

PSICHOSOCIALINĖS DARBOHOLIZMO PASEKMĖS: SISTEMINĖ LITERATŪROS ANALIZĖ

Modesta Morkevičiūtė, Auksė Endriulaitienė

Vytauto Didžiojo universitetas

Santrauka

Tikslas – išanalizuoti ir susisteminti mokslinėje literatūroje aprašomas psichosocialines darboholizmo pasekmes.

Tyrimo medžiaga ir metodai. Mokslinių straipsnių paieška vykdyta trijose internetinėse mokslinių duomenų bazėse. Sisteminei analizei ieškota nuo 2013 m. paskelbtų mokslinių straipsnių. Jų tinkamumas analizei vertintas peržiūrint pavadinimus, santraukas ir visus tekstus. Sisteminei analizei tinkamomis laikytos publikacijos, kuriose pristatomi empiriniai kiekybiniai tyrimai ir pateikiami rezultatai, atskleidžiantys darboholizmo ir jo pasekmių ryšį.

Rezultatai ir išvados. Paieškos metu rastos 1 679 publikacijos. Į sisteminę analizę įtraukta 13 straipsnių. Apibendrinus darboholizmo pasekmės gali būti skirstomos į keturias pagrindines grupes: 1) pasekmės asmeniui, 2) jo darbinei veiklai, 3) šeiminiam gyvenimui, 4) organizacijai. Dažniausiai nagrinėjamos darboholizmo pasekmės pačiam darbuotojui arba jo atliekamai darbinei veiklai. Nustatyta, jog darboholizmas didina darbo ir šeimos konflikto, ketinimo palikti darbą, su darbu susijusio streso, profesinio pervargimo tikimybę. Taip pat nustatyta, jog dėl darboholizmo eikvojami asmens psichologiniai ištekčiai, mažėja darbuotojo našumas darbe ir pasitenkinimas gyvenimu. Gauti rezultatai ir išskirtų pasekmių pobūdis patvirtina, jog darboholizmas yra neigiamas konstruktas, ir kartu teikia argumentų, leidžiančių pagrįstai abejoti dėl darboholizmo kaip teigiamo reiškinių interpretavimo.

Reikšminiai žodžiai: darboholizmas, priklausomybė nuo darbo, psichosocialinės pasekmės.

ĮVADAS

Pastaraisiais keliais dešimtmečiais darbui skiriamų valandų skaičius nuosekliai didėjo [1, 2]. Jei 44 valandų savaitė XX a. pabaigoje atrodė standartinė, tai XXI a. antrąjį dešimtmetį darbui skiriamo laiko riba gerokai pasislinko: daugelyje šalių dirbama jau ir 50–60 valandų per savaitę [3]. Mokslininkai pastebi, jog daugėja atvejų, kai natūralus asmens poreikis dirbti perauga į nekontroliuojamą elgesį [4]. Tokio elgesio mastui plečiantis išsamus mokslinis jo pažinimas tampa ypač aktualus ir reikalingas [5].

Nekontroliuojamą poreikį nepalaujamai dirbti anglišką terminu *workaholism* pirmasis pavadino W. Oates [6]. Kol kas literatūroje nerandama tokio šio reiškinių apibrėžimo, dėl kurio sutartų didžioji dalis mokslininkų. Vartojama keletas anglišku ir lietuviškų reiškiniai pavadinti skirtų terminų (pavyzdžiui, *work addiction*, *heavy work investment*, *work craving*, *excessive work* arba „priklausomybė nuo darbo“, „aistra darbui“). Tol, kol nėra aiškios

šio reiškinių terminologijos diferenciacijos, jo rinkimasis priklauso nuo temų nagrinėjančių autorių. Todėl atsižvelgiant į vartojimo dažnumą ir atpažįstamumą pastarajam reiškiniai įvardyti šiame darbe pasirinktas lietuviškas termino *workaholism* vertinys „darboholizmas“.

Nors oficiali darboholizmo sąvoka psichologinėje literatūroje pristatyta beveik prieš 50 metų, plačiau juo domėtis pradėta tik po 2004 m. R. J. Burke atliktų darbų [7], kuriuose atskleidžiamas šio reiškinių paplitimas ir svarba tarptautiniu lygmeniu. Darboholizmas tyrinėtas Amerikoje ir Japonijoje (čia darboholizmo paplitimas didžiausias), taip pat Vengrijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje, Slovėnijoje, Turkijoje, Australijoje, Jungtinėje Karalystėje. Vis dėlto atliktų tyrimų nuodugiam darboholizmo pažinimui nepakanka; pastarasis vis dar vertinamas prieštarinčiai. Viena vertus, nemažoje dalyje mokslinių tyrimų patvirtinta darboholizmo sąsaja su neigiamomis psichologinėmis, fizinėmis ir socialinėmis pasekmėmis [8–10]. Nustatyta, jog darboholikai nuolat patiria stiprų stresą, nerimą, fizinių negalavimų, praranda socialinius gebėjimus, tinkamai neatlieka darbo užduočių, tampa neproduktyviais organizacijos nariais [10, 11]. Fizinis darboholizmu pasižymintio asmens

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

išsekimas pačioje tokio elgesio formavimosi pradžioje neretai baigiasi rimtais sveikatos sutrikimais, išsivysto į lėtines ligas, tokias kaip metabolinis sindromas [5], padidėjęs kraujospūdis [12], širdies ir kraujagyslių ligos [9]. Atrodo, jog dėl psichinių ir fiziologinių veikimo principų bei pasekmių darboholizmas galėtų būti prilyginamas tokiai pat savęs naikavimo formai, kaip ir kitos priklausomybės [13]. Kita vertus, kita dalis autorių pateikia priešingus rezultatus. Pavyzdžiui, kai kurie mokslininkai teigia, jog turėdamas galimybę daug ir intensyviai dirbti asmuo išgyvena pozityvias emocijas, kurios gerina psichologinę savijautą, mažina streso, profesinio pervargimo, o kartu ir fizinių negalavimų grėsmę [14, 15]. Darbinė veikla stiprų potraukį dirbti turinčiam asmeniui teikia pasitenkinimą, todėl literatūroje galima rasti aprašytą „laimingų“ ar „entuziastingų“ darboholikų [16]. Be to, darbas – tai psichologiniu, socialiniu, materialiniu požiūriu svarbi veikla [16]; tai – asmens savivarbos stiprinimo būdas, materialinę gerovę, pripažinimą, autoritetą įgyti padedantis įrankis [17]. Kitaip tariant, darbas asmeniui teikia dar ir papildomų verčių, patenkinančių pragmatinius poreikius, stiprinančių pozityvią asmens savijautą ir nusiteikimą, leidžiančių pajusti atliekamos veiklos prasmingumą, visavertiškumą. Todėl nenuostabu, jog yra autorių, darboholizmą laikančių asmeniui ir organizacijai naudingu elgesiu [15, 18].

Nevienareikšmiški pagrindinio šiame darbe nagrinėjamo reiškinio pasekmių tyrimai palieka daug neatsakytų klausimų. Prieštarinę darboholizmo padarinių vertinimą lėmė tai, jog ilgą laiką mokslininkai šiai temai skyrė nepakankamai dėmesio. Pavyzdžiui, pastebėtas ryškus integruotų žinių trūkumas. Bandymų integruoti literatūroje aprašomas darboholizmo pasekmes rasta tik keletas [2, 19–21]. Ypač trūksta kiekybinių mokslinės literatūros analizių, paremtų sisteminiu straipsnių paieškos procesu. Rasta tik viena tokio pobūdžio literatūros apžvalga [22]. Autoriai analizavo empirinių kiekybinių tyrimų rezultatus, pagrindžiančius darboholizmo ryšį su įvairiomis pasekmėmis. M. A. Clark, J. S. Michel, L. Zhdanova, S. Y. Pui, B. B. Baltes (2016) [22] išskyrė tris pagrindines darboholizmo pasekmių grupes: 1) darboholizmo pasekmės asmeniui, 2) jo darbinei veiklai ir 3) šeiminiam gyvenimui. Nustatyta, jog darboholizmas lemia mažėjantį pasitenkinimą gyvenimu, silpnėjančią fizinę, psichologinę, emocinę sveikatą ir stiprėjančią profesinį pervargimą (darboholizmo pasekmių asmeniui grupė). Taip pat nustatyta, jog darboholizmas susijęs su stipresniu

stresu dėl darbo, didėjančia neproduktyvaus elgesio darbe tikimybe ir mažesniu pasitenkinimu darbu (darboholizmo pasekmių darbinei veiklai grupė). Galiausiai, autorių teigimu, darboholizmas padidina nepasitenkinimo santuokiniu gyvenimu, darbo ir šeimos konflikto (kai darbas trukdo šeiminiam gyvenimui) tikimybę ir mažina asmens pasitenkinimą šeiminiu gyvenimu (darboholizmo pasekmių šeiminiam gyvenimui grupė). Kaip teigia patys autoriai, su darbu susijęs stresas ir asmens nepasitenkinimas santuokiniu gyvenimu yra pasekmės, kurių sąsaja su darboholizmu yra stipriausia [22].

Darboholizmo pasekmes nagrinėjančių tyrimų apimtys išaugo tik pastarąjį dešimtmetį. Autoriai pastebi, tyrinėja ir atranda vis naujus ryšius tarp darboholizmo ir įvairaus pobūdžio kintamųjų. Pavyzdžiui, pastebima, jog teigiamos darboholizmo pasekmės mokslinėje literatūroje dažniau nagrinėtos pirmajame šio amžiaus dešimtmetyje. Antrąjį dešimtmetį teigiamos darboholizmo pasekmės mokslininkų tyrinėjamos jau tik pavienėse studijose [18]; susikonsultuota ties negatyvaus pobūdžio darboholizmo padariniais. Be to, neseniai mokslininkai atkreipė dėmesį į tokius nekontroliuojamo potraukio dirbti sukeltus procesus (pavyzdžiui, psichofiziologinius pakitimus asmens organizme [23]), kurie anksčiau apskritai nebuvo tyrinėti. Todėl literatūros analizėse (pavyzdžiui, [22]), kuriose apžvelgiami anksčiau atlikti tyrimai, pristatomos išvados nebūtinai sutampa su esama darboholizmo pasekmių situacija mokslinėje literatūroje. Tai reiškia, kad tokios apžvalgos turi būti nuosekliai atnaujinamos, integruojant naujausius rezultatus. Todėl šio darbo tikslas – išanalizuoti ir susisteminti mokslinėje literatūroje aprašomas psichosocialines darboholizmo pasekmes.

TYRIMO METODAI

Sistemineje literatūros apžvalgoje nagrinėjamo laikotarpio atskaitos tašku pasirinkta M. A. Clark, J. S. Michel, L. Zhdanova, S. Y. Pui, B. B. Baltes (2016) [22] apžvalga, kurioje analizuota iki 2013 m. publikuota mokslinė literatūra. Siekiant susisteminti naujausias žinias darboholizmo tema, šiame darbe ieškota 2013–2020 m. publikuotų recenzuotų laisvai prieinamų viso teksto mokslinių straipsnių, kuriuose būtų pristatomi empiriniai kiekybiniai tyrimai.

Mokslinių straipsnių duomenų rinkimas. Straipsnių paieškai pasirinktos trys duomenų bazės internete, kuriose kaupiami organizacinės, personalo, darbo psichologijos, darbuotojų gerovės, sveikatos

tematikų leidiniai. Jose rastas didžiausias publikacijų darboholizmo tema kiekis. Tai:

- „Emeraldinsight“;
- „ScienceDirect“;
- „Academic Search Complete“.

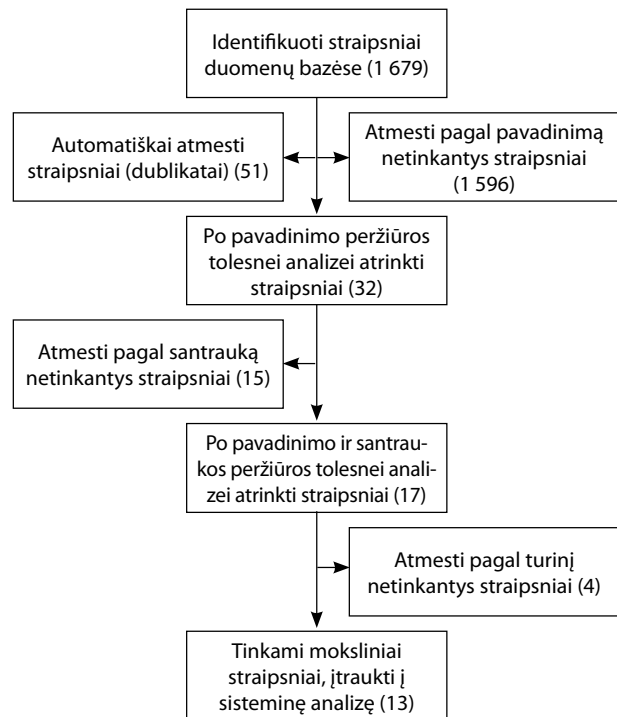
Ieškant straipsnių naudoti du pagrindiniai raktažodžiai (kartu su dažniausiai vartojamais šių raktažodžių sinonimais): *workaholism* ir *outcome*. Paieškos metu buvo naudota raktinių žodžių kombinacija: [(“*Workahol**” OR “*work addict**” OR “*addict* to work*” OR “*heavy work investment*” OR “*work craving*” OR “*excessive work*”) AND (“*Outcomes*” OR “*results*” OR “*consequences*”)]. Pagal taikytas raktinių žodžių kombinacijas identifikuotos 1 679 publikacijos. Straipsnių paieškos duomenų bazėse rezultatai pateikti 1 lentelėje.

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

Mokslinių straipsnių duomenų gavimas. Pirmajame straipsnių peržiūros etape atmesti pagal pavadinimą netinkantys straipsniai, pateikti kita (ne anglų) kalba arba neapimantys nė vieno iš sinonimų: *workaholism*; *workaholic*; *workaholics*; *work addiction*; *work addicted*; *addiction to work*; *addicted to work*; *heavy work investment*; *work craving*; *excessive work*. Pavadinimų peržiūros etape automatiškai atmesti taip pat ir besikartojantys straipsniai. Antrajame etape atmesti tie straipsniai, kurių santraukose pristatomi rezultatai neapima darboholizmo ir jo pasekmių ryšių; pristatomi ne empirinio kiekybinio tyrimo rezultatai; santrauka apskritai nepateikiama. Po pavadinimo ir santraukos peržiūros etapų trečiajame etape atmesti pagal turinį netinkantys straipsniai. Straipsnių turinio peržiūros etape išskirti šie atmetimo kriterijai: pristatomi ne empirinio kiekybinio tyrimo rezultatai; straipsnis nėra laisvai prieinamas.

1 lentelė. Mokslinių straipsnių paieškos duomenų bazėse rezultatai

Raktiniai žodžiai (naudoti kartu su pasekmes nusakančiais terminais)	Science-Direct	Emeraldinsight	Academic Search Complete	Iš viso
<i>Workaholism / workaholic(s)</i>	288	495	6	789
<i>Addiction(ed) to work</i>	116	0	0	116
<i>Work addiction(ed)</i>	117	11	2	130
<i>Heavy work investment</i>	31	3	0	34
<i>Work craving</i>	4	0	0	4
<i>Excessive work</i>	601	3	2	606
Iš viso	1 157	512	10	1 679



1 pav. Mokslinių straipsnių atrankos etapai

Atmesti ir tyrimai, kuriuose apklaustos studentų imtys (pavyzdžiui, [24]); taip pat tyrimai (pavyzdžiui, [25]), kuriuose vertinami darboholikų tipai, išskirti derinant skirtingus konstruktus vertinančias skales (pavyzdžiui, darboholizmą, profesinį pervargimą, įsitraukimą į darbą). Į sisteminę analizę įtraukti viso teksto moksliniai straipsniai buvo atrinkti pagal šiuos (įtraukimo) kriterijus: straipsnyje vertinami darboholizmo ir jo pasekmių ryšiai; pristatomas empirinis kiekybinis tyrimas.

Svarbu pastebėti, jog dalyje sisteminei analizei atrinktų publikacijų vertintas ne bendras darboholizmo konstruktas, o atskiri jo komponentai. Atsižvelgiant į tai, jog malonumo dirbant komponentas nėra būdingas darboholizmui nusakyti, netinkamas jam apibūdinti ir atspindi iš esmės kitokį su darbu susijusį elgesį (pavyzdžiui, įsitraukimą į darbą) [26–28], rezultatai, kuriuose pristatomas ryšys tarp malonumo dirbant (kaip darboholizmo komponento) ir jo pasekmių, nebuvo analizuojami.

REZULTATAI

Pagal nustatytus atrankos kriterijus į sisteminę analizę įtraukta 13 publikacijų. Aprašomoji tyrimų charakteristikų analizė pateikta 2 lentelėje.

Daugelis sisteminėje analizėje nagrinėtų tyrimų [33, 35, 37–39] atlikti JAV. Rasta pora tyrimų [30, 45], atliktų Ispanijoje. Likusieji tyrimai [23, 29, 31, 40, 41, 43] atlikti įvairiose Europos, Azijos šalyse.

2 lentelė. Aprašomoji publikacijų charakteristikų analizė

Šalis, kurioje atliktas tyrimas	Tyrimo pobūdis	Darboholizmui vertinti naudotas instrumentas	Autoriai ir publikavimo metai
Nyderlandai	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Olandų darboholizmo skalė (DUWAS) [28]	Beek IV, Taris TW, Schaufeli WB, Brenninkmeijer V (2014) [29]
Ispanija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Olandų darboholizmo skalė (DUWAS) [28]	Gorgievski MJ, Antonio Moriano J, Bakker BA (2014) [30]
Japonija	Kiekybinis longitudinalinis tyrimas	Olandų darboholizmo skalė (DUWAS) [28]	Snir R, Harpaz I, Bakker AB, Shimazu A, Demerouti E, Shimada K, Kawakami N (2014) [31]
JAV	Kiekybiniai skerspjūvio ir longitudinaliniai tyrimai	Aistros darbu skalė [32]	Snir R, Harpaz I, Houlfort N, Philippe FL, Vallerand RJ, Ménard J (2014) [33]
JAV	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	„Darboholizmo baterija“ (<i>WorkBat</i>) [34]	Levy D (2015) [35]
JAV	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Darboholizmo analizės klausimynas (WAQ) [36]	Lanzo L, Aziz S, Wuensch K (2016) [37]
JAV	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Darboholizmo analizės klausimynas (WAQ) [36]	Moyer F, Aziz S, Wuensch K (2017) [38]
JAV	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Darboholizmo analizės klausimynas (WAQ) [36]	Aziz S, Zarnary S, Wuensch K (2018) [39]
Prancūzija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Olandų darboholizmo skalė (DUWAS) [28]	Gillet N, Morin AJ, Sandrin E, Houle SA (2018) [40]
Norvegija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Olandų darboholizmo skalė (DUWAS) [28]	Torp S, Lysfjord L, Midje HH (2018) [41]
Italija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Olandų darboholizmo skalė (DUWAS) [28]	Girardi D, De Carlo A, Dal Corso L, Andreassen CS, Falco A (2019) [23]
Vokietija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	„Darboholizmo baterijos“ versija (<i>WorkBat-R</i>) [42]	Ontrup G, Patrzek J (2019) [43]
Ispanija	Kiekybinis skerspjūvio tyrimas	Priklausomybės nuo darbo rizikos klausimynas (WART) [44]	Sánchez-Medina AJ, Arteaga-Ortiz J, Naumchik RM, Pellejero M (2019) [45]

Lietuvoje atliktų šios tematikos tyrimų nerasta. Beveik visose publikacijose [23, 29, 30, 33, 35, 37–41, 43, 45] pristatyti kiekybinių skerspjūvio tyrimų rezultatai. Dviejose publikacijose [31, 33] pateikiami longitudinalinių tyrimų rezultatai. Vienoje publikacijoje [33] autoriai pristatė tiek skerspjūvio, tiek longitudinalinių tyrimus. Autoriai tyrimuose dažniausiai naudojo vieną iš dviejų darboholizmo vertinimo skalių: W. B. Schaufeli, A. Shimazu, T. W. Taris (2009) [28] Olandų darboholizmo skalę (DUWAS) (taikyta [23, 29–31, 40, 41] tyrimuose) arba S. Aziz, B. Urich, K. L. Wuensch, B. Swords (2013) [36] Darboholizmo analizės klausimyną (WAQ) (taikytas [37–39]

tyrimuose). Tyrimų imtis sudarė įvairių (viešųjų ir privačių) įstaigų darbuotojai. Apklaustų respondentų skaičius tyrimuose svyravo nuo 119 [23] iki 4 737 [41].

Nagrinėjant 3 lentelėje pateikiamus rezultatus galima pastebėti ir išskirti keturias bendrąsias temines darboholizmo pasekmių grupes: 1) darboholizmo pasekmės asmeniui, 2) darbinei veiklai (taip pat savijautai, elgesiui darbe), 3) šeiminiam gyvenimui ir 4) organizacijai. Daugiau nei pusėje publikacijų [30, 33, 35, 37, 39, 40, 43] vertintos sudėtinės darboholizmo pasekmės (t. y. priskiriamos daugiau nei vienai teminei grupei). Didžioji dalis sisteminėje analizėje nagrinėtų tyrimų autorių vertino darboholizmo pasekmes asmeniui, pasižyminčiam nekontroliuojamu potraukiui darbu [23, 30, 33, 35, 37–40, 43], arba tokio elgesio pasekmes asmens darbinei veiklai [29, 30, 33, 35, 37, 39, 40, 43, 45] (atitinkamai po 69 proc. visų publikacijų). Dalyje publikacijų [31, 40, 41] vertintos darboholizmo pasekmės asmens šeiminiam gyvenimui (23 proc. visų publikacijų). Rasta tik viena publikacija [30], kurioje autoriai apibendrina darboholizmo pasekmes organizacijai.

Kiekvienoje iš trijų teminių grupių (darboholizmo pasekmės asmeniui, darbinei veiklai ir šeiminiam gyvenimui) rasta kintamųjų, vertintų daugiau nei viename tyrime. Iš viso nustatyti aštuoni daugiau nei viename tyrime vertinti pasekmes atspindintys kintamieji: profesinis pervargimas [38, 40], psichologiniai ištekliai [37, 38], pasitenkinimas gyvenimu [35, 43], pasitenkinimas darbu [29, 33, 35, 43], ketinimas palikti darbą (nutraukti verslą) [29, 33, 45], su darbu susijęs stresas [37, 39], našumas darbe [29, 40], darbo ir šeimos konfliktas [31, 40, 41]. Dažniausiai autoriai nagrinėjo darboholizmo sąsają su asmens pasitenkinimu darbu (31 proc. visų publikacijų).

Visuose nagrinėtuose straipsniuose rastas bent vienas statistiškai reikšmingas ryšys tarp darboholizmo ir jo pasekmių. Tokių kintamųjų (darboholizmo pasekmių), kurių statistinis reikšmingumas nebūtų patvirtintas nė viename tyrime, nenustatyta. Nagrinėjant ryšių kryptis tarp darboholizmo ir jo pasekmių, pastebėta nemažai sutampančių rezultatų. Pavyzdžiui, teigiami ryšiai tarp darboholizmo bei darbo ir šeimos konflikto, ketinimo palikti darbą, su darbu susijusio streso ir profesinio pervargimo buvo patvirtinti visuose tyrimuose, kuriuose nagrinėti šie kintamieji. Patvirtinti vienareikšmiškai neigiami darboholizmo ir tokių kintamųjų, kaip psichologiniai ištekliai, pasitenkinimas gyvenimu, asmens našumas darbe, ryšiai. Vis dėlto nustatyta ir prieštarigų sąsajų. Pavyzdžiui,

3 lentelė. Publikacijose pristatomi darboholizmo pasekmių rezultatai

Vertinti kintamieji	Statistiškai reikšmingi kintamieji	Autoriai
1. Pasitenkinimas darbu; 2. Asmens našumas darbe; 3. Ketinimas palikti darbą.	1. Pasitenkinimas darbu (-); 2. Asmens našumas darbe (-); 3. Ketinimas palikti darbą (+).	Beek IV, Taris TW, Schaufeli WB, Brenninkmeijer V (2014) [29]
1. Novatoriškas elgesys organizacijoje; 2. Organizacijos (verslo) augimas; 3. Organizacijos (verslo) rezultatai; 4. Negatyvus afektyvumas (individo polinkis išgyventi nemalonias emocijas, pvz., nerimą, pyktį, liūdesį).	1. Novatoriškas elgesys organizacijoje (+); 2. Organizacijos (verslo) augimas (-); 3. Organizacijos (verslo) rezultatai (-); 4. Negatyvus afektyvumas (+).	Gorgievski MJ, Antonio Moriano J, Bakker BA (2014) [30]
1. Pasitenkinimas šeiminiu gyvenimu; 2. Darbo ir šeimos konfliktas (kai darbas trukdo šeiminiam gyvenimui).	1. Pasitenkinimas šeiminiu gyvenimu (-); 2. Darbo ir šeimos konfliktas (+).	Snir R, Harpaz I, Bakker AB, Shimazu A, Demerouti E, Shimada K, Kawakami N (2014) [31]
1. Pasitenkinimas darbu; 2. Depresija; 3. Ketinimas palikti darbą.	1. Depresija (+); 2. Ketinimas palikti darbą (+).	Snir R, Harpaz I, Houllfort N, Philippe FL, Vallerand RJ, Ménard J (2014) [33]
1. Pasitenkinimas darbu; 2. Pasitenkinimas karjera; 3. Pasitenkinimas gyvenimu.	1. Pasitenkinimas darbu (-); 2. Pasitenkinimas karjera (+); 3. Pasitenkinimas gyvenimu (-).	Levy D (2015) [35]
1. Su darbu susijęs stresas; 2. Psichologiniai ištekliai (pavyzdžiui, optimizmas, viltis, psichologinis atsparumas, saviveiksmingumas); 3. Necivilizuotas elgesys darbovietėje.	1. Su darbu susijęs stresas (+); 2. Psichologiniai ištekliai (-); 3. Necivilizuotas elgesys darbovietėje (+).	Lanzo L, Aziz S, Wuensch K (2016) [37]
1. Psichologiniai ištekliai (pavyzdžiui, optimizmas, viltis, psichologinis atsparumas, saviveiksmingumas); 2. Profesinis pervargimas.	1. Psichologiniai ištekliai (-); 2. Profesinis pervargimas (+).	Moyer F, Aziz S, Wuensch K (2017) [38]
1. Su darbu susijęs stresas; 2. Savivertė; 3. Dirbant praleidžiamų valandų skaičius.	1. Su darbu susijęs stresas (+); 2. Savivertė (-); 3. Dirbant praleidžiamų valandų skaičius (+).	Aziz S, Zmary S, Wuensch K (2018) [39]
1. Miego sutrikimai; 2. Darbo ir šeimos konfliktas (kai darbas trukdo šeiminiam gyvenimui); 3. Profesinis pervargimas; 4. Asmens našumas darbe.	1. Miego sutrikimai (+); 2. Darbo ir šeimos konfliktas (+); 3. Profesinis pervargimas (+); 4. Asmens našumas darbe (-).	Gillet N, Morin AJ, Sandrin E, Houle SA (2018) [40]
1. Darbo ir šeimos konfliktas (kai darbas trukdo šeiminiam gyvenimui).	1. Darbo ir šeimos konfliktas (+).	Torp S, Lysfjord L, Midje HH (2018) [41]
1. Citokinų interleukinas-17 (psichofiziologinis psichosocialinio streso rodiklis).	1. Citokinų interleukinas-17 (+).	Girardi D, De Carlo A, Dal Corso L, Andreassen CS, Falco A (2019) [23]
1. Pasitenkinimas darbu; 2. Pasitenkinimas gyvenimu; 3. Profesinis saviveiksmingumas (asmens pasitikėjimas savo gebėjimais sėkmingai susidoroti su sunkiomis užduotimis ar problemomis).	1. Pasitenkinimas darbu (+); 2. Pasitenkinimas gyvenimu (-); 3. Profesinis saviveiksmingumas (+).	Ontrup G, Patrzek J (2019) [43]
1. Ketinimas nutraukti verslą (kai asmuo yra verslo savininkas).	1. Ketinimas nutraukti verslą (+).	Sánchez-Medina AJ, Arteaga-Ortiz J, Naumchik RM, Pellejero M (2019) [45]

Lentelėje „+“ žymi teigiamą koreliaciją, „-“ – neigiamą koreliaciją.

nors, kaip minėta anksčiau, pasitenkinimo darbu kintamasis darboholizmo kontekste autorių nagrinėtas dažniausiai, pastarasis taip pat buvo vienintelis, susijęs su skirtingomis mokslininkų išvadomis. Dalyje tyrimų [29, 35] patvirtintas neigiamas darboholizmo ir pasitenkinimo darbu ryšys; kitoje dalyje nustatytas teigiamas [43] arba statistiškai nereikšmingas šių kintamųjų ryšys [33].

REZULTATŲ APTARIMAS

Mokslininkų teigimu, darbo vaidmuo asmens gyvenime yra pernelyg sureikšminamas. Tai skatina ne mažinti, o didinti darbo krūvį [3]. Riba tarp darbinės veiklos ir asmeninio gyvenimo nyksta, darbas apima vis daugiau gyvenimo sričių ir tampa vis svarbesne

jo dalimi. Dažnai natūralus noras dirbti perauga į nekontroliuojamą elgesį, kuris sukuria palankias sąlygas formuoti individualaus ir socialinio lygmens problemoms [4]. Vis dėlto ne visi mokslininkai nekontroliuojamą su darbu susijusį elgesį bei tokio elgesio pasekmes vertina vienareikšmiškai. Atsižvelgus į prieštarinę darboholizmo pasekmių vertinimą ir integruotų žinių šia tema trūkumą, šiame darbe atlikta sisteminė psichosocialinių darboholizmo pasekmių analizė.

Remiantis į sisteminę analizę įtrauktų tyrimų rezultatais galima išskirti keturias bendrasias darboholizmo pasekmių grupes: 1) darboholizmo pasekmės asmeniui, 2) jo darbinei veiklai (taip pat savijautai, elgesiui darbe), 3) šeiminiam gyvenimui ir 4)

organizacijai, kurioje asmuo dirba. Didžioji dalis sisteminėje analizėje nagrinėtų tyrimų autorių vertino darboholizmo pasekmes pačiam darbuotojui arba jo atliekamai darbinei veiklai. Darboholizmo pasekmės darbuotojo šeiminiam gyvenimui tyrinėtos rečiau, organizacijai – rečiausiai. Šie rezultatai beveik sutampa su M. A. Clark, J. S. Michel, L. Zhdanova, S. Y. Pui, B. B. Baltes (2016) [22] išvadamis. Pastarųjų autorių analizėje nagrinėtas darboholizmo pasekmes galima suskirstyti į panašias bendrąsias grupes. Galima teigti, jog darboholizmo pasekmės pačiam asmeniui, jo darbinei veiklai ir šeiminiam gyvenimui yra sritis, kurias nekontroliuojami darbiniai įpročiai veikia stipriausiai. Todėl suprantama tai, kad autorių susidomėjimas šiomis sritimis remiantis gautais rezultatais nekinta. Kita vertus, darboholizmo pasekmės organizacijai M. A. Clark, J. S. Michel, L. Zhdanova, S. Y. Pui, B. B. Baltes (2016) [22] literatūros analizėje neminėtos. Reikėtų atkreipti dėmesį į tyrimų imtis sudarančius respondentus. Mokslinėje literatūroje ir anksčiau buvo galima rasti tyrimų, kuriuose vertinama asmens darboholizmo ir organizacijos rezultatų sąsaja [46]. Vis dėlto šių kintamųjų ryšiai darbuotojų imtyje nepasitvirtindavo. Tik įpusėjus pastarajam dešimtmečiui autoriai iškėlė idėją, jog organizacijos rezultatus veikia ne darbuotojų, o vadovų potraukis dirbti. Todėl tai, kad naujausiuose tyrimuose vėl tyrinėjamos darboholizmo pasekmės organizacijai, galėjo lemti mokslininkų susidomėjimas vadovų imtimi (ji tirta ir šioje analizėje pristatytose publikacijose).

Nagrinėjant sisteminės analizės rezultatus nustatyta, jog dėl darboholizmo didėja darbo ir šeimos konflikto, ketinimo palikti darbą, su darbu susijusio streso, profesinio pervargimo tikimybė, eikvojami asmens psichologiniai ištekliai, mažėja pasitenkinimas gyvenimu ir našumas darbe. Vienareikšmiški darboholizmo ir minėtų kintamųjų ryšiai patvirtinti visuose tyrimuose, kuriuose jie buvo nagrinėjami. Gauti rezultatai panašūs į M. A. Clark, J. S. Michel, L. Zhdanova, S. Y. Pui, B. B. Baltes (2016) [22] literatūros analizės išvadas. Svarbiausios šioje analizėje išskirtos darboholizmo pasekmės patenka į tris pagrindines grupes (asmeninės, su darbine veikla ir šeiminiu gyvenimu susijusios pasekmės) ir beveik visiškai sutampa su minėtųjų autorių aprašytais darboholizmo pasekmėmis. Vienas pagrindinių neigiamas darboholizmo pasekmes aiškinančių aspektų – aukšti reikalavimai sau [10, 47–49]. Skatinamas tam tikrų darboholikams būdingų savybių (pavyzdžiui, perfekcionizmo) asmuo remiasi tobulybei artimais standartais [50]. Itin aukšti lūkesčiai savo paties

atžvilgiu ir sunkiai įgyvendinamų tikslų siekimas keikia rimtų iššūkių psichoemocinei darboholizmu pasižyminčio asmens būklei [4, 28]. Toks asmuo prisiima daug darbų bei atsakomybių, dėl to smarkiai išauga darbo krūvis. Šitaip jis patiria dar ir fizinį nuovargį, kurio pasekmės – sunku dirbti, darbo tempas lėtėja, o kokybė prastėja [4]. Negana to, didelė dalis darboholizmu pasižyminčių asmenų mažiau rūpinasi savimi, šeima, atsisako laisvo laiko, dėl to praranda bet kokią galimybę atsipalaiduoti [10]. Poilsio atsisakymas ir nenutrūkstamo darbo proceso palaikymas gali baigtis įvairiai – rimtais sveikatos sutrikimais ir neišvengiamai sulėtėjusia / nutrukusia darbine veikla arba viltimis ir bandymu senkančias jėgas susigrąžinti keičiant darbinės veiklos pobūdį [9, 29]. Šie procesai paaiškina reikšmingus darboholizmo ryšius su visomis nustatytomis pasekmėmis. Joms turėtų būti skiriamas ypatingas praktikų (psichologų, žmogiškųjų išteklių specialistų, organizacijų vadovų) dėmesys. Svarbu atkreipti dėmesį ir į kitus šioje sisteminėje analizėje išskirtus darboholizmo padarinius (pasitenkinimą karjera, šeiminiu gyvenimu, organizacijos rezultatus, novatorišką elgesį ir pan.), tačiau jiems patvirtinti reikalingi tolesni moksliniai tyrimai.

Kita vertus, sisteminėje analizėje nustatyta ir prieštaringų rezultatų. Pavyzdžiui, nors pasitenkinimo darbu kintamasis darboholizmo kontekste autorių nagrinėtas dažniausiai, tačiau pastarasis taip pat buvo vienintelis, sulaukęs skirtingų mokslininkų išvadų. Tokie rezultatai nėra netikėti. Psichoemociniais darboholizmo padariniais pradėta domėtis jau seniai [34], tačiau į esminius šios srities klausimus vis dar neatsakyta. Atrodo, darboholizmu pasižymintis asmuo darbu ir darbine veikla turėtų būti patenkintas jau vien dėl galimybės įsitraukti į šį procesą [15]. Kita vertus, menkos galimybės kontroliuoti savo potraukį dirbti situaciją gali keisti iš esmės. Ilgainiui toks asmuo nebepajėgia patenkinti aukštų profesinių lūkesčių savo paties atžvilgiu, todėl gali kilti stiprus nusivylimas savimi, o kartu ir nepasitenkinimas bei neigiamas darbinės veiklos vertinimas [35]. Gauti rezultatai galėjo būti nulemti ir paties pasitenkinimo darbu konstrukto, kuris yra nevienareikšmiškas. Asmuo apskritai gali būti darbu nepatenkintas, tačiau patenkintas tam tikrais atskirais jo aspektais; ir atvirkščiai – darbuotojas gali būti patenkintas darbu, tačiau jo netenkina tam tikri darbo aspektai.

Taigi galima teigti, jog visos šiame darbe aptartos vienareikšmiškai autorių vertintos darboholizmo pasekmės yra neigiamo pobūdžio. Šie rezultatai sutampa su daugelio ankstesnių autorių pastebėjimais

ir išvadamis, kuriose pabrėžiama, kad darboholizmas paprastai sukelia asmens gerovei visapusiškai žalingų padarinių [8–12]. Kita vertus, lieka neaiškumų dėl kartais autorių nurodomų teigiamų darboholizmo pasekmių (pavyzdžiui, geresnės psichologinės savijautos, mažėjančios fizinių negalavimų tikimybės). Tai taip pat galima paaiškinti, nes mokslininkai vis dar neturi bendros nuomonės darboholizmo konceptualizavimo klausimais [4, 5, 16]. Darboholizmas psichologinėje literatūroje ilgą laiką buvo painiojamas su panašia, tačiau kartu ir iš esmės besiskiriančia teigiama su darbu susijusio elgesio forma – įsitraukimu į darbą [5]. Dėl to darboholizmas taip pat buvo vertinamas teigiamai [16]. Vėliau keltas klausimas, kurios elgesio formos gali būti priskiriamos kasdieniam su darbu susijusiam nepatologiniam elgesiui, o kurios – patologijai. Šitaip darboholizmas buvo atskirtas nuo įsitraukimo į darbą; takoskyra tarp darboholizmo (kaip neigiamo konstrukto) ir įsitraukimo į darbą (kaip teigiamo konstrukto) tapo aiškesnė. Vis dėlto pagrindinė problema yra susijusi su tuo, jog pirmieji geriausiai žinomi ir plačiausiai taikomi darboholizmo vertinimo instrumentai (pavyzdžiui, [34]) sukurti apimant aspektus, kurie iš esmės nėra tinkami darboholizmui apibūdinti (pavyzdžiui, malonumas dirbant) [5, 26–28]. Tai gali paaiškinti autorių nustatomus darboholizmo ryšius su įvairiomis teigiamomis pasekmėmis asmeniui ir jo aplinkai. Taigi remiantis atliktos sisteminės literatūros analizės rezultatais galima teigti, jog darboholizmas iš esmės yra neigiamas pasekmes sukeliantis reiškinys, o autorių prieštaravimai šia tema galimai nulemti skirtingų darboholizmo

apibrėžimų ir vertinimo instrumentų. Todėl nagrinėjant darboholizmo pasekmes pristatančias publikacijas svarbu atkreipti dėmesį į darboholizmui vertinti naudotus instrumentus ir į tyrimų rezultatus žvelgti kritiškai.

Pabaigoje svarbu paminėti atliktos sisteminės literatūros apžvalgos trūkumus. Kadangi straipsnių buvo ieškoma tik tam tikrose mokslinėse duomenų bazėse, taikant konkrečius atrankos kriterijus, į analizę įtrauktos ne visos publikacijos apie darboholizmo pasekmes (pavyzdžiui, neįtraukti tyrimai, paskelbti kitomis (ne anglų) kalbomis, taip pat moksliniuose žurnaluose nepublikuoti tyrimai). Į tai reikėtų atsižvelgti interpretuojant šios analizės rezultatus ir planuojant būsimas teorines apžvalgas.

APIBENDRINIMAS

Remiantis atliktos analizės rezultatais galima išskirti keturias bendrąsias darboholizmo pasekmių grupes: 1) darboholizmo pasekmės asmeniui, 2) jo darbinei veiklai (taip pat savijautai, elgesiui darbe), 3) šeiminiam gyvenimui ir 4) organizacijai, kurioje asmuo dirba. Dažniausiai autorių nagrinėjamos darboholizmo pasekmės pačiam darbuotojui arba jo atliekamai darbinei veiklai. Analizuojant pagrindines šio reiškinio pasekmes nustatyta, jog dėl darboholizmo stiprėja darbo ir šeimos konfliktas, ketinimas palikti darbą, didėja su darbu susijusio streso, profesinio pervargimo tikimybė, eikvojami asmens psichologiniai ištekliai, mažėja pasitenkinimas gyvenimu ir našumas darbe.

Straipsnis gautas 2020-04-22, priimtas 2020-05-15

Literatūra

1. Žiliukaitė R, Poviliūnas A, Savicka A. Lietuvos visuomenės vertybių kaita per dvidešimt nepriklausomybės metų. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla; 2016.
2. 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.
3. Robinson BE. Chained to the Desk (Third Edition): A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them. New York: University Press; 2014.
4. Griffiths MD. Workaholism – a 21-st century addiction. *Psychologist*. 2011;24(10):740-744.
5. 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: <<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000484>> [žiūrėta 2020 m. balandžio 4 d.].
6. Oates W. Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. New York: World; 1971.
7. Burke RJ, Matthiesen S. Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*. 2004;20(5):301-308.
8. Inananen H, Tolvanen A, Salmela-Aro K. Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*. 2014;1(1): 38-49.
9. 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.
10. Bovornusvakool W, Vodanovich SJ, Ariyabuddhiphongs K, Ngamake ST. Examining the Antecedents and Consequences of Workaholism. *Psychologist-Manager Journal*. 2012;15(1):56-70.
11. Shifron R, Reysen RR. Workaholism: Addiction to Work. *Journal of Individual Psychology*. 2011;67(2):136-146.
12. 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.
13. Andreassen CS, Pallesen S. Workaholism: An addiction to work. *Neuropathology of Drug Addictions and Substance Misuse*. 2016;3:972-983.
14. Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W. Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*. 2008;57(2):173-203.

15. Buelens M, Poelmans SAY. Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*. 2004;17(5):440-458.
16. Griffiths MD, Demetrovics Z, Atroszko PA. Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*. 2018;7(4):845-857.
17. Griffiths MD. Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research & Theory*. 2004;13(2):97-100.
18. Baruch Y. The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective. *Career Development International*. 2011;16(6):572-591.
19. Snir R, Harpaz I. Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*. 2012;22(3):232-243.
20. Sussman, S. Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 2012. Prieiga per internetą: <10.4172/2155-6105.S6-001> [žiūrėta 2020 m. balandžio 4 d.].
21. McMillan LH, O'Driscoll MP, Burke RJ. Workaholism: A review of theory, research, and future directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 2003;18:167-190.
22. 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.
23. Girardi D, De Carlo A, Dal Corso L, Andreassen CS, Falco A. Is Workaholism Associated with Inflammatory Response? The Moderating Role of Work Engagement. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*. 2019;26(2):305-322.
24. Caesens G, Stinglhamber F, Luypaert G. The impact of work engagement and workaholism on well-being. *Career Development International*. 2014;19(7):813-835.
25. Innanen H, Tolvanen A, Salmela-Aro K. Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*. 2014;1(1):38-49.
26. Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Pallesen S. Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2012;53(3):265-272.
27. Mudrack PE. Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108-128). Cheltenham, UK: Edward Elgar; 2006.
28. Schaufeli WB, Shimazu A, Taris TW. Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*. 2009;43(4):320-348.
29. Beek IV, Taris TW, Schaufeli WB, Brenninkmeijer V. Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 2014;29(1):46-62.
30. Gorgievski JM, Antonio Moriano J, Bakker BA. Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology*. 2014;29(2):106-121.
31. Snir R, Harpaz I, Bakker AB, Shimazu A, Demerouti E, Shimada K, Kawakami N. Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*. 2014;29(1):63-80.
32. Vallerand RJ, Houlfort N. *Passion at work: toward a new conceptualization*. Greenwich, CT: Information Age Publishing; 2003.
33. Snir R, Harpaz I, Houlfort N, Philippe FL, Vallerand RJ, Ménard J. On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 2014;29(1):25-45.
34. Spence JT, Robbins AS. Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*. 1992;58(1):160-178.
35. Levy D. Effects of workaholism on satisfaction among US managerial and professional women. *Gender in Management*. 2015;30(8):635-651.
36. Aziz S, Uhrich B, Wuensch KL, Swords B. The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 2013;14(2):71-86.
37. Lanzo L, Aziz S, Wuensch K. Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*. 2016;9(2):165-183.
38. Moyer F, Aziz S, Wuensch K. From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*. 2017;10(3):213-227.
39. Aziz S, Zamary S, Wuensch K. The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism. *Personality and Individual Differences*. 2018;121:74-79.
40. Gillet N, Morin AJ, Sandrin E, Houle SA. Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies. *Journal of Vocational Behavior*. 2018;109:54-77.
41. Torp S, Lysfjord L, Midje HH. Workaholism and work-family conflict among university academics. *Higher Education*. 2018;76(6):1071-1090.
42. McMillan LHW, Brady EC, O'Driscoll MP, Marsh NV. A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2002;75(3):357-368.
43. Ontrup G, Patrzek J. On the nomological net of (non-)workaholic subtypes. *Career Development International*. 2019;24(7):672-685.
44. Robinson BE. The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*. 1999;88(1):199-210.
45. Sánchez-Medina AJ, Arteaga-Ortiz J, Naumchik RM, Pellejero M. The intention to quit entrepreneurship in tourism SMEs: The effect of work addiction. *International Journal of Hospitality Management*, 2019. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102400> [žiūrėta 2020 m. balandžio 4 d.].
46. Porter G. Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996;1(1):70-84.
47. Aziz S, Tronzo CL. Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: a replication in american workers. *Psychological Record*. 2011;61(2):269-285.
48. Taris TW, Van Veek I, Schaufeli WB. Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*. 2012;110(2):547-554.
49. 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.
50. Chang H, Chou Y, Liou J, Tu T. The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*. 2016;96:260-265.

Psychosocial outcomes of workaholism: a systematic review

Modesta Morkevičiūtė, Aukšė Endriulaitienė
Vytautas Magnus University

Summary

Aim. To analyze and systematize the psychosocial outcomes of workaholism that are presented in a scientific literature.

Methods. Three online databases were used to search for scientific articles. The search was limited to references published from 2013 onwards. The relevance of the studies was determined by screening the titles, abstracts and full texts. Studies that met the following criteria were considered eligible: studies investigating the outcomes of workaholism; empirical study was conducted; and quantitative data was reported.

Results and conclusion. The search generated 1679 citations. A systematic review included a total of 13 studies. Taken together, the outcomes of workaholism can be divided into four major groups: person-related (1), work-related (2), family-related (3) and organization-related outcomes (4). Person-related, as well as work-related outcomes of workaholism were mostly measured. It was revealed in our study that workaholism is related to the

increased levels of work-family conflict, intention to quit the job, work-related stress and occupational burnout. Moreover, workaholism reduces the resources of psychological capital and leads to the decreased levels of job performance, as well as life satisfaction. Thus, the nature of the outcomes established supports the consideration of workaholism as a negative construct and disputes the positive interpretation of workaholism at the same time.

Keywords: workaholism, addiction to work, psychosocial outcomes.

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

Received 22 April 2020,
accepted 15 May 2020