjo 16 d.].
- Griffiths MD. Workaholism – a 21-st century addiction. *Psychologist*. 2011;24(10):740-744.
- Oates W. *Confessions of a workaholic*. New York, NY: World; 1971.
- Schaufeli WB, Taris TW, Bakker AB. It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.). *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald; 2008.
- Andreassen CS, Ursin H, Eriksen HR. The relationship between strong motivation to work, „workaholism“, and health. *Psychology & Health*. 2007;22(5):615-629.
- Mir I, Kamal A, Masood S. Translation and validation of Dutch workaholism scale. *Pakistan Journal Of Psychological Research*. 2016;31(2):331-346.
- Balducci C, Avanzi L, Fraccaroli F. The individual “costs” of workaholism: an analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*. 2018;44(7):2961-2986.
- Salanova M, López-González AA, Llorens S, Del Líbano M, Vicente-Herrero MT, Tomás-Salvá M. Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*. 2016;30(3):228-242.
- Bovornusvakool W, Vodanovich SJ, Ariyabuddhipongs K, Ngamake ST. Examining the antecedents and consequences of workaholism. *Psychologist-Manager Journal*. 2012;15(1):56-70.
- Shifron R, Reysen RR. Workaholism: addiction to work. *Journal of Individual Psychology*. 2011;67(2):136-146.
- Burke RJ, Matthiesen S. Workaholism among Norwegian journalists: antecedents and consequences. *Stress and Health*. 2004;20(5):301-308.
- Van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW, Schreurs BH. For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology*. 2012;61(1):30-55.
- Deci EL, Ryan RM. The „what“ and „why“ of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000;11(4):227-268.
- Beck AT. *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: Guilford Press; 1995.
- Robinson BE. *Chained to the desk (third edition): a guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York: NYU Press; 2014.
- Andreassen CS. Workaholism: an overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*. 2013;3(1):1-11.
- Snir R, Harpaz I, Burke R, Zohar D. On the vicissitudes of the study of workaholism: a construct at a crossroad. *Career Development International*. 2006;11(5):478-482.
- Taris TW, Van Veek I, Schaufeli WB. Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*. 2012;110(2):547-554.
- Andreassen CS. Workaholism: an overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*. 2014;3(1):1-11.
- Burke RJ. Workaholism among women managers: personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*. 2000;15(6):520-534.
- McMillan LH, O’driscoll MP, Brady EC. The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2004;32(2):171-186.
- Endriulaitienė A, Morkevičiūtė M. The unintended effect of perceived transformational leadership style on workaholism: the mediating role of work motivation. *The Journal of Psychology*. 2020;154(6):446-465.
- Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC. Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*. 2005;54(1):37-60.
- Clark MA, Michel JS, Zhdanova L, Pui SY, Baltes BB. All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*. 2016;42(7):1836-1873.
- Ng TW, Sorensen KL, Feldman DC. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2007;28(1):111-136.
- Sussman S. Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research & Therapy*. 2012;6(1):4120.
- Sin AP, Wu A, Tao VY. Excessive working and gender in Macao. *Journal of Psychology in Chinese Societies*. 2008;9(1):7-26.
- Shimazu A, Schaufeli WB. Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*. 2009;47(5):495-502.
- Aziz S, Adkins CT, Walker AG, Wuensch KL. Workaholism and work-life imbalance: does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology*. 2010;45(1):72-79.
- Avanzi L, van Dick R, Fraccaroli F, Sarchielli G. The downside of organizational identification: relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*. 2012;26(3):289-307.
- Wojdylo K, Baumann N, Buczny J, Owens G, Kuhl J. Work craving: a conceptualization and measurement. *Basic and Applied Social Psychology*. 2013;35(6):547-568.
- Van Wijhe C, Peeters M, Schaufeli W. Irrational beliefs at work and their implications for workaholism. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2013;23(3):336-346.
- De Carlo NA, Falco A, Pierro A, Dugas M, Kruglanski AW, Higgins ET. Regulatory mode orientations and well-being in an organizational setting: the differential mediating roles of workaholism and work engagement. *Journal of Applied Social Psychology*. 2014;44(11):725-738.
- Wojdylo K, Baumann N, Fischbach L, Engeser S. Live to work or love to work: work craving and work engagement. *PLoS One*. 2014;9(10):e106379.
- Van Wijhe CI, Peeters MC, Schaufeli WB. Enough is enough: cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*. 2014;53(1):157-177.

36. Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Kravina L, Jensen F, Pallesen S. The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS One*. 2014;9(8):e102446.
37. Mazzetti G, Schaufeli WB, Guglielmi D. Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*. 2014;21(3):227-254.
38. Hakanen J, Peeters M. How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2015;57(6):601-609.
39. Vitiello K, Aziz S, Wuensch KL. Workaholism and authenticity: the role of life satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 2016;17(2):116-133.
40. Morkevičiūtė M, Endriulaitienė A. The role of a perceived ethical leadership style in the relationship between workaholism and occupational burnout. *International Journal of Psychology: a Biopsychosocial Approach*. 2017;20:61-82.
41. Wojdyla K, Baumann N, Kuhl J. The firepower of work craving: when self-control is burning under the rubble of self-regulation. *PLoS One*. 2017;12(1):e0169729.
42. Andreassen CS, Bakker AB, Bjorvatn B, Moen BE, Magerøy N, Shimazu A, Pallesen S. Working conditions and individual differences are weakly associated with workaholism: a 2-3-year prospective study of shift-working nurses. *Frontiers in Psychology*. 2017;8:2045.
43. Torp S, Lysfjord L, Midje HH. Workaholism and work-family conflict among university academics. *Higher Education*. 2018;76(6):1071-1090.
44. Zeijen ME, Peeters MC, Hakanen JJ. Workaholism versus work engagement and job crafting: what is the role of self-management strategies? *Human Resource Management Journal*. 2018;28(2):357-373.
45. Di Stefano G, Gaudiino M. Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's Journal of Psychology*. 2018;14(4):863-879.
46. Spagnoli P, Balducci C, Scafuri Kovalchuk L, Maiorano F, Buono C. Are engaged workaholics protected against job-related negative affect and anxiety before sleep? A study of the moderating role of gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018;15(9):1-20.
47. Andreassen CS, Nielsen MB, Pallesen S, Gjerstad J. The relationship between psychosocial work variables and workaholism: findings from a nationally representative survey. *International Journal of Stress Management*. 2019;26(1):1-10.
48. Mazzetti G, Vignoli M, Schaufeli WB, Guglielmi D. Work addiction and presenteeism: the buffering role of managerial support. *International Journal of Psychology*. 2019;54(2):174-179.
49. Spagnoli P, Balducci C, Fabbri M, Molinaro D, Barbato G. Workaholism, intensive smartphone use, and the sleep-wake cycle: a multiple mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(19):3517.
50. Dordoni P, Kraus-Hoogveen S, Van Der Heijden BI, Peters P, Setti I, Fiabane E. Live to work or work to live? An age-moderated mediation model on the simultaneous mechanisms prompted by workaholism among healthcare professionals. *Frontiers in Psychology*. 2019;10:868.
51. Scafuri Kovalchuk L, Buono C, Ingusci E, Maiorano F, De Carlo E, Madaro A, Spagnoli P. Can work engagement be a resource for reducing workaholism's undesirable outcomes? A multiple mediating model including moderated mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(8):1402.
52. Ariapooran S. Sleep problems and depression in Iranian nurses: the predictive role of workaholism. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 2019;24(1):30-37.
53. Choi J, Permpongaree S, Kim N, Choi Y, Sohn YW. The double-edged sword of a calling: the mediating role of harmonious and obsessive passions in the relationship between a calling, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(18):6724.
54. Spagnoli P, Haynes NJ, Kovalchuk LS, Clark MA, Buono C, Balducci C. Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(18):6536.
55. Park SG, Kim HD, Min JY, Min KB, Hwang SH, Jang EC. Mismatch in working hours and workaholism in permanent waged workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2020;33(2):187-194.
56. Caesens G, Stinglhamber F, Luypaert G. The impact of work engagement and workaholism on well-being. *Career Development International*. 2014;19(7):813-835.
57. Whiteoak JW, Crawford NG, Mapstone RH. Impact of gender and generational differences in work values and attitudes in an Arab culture. *Thunderbird International Business Review*. 2006;48(1):77-91.
58. Jaw BS, Ling YH, Wang CYP, Chang WC. The impact of culture on Chinese employees' work values. *Personnel Review*. 2007;36(1):128-144.
59. Schwartz SH. Values and culture. In D. Munro, J. F. Schumaker & S. C. Carr (Eds.). *Motivation and culture* (p. 69-84). Routledge; 1997.
60. Beiler-May A, Williamson RL, Clark MA, Carter NT. Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of Personality Assessment*. 2017;99(1):104-110.
61. Van de Vijver FJ. Cultural and gender differences in gender-role beliefs, sharing household task and child-care responsibilities, and well-being among immigrants and majority members in the Netherlands. *Sex Roles*. 2007;57(11-12):813-824.
62. Robinson BE. A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*. 2000;21(1):34-48.
63. Gifford E, Humphreys K. The psychological science of addiction. *Addiction*. 2007;102(3):352-361.
64. Franken IH. Drug craving and addiction: integrating psychological and neuropsychopharmacological approaches. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*. 2003;27(4):563-579.
65. Morkevičiūtė M, Endriulaitienė A. Asmenybės savybių reikšmė darboholizmo vystymuisi: sisteminė literatūros apžvalga. *Visuomenės sveikata*. 2020;90(3):8-16.
66. Liang YW, Chu CM. Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: an International Journal*. 2009;37(5):645-660.

The sociodemographic factors of workaholism: a systematic review

Modesta Morkevičiūtė, Aukšė Endriulaitienė
Vytautas Magnus University

Summary

Aim. To analyze and systematize the sociodemographic factors presented in a scientific literature that are significant for the development of workaholism.

Methods. Three online databases were used to search for scientific articles. The search included a period from the beginning of the research on workaholism till October, 2020. The relevance of the studies was determined by screening the titles, abstracts and full texts. Studies that met the following criteria were considered eligible: research was quantitative; the focus was on the role of social and(or) demographic factors in determining workaholism.

Results and conclusion. The search generated 853 citations. A systematic review included a total of 30 studies. The variable of tenure was the only one that generated unambiguous results. All the studies measuring the variable of tenure confirmed it as insignificant factor in predicting workaholism. The role of all other sociodemographic factors (such as age, gender, education, the number of children in current family, as well as marital status) was considered differently. However, although

the importance of age in predicting workaholism was denied in some studies (60 % of all articles), the negative correlations between these variables were found in all remaining studies (40 % of all articles). Given the number of studies that confirmed the negative relationship between the age of employees and workaholism, it can be stated that, among all the other sociodemographic variables that were analyzed in current paper, the younger age is the main characteristic that increases the risk of workaholism.

Keywords: workaholism, addiction to work, social factors, demographic factors.

Correspondence to Modesta Morkevičiūtė
Vytautas Magnus University
Jonavos str. 66, LT-44191 Kaunas, Lithuania
E-mail: modesta.morkeviciute@vdu.lt

*Received 2 October 2020,
accepted 10 January 2021*