

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

Urška ČUFER

POVEZANOST DELOHOLIZMA ZAPOSLENIH Z ZADOVOLJSTVOM Z
ŽIVLJENJEM TER RAVNOVESJEM MED POKLICNIM IN ZASEBNIM
ŽIVLJENJEM

DIPLOMSKO DELO

Mentor: doc. dr. Eva Boštjančič

Ljubljana, 2013

ZAHVALA

Najlepša hvala mentorici doc. dr. Evi Boštjančič za vse strokovne nasvete, predloge, popravke, ideje ter spodbude, ki sem jih bila deležna med pisanjem diplomske naloge.

Hvala vsem udeležencem v diplomskem delu in tistim, ki ste vprašalnik posredovali še svojim znancem, prijateljem, ter mi tako pomagali do večjega števila udeležencev.

Na koncu pa še velika zahvala družini in fantu, ki ste mi bili med študijem in pisanjem diplomske naloge ogromna podpora, motivacija in inspiracija. Hvala, ker verjamete vame!

POVZETEK

Avtor deloholizma Oates je termin prvič omenil leta 1971, ko je deloholike opisal kot osebe, ki imajo nekontrolirano željo po neprestanem delu, kar pa negativno vpliva tako na posameznika kot na njegovo družino in družbo. Čeprav je mnogo raziskav dokazalo negativni vpliv deloholizma na druga področja življenja, pa ugotovitve niso popolnoma skladne in enoznačne. V diplomskem delu nas je zanimalo, ali se in kako se, deloholiki (entuziastični in neentuziastični) in nedeloholiki razlikujejo v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem. Med seboj smo primerjali tri skupine zaposlenih: entuziastične deloholike, neentuziastične deloholike in nedeloholike. Predpostavljali smo, da bodo najvišji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem in najnižje zadovoljstvo z življenjem doživljali neentuziastični deloholiki, najnižji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter višje zadovoljstvo z življenjem pa bodo doživljali nedeloholiki. Potrdili smo, da neentuziastični deloholiki doživljajo najvišji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, tako v primerjavi z nedeloholiki kot tudi v primerjavi z entuziastičnimi deloholiki. Statistično pomembnih razlik v zadovoljstvu z življenjem med neentuziastičnimi deloholiki, entuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki nismo potrdili v nobeni od hipotez, vseeno pa je iz aritmetičnih sredin različnih skupin razvidno, da neentuziastični deloholiki v primerjavi z entuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki doživljajo nižje zadovoljstvo z življenjem. Iz rezultatov lahko zaključimo, da je deloholizem negativno povezan z zadovoljstvom z življenjem ter pozitivno s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem, še posebej rizična skupina so neentuziastični deloholiki. Širša družba bi morala biti bolj pozorna na osebe, ki kažejo znake deloholizma, organizacije pa bi morale spremeniti odnos do takih zaposlenih in namesto nagrajevanja prekomernega dela raje spodbujati ravnovesje v življenju.

Ključne besede:

Deloholizem, zaposleni, zadovoljstvo z življenjem, konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

ABSTRACT

Author of *workaholism* Oates, first mentioned workaholism in 1971 and described it as a compulsive or uncontrollable need to work incessantly, resulting in negative consequences on person, family and society. Although a lot of research has yielded negative impact on other areas in life, findings are not entirely consistent. This study focused on differences between workaholics (enthusiastic and nonenthusiastic) and nonworkaholics in work-life conflict and life satisfaction. We compared three groups of workers: enthusiastic workaholics, nonenthusiastic workaholics and nonworkaholics. We assumed that nonenthusiastic workaholics would have the greatest conflict between work and life and the lowest life satisfaction and nonworkaholics would have the lowest work-life conflict and greater life satisfaction. We confirmed, that nonenthusiastic workaholics are experiencing the greatest conflict between work and family if compared with nonworkaholics and if compared with enthusiastic workaholics. All hypotheses related to the work-life conflict were confirmed- nonenthusiastic workaholics are experiencing significantly higher work-life conflict if compared with enthusiastic workaholics and enthusiastic workaholics are experiencing significantly higher work-life conflict if compared with nonworkaholics. We didn't confirm any of the hypothesis related to life satisfaction – there were no significant differences between nonenthusiastic workaholics, enthusiastic workaholics and nonworkaholics in life satisfaction. However, arithmetic means are still different for different groups – nonenthusiastic workaholics compared with enthusiastic workaholics and with nonworkaholics, are still experiencing lower life satisfaction. Based on these results, we can conclude, that workaholism is negatively related with life satisfaction and positively relates with work-life conflict. Especially risky group are nonenthusiastic workaholics. Society should be more focused on people who show signs of workaholism and organizations should change the attitude – they should promote balance in life, rather than reward overwork.

Key words:

Workaholism, personnel, life satisfaction, work-life conflict.

KAZALO

1. UVOD	12
1.1. OPREDELITEV DELOHOLIZMA	13
1.2. RAZVOJ IN VZROKI DELOHOLIZMA	16
1.3. VRSTE DELOHOLIKOV	18
1.4. MERJENJE DELOHOLIZMA IN DIMENZIJE BATERIJE DELOHOLIZMA	20
1.4.1. Vrste delavcev	21
1.5. ZNAČILNOSTI DELOHOLIKOV	23
1.6. POVEZANOST DELOHOLIZMA Z DRUGIMI SPREMENLJIVKAMI	25
1.6.1. Deloholizem in demografske spremenljivke	25
1.6.2. Deloholizem in zdravje	27
1.6.3. Deloholizem in organizacija	29
1.6.4. Deloholizem in družina	30
1.7. POGOSTOST POJAVLJANJA DELOHOLIZMA	32
1.8. RAVNOVESJE MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	33
1.8.1. Teorije ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem	34
1.8.2. Opredelitev ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem	35
1.8.3. Opredelitev konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem	37
1.8.4. Povezanost konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem s posameznikom in širšim okoljem	40
1.9. ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM	43
1.9.1. Koncept subjektivnega blagostanja v povezavi z zadovoljstvom z življenjem	44
1.9.2. Opredelitev zadovoljstva z življenjem	46
1.9.3. Povezanost zadovoljstva z življenjem s posameznikom in širšim okoljem	47
1.10 DELOHOLIZEM, ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM TER KONFLIKT MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	49
1.11 PROBLEM IN HIPOTEZE	52
2. METODA	55
2.1. UDELEŽENCI	55

2.2. PRIPOMOČKI	56
2.2.1. Baterija deloholizma	56
2.2.2. Lestvica konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem	57
2.2.3 Lestvica zadovoljstva z življenjem	58
2.3. POSTOPEK	59
2.3.1. Zbiranje podatkov	59
2.3.2 Obdelava podatkov	59
3. REZULTATI	61
3.1. KLASIFIKACIJA UDELEŽENCEV V KATEGORIJE DELAVCEV	62
3.2. RAZLIKE MED SPOLOMA GLEDE DELOHOLIZMA, KONFLIKTA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM TER ZADOVOLJSTVA Z ŽIVLJENJEM	64
3.3. PRIMERJAVA DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	66
3.4. PRIMERJAVA ENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	68
3.5. PRIMERJAVA NEENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	70
3.6. PRIMERJAVA NEENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN ENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	72
4.0 RAZPRAVA	74
4.1. RAZLIKE MED SPOLOMA GLEDE DELOHOLIZMA, KONFLIKTA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM TER ZADOVOLJSTVA Z ŽIVLJENJEM	75
4.2. PRIMERJAVA DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	77

4.3. PRIMERJAVA ENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM.....	80
4.4. PRIMERJAVA NEENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM.....	82
4.5. PRIMERJAVA NEENTUZIASTIČNIH IN ENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM.....	83
4.6. UKREPI IN PRIPOROČILA.....	84
4.6.1 Ukrepi na individualni ravni	84
4.6.2. Ukrepi na organizacijski ravni	86
4.7. POMEN, OMEJITVE IN SMERNICE DIPLOMSKEGA DELA ZA NADALJNJE RAZISKAVE.....	88
4.7.1. Vrednost diplomskega dela za teorijo in prakso	88
4.7.2. Omejitve raziskave.....	89
4.7.3. Smernice za prihodnje raziskave.....	89
5. SKLEPI.....	90
6. LITERATURA	92

KAZALO TABEL

Tabela 1. Pozitiven in negativen pogled na deloholizem (Harpaz in Snir, 2003).....	14
Tabela 2. Vrste delavcev glede na tridimenzionalni model deloholizma (Spence in Robbins, 1992).	18
Tabela 3. Pozitivna in negativna povezanost dimenzije potreba po delu z drugimi področji (Spence in Robbins, 1992).	20
Tabela 4. Pozitivna in negativna povezanost dimenzije vpletenost v delo z drugimi področji (Spence in Robbins, 1992).	20
Tabela 5. Pozitivna in negativna povezanost dimenzije užitek pri delu z drugimi področji (Spence in Robbins, 1992).	21
Tabela 6. Zanesljivost baterije deloholizma.	56
Tabela 7. Sestava vzorca glede na 6 vrst delavcev po T. Spence in S. Robbins (1992).	62
Tabela 8. Število moških in žensk v skupini deloholikov in nedeloholikov, hi kvadrat, statistična pomembnost, velikost učinka in maksimalna velikost učinka.	64
Tabela 9. Deskriptivne statistike v skupini moških in žensk pri treh dimenzijah deloholizma, konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstvu z življenjem, statistična pomembnost razlik med moškimi in ženskami ter velikost učinka.	65
Tabela 10. Deskriptivne statistike v skupini deloholikov in nedeloholikov pri zadovoljstvu z življenjem in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem.	66
Tabela 11. Homogenost varianc, t-test za preverjanje razlik med deloholiki in nedeloholiki v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem ter velikost učinka.	66
Tabela 12. Deskriptivne statistike v skupini entuziastičnih deloholikov in nedeloholikov pri zadovoljstvu z življenjem in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem.	68
Tabela 13. Homogenost varianc, t-test za preverjanje razlik med entuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem ter velikost učinka.	68
Tabela 14. Deskriptivne statistike v skupini neentuziastičnih deloholikov in nedeloholikov pri zadovoljstvu z življenjem in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem.	70
Tabela 15. Homogenost varianc, t-test za preverjanje razlik med neentuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem in velikost učinka.	70
Tabela 16. Deskriptivne statistike v skupini neentuziastičnih in entuziastičnih deloholikov pri zadovoljstvu z življenjem in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem.	72

Tabela 17. Homogenost varianc, t-test za preverjanje razlik med neentuziastičnimi deloholiki in entuziastičnimi deloholiki v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem in velikost učinka.	72
--	----

1. UVOD

Odnos do dela se je skozi zgodovino močno spreminjal. Na spremembo odnosa sta vplivala predvsem gospodarski in socialni razvoj družbe (Reitman in Schneer, 2008). Zaradi hitrih tehnoloških sprememb, drugačnih vrednot in prepričanj ter drugačnega načina življenja, je tudi delo sčasoma postala pomembna vrednota. Že v začetku osemdesetih let so raziskovalci ugotovili, da je delo v nekaterih državah na lestvici pomembnih stvari v življenju na prvem mestu (Boštjančič, 2007). Zaposleni so dandanes vključeni v mnogo hitrih in kompleksnih sprememb, ki so trg dela povsem spremenile, saj je pritisk na delu začel močno naraščati, delovnik pa se podaljšuje. Linda Rosenstock, direktorica Narodnega inštituta za varnost in zdravje je v zvezi s podaljševanjem delovnega časa povedala: »Najbolj dramatična sprememba, ki smo jo videli v Združenih državah Amerike je hitro naraščanje števila delavcev, ki delajo dlje časa« (McGuire, 1999). Slovenska raziskava (Boštjančič in Čufer, 2012) pa je pokazala, da večina (71 %) udeleženi v raziskavi meni, da bo delavni čas v prihodnosti še daljši. Ker velja prepričanje, da je prekomerno delo predpogoj za uspeh (Aziz in Zickar, 2006), uspeh pa je v družbi pomembna vrednota, se zdi prekomerno delo neizogibno.

1.1.OPREDELITEV DELOHOLIZMA

Z deloholizmom se je prvi začel ukvarjati Oates, ko ga je leta 1971 prvič omenil v knjigi Izpoved deloholika. Po njegovi definiciji je deloholizem prekomerna in nekontrolirana potreba po neprestanem delu, ki lahko oslabi zdravje, srečo in medsebojne odnose. Od takrat naprej se zanimanje za deloholizem iz leta v leto veča. Na Googlu je bilo na temo deloholizma do leta 1995 moč zaslediti povprečno 310 člankov na leto, do leta 2000 povprečno 396 člankov na leto in do leta 2005 povprečno 512 člankov na leto (Sussman, 2012).

Z večjim številom raziskav se je pojavilo tudi več definicij deloholizma, pri katerih je vsak avtor poudaril drugačen vidik. V splošnem lahko definicije deloholizma razdelimo na tri tipe: dinamične, osebnostne in operativne (Horton, 2011).

Dinamične definicije identificirajo posledice vedenja deloholikov – zaradi odvisniškega odnosa do dela in konstantne potrebe po delu, nimajo časa za zasebne obveznosti, zato se jih izogibajo in živijo predvsem od hvale svojih sodelavcev.

Osebnostne definicije opisujejo strukturo in pogostost vedenja in pogosto vključujejo vrednostne sodbe, kot so »nerazumno, pretirano«.

Operativne definicije pa predpostavljajo, katere komponente vedenja so bistvene za pojavljanje deloholizma.

Mosier (1983) je deloholizem definiral glede na število delovnih ur – delholiki naj bi bili osebe, ki delajo več kot 50 ur na teden. Burke (1999) v svoji definiciji poudari neracionalno predanost pretiranemu delu in nezmožnost preobrniti pozornost na druge interese. Shimazu in Schaufeli (2009) sta deloholizem opredelila z dvema temeljnima dimenzijama – vedenjsko (težnja po pretiranem delu) in kognitivno (obsedenost z delom).

Čeprav vse zgoraj omenjene definicije opredeljujejo deloholizem iz negativne perspektive, pa so nekateri avtorji opredelili deloholizem s pozitivnega vidika. Prva med njimi je bila M. Machlowitz (1980), ki je pri deloholikih poudarila užitek pri delu in ustvarjalnost. Predpostavila je, da delholike od drugih delavcev loči pozitiven odnos do dela, ne pa število delovnih ur. V svojem življenju delholiki počnejo točno to, kar imajo najraje – delajo in tega se ne morejo nasititi. V svoji kvalitativni študiji, kjer je intervjuvala več kot 100 delholikov, je ugotovila, da so le-ti na splošno zadovoljni s svojim življenjem. Tudi Snir in Zohar (2008, po Snir in Harpaz, 2011) poročata o pozitivnih posledicah deloholizma, saj sta ugotovila, da

deloholiki med službo, pa tudi med prostim časom, doživljajo bolj pozitivna čustva, v primerjavi s tistimi, ki niso deloholiki. Prav tako pa sta ugotovila, da ne prihaja do pomembnih razlik med deloholiki in nedeloholiki v verjetnosti, da svoje delo nosijo domov in ga opravljajo v prostem času. S temi ugotovitvami želita poudariti, da deloholizem nima odvisniške narave in da za deloholike ni značilno, da ne bi mogli pustiti svojega dela ob strani.

Tabela 1. *Pozitiven in negativen pogled na deloholizem (Harpaz in Snir, 2003).*

Deloholizem kot pozitiven fenomen	Deloholizem kot negativen fenomen
Deloholizem, ki izhaja iz ljubezni do dela.	Deloholizem kot neracionalna predanost prekomernemu delu.
Deloholizem kot notranja želja delati dolgo in močno.	Deloholizem kot odvisnost.

Problem omenjenih definicij je predvsem, da izhajajo iz kliničnih in anekdotskih predpostavk. Prvi avtorici, ki sta predstavili bolj jasno sliko o definiciji in merjenju deloholizma, sta T. Spence in S. Robbins (1992), zato bomo v namen diplomske naloge uporabljali njuno definicijo, ki izhaja iz rezultatov akademskih raziskav. Opredelili sta tri skupne dimenzije deloholizma: vpletenost v delo, ki predstavlja odnos do izrabe časa, potreba po delu, ki vključuje komponento odvisnosti in užitek pri delu, ki naj bi bil pri deloholikih majhen. Deloholike sta opredelili kot osebe, ki so močno vpletene v delo, čutijo močno potrebo po delu, vendar pri delu ne uživajo.

Beseda deloholik ima pri nas tako pozitiven kot negativen prizvok – z vidika organizacije in delodajalca pozitivnega, saj naj bi bili takšni ljudje vzgled drugim za pridnost in zavzetost, z vidika zasebnega življenja pa negativnega, saj naj bi se deloholik manj posvečal družini in prijateljem ter naj bi celo v prostem času iskal sogovornike, s katerimi bi lahko razpravljali o službenih problemih (Boštjančič, 2007).

Raziskave kažejo, da zaposleni nimajo težav s priznavanjem, da so deloholiki, saj je deloholizem obravnavan kot »pozitivna odvisnost« (Killinger, 1991). L. McMillan (2002) je v svoji raziskavi preučevala, kakšno je zaznavanje deloholikov v primerjavi z njihovimi sodelavci in partnerji glede deloholizma. Rezultati so bili presenetljivi, saj je avtorica pričakovala, da bodo ocene sodelavcev in partnerjev višje od ocen deloholikov – torej, da jih

bodo pogostejše ocenili kot deloholike, kakor se bodo oni sami, vendar so rezultati pokazali ujemajoče ocene deloholikov ter partnerjev in sodelavcev.

Še vedno pa na splošno vlada prepričanje, da je deloholizem primerljiv z drugimi odvisnostmi. Sussman (2012) je navedel naslednje značilnosti odvisnosti, ki so obenem značilne tudi za deloholizem:

- predanost vedenju, s katerim lahko doseže želene cilje
- obsedenost s takim vedenjem
- samo trenutno zadovoljstvo
- izguba nadzora
- negativne posledice.

To odvisniško vedenje pa se pri deloholikih kaže kot potreba po delu, pretirano delo, nezainteresiranost za dejavnosti, ki niso povezane z delom, kratka obdobja zadovoljstva in vse to vodi do negativnih življenjskih izidov (Sussman, 2012).

1.2.RAZVOJ IN VZROKI DELOHOLIZMA

Zametki deloholizma ne segajo v začetke posameznikove delovne kariere, pač pa v njegovo otroštvo. Mnogi avtorji menijo, da se razvoj deloholizma prične že v otroštvu posameznika zaradi disfunkcij v družini in se nadaljuje v odrasli dobi (Robinson, 2007). Zasvojenost z delom se hitreje razvije pri otrocih, ki so bili v otroštvu deležni hitrih sprememb (npr. ločitev staršev, smrt staršev, brezposelnost staršev, zasvojenost staršev, hude fizične in psihične bolezni staršev,...). Take spremembe jih potisnejo v svet odraslih, kjer se od njih pričakuje, da bodo učinkovito delovali, čeprav čustveno in miselno še niso na takem nivoju (Robinson, 2007). Ker pa otroci potrebujejo varnost, jo običajno najdejo v delu za šolo, delu doma in kasneje v delu za službo (Robinson, 2007). Robinson (2007) opisuje naslednje značilnosti otrok, ki imajo potencial postati deloholiki:

- več časa porabijo za šolske dejavnosti kot za igranje
- imajo manj prijateljev in imajo raje družbo odraslih kot vrstnikov
- prevzemajo obveznosti odraslih (kuhanje, čiščenje, skrb za brate in sestre)
- pri vsem poskušajo biti popolni
- večino časa so resni
- malo časa posvetijo uživanju, igri, sprostitvi
- imajo spodobnost vodenja
- neprestano iščejo potrditev in odobravanje odraslih
- vznemirijo jih že majhne napake, ki jih storijo
- bolj jim je pomemben končni rezultat kot pa pot do njega
- izvajajo pritisk nase
- počnejo več stvari hkrati
- redko prosijo za pomoč in jo težko sprejmejo.

Avtorji navajajo različne razlage, zakaj deloholiki kasneje v delovni karieri preživijo na delu prekomerno število ur.

Prva razlaga se nanaša na neizmerno veselje in izpolnitev ob opravljanju delovnih nalog. Ljudje popolnoma izgubijo občutek za čas in celo pozabijo jesti, medtem ko delajo. Taki zaposleni svoje delo opišejo kot zabavno, kreativno in spodbudno (Kiechel, 1989).

Druga razlaga za prekomerno delo je nenadzorovana potreba po delu, čeprav je zadovoljstvo zelo redko ali pa trenutno. Nekateri avtorji povezujejo ta tip deloholikov z obsesivno – kompulzivnimi osebnostnimi lastnostmi (Naughton, 1987). Prekomerna predanost delu in izključitev drugih aktivnosti, kot so čas s prijatelji in družino, sta v DSM-IV opredeljena kot diagnostična kriterija za obsesivno kompulzivno osebnostno motnjo (American Psychiatric Association, 1994).

Tretja razlaga za pretirano delo pa naj bi izvirala iz potrebe po doseganju pohval in nagrad za trdo delo (Kiechel, 1989). Ta razlaga predpostavlja, da gre pri deloholizmu za vrsto odvisniškega vedenja. Podobnost med vzorci obnašanja pri deloholikih in alkoholikih je poudaril že Oates (1971). Značilnosti vedenja deloholikov se ujemajo s kriterijem odvisnosti v DSM-IV (American Psychiatric Association, 1994).

Piotrowski in Vodanovich (2006) sta predlagala model, ki razlaga razvoj nastanka deloholizma. Model predpostavlja, da gre pri deloholizmu za skupek stopnjujočih in slabo prilagojenih vedenj, ki se skozi čas povečujejo. Ko čas teče, delo postaja osnovno ojačenje za posameznika, nedelovno okolje pa začne opazno upadati. Slej ali prej vedenje deloholikom uide izpod nadzora in postane disfunkcionalno ter vodi do deloholizma, ki negativno vpliva na dobro počutje zaposlenega, njegovih sodelavcev in družine. Če se deloholizem nadaljuje dlje časa, na koncu pripelje do izgorelosti. Deloholizem lahko v končni fazi pripelje do življenja, ki ga deloholik ne more več obvladovati, do težav v družini in drugih odnosih, do resnih zdravstvenih težav in celo do smrti (Vodanovich, Piotrowski in Wallace, 2007).

1.3.VRSTE DELOHOLIKOV

Raziskovalci so v svojih raziskavah opredelili različne tipe vedenj deloholikov, ki imajo različen vpliv na delo in življenje posameznika (Scott, Moore in Miceli, 1997). Večina raziskovalcev pa v svojih delitvah deloholike deli na negativne in pozitivne tipe (Snir in Harpaz, 2011).

Scott idr. (1997) so deloholike razdelili glede na tri vzorce vedenja:

- kompulzivno odvisniško vedenje;
- perfekcionalizem;
- ciljna orientiranost.

Vidimo lahko, da sta prvi in drugi tip vedenja negativna, tretji pa pozitiven.

V diplomski nalogi bomo uporabili tipologijo T. Spence in S. Robbins (1992), saj bomo kot mero deloholizma uporabili njun vprašalnik WorkBAT. Avtorici sta predvidevali, da obstaja več vrst delavcev, glede na nadpovprečno ali podpovprečno zastopanost treh dimenzij deloholizma (vpletenost v delo, potreba po delu in užitek pri delu). Klasterska analiza je pokazala šest tipov delavcev, ki so prikazani v Tabeli 2.

Tabela 2. Vrste delavcev glede na tridimenzionalni model deloholizma (Spence in Robbins, 1992).

VRSTA DELAVCEV	VPLETENOST V	POTREBA PO	UŽITEK
	DELO	DELU	PRI DELU
Entuziastični deloholiki	↑	↑	↑
Neentuziastični deloholiki	↑	↑	↓
Delovni entuziasti	↑	↓	↑
Nezavzeti delavci	↓	↓	↓
Sproščeni delavci	↓	↓	↑
Razočarani delavci	↓	↑	↓

Opombe: ↑ = nadpovprečno izražena dimenzija, ↓ = podpovprečno izražena dimenzija

Teh šest vrst delavcev lahko razdelimo v tri skupine: entuziastični deloholiki, neentuziastični deloholiki in nedeloholiki (delovni entuziasti, nezavzeti delavci, sproščeni delavci, razočarani delavci) (Bonebright, Clay in Ankenmann, 2000).

Neentuziastični deloholiki so osebe, ki dosegajo visoko vpletenost v delo in potrebo po delu ter nizek užitek pri delu. Nasprotje temu so delovni entuziasti, ki dosegajo visoko vpletenost v delo, nizko potrebo po delu in visok užitek pri delu. Le-ti so pri svojem delu zavzeti in delu predani. Kasneje sta avtorici ugotovili, da ima skupina, ki zajema največ njunega vzorca, visoko izražene vse tri dimenzije (vpletenost v delo, potrebo po delu in užitek pri delu) in te delavce poimenovali entuziastični deloholiki. Posledica tega je bila ugotovitev, da potreba po delu in užitek pri delu nista nujno nasprotni dimenziji (Spence in Robbins, 1992).

1.4.MERJENJE DELOHOLIZMA IN DIMENZIJE BATERIJE DELOHOLIZMA

Čeprav obstajajo različni instrumenti za merjenje deloholizma, je najbolj razširjena baterija deloholizma (angl. *Workaholism Battery*), katere avtorici sta T. Spence in S. Robbins (1992). Baterija je sestavljena iz treh dimenzij: potreba po delu, vpletenost v delo in užitek pri delu.

Dimenzija potreba po delu (angl. *feeling driven to work*) vsebuje osem trditev, predstavlja pa notranjo potrebo deloholikov po delu. Predpostavlja, da osebe ne delajo zaradi zunanjih prisil, ampak notranjih tendenc. Ta dimenzija je prisotna pri večini definicij in predstavlja odvisnost in obsedenost deloholikov z delom (npr. »Zdi se, kot da me neka notranja prisila vleče k trdemu delu«).

Potreba po delu se povezuje s področji, prikazanimi v Tabeli 3.

Tabela 3. Pozitivna in negativna povezanost dimenzije potreba po delu z drugimi področji (Spence in Robbins, 1992).

+ povezanost	- povezanost
stres na delovnem mestu	zdravje
konflikt med delom in zasebnim življenjem	zadovoljstvo z družino, prijatelji in družbo
napetost, obremenjenost	blagostanje

Dimenzija vpletenost v delo (angl. *work involment*) predstavlja osnovno lastnost deloholikov – prekomerna vpletenost v delo in posledično veliko časa namenjenega delu in delovnim nalogam (McMillan, 2002). Vendar pa gre v tem primeru za konstruktivna, ciljno usmerjena vedenja in tako so oblikovane tudi postavke (npr. »Ko delam na projektu, kar pozabim na čas«). Dimenzija je sestavljena iz štirih trditev. V nekaterih raziskavah je faktorska analiza pokazala samo dva faktorja deloholizma (potreba po delu in užitek pri delu), zato je bila dimenzija vpletenost v delo izpuščena (Kanai, Wakabayashi in Fling, 1996; Andreassen, Ursin in Eriksen, 2007, po Horton, 2011).

Vpletenost v delo se povezuje s področji, prikazanimi v Tabeli 4.

Tabela 4. Pozitivna in negativna povezanost dimenzije vpletenost v delo z drugimi področji (Spence in Robbins, 1992).

+ povezanost	- povezanost
stres na delovnem mestu	zdravje

Povezanost dimenzije vpletenost v delo z drugimi področji niso tako jasne in enoznačne, še posebej, kar se tiče področja blagostanja ter zadovoljstva z družinskim, prijateljskim in družbenim življenjem (Burke, 2000).

Dimenzija užitek pri delu (angl. *work enjoyment*) predstavlja mero navdušenja in užitka, ki ga deloholiki doživljajo pri svojem delu (McMillan, 2002). Sestavljena je iz osmih trditev. Dimenzija se pri večini ostalih vprašalnikov, ki merijo deloholizem, ne pojavlja, saj je v začetku veljalo prepričanje, da deloholiki v svojem delu ne uživajo. Takega mnenja sta bili tudi T. Spence in S. Robbins (1992), dokler nista v svojih raziskavah odkrili novega tipa deloholikov – entuziastičnih deloholikov, ki poleg tega, da so močno vpleteni v delo in da imajo močno potrebo po delu, pri delu tudi uživajo (npr. »Moja služba je bolj zabavna kot delo«).

Užitek pri delu se povezuje s področji, prikazanimi v Tabeli 5.

Tabela 5. *Pozitivna in negativna povezanost dimenzije užitek pri delu z drugimi področji (Spence in Robbins, 1992).*

+ povezanost	- povezanost
zdravje	fizično zdravje
zadovoljstvo z družino, prijatelji in družbo	napetost, obremenjenost
psihološko blagostanje	

1.4.1. Vrste delavcev

Ob različnih kombinacijah treh dimenzij deloholizma dobimo šest vrst delavcev: entuziastične deloholike, neentuziastične deloholike, delovne entuziaste, sproščene delavce, nezavzete delavce in razočarane delavce. Delavce v ustrezen tip razvrstimo glede na nadpovprečen ali podpovprečen rezultat pri posamezni od treh dimenzij, nadpovprečnost oziroma podpovprečnost rezultata pa določamo glede na aritmetično sredino (Bonebright idr., 2000).

Entuziastični in neentuziastični deloholiki spadajo v skupino deloholikov, medtem ko delovni entuziasti, sproščeni, nezavzeti in razočarani delavci sestavljajo skupini nedeloholikov. Čeprav vse možne kombinacije triade deloholizma tvorijo osem skupin delavcev, so predhodne raziskave s pomočjo klasterske analize podprle šestfaktorsko rešitev, saj šest faktorjev omogoča najboljšo interpretacijo (Spence in Robbins, 1992).

Za neentuziastične deloholike sta značilni visoka potreba in vpletenost v delo, vendar nizek užitek pri delu. Taki delavci se počutijo depresivno, kadar ne delajo, so impulzivni in pri delu ne uživajo (Spence in Robinns, 1992). Neentuziastični deloholiki poročajo o pomembno nižjem psihološkem blagostanju.

Entuziastični deloholiki imajo visoko potrebo po delu, visoko vpletenost v delo, ob delu pa doživljajo visok užitek. V svoje delo so močno vključeni in jim je v veliko zadovoljstvo (Spence in Robinns, 1992).

1.5.ZNAČILNOSTI DELOHOLIKOV

Čeprav so različni avtorji deloholizem opredelili na različne načine in iz različnih perspektiv, se vse definicije ujemajo v nekaterih skupnih točkah, ki dobro povzemajo glavne značilnosti deloholikov (Scott in dr., 1997):

- deloholiki porabijo veliko svojega časa za delo,
- o delu razmišljajo tudi, kadar niso v službi,
- s svojim delom so obsedeni,
- pri delu so kompulzivni,
- delajo veliko več, kot se od njih pričakuje.

Deloholizem je stabilna osebna lastnost posameznika (Burke, 2001), vendar nanj vplivajo tudi izkušnje in dogodki v posameznikovem življenju, še posebej delovno okolje (Burke, Matthiesen, Pallesen, 2005). Deloholiki imajo do svoje službe in do dela drugačen pristop od tistih, ki niso deloholiki. Od dela so odvisni, z njim so obsedeni, vendar ne zaradi zunanjih zahtev organizacije, pač pa zaradi notranjih tendenc (Oates, 1971; Burke idr., 2006). K delu jih žene potreba, da se dokažejo, da dosežejo materialni dokaz za uspeh in da se počutijo vredni (Spence in Robbins, 1992). Deloholiki manj delegirajo in so večji perfekcionisti kot osebe, ki niso deloholiki (Spence in Robbins, 1992).

Za deloholike so značilni različni vzorci vedenja – kompulzivnost, perfekcionizem in usmerjenost k uspehu (Mudrack, 2004). Chesnut (1990; po Sharma in Sharma, 2011) pa poroča o naslednjih vzorcih vedenja: običajno se jim mudi, imajo močno potrebo po nadzoru, so perfekcionisti, imajo težave v partnerskih razmerjih, veliko časa preživijo na delu, težko se sprostijo in zabavajo, so nepotrpežljivi in razdražljivi, počutijo se nezadostne in pogosto se zapustijo.

Ne glede na to, ali deloholiku delo predstavlja užitek, je z njim obseden zaradi notranjih tendenc ali pa je od njega odvisen, je prekomernost pri delu tista glavna značilnost, ki loči deloholike od drugih zaposlenih (Machlowitz, 1980; Oates, 1971).

Dimenzije deloholizma so povezane tudi z osebnostnimi lastnostmi: nevroticizem je pozitivno povezan s potrebo po delu, ekstravertnost je pozitivno povezana z vpletenostjo v delo in užitkom pri delu, samoučinkovitost in vestnost pa sta pozitivno povezana z vsemi tremi dimenzijami (Burke, Matthiesen, Pallesen, 2006). Negativna povezanost se je pokazala med

nevroticizmom in užitkom pri delu ter sprejemljivostjo in potreb po delu (Sharma in Sharma, 2011).

1.6.POVEZANOST DELOHOLIZMA Z DRUGIMI SPREMENLJIVKAMI

Na začetku so se raziskovalci ukvarjali predvsem s posledicami, ki jih ima deloholizem na posameznika, kasneje pa so ugotovili, da ima deloholizem večje razsežnosti in je njegov vpliv širši, saj se močno povezuje tudi z družino, organizacijo in celotno skupnost, v katero je vključen.

1.6.1. Deloholizem in demografske spremenljivke

Raziskave so pokazale, da različne demografske spremenljivke (zakonski stan, število otrok) niso povezane z deloholizmom oziroma je njihova povezanost zelo majhna (Spence in Robbins, 1992; Burke, 2001).

Glede povezanosti med deloholizmom in spolom so rezultati raziskav različni, mnogi pa nakazujejo na razlike med spoloma v deloholizmu – več deloholikov naj bi bilo moških (Burke, 1999). Pittman in Orthner (1988, po Snir in Harpaz, 2006) predpostavljata, da moški bolj kot ženske dajejo prednost službi pred partnersko zvezo. Moški so bolj osredotočeni na razvoj veščin, potrebnih za uspešno opravljanje delovnih nalog, medtem ko ženske dajejo večji poudarek na odnose z drugimi (Snir in Harpaz, 2006). Ženske imajo, poleg plačanega dela, ki ga opravljajo v službi, doma še obveznosti kot gospodinje, kar nekateri avtorji imenujejo »druga izmena« (Hochschild, 1989, po Snir in Harpaz, 2006). Kljub temu da je danes večina žensk zaposlenih, pa še vedno preživijo veliko več časa doma kot njihovi partnerji in doma opravijo več gospodinjskih opravil kot partnerji (Rothamn, 1998, po Snir in Harpaz, 2006). Iz tega lahko sklepamo, da bo pojavljanje deloholizma pri ženskah veliko manj verjetno, saj poleg dela veliko časa posvetijo tudi družini oz. zasebnemu življenju.

Pojavljanje deloholizma v odvisnosti od spola pa je odvisno tudi od vrste poklica - ženske so lahko v določenih poklicih prav toliko podvržene deloholizmu kot moški (Burke, 2000). Doerfler in Kammer (1986, po Burke, 1999) pa sta v svoji raziskavi ugotovila, da so večji del skupine samskih deloholikov predstavljale ženske.

Pojavilo se je tudi vprašanje, kakšne so razlike med moškimi in ženskami glede posameznih dimenzij deloholizma (vpletenost v delo, potreba po delu in užitek pri delu). T. Spence in S. Robbins (1992) sta v svoji raziskavi ugotovili, da so ženske pomembno višje rezultate dosegale pri dimenzijah potreba po delu in užitek pri delu, ne pa pri dimenziji vpletenost v delo. Drugačne rezultate je v svoji raziskavi dobil Burke (1999), ki je ugotovil, da ženske dosegajo pomembno nižje rezultate na dimenziji vpletenost v delo, na dimenzijah užitek pri delu in potreba po delu pa moški in ženske dosegajo enake rezultate. Podobno raziskavo je

opravila tudi A. L. Smith, ki je na vzorcu 331 oseb, zaposlenih na različnih fakultetah, ugotovila, da ženske dosegajo pomembno višje rezultate na dimenzijah potreba po delu in vpletenost v delo, pri dimenziji užitek pri delu pa ni prišlo do statistično pomembnih razlik v spolu. Kot lahko vidimo, so rezultati raziskav različni in nekonsistentni in iz njih ne moremo potegniti enoznačnega zaključka.

1.6.2. Deloholizem in zdravje

Deloholizem vpliva na delo, družino, prijatelje, predvsem pa na deloholika samega. Posledice prekomernega dela na deloholika so telesne, miselne, čustvene in vedenjske, vse to pa lahko vodi do težav z zdravjem, ki so jim deloholiki bolj podvrženi kot drugi ljudje (Vodanovich idr., 2007).

Z deloholizmom se je ukvarjalo že mnogo avtorjev, vendar pa so njihovi izsledki glede povezanosti z zdravjem različni.

Robinson (2000) je ob pregledu literature ugotovil, da so stres in negativne posledice povezane z zdravjem, močno povezane z deloholizmom. Deloholiki so pogosteje poročali o anksioznosti, depresiji, jezi in absentizmu, ki se je pojavil zaradi zdravstvenih težav. Med negativnimi posledicami se je pogosto pojavljala tudi izčrpanost. Prekomerno delo in s tem povezan visok stres, lahko vodita tudi do izgorelosti (Spence in Robbins, 1992). Deloholizem je povezan z več fizičnimi simptomi ter slabšim telesnim in čustvenim počutjem (Burke, 2000). Tudi Piotrowski in Vodanovich (2006) sta v svoji raziskavi našla povezanost med deloholizmom in naraščajočimi težavami z zdravjem, ki so tako psihične kot fizične. Do tega naj bi prišlo, ker deloholiki porabijo manj časa za aktivnosti, ki bi zaščitile njihovo fizično in psihično zdravje (npr. šport, čas z družino in prijatelji, sprostitve) (Bonebright idr., 2000). Posledično lahko pričakujemo, da so deloholiki bolj podvrženi stresu in boleznim, ki jih stres povzroča.

Sussman (2012) poroča, da se deloholizem povezuje tudi z nekaterimi vrstami odvisnosti. Tako se deloholizem največkrat povezuje s kockanjem, odvisnostjo od drog, nakupovanja ter odvisnostjo od spolnih odnosov. Kar tretjina vseh udeleženih na zdravljenju odvisnosti od spolnih odnosov je trpela tudi za deloholizmom.

T. Spence in S. Robbins (1992) sta v raziskavi, kjer sta na 291 socialnih delavcih merila povezanost deloholizma s stresom na delovnem mestu in zdravstvenimi težavami, ugotovila, da deloholiki (entuziastični in neentuziastični) dosegajo višje rezultate pri stresu na delovnem mestu, medtem ko rezultati glede zdravstvenih težav niso bili enoznačni.

McMillan in O'Driscoll (2004) sta na Novi Zelandiji opravila raziskavo, kako se deloholizem povezuje z različnimi merami zdravja (mentalno, čustveno, psihično, socialno in splošno zdravje), pri čemer sta primerjala deloholike z nedeloholiki. Rezultati so pokazali, da so bile prej omenjene mere zdravja pri deloholikih enake, ali pa celo višje kot pri nedeloholikih. Izkazalo se je, da imajo deloholiki predvsem slabše socialno delovanje in pogosteje poročajo

o bolečinah, medtem ko je vitalnost, splošno zdravje in psihološko zdravje na enakem nivoju kot pri nedeloholikih. S tem sta McMillan and O'Driscoll (2004) dokazala, da deloholiki funkcionirajo relativno dobro, z zelo malo posledicah na zdravju. Enake rezultate je v svoji raziskavi potrdil tudi Burke (2000).

Pozitivne povezanosti med deloholizmom in težavami z zdravjem niso dokazali niti nekateri drugi avtorji (Vodanoich idr., 2007). Zanimivo je tudi, da se število delavnih ur ne povezuje z zdravjem (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk in Lagerveld, 2008).

T. E. Horton (2011) poroča o naslednjih povezanostih deloholistične triade (vpletenost v delo, potreba po delu in užitek pri delu) z zdravjem in blagostanjem:

- potreba po delu je pomembno pozitivno povezana s težavami z zdravjem in nizkim blagostanjem
- užitek pri delu je pomembno pozitivno povezan z zdravjem in blagostanjem
- vključenost v delo pa ne kaže stabilnih povezav z zdravjem in blagostanjem.

Iz navedenega je mogoče sklepati, da je dimenzija potreba po delu škodljiv element deloholizma, saj negativno vpliva na zdravje in druge življenjske izide, medtem ko je užitek pri delu ustvarjalen, pozitiven faktor.

1.6.3. Deloholizem in organizacija

Današnje razmere na trgu dela in negotovost glede zaposlitve so pripeljale do tega, da bi zaposleni naredili vse, da bi obdržali službo. Mnogi čutijo, da morajo delati več, da bo delodajalec zadovoljen, to pa lahko pripelje do obratnega učinka in razvoja deloholizma. Rezultat tega so negativne posledice tako za zaposlenega kot za organizacijo. Deloholiki so nesrečne, obsedene, tragične osebe, ki svoje službe ne obvladujejo in svojim sodelavcem povzročajo težave (Oates, 1971).

Deloholiki so neučinkoviti delavci, ki imajo težave tako z delom kot z interakcijo s sodelavci (Vodanoich idr., 2007). Veliko truda vlagajo v to, da bi naredili čim več, običajno pa dosežejo ravno obratni učinek in so zato veliko manj učinkoviti od sodelavcev, ki vložijo manj časa v svoje delo. Zaradi obremenjenosti deloholiki delajo več napak in se spuščajo v nepotrebne podrobnosti. Za deloholike je značilno tudi, da ne znajo delegirati svojih nalog, saj menijo, da bodo naloge najboljše opravili sami (Vodanoich idr., 2007; Shimazu in Schaufel, 2009). Shimazu in Schaufel (2009) sta ugotovila, da je za deloholike značilno, da delajo veliko, a ne pametno. Pogosto nakopljejo težave sebi in svojim sodelavcem, trpijo zaradi perfekcionizma, so rigidni in nefleksibilni. Mnogi deloholizem povezujejo z zavzetostjo, vendar pa je raziskava Shimazua in Schaufela (2009) pokazala pomembno razliko med deloholizmom in zavzetostjo – deloholizem je negativno povezan z blagostanjem, zavzetost pa pozitivno.

Kljub nekaterim raziskavam, ki so dokazale, da deloholizem negativno vpliva na organizacijo in njene člane, pa se nekateri avtorji še vedno sprašujejo, ali ima deloholizem več negativnih ali pozitivnih posledic za organizacijo (Machlowitz, 1980).

Močan vpliv, da se deloholizem pri zaposlenem sploh pojavi, pa imajo tudi organizacija in njene značilnosti (Burke, 2001), predvsem vrednote, ki se povezujejo z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem (Killinger, 1991). Zato bi se organizacija morala zavedati negativnih posledic pretiranega dela ter pomembnosti ravnovesja v življenju, ki zaposlenemu omogoča učinkovito delovanje tako pri delu kot v zasebnem življenju.

1.6.4. Deloholizem in družina

Tako kot vsaka druga odvisnost tudi deloholizem ne prizadene samo deloholika, pač pa celotno njegovo družino. Trpijo tako otroci kot partner, kar pripelje do odtujitve, krhanja družinskih vezi ter zakonskih težav (Robinson, 2001). Podporni družinski odnosi pomagajo ohraniti zdravje, ki bi lahko bilo prizadeto zaradi stresa (Cobb, 1976), vendar pa deloholik zaradi prekomernega časa, posvečenega službi, družinskim odnosom ne posveti veliko pozornosti.

Deloholizem vpliva tako na partnerja kot na otroke.

Deloholizem povzroča odtujitev v zakonu, manj učinkovito reševanje družinskih problemov in slabšo komunikacijo. Predhodne raziskave so ugotovile, da se v družinah z deloholiki pojavlja visoka raven stresa. Partnerji deloholikov so pogosto osamljeni, počutijo se neljubljani, emocionalno zapuščeni, jezni in prisiljeni, da sami vzgajajo otroke. Družine ne morejo učinkovito reševati nastalih težav in družinske vloge so pogosto nejasne (Fassel, 2000). Robinson (2000) opisuje naslednja občutja, o katerih poročajo partnerji deloholikov:

- počutijo se necenjeni, zanemarjeni in neljubljani,
- počutijo se osamljeni,
- v odnosu želijo več, obenem pa se zaradi tega počutijo krive,
- imajo občutek, da se s partnerjem ne morejo primerjati, zato imajo nizko samopodobo,
- s partnerjem se pogovarjajo o delu, samo da pritegnejo njegovo pozornost.

Robinson, Flowers in Carroll, 2001 (2001) so raziskovali, ali prihaja do razlik med deloholiki in nedeloholiki glede odtujitve v zakonu, pozitivnih občutij in lokusa kontrole. Ugotovili so, da ženske, ki so svoje partnerje identificirale za deloholike, doživljajo večjo odtujitev v zakonu, do svojih partnerjev doživljajo manj pozitivna čustva in imajo pogostejše zunanji lokus kontrole, v primerjavi z ženskami, ki svojih partnerjev niso identificirale za deloholike.

Tako kot povezanost z drugimi spremenljivkami, tudi povezanost med deloholizmom in družinskimi odnosi ni popolnoma jasna in enoznačna. Burke (2000) ni našel povezanosti med deloholizmom in dejanskim številom ločitev, medtem ko Robinson (2000) poroča, da je prekomerno delo eden od štirih najpogostejših razlogov za ločitev z ZDA. McMillan in O'Driscoll (2004) pa sta celo ugotovila, da deloholiki in njihovi partnerji poročajo o

zadovoljstvu z njihovim odnosom in uporabljajo intimne odnose kot mehanizem sproščanja stresa.

Problemi v zakonih z deloholikom so lahko pogosto prikriti, saj so deloholiki običajno uspešni posamezniki in njihovi partnerji raje molčijo o njihovih delovnih navadah, saj jim, kljub temu da veliko delajo, partnerji vseeno omogočajo lagodno življenje (Robinson, 1998).

Deloholizem (vsaj) enega od staršev negativno vpliva na otroke, saj pri otrocih povzroča anksioznost ter občutke osamljenosti in zapuščenosti (Carroll in Robinson, 2000). Otroci deloholikov poročajo o večji depresivnosti in zunanjem lokusu kontrole, v primerjavi z otroki nedeloholikov (Robinson, 2007). Tudi verjetnost pojavljanja obsesivno–kompulzivne motnje pri otrocih je veliko večja (Piotrowski in Vodanovich, 2006). Odrasli otroci (študentje), ki imajo vsaj enega starša deloholika, imajo pomembno pogostejše depresijo in hitreje prevzamejo vlogo starša, pa čeprav čustveno in razvojno na to še niso pripravljeni (Carroll in Robinson, 2000). Verjetno do tega pride zaradi pomanjkanja stika med starši in otroki. Kasneje pa se veliko otrok deloholikov začne vesti podobno kot deloholiki, kar je posledica pričakovanj okolice, saj želijo ugajati svojim staršem (Robinson, 2001).

Chamberlin in Zhang (2009, po Sussman, 2012) sta ugotovila, da otroci, ki zaznavajo, da so njihovi starši deloholiki, poročajo o nižjem sprejemanju samega sebe, nižjem blagostanju in pogostejših fizičnih težavah in obolenjih.

Čeprav še ni bilo opravljenih veliko raziskav o vplivu deloholizma na otroke deloholikov, vse kažejo na negativen vpliv deloholizma na otroke deloholikov in na resne težave, ki se pri otrocih pojavijo v odrasli dobi (Robinson, 2001).

1.7.POGOSTOST POJAVLJANJA DELOHOLIZMA

Raziskava v Kanadi je pokazala, da se je v primeru, če se deloholizem definira kot prekomerno število ur, preživetih na delovnem mestu, za deloholike samodefiniralo 18 % celotne populacije (Sussman, 2012).

Druge raziskave so pokazale na nižje deleže deloholikov v populaciji. Deloholiki naj bi zavzemali od 8 – 17,5 % populacije, večina raziskav pa največkrat omenja, da je verjetnost pojavljanja deloholizma v populaciji 10 % (Sussman, 2012).

1.8.RAVNOVESJE MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Dolgo časa je veljalo, da so moški tisti, ki delajo in služijo denar, ženske pa so doma in skrbijo za dom ter družino (Abbott, Wallace in Tyler, 2005). To pa se je sedaj spremenilo. Vključenost žensk v delovno okolje je naraslo povsod po svetu in število družin, kjer denar služita oba partnerja se je močno povečalo – leta 1950 je bilo takih družin 9,3 milijona, leta 1960 13,4 milijona in leta 1987 28,8 milijona (Bedeian, Burke in Moffett, 1988). Posledično sta se tako pri moških kot pri ženskah pojavili dve ključni vrednoti – delo in zasebno življenje, ki vplivata druga na drugo (Pleck, 1977), in dve različni in pomembni vlogi, ki ju posameznik zavzema.

Ker pa je v zadnjih desetletjih prišlo do hitrega razvoja tehnologije in ker nam tehnologija dandanes omogoča, da delo opravljamo tudi doma, je meja med poklicnim in zasebnim življenjem vse bolj zabrisana. Zanimanje za ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem se je zato izjemno povečalo. Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je posameznikova zaznava, da so aktivnosti znotraj in izven službe usklajene in omogočajo rast v skladu s posameznikovimi trenutnimi prioritetami (Poelmans, Kalliath in Brough, 2008).

Ena glavnih posledic neravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem je konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, ki vpliva na mnoga področja v življenju posameznika in družine (Perrewe, Hochwarter in Kiewitz, 1999). Zato je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja eno pomembnejših področij za ukrepanje na različnih ravneh in obenem izziv za različne institucije, saj se nanaša na zdravje, zadovoljstvo in osebni razvoj zaposlenih, na skrb za otroke in mladostnike ter na skrb za starejše svojce (Druženje delodajalcev Slovenije, 2012).

1.8.1. Teorije ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

Na področju razumevanja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem so se med raziskovanjem področja pojavljale različne teorije.

Dolgo časa je pri razumevanju področja prevladovala teorija vlog (Pleck, 1977). Vloga je ustaljen vzorec pričakovanega obnašanja, ki se nanaša na točno določene situacije. Različne vloge pa včasih pripeljejo do konflikta, saj ima posameznik omejena sredstva, kot sta energija in čas, za izpolnitev posameznih vlog. Zahteve in stresorji, ki se pojavljajo pri eni vlogi, onemogočajo opravljanje zahtev pri drugi vlogi, kar povzroča konflikt med vlogami.

Obogatitveni model (Greenhaus in Powell, 2006) gleda na različne vloge v življenju posameznika z drugačnega stališča in predstavi prednosti tega, da posameznik deluje v različnih vlogah. Posameznik lahko spretnosti, znanja, veščine, podporo in samozavest, ki jih pridobi v eni vlogi, prenese in koristno uporabi tudi v drugih vlogah.

Tretja skupina raziskovalcev je preučevala povezanost med delom in zasebnim življenjem skozi ekološko sistemsko teorijo Brenfenbrennerja (Hill, 2005). Ekološka sistemsko teorija razlaga razvoj posameznika skozi interakcijo med posameznikom in različnimi sistemi, ki obkrožajo posameznika. Mikrosistem opisuje medosebne odnose in socialne vloge, ki omogočajo posamezniku delovanje v socialnem kontekstu. Mezosistem predstavlja konglomerat dveh mikrosistemov ter povezavo med tema dvema področjema. Drugi sistemi so ekosistem (področje, ki ni direktno vezano na posameznika), makrosistem (kulturne vrednote, ekonomske razmere, itd.) in kronosistem (zgodovina, razvoj skozi čas, itd.). Ob uporabi sistemskega pristopa je sovpliv med delom in zasebnim življenjem razložen kot mezosistem, ki vključuje dva mikrosistema - delo in zasebno življenje, ki sta med seboj povezana.

Tako kot na področju deloholizma, tudi na področju konflikta med različnimi vlogami obstajajo avtorji, ki na različne vloge v življenju gledajo pozitivno in iščejo prednosti (Greenhaus in Powell, 2006), in avtorji, ki zagovarjajo predvsem slabosti in negativne posledice sovplivanja različnih vlog (Pleck, 1977). Vsak avtor in teorija pa nam na svoj način pomaga razumeti sovplivanje različnih vlog in pojavljanje konflikta zaradi različnih vlog.

1.8.2. Opredelitev ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

V literaturi ne obstajajo jasne definicije ali mere za ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, ampak se pojavljajo različni pogledi, ki na omenjeno področje gledajo iz različnih zornih kotov (Kalliath in Brough, 2008):

- Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, definirano kot več različnih vlog: stališče, da je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem sestavljeno iz več vlog, izhaja iz odkritja, da se lahko zahteve in naloge iz posameznikovega zasebnega življenja prenesejo tudi na poklicno življenje in negativno vplivajo na posameznikovo uspešnost in zdravje pri delu. Seveda je to »prenašanje nalog« lahko dvosmerno – ko delo vpliva na zasebno življenje in ko zasebno življenje vpliva na delo. Gre torej za dvosmeren proces, ki lahko deluje v pozitivni (facilitacija) ali negativni (konflikt) smeri.
- Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, definirano kot nepristranskost med različnimi vlogami: pri tej definiciji gre za enakost v času in zadovoljstvu med delom in zasebnim življenjem. Avtorji predpostavljajo tri komponente ravnovesja med delom in zasebnim življenjem: ravnovesje v času, ravnovesje v vključenosti in ravnovesje v zadovoljstvu (Greenhaus, Collins in Shaw, 2008; po Kalliath in Brough, 2008).
- Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, definirano kot zadovoljstvo med različnimi vlogami: nekateri avtorji predpostavljajo, da je ravnovesje doseženo, če so posamezniki zadovoljni z različnimi vlogami. Kirchmeyer (2000; po Kalliath in Brough, 2008) je definiral ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem kot doživljanje zadovoljstva na vseh področjih življenja.
- Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, definirano kot izpolnitev vloge, ki je prednostna: posamezniki v različnih obdobjih v življenju pripisujejo različno pomembnost različnim vlogam. Gre za to, v kolikšni meri se učinkovitost in zadovoljstvo pri različnih vlogah ujemajo oziroma so združljivi z življenjsko vlogo, ki je trenutno prioritarna. Posamezniki v določenem obdobju določeni vlogi ne namenijo veliko časa, pa kljub temu doživljajo ravnovesje, potem pa se spremenijo pogoji (npr. oseba napreduje, dobi otroka, itd.) in tudi pomembnost določenih vlog se spremeni.

- Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, definirano kot odnos med konfliktom in facilitacijo: ravnovesje je v tem primeru definirano kot odsotnost konflikta in prisotnost facilitacije. Nizek konflikt in visoka facilitacija med vlogami vodita do ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (Frone, 2003).
- Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, definirano kot zaznava nadzora med različnimi vlogami: ljudje doživljajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, če čutijo, da imajo nadzor nad tem, kje, kdaj in kako bodo delali ter kateri vlogi bodo v določenem trenutku dali prednost.

1.8.3. Opredelelitev konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem

Sovplivanje dela in zasebnega življenja lahko vodi do dveh vrst konfliktov – konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem, kjer delo ovira zasebno življenje (angl. *work interference with family*), in konflikta med zasebnim in poklicnim življenjem, kjer zasebno življenje ovira delo (angl. *family interference with work*). Pri konfliktu se predpostavlja, da ima posameznik neko omejeno psihično in fizično kapaciteto in udejstvovanje v različnih vlogah bo slej ali prej pripeljalo do izčrpanja te kapacitete in do oslabiljenega delovanja v vsaj eni od vlog (Ho, Chen, Cheung, Liu, Chen in Worthington, 2013). Pojavljanje omenjenih konfliktov je v sodobni družbi vse večje, saj so zahteve tako dela kot družine vse večje, avtorji pa že opozarjajo na pomembnost ravnovesja med delom in zasebnim življenjem (Rupert in Kent, 2007; Ho idr., 2013).

Mnogo raziskovalcev je že naletelo na vprašanje o pogostosti pojavljanja konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem ter konflikta med zasebnim in poklicnim življenjem (Ho idr., 2013; Frone, 2003; Brummelhuis in Bakker, 2012). Rezultati večine raziskav dokazujejo, da je pogostejši konflikt, ko delo vpliva na zasebno življenje (Frone, 2003; Frone, Yardley in Markel, 1997). V raziskavi v Kanadi je bilo ugotovljeno, da se konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem pojavlja pri vsaki četrti osebi, konflikt med zasebnim in poklicnim življenjem pa samo pri vsaki deseti (Duxbury in Higgins, 2001).

Carr, Boyar in Gregory (2008) so konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem definirali kot obliko notranjega konflikta, kjer se izvaja pritisk na medsebojno združljivost določenih vlog s področja poklicnega in zasebnega življenja. Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem se pojavi, ker zaposleni ne more biti hkrati prisoten psihično in fizično na dveh krajih in delati dveh stvari. Take osebe dajejo prednost poklicnemu pred zasebnim življenjem - delo prinašajo domov, delajo ob večerih, dolgo ostajajo v službi in zamujajo na družinske in prijateljske dogodke zaradi zahtev dela (Byron, 2005), doma pa so pogosto izčrpani in napeti (Lu, 2012). Čeprav je včasih konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem predstavljal predvsem konflikt med delom in družino, pa danes ni več tako, saj je zasebno življenje razumljeno širše in vključuje tudi druge aktivnosti izven delovnega časa (npr. šport, potovanja, študij) (Kalliath in Brough, 2008).

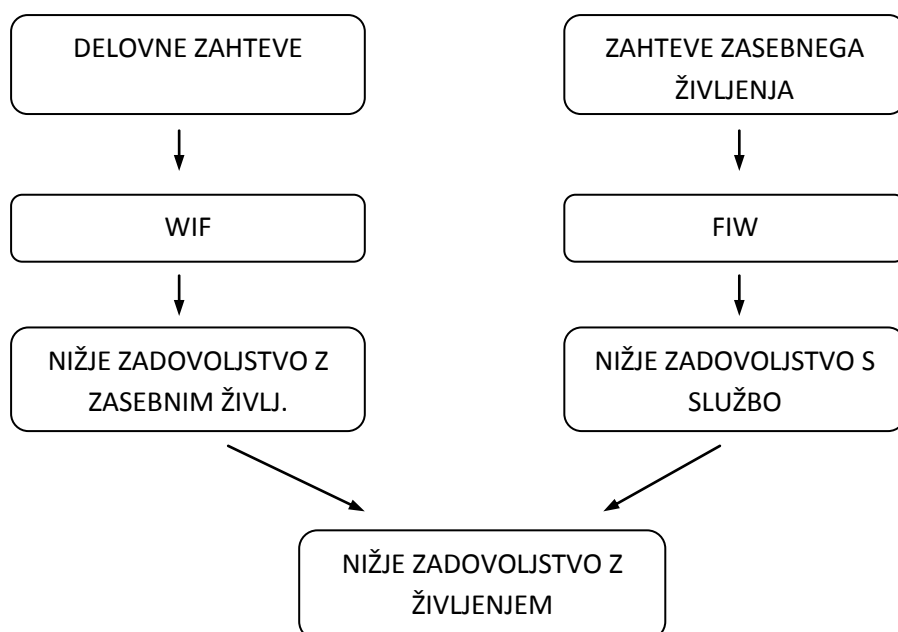
Najbolj pomembni dejavniki, ki vplivajo na to, da bo posameznikovo delo vplivalo na zasebno življenje in povzročalo konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem so: organizacijska kultura, zahtevnost dela, sektor zaposlenih, socialno–ekonomske okoliščine,

lastnosti dela, lastnosti skupnosti, v kateri posameznik živi, pa tudi osebnostne lastnosti zaposlenega (Brummelhuis in Bakker, 2012).

Večji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem doživljajo zaposleni, ki so starši, v primerjavi s tistimi, ki niso, saj morajo velik del svojega časa posvetiti tudi skrbi za otroke (Alam, Sattar in Chaudhury, 2011). Veliko raziskav je pokazalo, da imajo matere v primerjavi z očetmi večje težave pri vzpostavljanju ravnovesja med zahtevami poklicnega in zasebnega življenja (Duxbury in Higgins, 1994; Higgins, Duxbury in Lee, 1993, po Harpaz in Snir, 2003).

Podobno kot pri konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem se tudi konflikt med zasebnim in poklicnim življenjem pojavi, ker oseba ne more biti prisotna na dveh krajih hkrati in opravljati dveh nalog hkrati, vendar v tem primeru oseba daje prednost zahtevam zasebnega življenja in ne službi. Konflikt se pojavi zaradi potreb, ki jih ima posameznik v zasebnem življenju (stres v družini ali v zakonu, družinske obveznosti,...) (Byron, 2005).

Obe vrsti konfliktov pa negativno vplivata na zadovoljstvo s službo, družino, ter na splošno na zadovoljstvo z življenjem (Kossek in Ozeki, 1998). McElwain, Korabik in Rosin (2005) so oblikovali model, s katerim so želeli pokazati povezanost obeh konfliktov ter zadovoljstva z življenjem (*Slika 1*).



Opomba: WIF pomeni work interference with family (konflikt med delom in zasebnim življenjem), FIW pa family interference with work (konflikt med zasebnim življenjem in delom).

Slika 1. Vpliv konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem ter konflikta med zasebnim in poklicnim življenjem na zadovoljstvo z življenjem (McElwain idr., 2005).

Avtorji predpostavljajo, da delovne zahteve povzročajo konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, kar vodi do nižjega zadovoljstva z zasebnim življenjem in posledično do nižjega zadovoljstva z življenjem na splošno. Prav tako pa zahteve zasebnega življenja povzročajo konflikt med zasebnim in poklicnim življenjem, kar vodi do nižjega zadovoljstva s službo in posledično do nižjega zadovoljstva z življenjem na splošno. Model povezanosti konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstva z življenjem se je v raziskavi pokazal kot resničen za oba spola, model povezanosti konflikta med zasebnim in poklicnim življenjem ter zadovoljstvom z življenjem pa le pri ženskah.

1.8.4. Povezanost konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem s posameznikom in širšim okoljem

Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem se povezuje s številnimi negativnimi posledicami tako na individualni kot na organizacijski ravni (Carr idr., 2008; Ho idr., 2013).

Na individualni ravni se povezuje predvsem s številnimi negativnimi vplivi na blagostanje in zdravje – povezan je z depresijo, pojavljanjem psihičnih težav ter izgorelostjo (Perrewé idr., 1999) in izčrpanostjo (Russo in Waters, 2006). Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem se povezuje tudi s pogostejšo uporabo alkohola in drugih drog (Frone, 2003). Osebe poročajo o slabšem fizičnem zdravju, na to pa kažejo tudi objektivni kazalci, kot je visok krvni tlak (Frone, 2003).

Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem je povezan z negativnimi družinskimi izidi, nezadovoljstvom z družinskim življenjem in ločitvami družin (Horton, 2011).

O posledicah na organizacijski ravni pa poročajo Carr idr. (2008), ki poudarjajo predvsem naslednje posledice konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem:

- višje doživljanje stresa na delovnem mestu
- večja možnost menjave službe
- višji absentizem
- fizične, psihične in čustvene težave
- nezadovoljstvo z delom

Raziskovalci dokazujejo, da so posledice, ki jih povzroča konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem vedno večje (Ho idr., 2013).

V kolikšni meri se bo pojavljal konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, pa je odvisno tudi od spola – raziskave namreč poročajo, da prihaja do razlik v spolu glede konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem. Cooper in Davidson (1982, po Bedeian idr., 1988) sta ugotovila, da se ženske zaradi konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem spopadajo z več stresa in več problemi v zakonu kot moški. Prav tako se je pokazalo, da ženske doživljajo višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, v primerjavi z moškimi (Herman in Gyllstrom, 1977, po Bedeian idr., 1988). Nekatere druge raziskave pa tega niso potrdile (Frone, 2003).

Stier in Lewin-Epstein (2003) sta v svoji raziskavi ugotovila, da se preference glede delovnega časa med državami razlikujejo, vendar je globalno gledano več takih držav, v katerih si želijo krajši delovni čas, kot tistih, ki si želijo, da bi bil delovni čas daljši. Tudi javnomnenjske raziskave v Sloveniji kažejo, da imajo ljudje premalo časa za zasebno življenje (Kanjuo in Černigoj, 2006). Realno pa se število delovnih ur povečuje. Dokazi iz Velike Britanije (ki je sicer država z najdaljšim delovnim časom v Evropi) dokazujejo, da se je v zadnjem desetletju odstotek delavcev, ki delajo več kot 48 ur na teden, močno povečal, medtem ko je pred tem 20 let miroval oziroma ostajal enak. Prav tako pa naj bi prišlo do povečanja intenzivnosti dela (Guest, 2002).

Kljub mnogim dokazom o negativnih posledicah konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem pa nekateri avtorji poudarjajo, da posamezniki iz različnih kultur dojemajo konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem različno – v Združenih državah Amerike je bil konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem pozitivno povezan z zadovoljstvom z delom, medtem ko je bila ta povezava v Singapurju negativna (Ho idr., 2013).

Pojavlja se vse večje število raziskovalcev, ki poudarjajo pozitiven vidik medsebojne povezanosti med delom in zasebnim življenjem (Frone, 2003). Prepričani so, da so lahko osebe ravno zaradi časa, ki ga posvetijo eni vlogi (npr. delu), bolj učinkovite in bolj učinkovito izkoristijo čas, ki ga posvetijo drugi vlogi (npr. družini). Prav tako sklepajo, da lahko vedenje, ki ga posamezniki uporabljajo v eni vlogi, koristno uporabijo tudi v drugi (Edwards in Rothbard, 2000).

Na pomembno dejstvo, ki ga je potrebno upoštevati pri interpretaciji ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, pa je opozoril Steven Ay Poelmans (Poelmans idr., 2008), ki poudarja, da je beseda »ravnovesje« pogosto narobe razumljena. Pri izbiri ustreznega termina za uravnoteženost med področjem poklicnega in zasebnega življenja so se po razpravah odločili za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (angl. *work-life balance*), pri čemer naj bi ravnovesje pomenilo dvoje:

- dva elementa sta v ravnovesju, če imata enako težo
- če vzameš majhen del enega elementa stran, je ravnovesje izgubljeno.

Kasneje so ugotovili, da metafora ne opiše dobro realnosti. Posameznik lahko doživlja ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, kljub temu da ima delo večjo težo kot zasebno življenje. Če bi vprašali posameznike, kaj pomeni ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, bi ga verjetno vsak opisal malo drugače (Poelmans idr., 2008). Zato je težko

objektivno opredeliti, kaj na splošno in za vse ljudi pomeni ravnovesje med delom in zasebnim življenjem in to je potrebno upoštevati tudi pri interpretaciji rezultatov. Direktor, ki veliko dela, lahko občuti enako ravnovesje kot študent, ki dela občasno, če ima občutek, da lahko opravi vse zahteve in odgovornosti zadovoljivo (Poelmans idr., 2008).

Pri diplomski nalogi nas bo zanimal predvsem konflikt med delom in zasebnim življenjem, saj so Ford, Heinen in Langkamer (2007, po Cheung in Tang, 2012) ugotovili, da se konflikt med delom in zasebnim življenjem bolj povezuje s faktorji, ki se vežejo na delo (npr. število delovnih ur, preobremenjenost z delom, stres na delovnem mestu,...).

1.9. ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM

Znanstvena psihologija je v svojem razvoju namenila največ pozornosti številnim negativnim aspektom življenja, predvsem tistim, ki povzročajo ali pomenijo težave, probleme in motnje v psihičnem in osebnostnem delovanju (Musek in Avsec, 2002). Šele v zadnjih desetletjih lahko opazimo vidno povečanje zanimanja za pozitivne konstrukte, kot so optimizem, sreča, subjektivno blagostanje in kakovostno življenje (Glaesmer, Grande, Braehler in Roth, 2011). Dandanes pa lahko govorimo o trendu pozitivne psihologije (Musek in Avsec, 2002). Tudi ljudje ocenjujejo srečo in zadovoljstvo z življenjem kot skrajno pomembni stvari in to ne samo v našem kulturnem okolju (Diener, 2000; po Musek in Avsec, 2002).

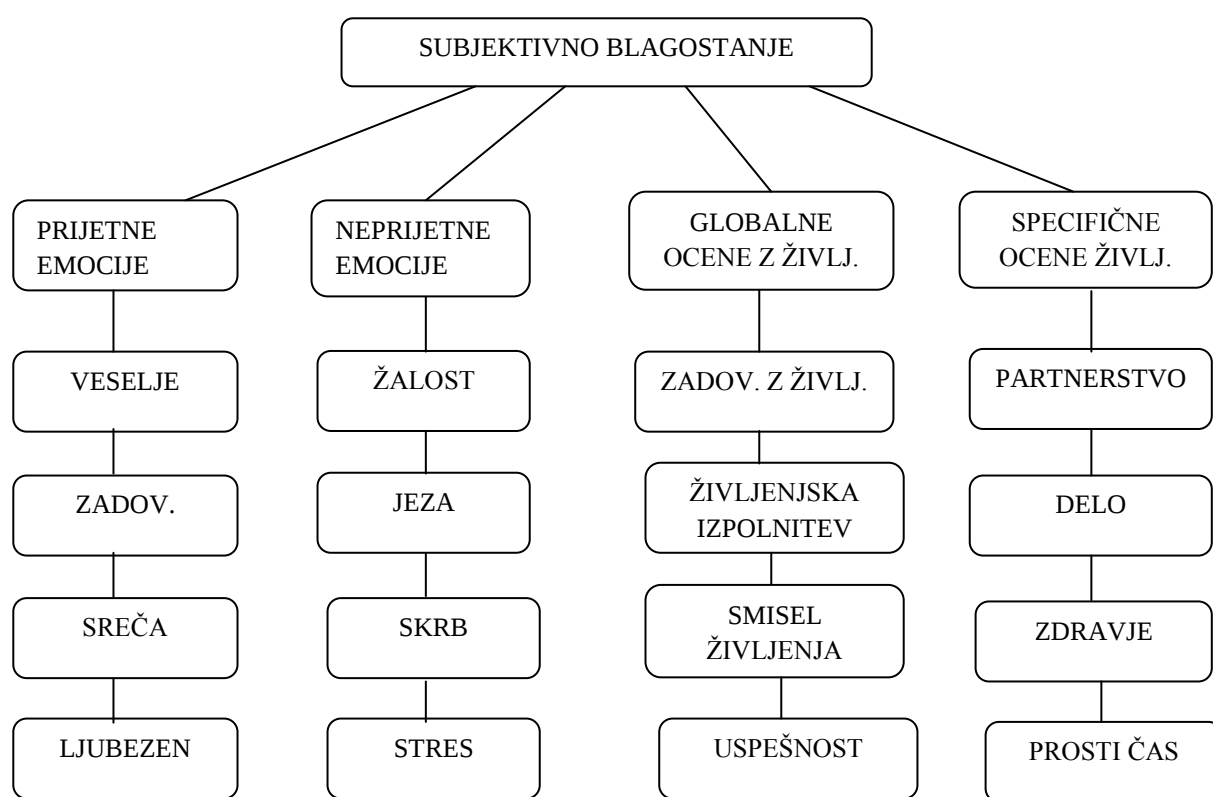
S pozitivno psihologijo so povezani predvsem pojmi subjektivnega blagostanja, subjektivnega emocionalnega blagostanja in zadovoljstva z življenjem. Čeprav so v začetku omenjeni pojmi označevali isto stvar, pa lahko v kasnejših znanstvenih razpravah zasledimo, da sta subjektivno emocionalno blagostanje in zadovoljstvo z življenjem ožja pojma v primerjavi z globalnim subjektivnim blagostanjem (Avsec in Musek, 2005).

Zadovoljstvo z življenjem je pomembno področje raziskovanja v psihologiji in je lahko koristno predvsem na način, da pomaga ljudem izboljšati njihovo življenje. Vse pogostejše so raziskave, ki bi pomagale razumeti, kaj naredi ljudi zadovoljne in srečne. Srečni ljudje imajo več stabilnih zakonov, močnejši imunski sistem in bolj ustvarjalne ideje v primerjavi z manj srečnimi osebami (Lyubomirsky, King in Diener, 2005).

1.9.1. Koncept subjektivnega blagostanja v povezavi z zadovoljstvom z življenjem

Danes za osrednjo področje pozitivne psihologije štejemo model subjektivnega blagostanja, ki ga je od leta 1984 razvijal Diener s sodelavci (Avsec in Musek, 2005).

Koncept subjektivnega blagostanja je generalen in globalen, pomeni pa splošno oceno dobrega počutja, zadovoljstva in sreče (Dimec, Mahnič, Marinšek, Masten in Tušek, 2008). Raziskovalci ga delijo na čustveno komponento (ki se naprej deli na pozitivna in negativna čustva) in kognitivno komponento (ki pomeni zadovoljstvo z življenjem) (Diener, 1990). Model subjektivnega blagostanja (Slika 2) je razvil Diener (1990) in s tem omogočil boljše razumevanje subjektivnega blagostanja ter povezave z zadovoljstvom z življenjem.



Slika 2. Model subjektivnega blagostanja (Diener, 1990).

Obstaja kar nekaj dokazov, da je zadovoljstvo z življenjem ločeno od blagostanja, ki se nanaša na čustveno komponento:

- ljudje lahko zanikajo ali ignorirajo svoja negativna čustva, vendar še vedno globalno prepoznajo nezaželene dogodke v svojem življenju,
- čustveni odzivi so pogosto nenadna posledica nekega dogodka in so bolj kratkotrajni, medtem ko se zadovoljstvo z življenjem nanaša na daljše časovno obdobje,

- posameznikova zavestna ocena življenjskih pogojev vključuje tudi zavestne cilje in vrednote (medtem ko jih čustvena komponenta ne) (Glaesmer idr., 2011).

Obstaja pa tudi določena mera prekrivanja med zadovoljstvom z življenjem in čustvenim blagostanjem, saj sta obe odvisni od posameznikove subjektivne ocene (Diener, 1990).

1.9.2. Opredelitev zadovoljstva z življenjem

Zadovoljstvo z življenjem je proces presojanja, v katerem posameznik, po svojih lastnih kriterijih, oceni kvaliteto svojega življenja (Diener, Emmons, Larsen in Griffin, 1985). Gre za zavestno kognitivno presojo posameznikovega življenja, kjer so kriteriji presoje odvisni od posameznika. Oseba poda globalno oceno svojega zadovoljstva in ne ocene po specifičnih področjih. Čeprav na splošno obstaja neko strinjanje, katere komponente naj bi predstavljale zadovoljstvo z življenjem (npr. zdravje, uspešen partnerski odnos, ipd.), se posamezniki med seboj zelo razlikujejo v tem, kakšno težo dajo posamezni komponenti (Diener idr., 1985). Prav tako imajo posamezniki različne kriterije, kaj pomeni »uspeh« na posameznih področjih življenja.

Diener (1984) omenja tri glavna določila zadovoljstva z življenjem:

- Zadovoljstvo je subjektivno in tako obstaja v doživljanju posameznika ter vsebuje globalno oceno aspektov posameznikovega življenja. V definiciji subjektivnega zadovoljstva so odsotna objektivna stanja in zunanji dejavniki.
- Subjektivno zadovoljstvo vsebuje pozitivna merila. To pomeni, da pri določanju zadovoljstva posameznika, ne gre le za odsotnost negativnih, temveč predvsem za prisotnost pozitivnih faktorjev.
- Subjektivno zadovoljstvo vsebuje globalno ocen vseh vidikov posameznikovega življenja – je integrirana ocena posameznikovega življenja.

Teoretični modeli zadovoljstva z življenjem so lahko eno- ali multi-dimenzionalni. Enodimenzionalni modeli (globalni, generalni) predpostavljajo, da seštevek vseh vprašanj na vprašalniku predstavlja posameznikovo stopnjo zadovoljstva z življenjem. Multidimenzionalni modeli pa predpostavljajo, da se zadovoljstvo z življenjem določi glede na poročanje z različnih področij posameznikovega življenja. Ta delitev je vodila do različnih merskih pripomočkov zadovoljstva z življenjem (Bendayan, Blanca, Fernandez-Baena, Escobar in Trianes, 2013). Najbolj pogosto uporabljena mera za merjenje zadovoljstva z življenjem je Lestvica zadovoljstva z življenjem (angl. *Satisfaction with Life Scale*), ki so jo razvili Diener idr. (1985). Vprašalnik je jasen, enostaven za uporabo in ima dobre psihometrične lastnosti, poleg tega pa je bil uporabljen v veliko različnih državah in populacijah (Bendayan idr., 2013).

1.9.3. Povezanost zadovoljstva z življenjem s posameznikom in širšim okoljem

Zadovoljstvo z življenjem se povezuje z različnimi področji posameznikovega življenja.

Posamezniki, ki so bolj zadovoljni s svojim življenjem, so tudi uspešnejši, torej se zadovoljstvo povezuje z uspešnimi izidi. Vendar tudi uspeh povratno vpliva na zadovoljstvo. Pozitivna razpoloženja in čustva vodijo ljudi v način razmišljanja, čustvovanja in vedenja, ki spodbujajo krepitev njihovih lastnih zmožnosti, sposobnosti in približevanje k zastavljenim ciljem (Dimec idr., 2008).

Posameznikovo subjektivno doživljanje zadovoljstva se tako zrcali v pozitivnih izidih v treh osnovnih in primarnih življenjskih domenah: zdravju, delu in socialnih odnosih (Dimec idr., 2008):

- Zdravje: zadovoljstvo z življenjem se pozitivno povezuje z zdravjem – povezan je z boljšim mentalnim in fizičnim zdravjem (Lyubomirsky idr., 2005). Je ključni pokazatelj posameznikovega psihološkega zdravja in je povezan s številom nenaravnih smrti (Lightsey in Boyraz, 2011). Nezadovoljstvo z življenjem se povezuje z naraščanjem števila samomorov na Finskem v zadnjih dvajsetih letih (Lightsey in Boyraz, 2011).
- Delo: posamezniki, ki so s svojim življenjem bolj zadovoljni, dosegajo višjo delovno učinkovitost, dosegajo pomembnejša, bolj avtonomna in raznovrstna delovna mesta, več služijo in na delovnem mestu kažejo manj neproduktivnih vedenj in izgorelosti, kot posledico delovnih obremenitev (Lyubomirsky idr., 2005).
- Socialni odnosi: zadovoljstvo z življenjem se pozitivno povezuje z zakonskim stanom (Bonebright idr., 2000). Posamezniki, ki so bolj zadovoljni s svojim življenjem, dosegajo bolj zadovoljujoče socialne odnose, v interakcijah so uspešnejši, imajo širšo, bolj razvejano socialno mrežo in več socialne podpore (Lyubomirsky idr., 2005).

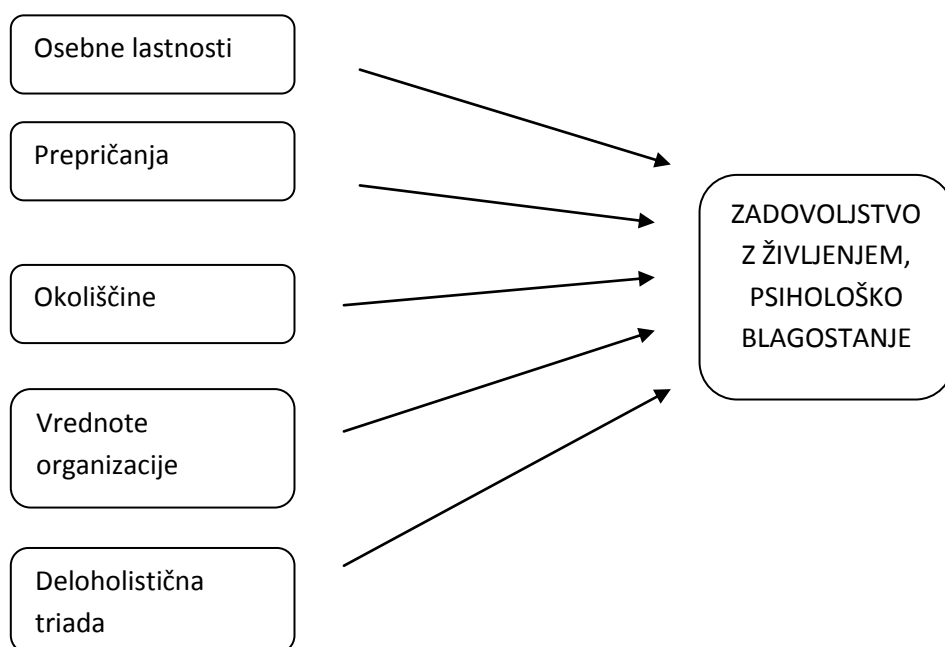
Raziskave glede zadovoljstva z življenjem in demografskimi podatki kažejo, da demografski podatki ne vplivajo na zadovoljstvo z življenjem. Raziskave kažejo, da zadovoljstvo z življenjem ni odvisno od spola (Fugl Meyer, Melin in Fugl Meyer, 2002) oziroma so razlike med spoloma zelo majhne (Musek in Avsec, 2002). Wood, Rhodes in Whelan (1989, po Musek in Avsec, 2002) so na podlagi meta analize zaključili, da ženske poročajo o večji sreči in zadovoljstvu v življenju kot moški, vendar pa to velja samo za poročene ženske. Prav tako

naj na zadovoljstvo z življenjem ne bi vplivala starost (Diener, 1984). Razlike med mladostniki in starejšimi so majhne in statistično nepomembne (Musek in Avsec, 2002).

1.10 DELOHOLIZEM, ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM TER KONFLIKT MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Ker sta delo in družina (oz. zasebno življenje) dve glavni sferi človekovega življenja, lahko sklepamo, da sta močno povezani z zadovoljstvom z življenjem.

Čeprav so raziskave pokazale, da je deloholizem povezan z zadovoljstvom z življenjem, je zadovoljstvo z življenjem vseeno bolj kompleksen pojav in ga ne moremo razlagati zgolj z deloholizmom. V eni od raziskav so razvili model, ki ponazarja, katere spremenljivke naj bi vplivale na zadovoljstvo z življenjem (*Slika 3*) (Burke, 1999).



Slika 3. Spremenljivke, ki vplivajo na zadovoljstvo z življenjem (Burke, 1999).

Prva spremenljivka so osebnostne lastnosti posameznika (starost, spol, stan,...). Na zadovoljstvo z življenjem naj bi vplivala tudi posameznikova prepričanja in strahovi. Tretja spremenljivka so okoliščine na delovnem mestu (npr. koliko let je oseba že zaposlena v podjetju, velikost podjetja, itd.). Na zadovoljstvo z življenjem naj bi vplivale tudi vrednote, ki so prisotne v podjetju, predvsem koliko pozornosti podjetje nameni ravnovesju med delom in zasebnim življenjem. Peta spremenljivka pa vključuje deloholistično triado – vključenost v delo, potrebo po delu in užitek pri delu. Vse te spremenljivke vplivajo na zadovoljstvo pri delu (zadovoljstvo z delom in kariero, perspektivnost, namero po menjavi službe), psihološko

blagostanje (emocionalno blagostanje, življenjski stil, psihosomatiko) in zadovoljstvo z življenjem (zadovoljstvo z družinskim življenjem, prijatelji, družbo).

T. E. Horton (2011) je opravila raziskavo, v kateri jo je zanimalo, kako se deloholiki in nedeloholiki razlikujejo v zadovoljstvu z družinskim življenjem in v socialnem funkcioniranju. Ugotovila je, da do pomembnih razlik med skupinami ni prišlo.

O povezanosti med deloholizmom in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem so raziskave že pokazale pozitivno povezanost (Burke, 2000; Piotrowski in Vodanovich, 2006; Bakker, Demerouti in Burke, 2009). Občutek, da oseba nima dovolj časa in energije za uspešno opravljanje tako delovnih kot zasebnih nalog, je povezan z nezadovoljstvom z delom in zasebnim življenjem (Burke, 1999; Robinson, 2000; Robinson idr., 2001; Bakker idr., 2009), depresijo (Grandey in Cropanzano, 1999), visokim nivojem družinskega stresa (Piotrowski in Vodanovich, 2006) pa tudi z življenjem na splošno (Perrewé idr., 1999).

Tudi deloholistična triada kaže specifične povezave s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem. Visoka potreba po delu je pozitivno povezana s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem, visok užitek pri delu pa negativno (Burke, 1999).

Leta 2005 so v raziskavi v Kanadi ugotovili, da se je tretjina zaposlenih, starih od 19 do 64 let, identificirala za deloholike in da ta skupina ljudi ni bila zadovoljna z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem, ampak so si želeli, da bi lahko preživeli več časa s svojo družino in prijatelji (Matuska, 2010). Osebe, ki so poročale o odvisnosti z delom, so poročale o večjem vplivu dela na njihove socialne in intimne odnose kot pa tiste osebe, ki o odvisnosti niso poročale (Robinson, 2000).

Buelens in Poelmans (2004, po Horton, 2011) sta na vzorcu izobražene zaposlene populacije Belgijcev ugotovila, da neentuziastični deloholiki poročajo o višjem stresu ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z entuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki.

Zadovoljstvo z življenjem se negativno povezuje z nekaterimi spremenljivkami, ki so pogosta posledica tako deloholizma kot konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem (npr. anksioznost, depresivnost, stres, itd.) (Lent, 2004). Tudi Dimec idr. (2008) poročajo o pomembnosti ravnotežja med delom in drugimi aspekti posameznikovega življenja, saj le-to zmanjšuje možnost pojavljanja različnih simptomov stresa in drugih neprijetnih občutij, ter tako vodi do zadovoljajočih stanj.

Bonebright idr. (2000) je v svoji raziskavi preučeval razliko med dvema tipoma deloholikov (entuziastični in neentuziastični), ter štirimi tipi nedeloholikov (delovni entuziasti, nezavzeti, sproščeni in razočarani delavci). V svojo raziskavo so zajeli 171 zaposlenih oseb, ter uporabili baterijo deloholizma. Raziskovali so povezanost deloholizma z zadovoljstvom z življenjem, konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem ter smislom življenja. Rezultati so pokazali, da imajo neentuziastični deloholiki pomembno višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem in pomembno nižje zadovoljstvo z življenjem in smisel življenja, kot drugi nedeloholiki. Entuziastični deloholiki so imeli pomembno višje zadovoljstvo z življenjem in smisel življenja kot neentuziastični deloholiki, ter višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem kot nedeloholiki.

1.11 PROBLEM IN HIPOTEZE

V diplomskem delu želimo preveriti, ali prihaja do razlik v spolu na treh merjenih konstrukti (deloholizem, konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstvo z življenjem). Zanima nas tudi, kako se deloholizem povezuje s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstvom z življenjem. Preverili bomo, ali prihaja do razlik med entuziastičnimi in neentuziastičnimi deloholiki ter zaposlenimi, ki niso deloholiki, glede na konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter glede na zadovoljstvo z življenjem.

V prvi hipotezi bomo preverili, ali prihaja do razlik v spolu pri vseh treh obravnavanih konstrukti.

H1.1. Predpostavljamo, da se bo deloholizem pomembno pogosteje pojavljal pri moških kot pri ženskah.

Več avtorjev poroča o pogostejšem deloholizmu pri moških kot pri ženskah (Burke, 1999; Pittman in Orthner, 1988, po Snir in Harpaz, 2006; Hochschild, 1989, po Snir in Harpaz, 2006). Do tega naj bi prišlo, ker moški dajejo večji poudarek službi (Pittman in Orthner, 1988, po Snir in Harpaz, 2006) ter veččinam, ki so povezane s službo, medtem ko so ženskam bolj pomembni odnosi z drugimi (Snir in Harpaz, 2006).

H1.2. Predpostavljamo, da ne bo prišlo do pomembnih razlik med spoloma v dimenzijah deloholizma.

Iz rezultatov treh raziskav (Spence in Robbins, 1992; Burke, 1999; Smith, 2011) lahko sklepamo, da se razlike ne pojavljajo konsistentno, saj je vsaka raziskava pokazala drugačno povezanost med spolom in dimenzijami deloholizma. Zato sklepamo, da do razlik v spolu in dimenzijah deloholizma ne bo prišlo.

H1.2. Konflikt med delom in zasebnim življenjem bo pomembno višji pri ženskah.

Raziskave (Cooper in Davidson, 1982, po Bedeian idr., 1988; Herman in Gyllstrom, 1977, po Bedeian idr., 1988) so pokazale, da ženske doživljajo pomembno višji konflikt med delom in zasebnim življenjem kot moški.

H1.3. V zadovoljstvu z življenjem ne bo prišlo do razlik med moškimi in ženskami.

Raziskave glede zadovoljstva z življenjem v odvisnosti od spola kažejo, da zadovoljstvo z življenjem ni odvisno od spola (Fugl Meyer, Melin in Fugl Meyer, 2002).

H2: Za deloholike je značilen višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter nižje zadovoljstvo z življenjem, v primerjavi z osebami, ki niso deloholiki.

Deloholizem je pozitivno povezan s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem (Piotrowski in Vodanovich, 2006; Burke, 2000; Robinson, 2000) z zadovoljstvom z življenjem pa je povezan negativno (Perrewe idr., 1999). T. Spence in S. Robbins (1992) sta ugotovili, da entuziastični in neentuziastični deloholiki, v primerjavi z drugimi vrstami delavcev, delu posvetijo veliko več časa, kar pa negativno vpliva na zasebno življenje in povzroča konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem (Russo in Waters, 2006; Bonebright idr., 2000).

H3: Za entuziastične deloholike je značilen višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter višje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z zaposlenimi, ki niso deloholiki.

Za entuziastične deloholike je značilna visoka vpletenost v delo, visoka potreba po delu in visok užitek pri delu, zato delu posvečajo veliko časa, delo nosijo domov in večino energije namenijo delu. Tako jim zmanjka resursov (čas, energija), ki bi jih lahko posvetili zasebnemu življenju. Tudi raziskave kažejo, da entuziastični deloholiki poročajo o višjem konfliktu med delom in zasebnim življenjem kot njihovi kolegi, ki niso deloholiki (Bonebright idr., 2000). Entuziastični deloholiki v delu in v delovnih nalogah uživajo, zato bodo čutili visoko zadovoljstvo z življenjem (Bonebright idr., 2000).

H4: Za neentuziastične deloholike je značilen višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter nižje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z zaposlenimi, ki niso deloholiki.

Za neentuziastične deloholike je značilna visoka vpletenost v delo, visoka potreba po delu, vendar nizek užitek pri delu, zato poročajo o visokem stresu in negativnih občutkih pri delu, iz česar lahko sklepamo, da bodo doživljali tudi nižje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi s tistimi, ki niso deloholiki. Ker neentuziastični deloholiki posvetijo veliko časa delu in nalogam, v katerih ne uživajo in ker to predstavlja velik del njihovega življenja, v življenju pogosto ne vidijo smisla (Bonebright idr., 2000).

H5: Za neentuziastične deloholike bo značilen višji konflikt med delom in zasebnim življenjem in nižje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z entuziastičnimi deloholiki.

Tako za entuziastične kot za neentuziastične deloholike je značilno, da so visoko vpleteni v delo in imajo visoko potrebo po delu. Razlikujejo pa se v tretji dimenziji – užitku pri delu. Entuziastični deloholiki namreč pri delu uživajo, neentuziastični pa ne, zato bo zadovoljstvo z življenjem pri entuziastičnih deloholikih višje kot pri neentuziastičnih deloholikih. Užitek pri delu je pozitivno povezan z zadovoljstvom glede dela in višjim psihičnim zdravjem (Spence in Robbins, 1992). Tudi Burke (2000) je ugotovil, da entuziastični deloholiki pogosteje doživljajo blagostanje kot neentuziastični deloholiki.

2. METODA

2.1. UDELEŽENCI

V raziskavi je sodelovalo 254 udeležencev iz vse Slovenije. Pogoja za sodelovanje sta bila, da so osebe zaposlene in da imajo v določeni meri fleksibilen delovni čas. Vprašalnik je izpolnilo 89 moških (35 %) in 165 (65 %) žensk. Povprečna starost udeležencev je bila 36 let ($M_M = 36,37$; $M_M = 35,94$), najmlajši udeleženec je bil star 22 let, najstarejši pa 58 let. Povprečna delovna doba je bila 12 let. Največ udeležencev je doseglo peto (31 %) ali sedmo (38 %) stopnjo izobrazbe. Največ udeležencev je bilo poročenih ali je imelo izvenzakonsko skupnost (78 %). 130 (51 %) udeležencev je imelo predšolske in šoloobvezne otroke.

2.2. PRIPOMOČKI

2.2.1. Baterija deloholizma

Baterija deloholizma (WorkBAT – *Workaholism Battery*) je samoocenjevalni vprašalnik, ki sta ga razvili T. Spence in S. Robbins (1992).

Vprašalnik je sestavljen iz petindvajsetih trditev, vsako trditev pa se oceni na 7-stopenjski Likertovi lestvici, kjer 1 pomeni »popolnoma ne drži«, 7 pa »popolnoma drži«.

Vprašalnik je sestavljen iz treh dimenzij: vpletenost v delo, potreba po delu in užitek pri delu.

Vprašalnik dosega zanesljivost med $\alpha = 0,69 - 0,86$. Avtorici T. Spence in S. Robins poročata o naslednjih zanesljivostih lestvic: potreba po delu dosega notranjo zanesljivost od 0,67 do 0,81, vpletenost v delo dosega zanesljivost od 0,67 do 0,71, užitek pri delu pa dosega zanesljivost 0,85. V slovenščino je baterijo prevedla Alenka Murgelj (2012) in tudi v slovenščini dosegajo lestvice ustrezno visoko zanesljivost (užitek pri delu: $\alpha = 0,85$, potreba po delu: $\alpha = 0,80$, vpletenost v delo: $\alpha = 0,62$). Podobna zanesljivost dimenzij se je pokazal tudi pri diplomski nalogi (Tabela 6).

Tabela 6. *Zanesljivost baterije deloholizma.*

DIMENZIJA	α
Užitek pri delu	,84
Potreba po delu	,73
Vpletenost v delo	,63

2.2.2. Lestvica konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem

Lestvica konflikta med delom in družino (WFCS – *Work Family Conflict Scale*; Carlson, Kacmar in Williams, 2000, po Močnik, 2010) meri dve vrsti konfliktov: vpliv dela na zasebno življenje (angl. *work interference with family*) in vpliv zasebnega življenja na delo (angl. *family interference with work*). Vprašalnik je sestavljen iz osemnajstih trditev, udeleženci pa na 5-stopenjski Likertovi lestvici odgovarjajo, v kolikšni meri se strinjajo s trditvijo (1 – »sploh se ne strinjam«, 5 – »popolnoma se strinjam«). Devet trditev se nanaša na merjenje vpliva dela na zasebno življenje, devet trditev pa na merjenje vpliva zasebnega življenja na delo.

Avtorji vprašalnika so Carlson, Kacmar in Williams (2000). V slovenščino je vprašalnik prevedla Renata Močnik (2010). Vprašalnik je v njeni raziskavi pokazal visoko zanesljivost ($\alpha = 0,91$), podobno zanesljivost pa je pokazala tudi analiza pri diplomski nalogi ($\alpha = 0,89$).

2.2.3 Lestvica zadovoljstva z življenjem

Lestvica zadovoljstva z življenjem (SWLS – *Satisfaction with life scale*; Diener idr. 1985) je lestvica, s pomočjo katere posameznik poda globalno oceno zadovoljstva z življenjem, glede na primerjavo njegovih življenjskih pogojev in pričakovanega standarda. To je največkrat uporabljena in najbolj poznana lestvica za merjenje zadovoljstva z življenjem, saj udeleženci zanj potrebujejo zelo malo časa in je pogosto vključena v druge baterije vprašalnikov. Sestavljena je iz petih postavk, na katerih udeleženci ocenijo svoje zadovoljstvo z življenjem na splošno. Udeleženci svoje strinjanje izrazijo na 7-stopenjski Likertovi lestvici, kjer 1 pomeni »sploh ne drži«, 7 pa »povsem drži« (Avsec, 2010). Vsota ocen pri posamezni postavki predstavlja posameznikovo zadovoljstvo z življenjem, kriterij pa je naslednji:

- 5-9 točk: zelo nezadovoljen z življenjem
- 10-14 točk: nezadovoljen z življenjem
- 15-19 točk: rahlo nezadovoljen z življenjem
- 21-25 točk: rahlo zadovoljen z življenjem
- 26-30 točk: zadovoljen z življenjem
- 31-35 točk: zelo zadovoljen z življenjem

Rezultat 20 pomeni nevtralen rezultat na lestvici, kar pomeni, da je posameznik enako zadovoljen kot nezadovoljen s svojim življenjem.

Psihometrične lastnosti lestvice so bile merjene v mnogih raziskavah (Diener idr., 1985; Glaesmer idr., 2011). Avtorja sta ugotovila, da ima lestvica dobro notranjo zanesljivost ($\alpha = 0,82$) (Diener idr., 1985), kar potrjujejo tudi druge raziskave, ki poročajo o alfa koeficientu od 0,85 do 0,89 (Pavot in Diener, 1993). Visoka zanesljivost se je pokazala tudi v diplomski nalogi ($\alpha = 0,85$). Faktorska analiza lestvice kaže na en sam faktor (Diener, 1985).

2.3. POSTOPEK

2.3.1. Zbiranje podatkov

Zbiranje podatkov je potekalo od decembra 2012 do februarja 2013 preko spletne aplikacije Google Docs. Udeleženci so do nje dostopali s povezavo, ki smo jim jo posredovali. Vprašalnike smo posredovali znancem in jih prosili, naj jih posredujejo naprej ustreznim osebam (metoda snežne kepe).

2.3.2 Obdelava podatkov

Podatke smo obdelali s pomočjo programa SPSS 17, uporabili pa smo naslednje statistične metode:

- Najprej smo s Kolmogorov-Smirnovim testom preverili normalnost porazdelitve. Rezultati so pokazali normalno porazdelitev le na enem vprašalniku (lestvica zadovoljstva z življenjem), vendar pa so podatki zadostili drugim kriterijem uporabe parametričnih testov, zato smo za nadaljnjo analizo uporabili parametrične teste.
- Za razvrstitev delavcev v različne skupine smo uporabila kriterij, kot ga predlagata avtorici J. Spence in A. Robbins (1992) (Tabela 2).
- Za opis različnih vrst delavcev (deloholikov, entuziastičnih deloholikov, neentuziastičnih deloholikov in nedeloholikov), deloholizma, konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstva z življenjem smo uporabili mere deskriptivne statistike.
- Za preverjanje razlik med spoloma pri deloholizmu, konfliktu med delom in zasebnim življenjem ter zadovoljstvu z življenjem smo uporabili *t*-test in hi-kvadrat test.
- Za preverjanje razlik med deloholiki in nedeloholiki ter med različnimi vrstami deloholikov (entuziastičnih in neentuziastičnih) ter nedeloholiki smo uporabila *t*-test za neodvisne vzorce.
- V diplomski nalogi smo primerjali štiri skupine delavcev s štirimi hipotezami. Ob večjem številu hipotez se poveča tudi verjetnost, da bomo potrdili statistično pomembnost, čeprav v realnosti ni tako, torej, da bomo napravili napako zaradi družine hipotez (angl. *familywise error rate*). Po izračunu smo ugotovili, da se je verjetnost alfa napake s 5 % povečala na 18 %, zato smo uporabili Benferronijev

koeficient, ki zmanjša napako. Po izračunu Benferronijevega koeficienta smo statistično pomembnost hipotez preverjali na ravni $p = 0,012$.

- Velikost učinka smo pri t -testu računali s Cohenovim d koeficientom, pri Hi-kvadrat testu pa s F_i koeficientom.

3. REZULTATI

Najprej smo preverili, kako se deloholiki (entuziastični in neentuziastični) in nedeloholiki razlikujejo glede na posamezne demografske spremenljivke (spol, starost, stan, dosežena izobrazba in število otrok). Zanimalo nas je tudi, ali prihaja do razlik med spoloma pri vseh treh merjenih konstruktih (deloholizmu, konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem in zadovoljstvu z življenjem). Nato pa smo preverjali hipoteze, do kakšnih razlik prihaja med različnimi vrstami delavcev (entuziastičnimi deloholiki, neentuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki) glede na zadovoljstvo z življenjem ter konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

3.1. KLASIFIKACIJA UDELEŽENCEV V KATEGORIJE DELAVCEV

Najprej smo udeležence razdelili na šest vrst delavcev glede na tipologijo T. Spence in S. Robbins (1992), nato pa preverili, kako so sestavljene skupine glede na demografske podatke in če v skupinah prihaja do pomembnih razlik v demografskih podatkih.

Tabela 7. Sestava vzorca glede na 6 vrst delavcev po T. Spence in S. Robbins (1992).

VRSTE DELAVCEV	F	%
Entuziastični deloholiki	109	42,9
Neentuziastični deloholiki	16	6,3
Delovni entuziasti	69	27,2
Nezavzeti delavci	12	4,7
Sproščeni delavci	12	4,7
Razočarani delavci	1	0,4

Opombe: Udeleženci so razdeljeni glede na tipologijo, ki je bila predstavljena v Tabeli 2.

V Tabeli 7 je predstavljena struktura udeležencev glede na šest vrst delavcev. 35 udeležencev se ni uvrstilo v nobenega od tipov delavcev po T. Spence in S. Robbins (1992), zato smo te udeležence, kot predlagajo Bonebright idr. (2000), izločili iz nadaljnje analize. Tako kot v raziskavi avtoric T. Spence in S. Robbins (1992) se je tudi v naši raziskavi največ udeležencev uvrstilo v skupino entuziastičnih deloholikov (N = 109). Za nadaljnjo obravnavo smo skupine delovni entuziasti, nezavzeti delavci, sproščeni delavci in razočarani delavci združili v eno skupino, skupino nedeloholikov.

V skupino deloholikov se je uvrstilo 125 oseb (49 %), od tega 50 moških (40 %) in 75 žensk (60 %). Povprečna starost v skupini je 34 let. Največ deloholikov (45) je doseglo peto stopnjo izobrazbe, kar predstavlja 36 % vseh deloholikov. 33 deloholikov (26 %) je samskih, 92 deloholikov (77 %) pa je vezanih (poročenih ali v izvenzakonski skupnosti). 70 oseb nima predšolskih ali šoloobveznih otrok, kar predstavlja več kot polovico skupine deloholikov (56 %), 55 deloholikov (44 %) pa ima enega ali več otrok.

V skupino entuziastičnih deloholikov se je uvrstilo 109 oseb (43 %), od tega 44 moških (40 %) in 65 žensk (60 %). Povprečna starost v skupini je 34 let. Največ entuziastičnih deloholikov je doseglo peto stopnjo izobrazbe (38 %). 76 oseb (70 %) je vezanih (poročenih ali v izvenzakonski skupnosti), 33 oseb pa samskih (30 %). 65 (60 %) entuziastičnih deloholikov nima predšolskih ali šoloobveznik otrok, 44 (40 %) pa jih ima (od 1 – 3 otroke). Skoraj tretjina entuziastičnih deloholikov (27,5 %) je zaposlenih na vodstvenih pozicijah.

V skupino neentuziastičnih deloholikov se je uvrstilo 16 oseb (6 %), od tega 6 moških (37 %) in 10 žensk (63 %). Povprečna starost v skupini je 35 let. Največ neentuziastičnih deloholikov je doseglo sedmo stopnjo izobrazbe (44 %). V skupini je samo ena oseba samska, 15 oseb (94 %) pa je vezanih (poročenih ali v izvenzakonski skupnosti). 5 neentuziastičnih deloholikov nima predšolskih ali šoloobveznik otrok, 11 oseb (69 %) pa jih ima. Večina oseb (13) je na nevodstvenem delovnem mestu.

V skupino nedeloholikov se je uvrstilo 93 oseb (37 %), od tega 27 moških (29 %) in 66 žensk (71 %). Povprečna starost v skupini je 37 let. Največ oseb (43) je doseglo sedmo stopnjo izobrazbe, kar je skoraj polovica vseh nedeloholikov (46 %). 13 nedeloholikov (14 %) je samskih, 80 (86 %) pa je vezanih (poročenih ali v izvenzakonski skupnosti). 44 nedeloholikov (47 %) nima predšolskih ali šoloobveznik otrok, 49 nedeloholikov (53 %) pa jih ima.

Pri primerjavi deloholikov in nedeloholikov smo ugotovili, da do razlik ne prihaja pri starosti, izobrazbi in starševstvu. Statistično pomembne razlike pa so se pokazale pri stanu – v skupini deloholikov je več oseb samskih, v skupini nedeloholikov pa je več oseb vezanih (poročenih ali v izvenzakonski skupnosti) ($\chi^2 (1) = 5,22, p < .001$).

Primerjava entuziastičnih deloholikov, neentuziastičnih deloholikov in nedeloholikov je pokazala, da do razlik med skupinami ne prihaja pri izobrazbi in starosti, statistično pomembne razlike pa so se pokazale pri stanu, kjer so dejanske in pričakovane vrednosti pokazale, da je več entuziastičnih deloholikov samskih in več neentuziastičnih deloholikov in nedeloholikov vezanih ($\chi^2 (2) = 9,86, p < .001$). Enako velja tudi za starševstvo – entuziastični deloholiki iz vzorca imajo redkeje otroke, neentuziastični deloholiki in nedeloholiki pa pogostejše pogostejše ($\chi^2 (2) = 6,73, p < .001$).

3.2. RAZLIKE MED SPOLOMA GLEDE DELOHOLIZMA, KONFLIKTA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM TER ZADOVOLJSTVA Z ŽIVLJENJEM

V prvi hipotezi smo preverili, ali prihaja do razlik med moškimi in ženskami pri vseh treh obravnavanih konstruktihi. Pri tem smo uporabili *t*-test za neodvisne vzorce ter hi-kvadrat test. Preverili smo tudi, ali se moški in ženske razlikujejo v kateri od demografskih spremenljivk, za kar smo uporabili hi-kvadrat test.

Med spoloma ni prišlo do statistično pomembnih razlik v starosti, stanu in številu otrok. Statistično pomembne razlike pa so se pokazale pri izobrazbi, ženske so dosegale višjo izobrazbo kot moški ($\chi^2(1) = 15,30, p < .001; \phi = 0,27$).

Tabela 8. Število moških in žensk v skupini deloholikov in nedeloholikov, hi kvadrat, statistična pomembnost, velikost učinka in maksimalna velikost učinka.

	N (moški)	N (ženske)	χ^2	p	ϕ	Φ_{MAX}
N (deloholiki)	50	75	2,81	0,047	0,11	0,64
N (pričakovano deloholiki)	44,2	80,8				
N (nedeloholiki)	27	66				
N (pričakovano nedeloholiki)	32,8	60,2				

Iz Tabele 8 je razvidno, da med moškimi in ženskami prihaja do statistično pomembnih razlik v deloholizmu ($\chi^2(1) = 2,81, p < .001$), vendar pa ima spol majhen učinek, na kar kaže velikost učinka ($\phi = 0,11$). Iz tabele je razvidno, da je v skupini moških več deloholikov ($N = 50$), kot bi pričakovali ($N = 44,2$) in manj nedeloholikov ($N = 27$), kot bi pričakovali ($N = 32,8$). V skupini žensk pa so rezultati ravno obratni – med ženskami je deloholičark manj ($N = 75$), kot bi pričakovali ($N = 80,8$), nedeloholičark pa več ($N = 66$), kot bi pričakovali ($N = 60,2$).

S tem smo potrdili hipotezo 1.1.

Tabela 9. *Deskriptivne statistike v skupini moških in žensk pri treh dimenzijah deloholizma, konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstvu z življenjem, statistična pomembnost razlik med moškimi in ženskami ter velikost učinka.*

Področje	Dimenzije	Moški			Ženske			<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Deloholizem	Užitek	77	4,75	0,90	141	4,54	1,11	1,43	,08	0,22
	Potreba	77	3,88	1,05	141	3,70	1,12	1,23	,11	0,16
	Vpletenost	77	5,06	1,01	141	4,90	1,24	0,98	,16	0,14
KDZ		77	21,97	7,02	141	22,37	7,33	-0,39	,35	0,06
ZZZ		77	24,81	5,26	141	24,50	5,83	0,39	,35	0,05

Opomba: Užitek predstavlja dimenzijo užitek pri delu, potreba predstavlja dimenzijo potrebo po delu in vpletenost predstavlja dimenzijo vpletenost v delo, ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

Iz Tabele 9 je razvidno, da ne prihaja do statistično pomembnih razlik med spoloma v nobenem od merjenih konstruktov in tudi Cohenov *d* kaže na majhno velikost učinka. Ob primerjavi aritmetičnih sredin vidimo, da je razlika med moškimi in ženskami pri dimenzijah deloholizma zelo majhna, prav tako tudi pri zadovoljstvu z življenjem. Največja razlika med spoloma se pojavi pri konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem, kjer ženske dosegajo višji rezultat ($M = 22,37$) kot moški ($M = 21,81$).

S tem smo potrdili hipotezi 1.2. in 1.4., hipotezo 1.3. pa ovrgli.

3.3. PRIMERJAVA DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Najprej smo s *t*-testom za neodvisne vzorce preverili, ali prihaja do razlik v aritmetičnih sredinah v dveh skupinah udeležencev - med udeleženci, ki so se uvrstili v skupino deloholikov (entuziastični in neentuziastični deloholiki), in skupino udeležencev, ki so se uvrstili v skupino nedeloholikov (delovni entuziasti, nezavzeti delavci, sproščeni delavci in razočarani delavci), glede na zadovoljstvo z življenjem in konflikt med delom in zasebnim življenjem.

Tabela 10. Deskriptivne statistike v skupini deloholikov in nedeloholikov pri zadovoljstvu z življenjem in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem.

Področje	Vrsta delavcev					
	Deloholiki			Nedeloholiki		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
ZZZ	125	24,66	6,08	93	24,56	4,99
KDZ	125	23,26	7,11	93	20,85	7,15

Opomba: ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

Iz tabele 10 je razvidno, da deloholiki doživljajo višje zadovoljstvo z življenjem ($M = 24,66$; $SD = 6,08$) kot nedeloholiki ($M = 24,56$; $SD = 4,99$). Prav tako deloholiki doživljajo višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ($M = 23,26$; $SD = 7,11$) kot nedeloholiki ($M = 20,85$; $SD = 7,15$). Število deloholikov je višje od števila nedeloholikov.

Tabela 11. Homogenost varianc, *t*-test za preverjanje razlik med deloholiki in nedeloholiki v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem ter velikost učinka.

Področje	Homogenost varianc			<i>T</i> -test		
	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
ZZZ	3,37	,07	0,12	216	,45	0,02
KDZ	0,18	,67	2,47	216	,007	0,34

Opomba: ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

Najprej smo preverili homogenost varianc. Test je pokazal statistično nepomembnost ($p > 0,05$), kar pomeni, da je homogenost varianc potrjena.

Iz Tabele 11 je razvidno, da razlika med deloholiki in nedeloholiki pri zadovoljstvu z življenjem ni statistično pomembna ($t(216) = 0,12, p > 0,01$), medtem ko je razlika med deloholiki in nedeloholiki pri konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem statistično pomembna ($t(216) = 2,47, p < 0,01$). Na enake rezultate kaže tudi velikost učinka, ki je pri zadovoljstvu z življenjem zanemarljiva, medtem ko se pri konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem kaže majhna do srednja velikost učinka.

S tem smo delno potrdili prvo hipotezo.

3.4. PRIMERJAVA ENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

S *t*-testom smo preverili, ali je za entuziastične deloholike značilen statistično pomembno višje zadovoljstvo z življenjem in višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z nedeloholiki.

Tabela 12. *Deskriptivne statistike v skupini entuziastičnih deloholikov in nedeloholikov pri zadovoljstvu z življenjem in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem.*

Področje	Vrsta delavcev					
	Entuziastični deloholiki			Nedeloholiki		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
ZZZ	109	24,95	6,04	93	24,56	4,99
KDZ	109	22,61	6,70	93	20,85	7,15

Opomba: ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

Iz Tabele 12 je razvidno, da so aritmetične sredine pri entuziastičnih deloholik malo višje ($M = 24,95$; $SD = 6,04$) kot pri nedeloholikih ($M = 24,56$; $SD = 4,99$), prav tako pa prihaja do višjega konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem pri entuziastičnih deloholikih ($M = 22,61$; $SD = 6,70$) kot pri nedeloholikih ($M = 20,85$; $SD = 7,15$).

Tabela 13. *Homogenost varianc, t-test za preverjanje razlik med entuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem ter velikost učinka.*

Področje	Homogenost varianc			T-test		
	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
ZZZ	2,25	,14	0,49	200	,31	0,07
KDZ	1,35	,27	1,81	200	,04	0,26

Opomba: ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med delom in zasebnim življenjem.

Iz Tabele 13 je razvidno, da so variance v skupinah homogene ($p > 0,05$). Med entuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki ne prihaja do statistično pomembnih razlik v zadovoljstvu z življenjem ($t(200) = 0,49$, $p > 0,01$), na kar kaže tudi zelo majhna velikost učinka ($d = 0,07$). Prav tako statistična pomembnost kaže, da entuziastični deloholiki ne doživljajo pomembno višjega konflikta med delom in zasebnim življenjem v primerjavi z

osebami, ki niso deloholiki ($t(200) = 1,81, p < 0,01$). Velikost učinka je sicer višja kot pri zadovoljstvu z življenjem, vendar pa še vedno majhna.

Glede na rezultate smo ovrgli tretjo hipotezo.

3.5. PRIMERJAVA NEENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

S *t*-testom smo preverili, ali je za neentuziastične deloholike značilno pomembno nižje zadovoljstvo z življenjem ter višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z osebami, ki niso deloholiki.

Tabela 14. *Deskriptivne statistike v skupini neentuziastičnih deloholikov in nedeloholikov pri zadovoljstvu z življenjem in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem.*

Področje	Vrsta delavcev					
	Neentuziastični deloholiki			Nedeloholiki		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
ZZZ	16	22,69	6,18	93	24,56	4,99
KDZ	16	27,69	8,41	93	20,85	7,15

Opomba: ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med delom in zasebnim življenjem.

Iz Tabele 14 je razvidno, da neentuziastični deloholiki doživljajo nižje zadovoljstvo z življenjem ($M = 22,69$; $SD = 6,18$) kot nedeloholiki ($M = 24,56$; $SD = 4,99$) in višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ($M = 27,69$; $SD = 8,41$) kot nedeloholiki ($M = 20,85$; $SD = 7,15$).

Tabela 15. *Homogenost varianc, t-test za preverjanje razlik med neentuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem in velikost učinka.*

Področje	Homogenost varianc			T-test		
	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
ZZZ	2,2,7	,14	-1,34	107	,09	0,36
KDZ	0,60	,44	3,44	107	,00	0,94

Opomba: ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

Iz Tabele 15 je razvidno, da so variance v skupinah homogene ($p > 0,05$). Med neentuziastičnimi deloholiki in med osebami, ki niso deloholiki, ne prihaja do statistično pomembnih razlik v zadovoljstvu z življenjem ($t(107) = -1,34$, $p > 0,01$), čeprav se kaže majhna do srednja velikost učinka ($d = 0,36$). Neentuziastični deloholiki doživljajo

pomembno višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z osebami, ki niso deloholiki ($t(107) = 3,44, p < 0,01$) in tudi velikost učinka je velika.

Glede na dobljene rezultate lahko četrto hipotezo delno potrdimo.

3.6. PRIMERJAVA NEENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN ENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

S *t*-testom smo preverili, ali je za neentuziastične deloholike značilno statistično pomembno nižje zadovoljstvo z življenjem in višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z entuziastičnimi deloholiki.

Tabela 16. *Deskriptivne statistike v skupini neentuziastičnih in entuziastičnih deloholikov pri zadovoljstvu z življenjem in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem.*

Področje	Vrsta delavcev					
	Neentuziastični deloholiki			Entuziastični deloholiki		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
ZZZ	16	22,69	6,18	109	24,94	6,04
KDZ	16	27,69	8,41	109	22,61	6,70

Opomba: ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

Iz Tabele 16 je razvidno, da neentuziastični deloholiki doživljajo nižje zadovoljstvo z življenjem ($M = 22,69$; $SD = 6,18$), v primerjavi z entuziastičnimi deloholiki ($M = 24,94$; $SD = 6,04$) in višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ($M = 27,69$; $SD = 8,41$) kot entuziastični deloholiki ($M = 22,61$; $SD = 6,70$).

Tabela 17. *Homogenost varianc, t-test za preverjanje razlik med neentuziastičnimi deloholiki in entuziastičnimi deloholiki v zadovoljstvu z življenjem ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem in velikost učinka.*

Področje	Homogenost varianc			T-test		
	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
ZZZ	0,25	,62	1,40	123	,08	0,37
KDZ	1,83	,18	-2,73	123	,00	0,74

Opomba: ZZZ pomeni zadovoljstvo z življenjem, KDZ pa konflikt med delom in zasebnim življenjem.

Iz Tabele 17 je razvidno, da so variance v skupinah homogene in da ne prihaja do razlik v zadovoljstvu z življenjem med osebami, ki so entuziastični deloholiki, in osebami, ki so neentuziastični deloholiki ($t(123) = 1,40$, $p > 0,01$), velikost učinka pa je majhna do srednja ($d = 0,37$). Neentuziastični deloholiki doživljajo pomembno višji konflikt med poklicnim in

zasebnim življenjem v primerjavi z neentuziasličnimi deloholiki ($t(123) = -2,73, p < 0,01$), na kar kaže tudi velik učinek ($d = 0,74$).

S tem smo delno potrdili peto hipotezo.

4.0 RAZPRAVA

Glavni namen diplomske naloge je bil ugotoviti povezanost med deloholizmom, zadovoljstvom z življenjem ter konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem. Deloholizem je področje, o katerem si raziskovalci že od leta 1971 postavljajo nova in nova vprašanja ter iščejo možne povezave z drugimi področji. V množici raziskav pa je nastalo mnogo različnih ugotovitev, kako se deloholizem povezuje in vpliva na različna področja posameznikovega življenja. Nekateri na deloholizem gledajo pozitivno (npr. Machlowitz, 1980), drugi negativno (npr. Robinson, 1998). V raziskavi nas je zanimalo predvsem, do kakšnih razlik prihaja med entuziastičnimi deloholiki, neentuziastičnimi deloholiki ter nedeloholiki, na različnih področjih (zadovoljstvo z življenjem, konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem).

4.1. RAZLIKE MED SPOLOMA GLEDE DELOHOLIZMA, KONFLIKTA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM TER ZADOVOLJSTVA Z ŽIVLJENJEM

V prvi hipotezi nas je zanimalo, ali prihaja do razlik med spoloma pri deloholizmu, dimenzijah deloholizma, konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstvu z življenjem. Predpostavili smo, da do pomembnih razlik med spoloma ne bo prišlo v treh dimenzijah deloholizma ter v zadovoljstvu z življenjem. Pri deloholizmu nasploh ter v konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem pa bo do razlik prišlo – pri moških bo pogostejše prisoten deloholizem, ženske pa bodo doživljale višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem kot moški.

Kot je razvidno iz Tabele 8 in Tabele 9, je do razlik med spoloma prišlo samo pri deloholizmu v splošnem, pri drugih merjenih konstruktih pa ne.

S tem smo hipotezo 1.1. potrdili. O pogostejšem deloholizmu pri moških, v primerjavi z ženskami, so poročali že drugi avtorji (Burke, 1999; Pittman in Orthner, 1988, po Snir in Harpaz, 2006; Snir in Harpaz, 2006), pomembna razlika med moškimi in ženskami v deloholizmu pa se je pokazala tudi v naši diplomski nalogi. V Tabeli 8 se tudi iz dejanskega in pričakovanega števila moških in žensk v posamezni skupini deloholikov in nedeloholikov vidi, da so moški pogostejše deloholiki, ženske pa nedeloholičarke. Razlika naj bi se pojavila predvsem, ker morajo ženske poleg službe skrbeti še za dom in družino, medtem ko se moški bolj posvečajo službi (Hochschild, 1989, po Snir in Harpaz, 2006). Zaradi časa, ki ga namenijo družini in zasebnemu življenju, je pojavljanje deloholizma pri ženskah manj verjetno, pri moških, ki pa doma preživijo manj časa (Rothamn, 1998, po Snir in Harpaz, 2006) pa bolj verjetno. Vseeno pa velikost učinka kaže, da je učinek spola na ne/deloholizem majhen, zato moramo biti pri interpretaciji hipoteze previdni.

Prav tako smo potrdili hipotezo 1.2., kjer smo predpostavili, da do razlik v spolu na dimenzijah deloholizma ne bo prišlo. Predpostavka temelji na nekonsistentnih ugotovitvah predhodnih raziskav različnih avtorjev (Spence in Robbins, 1992; Burke, 1999; Smith, 2011).

Hipotezo 1.3. smo glede na dobljene rezultate ovrgli. Predpostavili smo, da bodo ženske dosegale pomembno višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem kot moški, vendar se to v naši raziskavi ni pokazalo. Primerjava aritmetičnih sredin (Tabela 9) sicer kaže, da ženske dosegajo višje vrednosti, vendar pa tudi velikost učinka potrjuje, da je učinek spola na

konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem skoraj zanemarljiv. Da ženske doživljajo pomembno višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, je v svojih raziskavah ugotovilo več avtorjev (Cooper in Davidson, 1982, po Bedeian idr., 1988; Herman in Gyllstrom, 1977, po Bedeian idr., 1988). Možna razlaga, zakaj se statistično pomembne razlike v raziskavi niso pokazale, je dejstvo, da se je največ žensk uvrstilo v skupino nedeloholikov (47 % vseh žensk). Skupina nedeloholikov pa je sestavljena iz 71 % žensk in 29 % moških. Osebe, ki niso deloholiki, običajno ne doživljajo konflikta med delom in zasebnim življenjem, saj delu ne namenjajo preveč energije in časa in njihovo zasebno življenje zaradi tega ne trpi. Rezultate lahko povežemo tudi z rezultati hipoteze 1.1., kjer smo ugotovili, da se deloholizem pri moških pojavlja pogosteje kot pri ženskah.

Hipotezo 1.4., v kateri smo predpostavili, da do razlik med spoloma v zadovoljstvu z življenjem ne bo prišlo, smo potrdili. Rezultati so skladni tudi z ugotovitvami predhodnih raziskav, ki razlik med spoloma v zadovoljstvu z življenjem prav tako niso našle (Fugl Meyer, Melin in Fugl Meyer, 2002).

4.2. PRIMERJAVA DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

V drugi hipotezi smo predpostavili, da je za deloholike v večji meri značilen konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter nižje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z osebami, ki niso deloholiki. Glede na rezultate, prikazane v Tabeli 11, lahko našo drugo hipotezo le delno potrdimo.

Čeprav so nekateri avtorji dokazali, da je deloholizem pozitivno povezan s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem (Piotrowski in Vodanovich, 2006; Burke, 2000; Robinson, 2000), z zadovoljstvom z življenjem pa je povezan negativno (Perrewe idr., 1999), naša raziskava tega ne potrjuje v celoti, saj sta bila pomembno statistično povezana le deloholizem in konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, deloholizem in zadovoljstvo z življenjem pa ne.

Definicije konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem predpostavljajo, da ima posameznik omejeno psihično in fizično kapaciteto in da bo udejstvovanje v različnih vlogah v življenju prej ali slej pripeljalo do izčrpanja te kapacitete in do oslabljenega funkcioniranja v vsaj eni od vlog (Ho idr., 2013). In ker so glavne značilnosti deloholizma, da deloholiki porabijo veliko svojega časa za delo, o delu razmišljajo tudi, kadar niso v službi ter so s svojim delom obsedeni (Scott idr., 1997), se pričakuje, da jim bo zaradi tega zmanjkalo kapacitet za učinkovito udejstvovanje v družini in da se bo zaradi tega pojavil konflikt med delom in zasebnim življenjem, kar se je potrdilo tudi v naši raziskavi.

Ugotovitve druge hipoteze glede deloholizma in konflikta med delom in zasebnim življenjem pri deloholikih in nedeloholikih se povezujejo tudi z ugotovitvami drugih avtorjev. M. Matuska (2010) je v svoji raziskavi, v kateri je raziskovala deloholizem in konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, ugotovila, da so osebe, ki so bile identificirane za deloholike, poročale predvsem o težavah z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem ter o negativnem vplivu deloholizma na njihove socialne in intimne odnose, v primerjavi z osebami, ki niso bili deloholiki. O podobnih rezultatih na slovenski populaciji poročata tudi Kanjua in Černigoja (2006), ki ugotavljata, da imajo Slovenci premalo časa za zasebno življenje. Tudi raziskava McMillana in O'Driscolla (2004) je pokazala, da se deloholiki od nedeloholikov razlikujejo predvsem v slabšem socialnem delovanju. Visok konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem pri deloholikih v primerjavi z nedeloholiki pa je pokazala tudi raziskava Bonebrighta idr. (2000).

Dimenzija, ki je pri deloholikih (entuziastičnih in neentuziastičnih) visoko izražena, je potreba po delu (Spence in Robbins, 1992). Burke (2000) je v svoji raziskavi ugotovil, da se visoko izražena dimenzija potreba po delu negativno povezuje z družino, prijatelji in družbo in pozitivno s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem, kar lahko potrdimo tudi z našo raziskavo.

Kljub pomembni statistični povezanosti je potrebno pri interpretaciji rezultatov upoštevati tudi velikost učinka, ki kaže, da ima vrsta delavcev (deloholiki, nedeloholiki) majhen do srednje velik učinek na konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem.

Čeprav naj bi po mnenju avtorjev tako sam deloholizem kot tudi konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, negativno vplivala na zadovoljstvo z življenjem (Kossek in Ozeki, 1998), rezultati v naši raziskavi tega niso pokazali.

Ena izmed ključnih značilnosti zadovoljstva z življenjem je, da le-to vsebuje globalno oceno vseh vidikov posameznikovega življenja (Diener, 1990), kar pomeni, da se zadovoljstvo z življenjem ne navezuje samo na delovno področje posameznikovega življenja, pač pa zajema veliko več kot to, kar prikazujejo tudi modeli različnih avtorjev (Diener, 1990; Burke, 1999). Tudi vprašalnik zadovoljstva z življenjem, ki smo ga uporabili v diplomski nalogi, je namenjen merjenju globalnega zadovoljstva z življenjem. Ker sta delo in deloholizem le eno področje posameznikovega življenja, lahko sklepamo, da njegov vpliv ni tako velik, da bi vplival na globalno zadovoljstvo z življenjem.

Čeprav se rezultati druge hipoteze ne skladajo z nekaterimi raziskavami, ki so dokazale, da deloholiki poročajo o nižjem zadovoljstvu z življenjem kot nedeloholiki (npr. Bonebright idr, 2000; Perrewé idr., 1999), pa lahko potrdimo skladnost z drugimi raziskavami, ki niso dokazale, da bi deloholiki poročali o nižjem zadovoljstvu z življenjem kot nedeloholiki (npr. Cooke in Rousseau, 1984; Kossek in Ozeki, 1998).

Možne vzroke, zakaj nismo dobili statistično pomembnih razlik med deloholiki in nedeloholiki v zadovoljstvu z življenjem, ampak da imajo deloholiki v našem vzorcu celo nekoliko višje zadovoljstvo z življenjem kot nedeloholiki, bi lahko iskali v številu oseb v podskupinah deloholikov – skupino neentuziastičnih deloholikov je sestavljalo 16 udeležencev, skupino entuziastičnih deloholikov pa 109. Ker je bilo entuziastičnih deloholikov v vzorcu mnogo več, v skupino deloholikov pa smo združili tako entuziastične kot neentuziastične deloholike, lahko predvidevamo, da so entuziastični deloholiki dvignili

skupno povprečje na vprašalniku zadovoljstva z življenjem, saj oni v svojem delu uživajo, zaradi česar je verjetno tudi zadovoljstvo z življenjem pri njih višje.

Kljub temu da nismo našli pomembne statistične povezanosti med deloholizmom in zadovoljstvom z življenjem, pa vseeno obstajajo področja življenja, na katera ima deloholizem velik vpliv in ki lahko dolgoročno vplivajo tudi na zadovoljstvo z življenjem. Tako so avtorji ugotovili, da se dimenzija potreba po delu, ki je posebej visoko izražena prav pri deloholikih (tako pri entuziastičnih kot pri neentuziastičnih), negativno povezuje z zdravjem in z blagostanjem (Spence in Robbins, 1992).

4.3. PRIMERJAVA ENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

V tretji hipotezi smo predpostavili, da je za entuziastične deloholike značilno višje zadovoljstvo z življenjem in višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z osebami, ki niso deloholiki. Glede na rezultate, prikazane v Tabeli 13, moramo tretjo hipotezo zavrniti.

Entuziastični deloholiki delu posvečajo veliko časa, kar pa jim jemlje energijo, ki bi jo potrebovali za učinkovito delovanje v zasebnem življenju. Zato naj bi se pri njih pojavljal višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z nedeloholiki (Bonebright idr., 2000), česar v diplomski nalogi nismo potrdili. Ker pa entuziastični deloholiki v svojem delu in delovnih nalogah uživajo, saj imajo visoko izraženo dimenzijo užitek pri delu, naj bi doživljali višje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z nedeloholiki (Bonebright idr., 2000). Tudi te predpostavke v diplomski nalogi nismo potrdili.

Kljub temu da nismo dokazali statistično pomembno višjega konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem pri entuziastičnih deloholikih v primerjavi z nedeloholiki, pa ob primerjavi aritmetičnih sredin (Tabela 12) vidimo, da entuziastični deloholiki dosegajo višje vrednosti.

Možna razlaga, da entuziastični deloholiki ne dosegajo višjega konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem kot nedeloholiki, bi bila lahko tudi specifičnost vzorca v diplomski nalogi. Analiza razlik v demografskih podatkih med entuziastičnimi deloholiki in nedeloholiki je namreč pokazala, da do statistično pomembnih razlik med skupinama prihaja pri stanu in starševstvu. Izkazalo se je, da je v skupini entuziastičnih deloholikov več udeležencev samskih in brez otrok, kot bi pričakovali, v skupini nedeloholikov pa je več udeležencev staršev in vezanih, kot bi pričakovali. Večji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem pa naj bi po poročanju avtorjev doživljali zaposleni, ki so starši, v primerjavi s tistimi, ki niso, saj morajo velik del svojega časa posvetiti tudi skrbi za otroke (Alam idr., 2011). Ker je v vzorcu entuziastičnih deloholikov več oseb samskih in brez otrok, so razlogi in možnosti za konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem manjše.

Pri iskanju razlage za statistično nepomembne razlike v konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem bi lahko uporabili tudi prepričanje vse večjega števila avtorjev, da med delom in zasebnim življenjem prihaja do pozitivne medsebojne odvisnosti in da entuziastični

deloholiki ravno zaradi tega, ker veliko časa posvetijo delu, potem bolj učinkovito izkoristijo čas, ki ga imajo na voljo za družino in ne doživljajo tako visokega konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem (Frone, 2003).

Ker imajo entuziastični deloholiki visoko izraženo dimenzijo užitek pri delu, avtorji sklepajo, da bodo doživljali višje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z zaposlenimi, ki niso deloholiki (Bonebright idr., 2000). Rezultati naše raziskave so pokazali, da visoka predanost delu in visok užitek pri delu pri entuziastičnih deloholikih ne vodita k večjemu zadovoljstvu z življenjem v primerjavi z nedeloholiki. Aritmetične sredine pri vprašalniku zadovoljstvo z življenjem so sicer pokazale, da entuziastični deloholiki dosegajo malenkost višji rezultat od nedeloholikov, vendar pa razlike niso statistično pomembne, pa tudi velikost učinka je zelo majhna.

Iz rezultatov tretje hipoteze lahko vidimo, da se entuziastični deloholiki ne razlikujejo pomembno na področju zadovoljstva z življenjem in konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem od nedeloholikov .

4.4. PRIMERJAVA NEENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV IN NEDELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

V četrti hipotezi smo predpostavili, da je za neentuziastične deloholike značilno nižje zadovoljstvo z življenjem in višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z osebami, ki niso deloholiki. Glede na rezultate, prikazane v Tabeli 15, lahko četrto hipotezo delno potrdimo.

Ker so za neentuziastične deloholike značilni visoka vpletenost v delo, visoka potreba po delu in nizek užitek pri delu, in ker so s svojim delom obsedeni, poročajo o visokem stresu in negativnih občutkih pri delu (Bonebright idr., 2000), lahko sklepamo, da bodo neentuziastični deloholiki doživljali višji konflikt med delom in zasebnim življenjem ter nižje zadovoljstvo z življenjem kot osebe, ki niso deloholiki.

Rezultati so pokazali, da imajo neentuziastični deloholiki v primerjavi z nedeloholiki statistično pomembno višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, pa tudi velikost učinka je zelo visoka. Rezultati se ujemajo z ugotovitvami Buelensa in Poelmansa (2004, po Horton, 2011), ki sta v Belgiji prav tako ugotovila, da neentuziastični deloholiki poročajo o višjem stresu ter konfliktu med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z nedeloholiki.

Čeprav razlika glede zadovoljstva z življenjem pri neentuziastičnih deloholikih in nedeloholikih ni bila statistično pomembna, pa lahko v Tabeli 14 vidimo, da razlika vseeno obstaja in da je to največja razlika v aritmetičnih sredinah v zadovoljstvu z življenjem med različnimi vrstami deloholikov in nedeloholikov. Tudi velikost učinka ni zanemarljiva, saj je majhna do srednja. To dokazuje, da so neentuziastični deloholiki tista vrsta deloholikov, ki so jih avtorji opisovali iz negativnega vidika kot nesrečne, obsedene in tragične osebe (Oates, 1971). Ker neentuziastični deloholiki posvetijo veliko časa delu in nalogam, v katerih ne uživajo, in ker to predstavlja velik del njihovega življenja, v življenju pogosto ne vidijo smisla (Bonebright idr., 2000) in zato predstavljajo najbolj rizično skupino deloholikov, ki bi potrebovala strokovno pomoč, saj gre za vrsto odvisniškega vedenja, ki se povezuje z mnogimi drugimi negativnimi izidi (Bonebright idr., 2000).

4.5. PRIMERJAVA NEENTUZIASTIČNIH IN ENTUZIASTIČNIH DELOHOLIKOV GLEDE NA ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM IN KONFLIKT MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

V peti hipotezi smo predpostavili, da bodo neentuziastični deloholiki doživljali nižje zadovoljstvo z življenjem in višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem v primerjavi z entuziastičnimi deloholiki. Glede na rezultate v Tabeli 17 lahko hipotezo delno potrdimo.

Dimenzija, v kateri se razlikujejo entuziastični in neentuziastični deloholiki, je užitek pri delu – entuziastični deloholiki pri delu uživajo in ustrezajo definiciji deloholikov, ki jo je podala Machlowitz (1980). V svoji raziskavi je ugotovila, da so le-ti na splošno zadovoljni s svojim življenjem. T. Spence in S. Robbins (1992) poročata, da je dimenzija užitek pri delu pozitivno povezana z zadovoljstvom pri delu, zadovoljstvom s socialnim življenjem ter psihičnim zdravjem, kar pa vpliva na zadovoljstvo z življenjem. Pri neentuziastičnih deloholiki gre za osebe, ki so močno vpletene v delo, imajo potrebo po delu, vendar pri delu ne uživajo. Bonebright idr. (2000) poročajo, da kombinacija visoko izražene potrebe po delu in nizkega užitka pri delu (kar je značilno za neentuziastične deloholike) privede do nižjega zadovoljstva z življenjem. Iz navedenega smo predpostavljali, da bodo neentuziastični deloholiki doživljali nižje zadovoljstvo z življenjem kot entuziastični deloholiki, česar pa v diplomskem delu nismo potrdili, čeprav je v aritmetičnih sredinah prišlo do razlik med entuziastičnimi in neentuziastičnimi deloholiki in tudi velikost učinka kaže na majhen do srednji učinek.

Potrdili pa smo, da neentuziastični deloholiki doživljajo pomembno višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem kot entuziastični deloholiki. Rezultati so skladni tudi z ugotovitvami drugih avtorjev (Buelens in Poelmans, 2004, po Horton, 2011). Tudi v tem primeru razlike najverjetneje nastajajo zaradi dimenzije užitek pri delu. Burke (2000) je v svoji raziskavi ugotovil, da se užitek pri delu, ki je prisoten pri entuziastičnih deloholiki, pri neentuziastičnih pa ne, pozitivno povezuje z zadovoljstvom z družino in prijatelji, kar smo potrdili tudi v diplomskem delu (saj je bil konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem pri entuziastičnih deloholiki prisoten v manjši meri).

Užitek pri delu, ki je značilen za entuziastične deloholike, je pomembno negativno povezan z anksioznostjo, depresijo, slabšim socialnim funkcioniranjem in nižjim psihološkim blagostanjem (Horton, 2011). Ker je za neentuziastične deloholike značilen nizek užitek pri delu, lahko sklepamo, da se bodo pri njih pojavljale vse prej omenjene težave.

4.6. UKREPI IN PRIPOROČILA

Ker smo v diplomskem delu ugotovili, da je za deloholike značilen visok konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, menimo, da bi deloholiki in organizacije morali sprejeti določene ukrepe v svojem življenju za zmanjšanje le-tega, saj je mnogo avtorjev že potrdilo negativne posledice konflikta na posameznikova, družino in družbo (Vodanovich idr., 2007; Robinson, 2000; Spence in Robins, 1992; Piotrowski in Vodanovich, 2006, Sussman, 2012;). Zato navajamo strategije, ki se jih lahko poslužuje posameznik, pa tudi strategije, ki bi jih morale uporabljati organizacije v pomoč zaposlenim pri zmanjševanju konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem.

4.6.1 Ukrepi na individualni ravni

Zaposleni se morajo najprej zavedati, da nihče ne more vzpostaviti ravnovesja v njihovem življenju, le oni sami. Zaposleni so tisti, ki postavljajo meje prekomernega delovnega časa in oni so tisti, ki morajo reči »ne« prekomernemu delu. Delo naj nosijo domov le, če je to nujno potrebno. Medtem ko preživljajo aktivni čas s svojo družino ali prijatelji, je priporočljivo, da je služben telefon izklopljen in da ne preverjajo službene elektronske pošte (Duxbury in Higgins, 2001).

O'Driscoll, Ilgen, and Hildreth (1992, po Bonebright idr., 2000) so v svoji raziskavi ugotovili, da ima delo manjši vpliv na druge vloge v življenju pri osebah, ki so bolj zavzete v svojih neslužbenih aktivnostih. Zato bi bil možen ukrep za zmanjšanje konflikta med poklicnim in zasebnim in povečanje zadovoljstva z življenjem pri entuziastičnih deloholikih večja vključenost v neslužbene aktivnosti, zaradi česar bi se povečalo ravnovesje v življenju. Ker v svojem delu uživajo, bi jih verjetno težko prepričali, naj delajo manj ur, neslužbene dejavnosti pa bi jim kljub temu pomagale pri zmanjšanju psihološkega pritiska. Ta strategija se imenuje »pridno delaj, nato močno uživaj«, namesto strategije »delaj manj«, ki za deloholike ni sprejemljiva (Bonebright, idr., 2000).

Za deloholike bi bilo smiselno, da bi sprejeli določene strategije upravljanja s stresom, s katerimi bi zmanjšali oziroma nevtralizirali stres na delovnem mestu (Bonebright idr., 2000).

Kot smo videli v rezultatih, imajo večje težave zaradi deloholizma neentuziastični deloholiki, zato je priporočljiva tudi svetovalna pomoč, ki bi jim pomagala zvišati užitek pri delu ter tako povečati blagostanje. Pomembno vlogo imajo tudi karierni svetovalci, ki bi morali osebe, pri katerih zaznajo visoko potrebo pri delu, spodbuditi, da najdejo delo, v katerem bi uživali,

namesto da ob iskanju ustrezne zaposlitve dajejo večji pomen drugim vidikom službe (plača, prestiž).

Za delavce, ki so rizični, da bi postali deloholiki, so smiselni programi časovnega managementa in veščine reševanja težav, saj si deloholiki naložijo več dela, kot so ga sposobni narediti in sprejmejo nove naloge, preden zaključijo s prejšnjimi. Koristen bi bil tudi trening asertivnosti, na katerem bi se zaposleni naučili, kako reči ne in si postaviti svoje prioritete.

Enostavne, a uspešne strategije, ki bi se jih deloholiki morali posluževati, so planiranje, delegiranje in postavljanje prioritet (Duxbury in Higgins, 2001).

Potrebno je poudariti, da ne obstajajo enoznačne rešitve, ki bi ustrezale vsem osebam, ki se soočajo z deloholizmom, pač pa da so potrebne različne prakse in strategije glede na specifično situacijo.

4.6.2. Ukrepi na organizacijski ravni

Duxbury in Higgins (2001) predlagata naslednje strategije, ki se jih morajo držati delodajalci, da bi zaposlenim pomagali zmanjšati konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem:

- Bolj realistične zahteve in pričakovanja do delavcev:

Delodajalci morajo najprej ugotoviti, kateri zaposleni so preobremenjeni z delom (npr. kateri zaposleni delajo več kot 50 ur na teden) in nato vzroke preobremenjenosti. Vzroki so lahko različni: preveč ambiciozni zaposleni, neučinkovito planiranje delovnih nalog, nerealna pričakovanja, neustrezna orodja za uspešno izvedbo delovnih nalog, itd. Ko je znan razlog preobremenjenosti, lahko delodajalec ukrepa na ustrezen način.

- Povečanje občutka nadzora pri zaposlenih:

Zaposleni se lažje in bolje soočajo z nalogami, če imajo nad njimi nadzor. Zato literatura priporoča večjo avtonomijo delavcev, večjo vključenost pri odločanju, zagotavljanje informacij, ki jih delavci potrebujejo za uspešno delo, ustrezna izobraževanja s področja planiranja, itd.

- Večja fleksibilnost glede delavnika:

Delodajalci morajo delavcem omogočiti prilagodljiv delavnik v smislu, da lahko med službo prekinejo delovni proces zaradi družinskih obveznosti, ter se kasneje vrnejo na delo. Delavcem morajo omogočiti, da si vzamejo dopust, kadar sami želijo, da ga ne zadržujejo na delu po koncu delovnega časa in da je delovni čas vsaj v določeni meri variabilen. Priporočljiva je tudi variabilnost kraja dela (da lahko delavci delno opravljajo delo doma).

- Večje zagotavljanje podpore znotraj organizacije:

Organizacija mora razviti organizacijsko kulturo, v kateri bodo delavci začutili, da je ravnovesje med delom in zasebnim življenjem pomembno. Da bi ravnovesje med delom in zasebnim življenjem postalo pomemben del organizacijske kulture, mora organizacija spremeniti način nagrajevanja ter sistem merjenja uspešnosti. Meriti je potrebno rezultat in storitev, ne pa število ur, ki jih zaposleni preživijo v službi. Prav tako prekomernega števila ur v službi ne bi smeli nagrajevati.

- Izobraževanje vodij o pomembnosti in zagotavljanju podpore svojim podrejenim:

Vodje, ki so v podporo svojim podrejenim, morajo izražati naslednje lastnosti: do delavcev morajo izražati jasna pričakovanja, zaposlenim morajo znati prisluhniti, sposobni morajo biti učinkovitega planiranja, zaposlenim morajo povedati, kadar delo dobro opravijo in jim biti na voljo za morebitna vprašanja, ipd. Tako bo tudi delavec lažje opravljal svoje delo. Vodje, ki omenjenih lastnosti nimajo, je potrebno usmeriti na ustrezna izobraževanja.

4.7. POMEN, OMEJITVE IN SMERNICE DIPLOMSKEGA DELA ZA NADALJNJE RAZISKAVE

4.7.1. Vrednost diplomskega dela za teorijo in prakso

Čeprav je v tujini deloholizem že dobro poznana in raziskana tema, pa se je v Sloveniji z njo ukvarjalo le malo avtorjev.

Diplomsko delo nam ponuja kratek pregled tuje znanstvene literature in raziskav s področja deloholizma. Iz povzete literature lahko dobimo informacijo o tem, kaj deloholizem sploh je, kako poteka raziskovanje le-tega, ter s katerimi pomembnimi področji v življenju se povezuje.

Prav tako se seznanimo s konceptoma konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstvom z življenjem, s teorijo teh dveh konceptov ter povezanostjo konceptov z deloholizmom.

Diplomsko delo nam ponuja dobro povratno informacijo o stanju glede deloholizma v Sloveniji, saj so v raziskavi sodelovale različno stare zaposlene osebe iz celotne Slovenije. Iz diplomskega dela je razvidno, da glavno težavo pri deloholikih (predvsem neentuziastičnih) predstavlja konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem in da je to področje, ki mu bo v prihodnosti potrebno posvetiti več pozornosti, saj vodi do mnogih negativnih izidov v življenju posameznikov, družin in družbe nasploh.

Ob primerjavi entuziastičnih in neentuziastičnih deloholikov je ena najpomembnejših ugotovitev raziskave tudi, da je mogoče ravno užitek pri delu tista dimenzija, ki ima ključen pomen na negativne izide pri deloholikih in da bi bilo potrebno večji poudarek dati na karijerne svetovalce, ki bi mladim osebam lahko pomagale pri pravilnih odločitvah glede izbire študija in službe. Prav tako pa izsledki raziskave pozivajo delodajalce, naj bodo bolj pozorni na delovne navade njihovih zaposlenih in na mogoče znake deloholizma.

Izsledki raziskave so v pomoč tako posamezniku kot organizacijam pri ozaveščanju pomembnosti ravnovesja med različnimi področji v življenju posameznika.

4.7.2. Omejitve raziskave

Omejitev naše raziskave se nanaša na kategorizacijo udeležencev v 6 skupinah delavcev. Metoda je sicer pogosto uporabljena in teoretično veljavna, vendar pa je bila posledica tega neenakomerna razdelitev udeležencev v skupine. Tako je bilo neentuziastičnih deloholikov samo 16, entuziastičnih kar 109, v skupino razočaranih delavcev pa se je uvrstil samo en delavec. Čeprav se je izkazalo, da so neentuziastični deloholiki tisti, ki imajo najvišje izražen konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter najnižje zadovoljstvo, in da so skupina, ki bi ji bilo potrebno nameniti dodatno pozornost, pa rezultati ravno zaradi nizkega števila udeležencev v skupini neentuziastičnih deloholikov, ne omogočajo posplošljivosti na celotno populacijo.

Število udeležencev v naši raziskavi je bilo 254. Ob večjem številu udeležencev bi bili rezultati bolj zanesljivi in bi jih lahko z večjo verjetnostjo posplošili na celotno populacijo zaposlenih v Sloveniji. Za nadaljnje raziskave priporočamo vsaj še enkrat večji vzorec.

Tako kot so poročale že prejšnje raziskave (Burke, 2000; Spence in Robbins, 1992), je bila zanesljivost dimenzije vpletenost v delo tudi v naši raziskavi precej nizka ($\alpha = 0,627$).

4.7.3. Smernice za prihodnje raziskave

Pri deloholizmu bi bilo smiselno preveriti še, kako deloholizem vpliva na družine oziroma prijatelje deloholikov ter kako se razlikuje zaznavanje enih in drugih.

Za boljše razumevanje deloholikov (predvsem neentuziastičnih) bi bile potrebne tudi kvalitativne raziskave, s katerimi bi lahko pridobili boljši vpogled v deloholizem in deloholike.

Iz raziskave lahko zaključimo, da so neentuziastični deloholiki skupina, ki trpi največ negativnih posledic deloholizma. Iz raziskav vemo, da na to najbrž vpliva dimenzija užitek pri delu, ki je pri neentuziastičnih deloholikih nizko izražena. Vseeno pa bi bilo smiselno preveriti še, katere so tiste osebnostne lastnosti, ki se povezujejo z dimenzijo užitka pri delu in še bolj natančno opredeliti, zakaj neentuziastični deloholiki doživljajo višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem ter nižje zadovoljstvo z življenjem.

Predhodne raziskave ne kažejo enoznačnih rezultatov glede povezanosti deloholizma in drugih področij in tudi naša raziskava ni dovolj, da bi lahko na njeni podlagi delali zaključke, zato je področje deloholizma še zelo široko in ima še veliko prostora za nova odkrivanja.

5. SKLEPI

Deloholizem je področje, ki je v osemdesetih letih zbudilo zanimanje številnih raziskovalcev in še vedno ostaja pogosta tema mnogih raziskav. Kljub številnim raziskavam pa še ni jasnih in enoznačnih dognanj, kaj deloholizem je in kako vpliva na različna področja posameznikovega življenja. Nekateri avtorji (npr. Machlowitz, 1980) gledajo na deloholizem pozitivno in poročajo o pozitivni povezanosti deloholizma z drugimi področji življenja. Tako sta na primer McMillan in O'Driscoll (2004) ugotovila, da imajo deloholiki enako ali pa celo boljše zdravstveno stanje v primerjavi z nedeloholiki. Drugi avtorji pa na deloholizem gledajo negativno (npr. Robinson, 1998). T. Spence in S. Robbins (1992) sta v svoji raziskavi ugotovili, da tako entuziastični kot neentuziastični deloholiki poročajo o več zdravstvenih težavah v primerjavi z nedeloholiki.

V diplomskem delu nas je zanimalo, kako se deloholoholiki (entuziastični in neentuziastični) razlikujejo od nedeloholikov na področjih konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstva z življenjem.

Rezultati so pokazali, da se deloholizem pozitivno povezuje s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem, saj imajo deloholiki pomembno višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem kot nedeloholiki. To je še posebej značilno za neentuziastične deloholike, ki višji konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem doživljajo tudi v primerjavi z entuziastičnimi deloholiki. Iz tega lahko sklepamo, da so neentuziastični deloholiki najbolj rizična skupina za pojavljanje težav tako na individualni kot na organizacijski ravni.

Do razlik v zadovoljstvu z življenjem ni prišlo v nobeni od primerjanih skupin in čeprav se statistično pomembne razlike v zadovoljstvu z življenjem niso pokazale, iz rezultatov lahko vidimo, da tudi pri zadovoljstvu z življenjem najnižje rezultate dosegajo neentuziastični deloholiki. Z našimi rezultati lahko potrdimo predvidevanja drugih avtorjev (Horton, 2011; Spence in Robbins, 1992; Robinson, 1998), da je potreba po delu najbolj škodljiv element deloholizma, užitek pri delu (ki je značilen za entuziastične deloholike) pa je zaščitni faktor, ki blaži vpliv potrebe po delu.

Iz tega lahko zaključimo, da so ravno neentuziastični deloholiki tisti, ki bi jim bilo potrebno posvetiti več pozornosti ter sprejeti ustrezne ukrepe na delovnem mestu. Tako kot je predlagal že Burke (2000), lahko tudi mi potrdimo, da bi morali delodajalci biti bolj pozorni na delovne navade in učinkovitost zaposlenih ter imeti odprte oči za potencialno pojavljanje deloholizma.

Odvisniškega vedenja, ki je povezano s prekomernim delom, ne bi smeli nagrajevati, pač pa bi morali prepoznati predvsem zaposlene, ki so pri dvojem delu produktivni, vseeno pa imajo vzpostavljeno ravnovesje v življenju.

Organizacijsko kulturo, v kateri so cenjeni tisti zaposleni, ki na delu ostajajo dlje časa, bi morali zamenjati s kulturo, ki spodbuja, delavce, da delajo pametno, ne pa prekomerno. Rezultat tega pa bi bilo vzpostavljeno ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Ideja se zdi težko dosegljiva, saj so ravno osebe, ki so odgovorne za spremembe v kulturi dela, odvisne od dela.

Pri zaključkih je potrebno upoštevati tudi dejstvo, da je bilo v skupino, ki kaže najbolj negativne izide, skupino neentuziastičnih deloholikov, vključenih le 16 udeležencev in da moramo biti zaradi tega pri zaključkih previdni. Kljub temu da je možnost posplošitve manjša, pa je to, glede na ne tako majhno število udeležencev ($N = 254$), dober znak, da število neentuziastičnih deloholikov v družbi ni tako veliko in da je veliko več deloholikov takih, ki v svoji službi uživa in so s svojim življenjem zadovoljni. Prav tako aritmetična sredina ($M = 22,69$) pri vprašalniku zadovoljstva z življenjem v skupini neentuziastičnih deloholikov pade pod kriterij »rahlo zadovoljen z življenjem«, kar pomeni, da so tudi neentuziastični deloholiki v splošnem bolj zadovoljni kot nezadovoljni s svojim življenjem.

Še vedno ne obstaja jasna definicija ali mera ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem in časovna dimenzija (torej, koliko časa namenimo določeni vlogi) ni vedno tista, ki vpliva na doživljanje ravnovesja. Prav tako ni vsak, ki dela veliko, deloholik. Dojemanje deloholizma kot le »delati trdo in veliko« je napačno, saj s tem ne vključimo odvisniške narave deloholikov. Veliko ljudi dela zelo veliko, vendar imajo v svojem življenju vzpostavljeno ravnovesje. In prav ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je pomembno za zdrav odnos do dela in je v naši družbi postalo eno glavnih izzivov zaposlenih.

6. LITERATURA

- Abbott, P., Wallace, C. in Tyler, M. (2005). *An introduction to Sociology. Feminist perspective*. Third edition, Routledge, Taylor & Francis Group. London and New York.
- Alam, M. S. Sattar, A. in Chaudhury, N. A. (2011). Work family conflict of women managers in Dhaka. *Asian Social Science*, 7(7), 108–115.
- American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders, fourth edition*. Washington, DC.
- Avsec, A. in Musek, J. (2005). Osebnost, samopodoba in psihično blagostanje. V: J. Musek, *Psihološke in kognitivne študije osebnosti* (str. 173–196). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Avsec, A. (2010). Subjektivno in psihično blagostanje: študijsko gradivo (prosojnice iz predavanj motivacije in emocije). Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo. Pridobljeno 25. 3. 2013 s http://www.psiha.net/aavsec/PPT/Subj_blag.pdf
- Aziz, S. in Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 52–62.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. in Burke, R. J. (2009). Workaholism and relationship quality: a spillovercrossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23–33.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G. in Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475–393.
- Bendayan, R., Blanca, M., Fernandez-Baena, J. F., Escobar, M. in Trianes, M. V. (2013). New empirical evidence on the validity of the satisfaction with life scale in early adolescents. *European Journal of Psychological Assessment*, 29(1), 36–43.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L. in Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work – life conflict, life satisfaction and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469–477.
- Boštjančič, E. (2007). Delati več ni sinonim za delati bolje. *Delo*, 49 (239), 19.

- Boštjančič, E. in Čufer, U. (2012). Pogled na kariero v prihodnosti in nove podjetniške priložnosti. *Mednarodno inovativno poslovanje* 4(2). Pridobljeno 17.3.2013, s [http://journal.doba.si/letnik_4_\(2012\)_st_2](http://journal.doba.si/letnik_4_(2012)_st_2)
- Burke, R. J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6(4), 225–239.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles: A Journal of Research*, 41, 331–341.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism and divorce. *Psychological Reports*, 86, 219–220.
- Burke, R. J. (2001). Predictors of Workaholism Components and Behaviors. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 113–127.
- Burke, R. J. (2001). Editorial: Workaholism in organizations. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 65–68.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. in Pallesen, S. (2005). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. in Pallesen S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Development International*, 11(5), 463–477.
- Brummelhuis, L. L. in Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface. *American Psychological Association*, 67(7), 545–556.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
- Carr, J. C., Boyar, S. L. in Gregory, B.T. (2008). The moderating effect of work – family centrality on work family conflict, organizational attitudes and turnover behavior. *Journal of Management* 34(2), 244–262.
- Carroll, J. J. in Robinson, B. E. (2000). Depression and parentification among adults as related to parental workaholism and alcoholism. *The Family Journal*, 8, 360–367.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300–314.

- Cheung, F. Y. in Tang, C. S. (2012). The effect of emotional dissonance and emotional intelligence on work-family Interference. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 44(1), 50–58.
- Cooke, R. A. in Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work – role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 252–260.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. in Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 39, 71–75.
- Diener, E. (1990). *Issues in defining and measuring subjective well-being*. Neobjavljeno delo.
- Dimec, T., Mahnič, J., Marinšek, M., Masten, R. in Tušak, M. (2008). Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski. *Psihološka obzorja*, 17, 177–130.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A. in Torrey, C. L. (2013). Examining a model of life satisfaction among unemployed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 53–63.
- Duxbury, L. in Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* Pridobljeno 23.3.2013, s http://www.cprn.org/documents/7314_en.PDF
- Edwards, J. R. in Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199 .
- Fassel, D. (2000). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper Collins Publisher.
- Frone, M. R. R., Yardley, J. K. in Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- Frone, M. R. (2003). *Work–family balance*. *Handbook of occupational health psychology* (str. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.

- Fugl Meyer, A. R., Melin, R. in Fugl Meyer, K. S. (2002). Life satisfaction in 18 – to 64 – year old Swedes: in relation to gender, age, partner and immigrant status. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 34, 239–246.
- Glaesmer, H., Grande, G., Braehler, E. in Roth, M. (2011). The German version of the satisfacion with life scale (SWLS). *European Journal of Psychological Assessment*, 27(2), 127–132.
- Grandey, A. A. in Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behaviour*, 54, 350–370.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. in Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 1–20.
- Greenhaus, J. H. in Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H. in Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-kife balance. *Social Scienece Information*, 41(2), 255–279.
- Harpaz, I. in Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291–319.
- Hill, J. F. (2005). Work–family facilitation and conflict, work fathers and mothers, work–family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793–819.
- Ho, M. Y., Cheung, F. M., Liu, H., Chen, X. in Worthington, E. L. (2013). A dyadic model of the work-family interface: A study od dual-earner couples in China. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 53–63.
- Horton, T. E. (2011). *Workaholism and Employee Well-Being*. Diplomsko delo, Hamilton: The University of Waikato.
- Kalliath, T. in Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.

- Kanjoo, M. A. in Černigoj, S. N. (2006). Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43, 716–736.
- Kiechel, W. (1989). The workaholic generation. *Fortune*, 119, 50–62.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Buffalo: Firefly Books.
- Kossek, E. in Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149.
- Lent, R. W. (2004). *Work-family conflict and life satisfaction in female graduate students: Testing mediating and moderating hypotheses*. Diplomsko delo, the University of Maryland.
- Lightsey, O. R. in Boyraz, G. (2011). Do positive thinking and meaning mediate the positive affect-life satisfaction relationship? *Canadian Journal of Behavioural Science*, 43(3), 203–2013.
- Lu, L. (2012). Self-construals and work-family conflict: A monocultural analysis in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 19(4), 251–271.
- Lyubomirsky, S., King, L. in Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. MA: Addison-Wesley.
- Matuska, K. M. (2010): Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis, *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104–111.
- McElwain, A. K., Korabik, K. in Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work–family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 283–298.
- McGuire, P. A. (1999). Worker stress, health reaching critical point. *APA Monitor*, 30(5).
- McMillan, L. H. W. (2002). *Workaholism: How does it impact on people's lives?* Unpublished doctoral dissertation, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- McMillan, L. H. W., in O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509–519.

- Močnik, R. (2010). *Konflikt med delom in družino pri medicinskih sestrah*. Diplomsko delo. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress success and priorities*. Neobjavljeno diplomsko delo. University of Texas at Austin.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490–508.
- Murgelj, A. (2012). *Deloholizem, zgodnje slabše prilagojene sheme in izgorelost zdravnikov specializantov*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Musek, J. in Avsec, A. (2002). Pozitivna psihologija: subjektivni (emocionalni) blagor zadovoljstvo z življenjem. *Anthropos*, 34(1/3), 41–68.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35, 180–187.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: The World Publishing Company.
- Pavot, W. in Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164–172.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A. in Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318–326.
- Piotrowski, C. in Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict. *Organization Development Journal*, 24, 84–91.
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417–427.
- Poelmans, S. A., Kalliath, T. in Brough, P. (2008). Achieving work-life balance: Current theoretical and practical issues. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 327–338.
- Reitman, F., Schneer, J. A. (2008). Enabling the new careers of the 21st century. *Organization Management Journal*, 5, 17–28.

- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, socioculture and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31–47.
- Robinson B. E., Flowers C. in Carroll J. (2001.) Work stress and marriage: a theoretical model examining the relationships between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165–175.
- Robinson, B. E. (2007). Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships, psychological outcomes and research consideration. *Contemporary Family Therapy*, 23(1), 123–135.
- Rupert, P. A. in Kent, J. S. (2007). Gender and work setting differences in career-sustaining behaviors and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38, 88–96.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T. Bryant, F. in Miller, A. (2012). Predicting work-family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *American Psychological Association*, 43(4), 341–348.
- Russo, J. A. in Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work – family conflict. *Career Development International*, 11(5), 418–439.
- Scott, K. S., Moore, K. S. in Miceli M. P. (1997) An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Shimazu, A. in Schaufeli, B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495–502.
- Sharma, J. in Sharma, P. (2011). Workaholism and its correlates: A study of academicians. *International Journal of Business Research*. 1(3), 151–160.
- Smith, A. L. (2011). Gender and workaholism: A study of New Zealand academics. Pridobljeno 1.5.2013, s <http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/10063/1918>
- Snir, R. in Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross – national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374–394.
- Snir, R. and Harpaz, I. (2011). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232–243.

- Spence, J. T. in Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Stier, H. in Lewin-Epstein, N. (2003). Time to work: A comparative analysis of preferences for working hours. *Work and occupations*, 30(3), 302–326.
- Sussman S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research & Therapy*.
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B. in Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, 22, 153–165.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C. in Wallace, J. C (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organizational Development Journal*, 25, 70–75.
- Work–Life Conflict in Canada in the New Millennium: Key Findings and Recommendations From The 2001 National Work–Life Conflict Study. Pridobljeno 22.2.2013 s <https://workfamily.sas.upenn.edu/wfrn-repo/object/822bm37wy5rr2t24>
- Združenje delodajalcev Slovenije (2012). *Izboljšanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami*. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.