

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

MAŠA SMOLE

**Vloga pozitivnega psihološkega kapitala pri doseganju
ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem**

Magistrsko delo

Mentorica: doc. dr. Eva Boštjančič

Študijski program: Psihologija

Ljubljana, 2015

ZAHVALA

Hvala vsem udeležencem, ki so s svojim sodelovanjem omogočili izvedbo magistrske raziskave, in tistim, ki so s posredovanjem vprašalnikov pomagali pri zbiranju čim večjega števila udeležencev.

Hvala tudi mentorici doc. dr. Evi Boštjančič za pomoč, ki sem je bila deležna med izvedbo in pisanjem magistrskega dela.

POVZETEK

Ravnovesje med delom in družino se nanaša tako na konflikt kot tudi na obogatitev, do katere lahko med področjema prihaja. Oba pojava sta dvosmerna, saj lahko prihaja do vpliva dela na družino ali obratno. Znanstveniki so identificirali mnoge dejavnike, ki vplivajo na ravnovesje, v zadnjem času pa so pozornost posvetili tudi vlogi psihološkega kapitala. Psihološki kapital je sklop pozitivno psiholoških lastnosti (samoučinkovitosti, upanja, odpornosti na stres in optimizma), ki vplivajo na mnoge organizacijske spremenljivke, kot sta na primer učinkovitost in zadovoljstvo. V magistrskem delu smo želeli raziskati povezanost med psihološkim kapitalom in ravnovesjem med delom in družino. Na podlagi že izvedenih raziskav smo želeli preveriti hipotezo, da je psihološki kapital negativno povezan s konfliktom med delom in družino. Hkrati pa nas je zanimalo tudi, kakšen je odnos med psihološkim kapitalom in obogatitvijo med delom in družino. V raziskavi je sodelovalo 236 zaposlenih, ki so izpolnili tako Vprašalnik konflikta in Vprašalnik obogatitve med delom in družino kot tudi Vprašalnik psihološkega kapitala, ki smo ga za namene magistrskega dela prevedli iz angleščine. Faktorska analiza je pokazala, da ima slovenski prevod vprašalnika tako kot original štiridimenzionalno strukturo. Koeficienti notranje skladnosti so pokazali dobro zanesljivost posameznih dimenzij vprašalnika. Rezultati izvedenih analiz so pokazali, da je psihološki kapital šibko negativno povezan s konfliktom in srednje pozitivno povezan z obogatitvijo. Pri napovedovanju konflikta sta se kot najpomembnejši dimenziji psihološkega kapitala pokazala optimizem, ki igra pomembno vlogo pri konfliktu zaradi dela, in upanje, ki igra pomembno vlogo pri konfliktu zaradi družine. Tudi pri napovedovanju obogatitve sta se kot pomembna pokazala upanje in optimizem – oba igrata pomembno vlogo tako pri obogatitvi zaradi dela kot tudi pri obogatitvi zaradi družine. Na podlagi rezultatov lahko sklepamo, da psihološki kapital večjo vlogo igra pri obogatitvi kot pri konfliktu. Menimo, da bi z razvojem psihološkega kapitala pri zaposlenih lahko vplivali predvsem na povečanje obogatitve med poklicno in družinsko vlogo ter s tem izboljšali ravnovesje med njima.

Ključne besede:

Zasebno življenje, delo, konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, usklajenost poklicnega in družinskega življenja, osebnostna čvrstost.

ABSTRACT

The role of psychological capital in achieving work-life balance

Work-family balance encompasses work-family conflict as well as work-family enrichment. Conflict and enrichment are bidirectional constructs, since an individual's work role can affect his family role and vice versa. Previous research identified various factors, which influence the balance between the two domains. Recently, however, the role of psychological capital has received increased attention. Psychological capital is a collection of positive psychology characteristics (self-efficacy, hope, resilience and optimism), which affects many organisational outcomes, such as efficiency and satisfaction. The aim of the Master thesis was to investigate the link between psychological capital and work-family balance. Based on previous research we tested the hypothesis that the psychological capital negatively correlates with the work-family conflict. At the same time, we aimed to explore the relationship between the psychological capital and work-family enrichment. The participants (236 employed individuals) filled out the Work-Family Conflict Scale and Work-Family Enrichment Scale, as well as the Psychological Capital Questionnaire, which has been translated from English. Factor analysis showed a four-dimensional structure of the translated questionnaire, which corresponds to the structure of the original. Internal reliability coefficients show good dimension reliability. Results show a weak negative correlation between psychological capital and work-family conflict, as well as a medium positive correlation between psychological capital and enrichment. Optimism and hope were identified as the most important predictors of work-family conflict. Optimism has an important effect when predicting work interference with family. Hope, however, has an important effect when predicting family interference with work. Furthermore, both optimism and hope were identified as important predictors for both directions of enrichment. The results indicate that psychological capital plays a more important role in the context of enrichment. We expect the development of psychological capital to enhance work-family enrichment, thus improving the general work-family balance.

Keywords:

Private life, job, work-life conflict, work-life balance, resilience (psychological).

KAZALO

1.	UVOD.....	1
1.1.	RAVNOVESJE MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM.....	2
1.1.1.	Opredelitev ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem	2
1.1.2.	Konflikt med poklicnim in družinskim življenjem.....	5
1.1.3.	Obogatitev med poklicnim in družinskim življenjem.....	6
1.1.4.	Vzroki in posledice ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem....	8
1.1.5.	Merjenje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem.....	13
1.2.	POZITIVNI PSIHOLOŠKI KAPITAL.....	14
1.2.1.	Pozitivno organizacijsko vedenje	14
1.2.2.	Pozitivni psihološki kapital.....	15
1.2.3.	Dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala.....	16
1.2.4.	Vzroki in posledice pozitivnega psihološkega kapitala	21
1.2.5.	Merjenje pozitivnega psihološkega kapitala	22
1.3.	POVEZANOST RAVNOVESJA MED POKLICNIM IN DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM TER PSIHOLOŠKEGA KAPITALA.....	23
1.4.	HIPOTEZE.....	24
2.	METODA	25
2.1.	UDELEŽENCI.....	25
2.2.	PRIPOMOČKI	25
2.2.1.	Vprašalnik psihološkega kapitala	25
2.2.2.	Vprašalnik konflikta med delom in družino	26
2.2.3.	Vprašalnik obogatitve med delom in družino.....	27
2.3.	POSTOPEK.....	28
2.3.1.	Prevajanje Vprašalnika psihološkega kapitala.....	28
2.3.2.	Zbiranje podatkov	29
2.3.3.	Obdelava podatkov	29
3.	REZULTATI	30
3.1.	MERSKE ZNAČILNOSTI VPRAŠALNIKOV	30
3.1.1.	Struktura Vprašalnika psihološkega kapitala.....	30
3.1.2.	Zanesljivost vprašalnikov	30
3.2.	POVEZANOST PSIHOLOŠKEGA KAPITALA S KONFLIKTOM IN OBOGATITVIJO.....	32
3.2.1.	Psihološki kapital in konflikt med delom in družino	32
3.2.2.	Psihološki kapital in obogatitev med delom in družino.....	35

4. RAZPRAVA.....	38
4.1. POVEZANOST PSIHOLOŠKEGA KAPITALA S SMERMI KONFLIKTA MED DELOM IN DRUŽINO.....	38
4.2. POVEZANOST PSIHOLOŠKEGA KAPITALA S SMERMI OBOGATITVE MED DELOM IN DRUŽINO.....	40
4.3. VLOGA PSIHOLOŠKEGA KAPITALA PRI RAVNOVESJU MED POKLICNIM IN DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM.....	42
4.4. POMEN, OMEJITVE MAGISTRSKEGA DELA IN SMERNICE ZA NADALJNJE RAZISKAVE.....	43
4.4.1. Pomen magistrskega dela za teorijo in prakso	43
4.4.2. Omejitve magistrskega dela	43
4.4.3. Smernice za nadaljnje raziskave	44
5. SKLEPI.....	46
6. LITERATURA	47
7. PRILOGE	51

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Taksonomija ravnovesja med delom in družino (Frone, 2003).</i>	3
<i>Slika 2: Model povezanosti ravnovesja med delom in družino z drugimi spremenljivkami (Jain in Nair, 2013)</i>	9

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1. Število udeležencev, aritmetična sredina, standardni odklon in notranja konsistentnost Vprašalnika konflikta med delom in družino in Vprašalnika obogatitve med delom in družino ter njunih dimenzij</i>	31
<i>Tabela 2. Število udeležencev, aritmetična sredina, standardni odklon in notranja konsistentnost Vprašalnika psihološkega kapitala in njegovih dimenzij (pred in po izločitvi postavk)</i>	31
<i>Tabela 3. Korelacije med dimenzijami psihološkega kapitala in smermi konflikta med delom in družino</i>	32
<i>Tabela 4. Povzetek regresijske analize za napovedovanje konflikta delo - družina na podlagi dimenzij psihološkega kapitala</i>	33
<i>Tabela 5. Povzetek regresijske analize za napovedovanje konflikta družina - delo na podlagi dimenzij psihološkega kapitala</i>	34
<i>Tabela 6. Korelacije med dimenzijami psihološkega kapitala in smermi obogatitve med delom in družino</i>	35
<i>Tabela 7. Povzetek regresijske analize za napovedovanje obogatitve delo - družina na podlagi dimenzij psihološkega kapitala</i>	36
<i>Tabela 8. Povzetek regresijske analize za napovedovanje obogatitve družina - delo na podlagi dimenzij psihološkega kapitala</i>	36
<i>Tabela 9. Rezultati prve faktorске analize za Vprašalnik psihološkega kapitala (pred izločitvijo postavk)</i>	53
<i>Tabela 10. Rezultati druge faktorске analize za Vprašalnik psihološkega kapitala (po izločitvi postavk)</i>	54
<i>Tabela 11. Korelacije med faktorji za prvo faktorško analizo Vprašalnika psihološkega kapitala</i>	54

Tabela 12. <i>Korelacije med faktorji za drugo faktorsko analizo Vprašalnika psihološkega kapitala</i>	54
--	----

1. UVOD

Raziskave kažejo, da zaposleni v Evropi v zadnjih desetletjih poročajo o povečanju intenzivnosti dela in drugih pritiskov, ki so z delom povezani (Guest, 2002). Pri tem pomembno vlogo igrajo demografske spremembe, npr. višja zaposlenost žensk in s tem večje število družin, v katerih sta zaposlena oba starša, ter večje število enostarševskih gospodinjstev. Spremembe v tradicionalni delitvi dela, gospodinjanskega dela in skrbi za otroke, ki je v preteklosti temeljila predvsem na spolu posameznika, povzročajo, da si vse več zaposlenih prizadeva za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (Byron, 2003). Pomemben dejavnik pri povečanju pritiskov dela pa je tudi tehnološki napredek, ki posameznikom omogoča dostop do velikega števila informacij, a od njih pogosto zahteva hitro reagiranje in nenehno razpoložljivost (Guest, 2002). Pritiski dela lahko vodijo v prevladujočo vlogo dela v življenju, zaradi česar posamezniki zaznavajo neravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem in posledično zmanjšano kvaliteto življenja (Guest, 2002).

Zaradi naraščajoče pomembnosti ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem je bil pojav v preteklosti deležen pozornosti mnogih raziskovalcev, pri čemer se je večina avtorjev osredotočila na ožje področje, tj. ravnovesje med delom in družino. Identificirani so bili tako vzroki ravnovesja kot tudi njegove posledice (Jain in Nair, 2013). Sklop vzrokov, ki je bil v zadnjem času deležen vedno več pozornosti, so osebne značilnosti posameznika (Allen idr., 2012). V magistrskem delu skušamo raziskati, kako je z ravnovesjem povezan psihološki kapital, tj. sklop pozitivno psiholoških spremenljivk, ki se je kot pomemben dejavnik pokazal pri mnogih drugih organizacijskih spremenljivkah, npr. učinkovitosti in zadovoljstvu (Luthans, Youssef in Avolio, 2007). V nadaljevanju sledi pregled literature s področja ravnovesja med delom in družino, psihološkega kapitala in njune povezanosti.

1.1. RAVNOVESJE MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

1.1.1. Opredelitev ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

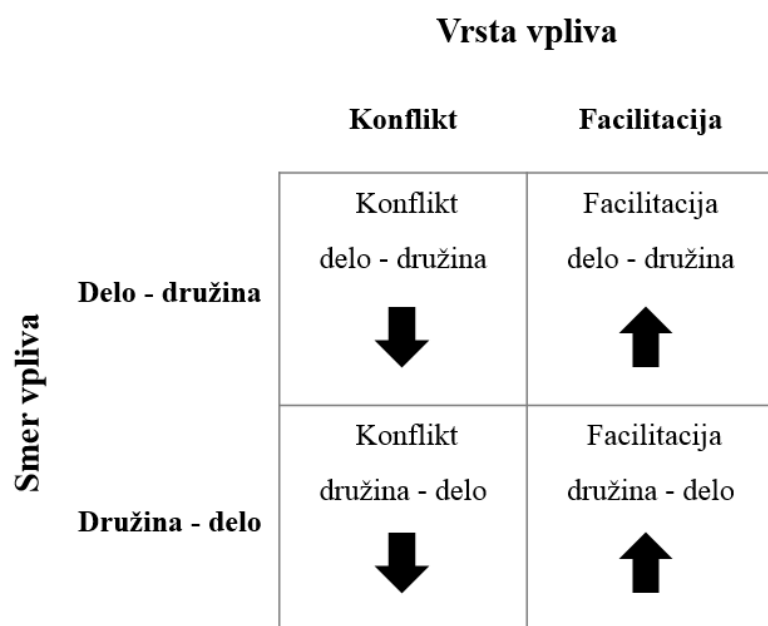
Socialne vloge pomembno vplivajo na življenje vsakega posameznika, saj se odražajo v njegovi identiteti, vedenju, odnosih, kogniciji in čustvih (Frone, 2003). Socialne vloge v življenju posameznika lahko grobo delimo na tiste na področju dela (angl. *work domain*) in tiste na področju zasebnega življenja (angl. *non-work domain*), znotraj katerega lahko vloge delimo na tiste s področja družine, vere, skupnosti, prostega časa, ipd. (Frone, 2003). Raziskovalci so v preteklosti skušali razumeti odnose med različnimi vlogami, posebno pozornost pa so posvetili ravnovesju med poklicno in družinsko vlogo. Do tega je prišlo predvsem zato, ker so nekatere demografske spremembe (npr. večji delež zaposlenih žensk, večje število ločitev, ipd.) močno vplivale tako na poklicno in družinsko vlogo kot tudi na njun medsebojni odnos (Frone, 2003). Raziskovanje na tem področju je torej zaznamovalo osredotočanje na ravnovesje med delom in družino (angl. *work-family balance*) ter raziskovanje njegovih vzrokov in posledic. V zadnjem času pa je prišlo do premika v terminologiji, pri čemer je mnogo organizacij začelo uporabljati izraz ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (angl. *work-life balance*), ki poleg družinskega življenja zajema tudi druge prostočasne aktivnosti (Kalliath in Brough, 2008).

Angleški izraz *work-life balance* je bil deležen veliko kritike, saj bi lahko iz njega razbrali, da delo ni del življenja (Grawitch, Barber in Justice, 2010). Prav tako je problematična delitev na delo in nedelo (angl. *work-non-work*), saj področje nedela zajema številne aktivnosti (npr. družina, prosti čas, religija), ki se razlikujejo od posameznika do posameznika (Grawitch idr. 2010). Nekateri avtorji pa so kritizirali tudi sam izraz ravnovesje, saj namiguje na enakomerno porazdelitev virov (npr. denarja, časa in energije) različnim področjem, kar ponavadi slabo odraža stvarnost. Nekateri angleški avtorji zaradi tega raje uporabljajo izraz prileganje (angl. *work-life fit*; Barber, Grawitch in Maloney, 2015). V slovenščini sta se uveljavila predvsem izraz ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem.

V skladu s predhodnimi raziskavami, ki so se najpogosteje omejevale na raziskovanje odnosa med poklicno in družinsko vlogo, se bomo tudi v pričujočem magistrskem delu osredotočili predvsem na ravnovesje med delom in družino. Na tem področju je namreč

dostopnega več znanja, ki nudi boljšo teoretsko podlago, in merskih pripomočkov, ki omogočajo učinkovito merjenje konstrukta.

Ravnesje med delom in družino so raziskovalci sprva razumeli predvsem kot odsotnost konflikta med tema dvema področjema. Tega so opredelili kot konflikt med različnimi vlogami, ki nastane, ker so vloge v določenih pogledih nezdružljive (Greenhaus in Beutell, 1985). Šele kasneje je med raziskovalci naraslo zanimanje za facilitacijo, do katere pride, kadar posameznikovo delovanje v eni vlogi pozitivno vpliva na delovanje v drugi vlogi (Frone, 2003). Konflikt in facilitacija sta ločena pojava, kar potrjujejo tudi nizke korelacije med njima (Frone, 2003). Oba koncepta, konflikt in facilitacija, sta dvosmerna. To pomeni, da lahko značilnosti delovnega mesta vplivajo na zasebno življenje posameznika ali obratno – določene značilnosti oz. dogodki v zasebnem življenju lahko vplivajo na posameznikovo udejstvovanje na delovnem mestu. Na podlagi tega je Frone (2003) predstavil štiridimenzionalno taksonomijo ravnovesja med delom in družino (Slika 1) ter ga opredelil kot majhno mero konflikta v kombinaciji z veliko mero facilitacije med poklicno in družinsko vlogo.



Slika 1: Taksonomija ravnovesja med delom in družino (Frone, 2003)

V nadaljevanju bomo izraz konflikt delo - družina uporabljali za tisti konflikt, ki opisuje negativne vplive delovne vloge na družinsko, izraz konflikt družina - delo pa za konflikt, ki predstavlja negativen vpliv družinskega življenja na delovno. Prav tako se obogatitev

delo - družina nanaša na pozitiven vpliv poklicnega na družinsko življenje, obogatitev družina - delo pa na pozitiven vpliv družine na delo.

Frone (2003) je opisal šest osnovnih modelov odnosa med delom in družino, ki se pojavljajo v zgodnjih raziskavah. Prvi trije so nevzročni, tj. ne predpostavljajo kavzalnega odnosa med delom in družino:

- Model segmentacije predpostavlja, da sta področji dela in družine neodvisni in ne vplivata drug na drugega.
- Model skladnosti predpostavlja, da podobnosti med področjema izvirajo iz neke tretje spremenljivke, ki vpliva tako na delo kot na družino.
- Model identitete oz. integracijski model predpostavlja, da so poklicne in družinske vloge tako močno prepletene, da jih je nemogoče razločiti.

Drugi trije modeli so vzročni in predpostavljajo, da eno področje lahko vpliva na drugega:

- Model prelivanja predpostavlja pozitiven odnos med delom in družino – sprememba na enem področju vodi v enako spremembo na drugem področju.
- Model kompenzacije predpostavlja negativni odnos med področjema – nezadovoljstvo na enem področju npr. vodi do večjega zadovoljstva na drugem področju.
- Model izčrpavanja virov prav tako predpostavlja negativen odnos, ki pa je posledica koriščenja končnih virov (npr. časa, energije) na enem področju, zaradi česar ti viri niso na voljo na drugem področju.

Kasnejše raziskave so pokazale, da so pri nastajanju ravnovesja med delom in družino prisotni vsi navedeni mehanizmi, ki lahko delujejo tudi sočasno (Frone, 2003). Za razumevanje ravnovesja med delom in družino moramo torej razumeti vse mehanizme in njihovo povezanost.

Za razumevanje ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem pa je potrebno upoštevati tudi značilnosti posameznika in njegove preference. Grawitch idr. (2010) ravnovesje tako opredeljujejo kot »mero, do katere se posameznikova zaznana razporeditev omejenih virov (fizičnih, mentalnih in emocionalnih) v določenem trenutku ujema z njegovim doseganjem pomembnih ciljev ali pričakovanj na vseh življenjskih področjih (tako v poklicnem kot v zasebnem življenju)« (str. 128). Na podlagi te definicije je

ravnovesje predvsem psihološko stanje, na katerega vplivata tako posameznik s svojimi preferencami kot tudi njegovo okolje. Ker imajo vsi posamezniki na voljo le omejeno količino virov (npr. časa, energije in denarja), je ravnovesje odvisno predvsem od uspešnega upravljanja z njimi. Za doseganje ravnovesja je bistvenega pomena, da posamezniki dosegajo oz. se približujejo ciljem, ki imajo zanje osebni pomen. Ravnovesje je dinamično stanje, ki je odvisno od ujemanja posameznikovih virov in pričakovanj v določenem trenutku. Do konflikta pride, kadar ena izmed vlog zahteva več virov, kot jih posameznik ima oziroma jih je pripravljen dodeliti, do obogatitve pa, kadar ena vloga zahteva manj virov kot pričakovano oz. kadar imajo viri, pridobljeni v tej vlogi, pozitiven vpliv na druge vloge (Barber idr., 2015).

1.1.2. Konflikt med poklicnim in družinskim življenjem

V preteklosti se je večina znanstvenikov na področju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem osredotočala predvsem na konflikt, ki se lahko pojavlja med različnimi vlogami (Frone, 2003). Na podlagi hipoteze pomanjkanja, ki predpostavlja, da imajo posamezniki omejeno količino časa in energije, so znanstveniki domnevali, da posamezniki, ki prevzemajo več vlog (npr. v družini in na delovnem mestu), neizogibno doživijo konflikt in stres, ki negativno vplivata na kvaliteto njihovega življenja (Greenhaus in Powell, 2006).

Greenhaus in Beutell (1985) sta konflikt med delom in družino opredelila kot »obliko konflikta med vlogami, pri katerem so pritiski vloge na delovnem mestu in vloge v družini v nekem pogledu nezdružljivi, tj. udeležba v družinski (oz. delovni) vlogi je otežena zaradi udeležbe v delovni (oz. družinski) vlogi.« (str. 77). Iz njune definicije je razvidno, da gre za dvosmeren odnos – dogodki v poklicnem življenju lahko negativno vplivajo na družinsko življenje in obratno. Frone (2003) poroča, da posamezniki pogosteje doživljajo konflikt delo - družina kot konflikt družina - delo, tj. da delo pogosteje negativno vpliva na družinsko življenje kot obratno.

Greenhaus in Beutell (1985) sta poleg dveh smeri konflikta opredelila tudi tri vrste konflikta:

- Časovni konflikt, ki nastane, ker časa, ki ga preživimo v eni vlogi, ne moremo posvetiti aktivnostim v drugi vlogi.

- Konflikt zaradi utrujenost, ki nastane, kadar obremenjenost v eni izmed vlog vpliva na posameznikovo učinkovitost v drugi vlogi.
- Vedenjski konflikt, ki nastane, ker so vzorci vedenja v eni vlogi nezdržljivi s pričakovanimi vzorci vedenja v drugi vlogi.

Ta delitev konflikta je med raziskovalci široko sprejeta, Carlson, Kacmar in Williams (2000) pa so razvili tudi vprašalnik konflikta med delom in družino, ki meri omenjenih šest dimenzij konflikta (tj. dve smeri in tri oblike).

1.1.3. Obogatitev med poklicnim in družinskim življenjem

V zadnjih desetih letih je bilo opaziti premik od preučevanja konflikta k preučevanju načinov, kako lahko poklicno in zasebno življenje pozitivno vplivata druga na drugo (Wayne, Grzywacz, Carlson in Kacmar, 2007). Greenhaus in Powell (2006) sta identificirala tri načine, kako lahko akumulacija vlog, tj. sodelovanje v več vlogah, pozitivno vpliva na posameznika. Sodelovanje v več vlogah ima na primer lahko aditivni učinek na blagostanje posameznika. To pomeni, da ljudje, ki sodelujejo (in so zadovoljni) tako v družinski kot v poklicni vlogi, lahko izkusijo več blagostanja kot tisti, ki sodelujejo le v eni izmed vlog oz. so nezadovoljni z eno izmed vlog v svojem življenju. Prav tako lahko sodelovanje v več vlogah posamezniku olajša soočanje s stresom na enem izmed področij v njegovem življenju – sodelovanje v drugih vlogah v tem primeru deluje kot blažilec stresa. Tretji način, kako lahko akumulacija vlog pozitivno vpliva na posameznika, pa je preko pozitivnih izkušenj v eni izmed vlog, ki povzročijo pozitivne učinke v drugih vlogah, preko t.i. obogatitve vlog.

V literaturi so se uveljavili različni izrazi, ki opisujejo pozitiven odnos med delom in družino. Čeprav so ti izrazi včasih uporabljeni zamenljivo, se njihovi pomeni nekoliko razlikujejo (Greenhaus in Powell, 2006). Štirje izrazi, ki se v literaturi najpogosteje pojavljajo, so:

- Okrepitev (angl. *enhancement*), ki predstavlja pridobitev virov in izkušenj, ki posamezniku pomagajo pri soočanju z življenjskimi izzivi na splošno (Sieber, 1974).
- Obogatitev (angl. *enrichment*), ki predstavlja izboljšano učinkovitost v eni vlogi kot posledico virov, pridobljenih v drugi vlogi (Greenhaus in Powell, 2006).

- Prelivanje (angl. *spillover*), ki se nanaša na prenos izkušenj (npr. občutkov, sposobnosti, vrednot) iz enega na drugo področje, kar povzroči, da si področji postaneta podobni (Crouter, 1984).
- Facilitacija (angl. *facilitation*), ki predstavlja izboljšanje delovanja celotnega sistema (npr. družine) kot posledico dejavnosti posameznika na nekem drugem področju (npr. na delovnem mestu) (Wayne idr., 2007).

Greenhaus in Powell (2006) sta v svojem teoretičnem članku obogatitev med delom in družino opredelila kot »mero, do katere izkušnje v eni vlogi izboljšajo kvaliteto življenja v drugi vlogi« (str. 72). Do obogatitve pride, kadar so pridobitve na enem področju prenesene na drugo področje ter zato izboljšajo posameznikovo delovanje v njem (Wayne idr., 2007). Te pridobitve raziskovalci imenujejo tudi viri, ki jih lahko posamezniki uporabijo pri reševanju problemov ali pri soočanju s težavnimi situacijami. Med vire, ki jih lahko pridobimo, spadajo npr. sposobnosti in stališča, psihološki in fizični viri, socialni kapital, fleksibilnost ter materialni viri (Greenhaus in Powell, 2006).

Viri, pridobljeni v eni vlogi, lahko pozitivno vplivajo na učinkovitost v drugi vlogi. To se lahko zgodi bodisi neposredno (t.i. instrumentalna pot), kadar viri, pridobljeni v prvi vlogi, neposredno izboljšajo delovanje posameznika v drugi vlogi, bodisi posredno (t.i. afektivna pot), kadar viri povzročijo pozitivne emocije v prvi vlogi, te pa vodijo do izboljšane delovanja v drugi vlogi (Greenhaus in Powell, 2006). Primer za instrumentalno pot so na primer socialne veščine, ki jih zaposleni pridobijo v družinskem življenju ter jih kasneje uporabijo za reševanje sporov na delovnem mestu. O afektivni poti pa lahko govorimo na primer, kadar pozitivna čustva, ki jih zaposleni doživi na delovnem mestu, pozitivno vplivajo na njegove družinske odnose.

Obogatitev med poklicnim in zasebnim življenjem ima, tako kot konflikt, dve smeri: viri, ki jih pridobimo v zasebnem življenju, nam lahko pomagajo v poklicnem življenju in obratno (Wayne idr., 2007). Grzywacz in Marks (2000) navajata, da se obogatitev družina - delo pri posameznikih pojavlja pogosteje kot obogatitev delo - družina.

Carlson, Kacmar, Wayne in Grzywacz (2006) so identificirali in empirično potrdili tri vrste obogatitve med delom in družino:

- Razvoj, tj. pridobitev spretnosti in znanj.

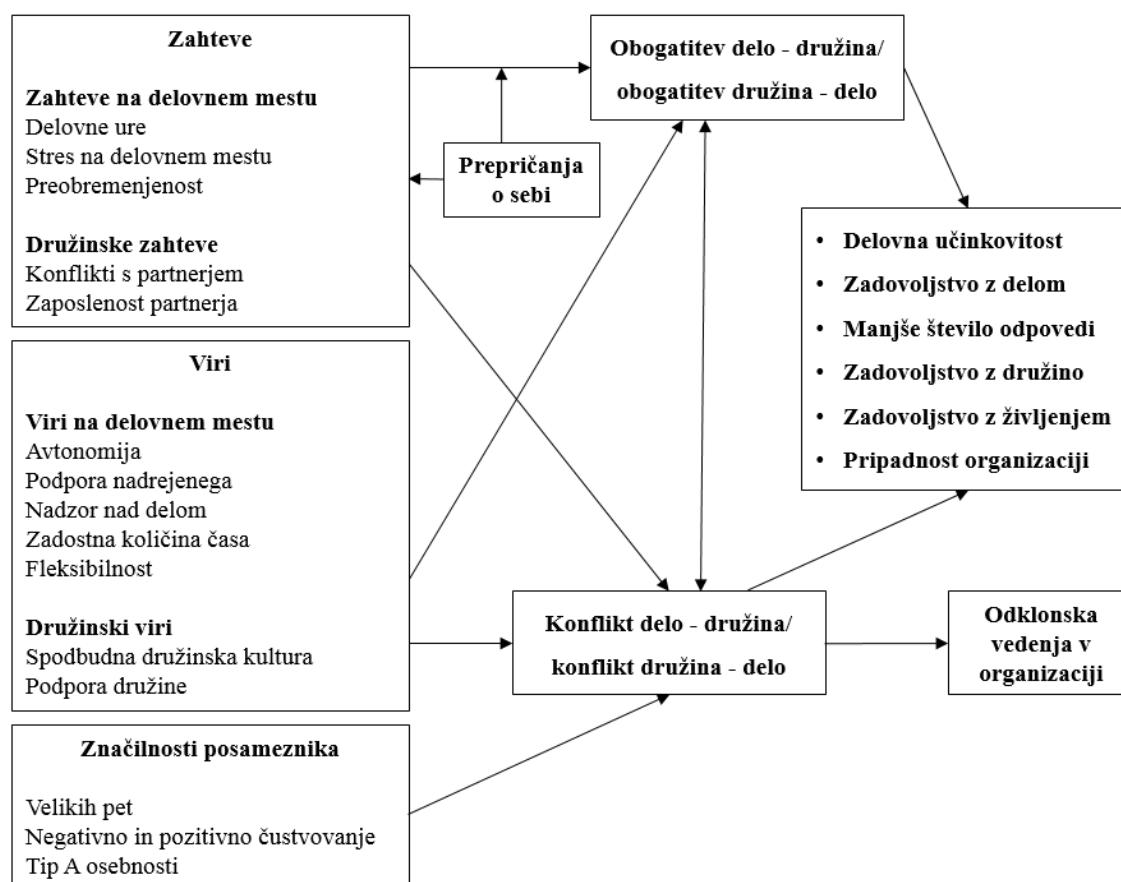
- Izboljšanje razpoloženja, tj. pozitivne spremembe v razpoloženju, samozavesti in stališčih.
- Pridobitev osebnega kapitala, tj. pridobitev ekonomskega ali socialnega premoženja.

Načine obogatitve med družino in delom pa so opredelili nekoliko drugače. Poleg razvoja in izboljšanja razpoloženja lahko do obogatitve med družino in delom pride tudi zaradi izboljšanja učinkovitosti. Do te pride zaradi povečane osredotočenosti pri delu, ki je posledica odgovornosti v različnih vlogah. Posamezniki, ki imajo družino, lahko bolj učinkovito načrtujejo čas na delovnem mestu in hitro opravijo zastavljene naloge, da lahko nato več časa preživijo z bližnjimi. Tudi obogatitev družina - delo ima tako tri vrste: razvoj, izboljšanje razpoloženja in učinkovitost.

Medtem ko se je večina avtorjev osredotočala na vire, pridobljene na enem področju, ki izboljšajo posameznikovo delovanje na drugem področju, pa so Wayne idr. (2007) razvili teoretični model facilitacije med delom in družino, ki pojasnjuje, kako lahko viri, ki jih posameznik pridobi v eni izmed vlog (npr. na delovnem mestu), izboljšajo delovanje celotnega drugega sistema (npr. družine). Po mnenju avtorjev so ljudje naravno nagnjeni k rasti, razvoju in optimizaciji svojega delovanja ter delovanja sistemov, v katere so vključeni (npr. družina in organizacije). Kadar prevzamejo določeno vlogo, iz nje pridobivajo vire, ki jih lahko uporabijo tudi v drugi vlogi, kar vodi v izboljšano delovanje celotnega sistema oz. do facilitacije. Faktorji, ki omogočajo facilitacijo, so predvsem osebne značilnosti in viri okolja, ki pripomorejo k razvoju novih sposobnosti, pozitivnih občutkov ter povečanju učinkovitosti.

1.1.4. Vzroki in posledice ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem

Mnogo avtorjev je preučevalo dejavnike, ki vplivajo na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Jain in Nair (2013) v svojem članku objavljata preglednico dejavnikov, za katere je bilo ugotovljeno, da so povezani z ravnovesjem med delom in družino.



Slika 2: Model povezanosti ravnesja med delom in družino z drugimi spremenljivkami (Jain in Nair, 2013)

Ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem vpliva na učinkovitost na delovnem mestu, zadovoljstvo z delom, namen menjave službe (angl. *turnover intention*), zadovoljstvo z družinskim življenjem in življenjem na splošno ter pripadnost organizaciji (Jain in Nair, 2013). Frone (2003) pa kot posledico konflikta med delom in družino navaja tudi poslabšanje posameznikovega duševnega zdravja. Iz tega lahko sklepamo, da ravnovesje med delom in družinskim življenjem ni pomembno le za kvaliteto posameznikovega življenja temveč tudi za delovanje organizacije, v kateri je posameznik zaposlen. V interesu organizacij je torej, da posameznikom omogočijo doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, saj v zameno dobijo učinkovite, predane in zadovoljne zaposlene, za katere je manj verjetno, da bodo organizacijo zapustili.

Vzroke ravnovesja lahko delimo na zahteve in vire, ki se lahko pojavljajo tako na delovnem mestu kot tudi v družinskem življenju – zahteve na ravnovesje vplivajo predvsem negativno, viri pa posamezniku pomagajo, da se sooči s situacijo. Zahteve delovnega mesta so tako npr. stres na delovnem mestu, viri pa avtonomija pri organizaciji dela. Primer za

zahteve na družinskem področju je npr. zaposlenost partnerja, primer za vir pa družinska podpora (Jain in Nair, 2013).

Nekatere raziskave kažejo, da imata smeri konflikta različne vzroke. Konflikt delo - družina ima svoje vzroke predvsem na področju dela, konflikt družina - delo pa predvsem na področju družine (Byron, 2003; Frone, 2003). Čas, ki ga posameznik posveti družini, je na primer močnejše povezan s konfliktom družina - delo, čas, ki ga preživi na delovnem mestu pa s konfliktom delo - družina (Grzywacz in Marks, 2000). Nekoliko pa naj bi se razlikovale tudi posledice konflikta delo - družina in konflikta družina - delo. Konflikt delo - družina na primer napoveduje predvsem nezadovoljstvo z družinskim življenjem, konflikt družina - delo pa predvsem nezadovoljstvo na delovnem mestu (Frone, 2003).

Tretji sklop spremenljivk, ki vplivajo na ravnovesje med delom in družino, so značilnosti posameznika, med katere spadajo tako demografske kot tudi osebnostne značilnosti. Ena najpogostejše preučevanih demografskih spremenljivk na področju ravnovesja med delom in družino je spol. Kljub temu, da je mnogo avtorjev preučevalo razlike, ki se pojavljajo med spoloma, raziskave niso dale enoznačnih rezultatov. Na podlagi metaanaliz lahko sklepamo, da se spol le šibko povezuje s konfliktom med poklicnim in družinskim življenjem (Allen idr., 2012; Byron, 2003). Moški in ženske naj bi poročali o podobnih stopnjah konflikta družina - delo in konflikta delo - družina (Byron, 2003; Frone, 2003), enako velja tudi za facilitacijo (Grzywacz in Marks, 2000). Nekateri avtorji so predpostavljali, da naj bi spol vplival predvsem na moč povezanosti med ravnovesjem in drugimi spremenljivkami (Brough, O'Driscoll in Kalliath, 2007), tako da naj bi za ženske veljali drugačni odnosi med delovnimi in družinskimi zahtevami ter ravnovesjem kot za moške.

Druge demografske spremenljivke, ki naj bi bile povezane z doživljanjem konflikta med družinskim in poklicnim življenjem, so npr. socialni status, delovna doba, izobrazba, zakonski stan in število otrok (Allen idr., 2012).

V preteklosti so se znanstveniki postopno začeli vedno bolj zanimati tudi za to, kako na organizacijske spremenljivke vplivajo osebnostne značilnosti posameznikov (Allen idr., 2012). V nadaljevanju so zato predstavljene ugotovitve s področja vpliva osebnostnih značilnosti na konflikt in obogatitev:

I. Vpliv osebnostnih značilnosti na konflikt

Obstaja več načinov, kako lahko osebnostne značilnosti vplivajo na konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem. Frone (2003) je psihološke značilnosti posameznika opredelili kot vire, ki so mu na voljo pri soočanju s problemi v poklicnem in zasebnem življenjem. Vpliv osebnostnih značilnosti na konflikt pa lahko razložimo tudi z modelom diferencialnega izpostavljanja in reaktivnosti (angl. *differential exposure and reactivity model*; Bolger in Zuckerman, 1995). Na podlagi tega modela osebnostne značilnosti vplivajo na to, v kolikšni meri bo posameznik izpostavljen stresnim situacijam (tj. diferencialno izpostavljanje) in kako se bo nanje odzval (tj. diferencialna reaktivnost). Osebnostne lastnosti na primer vplivajo na to, da nekateri posamezniki izberejo okolje, ki jim nudi podporo ob usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, medtem ko drugi te podpore nimajo (Allen idr., 2012). Reaktivnost posameznika je odvisna od dveh komponent, tj. od načina soočanja, ki ga posameznik izbere, in od učinkovitosti tega načina – obe komponenti pa sta do določene mere odvisni od posameznikovih osebnostnih lastnosti (Bolger in Zuckerman, 1995). Frone (2003) predpostavlja, da na soočanje s konfliktom pozitivno vplivajo tiste lastnosti posameznika, ki vodijo do aktivnega spoprijemanja s problemi (npr. pozitivno čustvovanje in ekstravertnost), kar zmanjša verjetnost doživljanja konflikta. Lastnosti, ki vodijo do izogibanja problemom, pa naj bi negativno vplivale na doživljanje konflikta.

Allen idr. (2012) so izvedli metaanalizo, da bi ugotovili, kako so značilnosti posameznikov povezane s konfliktom med delom in družino. Ugotovili so, da imajo največji vpliv negativno čustvovanje in nevroticizem, ki posameznika naredita ranljivejšega za doživljanje konflikta, ter samoučinkovitost, ki posameznika varuje pred doživljanjem konflikta. Do podobnega zaključka so prišli tudi Wayne, Musisca in Fleeson (2004), ki so v svoji raziskavi ugotovili, da je doživljanje konflikta pozitivno povezano z nevroticizmom in negativno z vestnostjo. Zhang in Liu (2011) predpostavljata, da je samoučinkovitost negativno povezana s konfliktom zato, ker so samoučinkoviti posamezniki pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja uspešnejši. Ker verjamejo, da lahko vplivajo na ravnovesje v svojem življenju, vložijo več truda v izogibanje ali zmanjševanje konflikta. Aryee, Srinivas in Tan (2005) pa so ugotovili, da je konflikt (tako delo - družina kot družina - delo) pomembno negativno povezan tudi z optimizmom.

II. Vpliv osebnostnih značilnosti na obogatitev

V primerjavi s konfliktom je vpliv osebnostnih značilnosti na področju obogatitve empirično še vedno slabo raziskan. Greenhaus in Powell (2006) sta poudarila, da je za obogatitev bistvenega pomena črpanje virov iz okolja. Predpostavila sta, da je mera, do katere posameznik črpa vire iz določene vloge, v veliki meri odvisna od značilnosti vloge in osebnostnih značilnosti posameznika.

Podobno kot Greenhaus in Powell (2006) so tudi Wayne idr. (2007) v okviru svoje teorije facilitacije predpostavili, da mero facilitacije določajo predvsem viri, ki so na voljo v okolju, ter osebne značilnosti posameznikov. Več okoljskih virov, kot je posamezniku na voljo (npr. podpora na delovnem mestu, priložnosti za razvoj), večja je verjetnost za facilitacijo. Čeprav je facilitacija odvisna od okoljskih virov, pa je od posameznika in njegovih osebnostnih lastnosti odvisno, kako učinkovito zna izkoristiti vire, ki so mu na voljo.

Na facilitacijo naj bi pozitivno vplivale predvsem tiste osebne značilnosti, ki podpirajo pozitivnost in povzročijo, da posameznik pogosteje doživlja pozitivna emocionalna stanja, išče pozitivne razvoje izkušnje, pridobiva status, ipd. Kot lastnosti, ki pomembno prispevata k pozitivnemu čustvovanju, razvoju spretnosti in učenju, so Wayne idr. (2007) predpostavili predvsem pozitivno čustvovanje in samoučinkovitost. Posamezniki, ki so bolj nagnjeni k pozitivnemu čustvovanju, pogosteje doživljajo pozitivna čustva na določenem področju (delovnem ali družinskem), ki jih nato lahko prenesejo na druga področja svojega življenja. Ker se osredotočajo na pozitivne situacije, lažje prepoznavajo pozitivne vplive dela na družino in obratno. Ljudje z visoko samoučinkovitostjo pa iščejo več priložnosti, pogosteje preizkušajo nove spretnosti ter se lotevajo težjih nalog na delovnem mestu. Zaradi tega se hitreje učijo, pridobivajo nove spretnosti, samozavest ter celo ekonomsko premoženje.

Raziskava, ki jo je s sodelavci izvedel Wayne (2004), je ponudila nekaj dokazov za povezanost velikih petih osebnostnih značilnosti s facilitacijo med delom in družino. Ekstravertnost je bila na primer povezana z obema smerema facilitacije (delo - družina in družina - delo). S facilitacijo družina - delo sta bili povezani tudi vestnost in sprejemljivost, s facilitacijo delo - družina pa odprtost. Zaradi različnih osebnostnih značilnosti, ki so povezane s smerema facilitacije, so avtorji zaključili, da se mehanizem, ki omogoča facilitacijo delo - družina, najverjetneje razlikuje od mehanizma, ki omogoča facilitacijo

družina - delo. Raziskava, ki so jo izvedli Aryee idr. (2005) pa je pokazala, da je facilitacija (zaradi dela in zaradi družine) pozitivno povezana tudi s posameznikovim optimizmom.

1.1.5. Merjenje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

Na področju ravnovesja med delom in zasebnim življenjem so bili razviti številni vprašalniki. Nekateri izmed njih merijo le konflikt, npr. Lestvica konflikta med delom in družino (*Work-Family Conflict Scale*; Netemeyer, Boles in McMurrian, 1996), nekateri pa tako konflikt kot tudi facilitacijo, npr. Ocena interakcije med delom in domom (*Survey Work-Home Interaction*; Geurts idr., 2005). Večina pripomočkov meri različne smeri konflikta in obogatitve, ne pa tudi vrst. Carlson idr. (2000), ki so opredelili široko sprejeto klasifikacijo treh vrst konflikta, so razvili tudi Vprašalnik konflikta med delom in družino (*Work Family Conflict Scale – WFCS*), s katerim merijo tako smeri kot tudi vrste konflikta. Nekaj let kasneje pa so razvili še Vprašalnik obogatitve med delom in družino (*Work-Family Enrichment Scale – WFES*), s katerim merijo tako smeri kot tudi vrste obogatitve (Carlson idr., 2006). Oba vprašalnika sta prevedena v slovenščino (Tement, Korunka, in Pfifer, 2010).

1.2. POZITIVNI PSIHOLOŠKI KAPITAL

1.2.1. Pozitivno organizacijsko vedenje

V preteklosti je v psihologiji prišlo do premika od preučevanja negativnih pojavov, kot so na primer duševne bolezni, do preučevanja pozitivno psiholoških pojavov, kot so na primer pozitivne lastnosti in samoaktualizacija. Do podobnega premika je prišlo tudi v organizacijski psihologiji, in sicer v obliki dveh pozitivnih pristopov: pozitivne organizacijske vede (angl. *positive organisational scholarship*) in pozitivnega organizacijskega vedenja (angl. *positive organisational behaviour*). Oba pristopa se dopolnjujeta, vendar se pozitivna psihološka veda osredotoča na makro, organizacijsko raven, pozitivno organizacijsko vedenje pa na mikro, individualno raven (Luthans, Youssef idr., 2007).

Koncept pozitivnega organizacijskega vedenja je razvil Fred Luthans (2002b), kot odgovor na pretirano pozornost, ki so jo raziskovalci, pa tudi posamezniki, zaposleni na področju organizacijske psihologije, posvečali negativnim konceptom, kot so npr. stres na delovnem mestu in odklonsko vedenje zaposlenih. Da bi pozornost nekoliko preusmeril na optimalno delovanje posameznikov in organizacij, je v organizacijsko psihologijo vpeljal koncepte takrat razvijajoče se pozitivne psihologije, ki se osredotoča na človeške moči in sposobnosti, ter oblikoval koncept pozitivnega organizacijskega vedenja. Definiral ga je kot »raziskovanje in uporabo pozitivnih virov moči in psiholoških kapacitet, ki se jih da izmeriti, razviti in upravljati za doseganje boljše učinkovitosti na delovnem mestu« (Luthans, 2002a, str. 59).

Luthans, Youssef idr. (2007) navajajo kriterije za vključitev pozitivno psiholoških konceptov v pozitivno organizacijsko vedenje:

- Pozitivnost: Ker pozitivni in negativni konstrukti niso le nasprotni poli istega kontinuuma, je po mnenju avtorjev pozitivne konstrukte potrebno raziskovati neodvisno od negativnih.
- Podprtost s teorijo in raziskavami: Da bi ponudili znanstveno alternativno knjigam za samopomoč, ki se pogosto ukvarjajo s podobnimi temami (npr. motivacija, komunikacija, vodenje), morajo imeti vključeni koncepti trdne teoretske temelje.
- Veljavni merski inštrumenti: Da bi bilo raziskovanje vključenih konceptov sploh mogoče, je nujno potrebno, da zanje obstajajo veljavni merski inštrumenti.

- Možnost razvoja: Za vključitev koncepta v pozitivno psihološko vedenje mora biti ta bolj kot stabilni lastnosti podoben spremenljivemu stanju, ki ga lahko s pomočjo učenja in treninga sčasoma spreminjamo.
- Vpliv na učinkovitost: Tisto, kar koncepte pozitivnega organizacijskega vedenja loči od drugih konceptov pozitivne psihologije, je jasna povezava z učinkovitostjo na delovnem mestu.

Luthans, Youssef idr. (2007) so identificirali štiri konstrukte, ki izpolnjujejo kriterije za uvrščanje v pozitivno organizacijsko vedenje: upanje, odpornost na stres, optimizem in samoučinkovitost (akronim *HERO* – hope, efficacy, resilience, optimism). Konstrukt drugega reda, ki združuje izbrane konstrukte, so poimenovali psihološki kapital oz. *PsyCap*.

Avtorji Luthans, Youssef idr. (2007) dopuščajo možnost, da bodo v prihodnosti v pozitivno organizacijsko vedenje vključili tudi druge konstrukte, ki ustrezajo kriterijem. Potencialne nove dimenzije pozitivnega organizacijskega vedenja so razdelili na štiri področja: kognitivno (ustvarjalnost, modrost), afektivno (blagostanje, zanos, humor), socialno (hvaležnost, odpuščanje, čustvena inteligenca) ter moči višjega reda (avtentičnost, duhovnost, pogum).

1.2.2. Pozitivni psihološki kapital

Prvi je izraz psihološki kapital uporabil Seligman (2002), ko je razmišljal o tem, ali obstaja psihološki kapital in kako ga lahko pridobimo. Zanj je psihološki kapital pomenil predvsem pridobljene psihološke vire, ki jih lahko investiramo v prihodnjih situacijah. Po njegovem mnenju so izkušnje zanosa (angl. *flow*) tisto, s čimer gradimo psihološki kapital za našo prihodnost.

Luthans, Youssef in Avolio (2015) pozitivni psihološki kapital definirajo kot »posameznikovo pozitivno psihološko razvojno stanje, za katerega so značilni: (1) samozavest za prevzemanje zahtevnih nalog in vlaganje zadostnega truda za uspeh (samoučinkovitost), (2) pozitivne atribucije glede svojega trenutnega in prihodnjega uspeha (optimizem), (3) vztrajanje proti ciljem in (kadar je to potrebno) iskanje alternativnih poti k ciljem (upanje) ter (4) vztrajnost in učinkovito soočanje s problemi (odpornost na stres).« (str. 2). Psihološki kapital naj bi torej predstavljal »posameznikovo pozitivno oceno

okoliščin in verjetnosti za uspeh, ki temelji na njegovem trudu in vztrajnosti» (Luthans, Avolio, Avey in Norman, 2007, str. 550).

Vse štiri dimenzije psihološkega kapitala so bile v preteklosti opredeljene kot stanja in kot lastnosti. Luthans, Avolio idr. (2007) psihološki kapital zato umeščajo nekje na sredino kontinuuma stanje-lastnost (angl. *state-trait continuum*), med stanja, ki so trenutna in spremenljiva (npr. čustva), ter lastnosti, ki so stabilne in nespremenljive (npr. inteligentnost). Psihološki kapital je v primerjavi s stanji sicer relativno stabilen v času, a tudi spremenljiv in dostopen za spremembe preko učenja.

Psihološki kapital je vezan na področje delovanja (Avey, 2014). Tako je na primer možno, da ima nekdo visok psihološki kapital na delovnem področju (npr. je visoko odporen na težave, ki ga doletijo v službi), ne pa tudi na družinskem področju (npr. se le težko sooča s konflikti v družini).

Luthans, Luthans in Luthans (2004) pozitivni psihološki kapital opredeljujejo kot četrto vrsto kapitala, ki je pomembna za uspeh organizacij. Prva oblika je tradicionalni ekonomski kapital, ki zajema finance in otipljivo premoženje (»kaj imam«). Drugi kapital, katerega pomembnosti se vodje vse bolj zavedajo, je človeški kapital, tj. posamezniki, ki so v organizaciji zaposleni, njihova izobrazba, znanje, izkušnje in spretnosti (»kaj vem«). Tretja oblika kapitala je socialni kapital, ki se nanaša na odnose med posamezniki v organizaciji in mreže poznanstev (»koga poznam«). Četrty kapital pa je psihološki kapital, ki se nanaša na osebne značilnosti zaposlenih (»kdo sem«). Za boljšo aktualizacijo potenciala zaposlenih je potrebna integracija tako človeškega, socialnega kot tudi psihološkega kapitala (Luthans, Youssef idr., 2007).

1.2.3. Dimenzije pozitivnega psihološkega kapitala

I. Samoučinkovitost

Na podlagi raziskav Alfreda Bandure je samoučinkovitost opredeljena kot »posameznikovo prepričanje glede njegovih sposobnosti mobilizacije motivacije, kognitivnih virov in delovanja, ki so potrebni za opravljanje specifične naloge v danem kontekstu« (Stajkovic in Luthans, 1998, str. 66). Ljudje z visoko samoučinkovitostjo si sami postavljajo visoke cilje, izzivi pa jih motivirajo. Prav tako je zanje značilno, da so notranje motivirani, vlagajo potreben trud za doseganje zastavljenih ciljev in vztrajajo tudi, ko so soočeni z ovirami (Luthans, Youssef idr., 2007).

Luthans, Youssef idr. (2007) so opisali značilnosti samoučinkovitosti, ki so ključne za njeno razumevanje. Samoučinkovitost je ponavadi vezana na specifično področje posameznikovega življenja ter ni »prenosljiva«. Zaradi tega je mogoče, da je posameznik, ki se na enem izmed področij svojega življenja počuti samozavestnega, na drugem področju negotov glede svojih sposobnosti. Kljub temu naj bi obstajala generalna samoučinkovitost, ki igra pomembno vlogo pri posameznikovi samoregulaciji vedenja (Zhang in Liu, 2011).

Za samoučinkovitost je značilno, da temelji na vaji – z izkušnjami in razvojem veščin se poveča tudi občutek samoučinkovitosti na nekem področju. Prav zaradi tega je samoučinkovitost možno razvijati, saj tudi na področjih, kjer posamezniki občutijo visoko samoučinkovitost, obstajajo naloge, ki jih morda še ne obvladajo dovolj dobro oz. pri katerih se ne počutijo samozavestne (Luthans, Youssef idr., 2007).

Na samoučinkovitost pomembno vplivajo tudi pomembni drugi in njihove ocene – če posameznikovi pomembni drugi verjamejo, da je sposoben izvesti določeno aktivnost, se bo njegov občutek samoučinkovitosti najverjetneje povečal. Samoučinkovitost je torej spremenljiva lastnost, saj je odvisna od mnogih faktorjev, ki se sčasoma lahko spreminjajo (Luthans, Youssef idr., 2007).

II. Upanje

Upanje predstavlja kognitivno naravnost, usmerjeno k doseganju ciljev (Snyder, Irving in Anderson, 1991). Avtorji psihološkega kapitala so se pri opredeljevanju upanja opirali na teorijo, ki so jo zasnovali Snyder in sodelavci (Luthans, Youssef idr., 2007). Ti so upanje opredelili kot »pozitivno motivacijsko stanje, ki temelji na občutku uspešnega delovanja (energija, usmerjena k cilju) in poti (načrtovanje za doseganje ciljev)« (Snyder idr., 1991, str. 287). Upanje lahko torej delimo na dve komponenti: zaznavanje uspešnega delovanja v kontekstu svojih ciljev (angl. *agency*), ki predstavlja motivacijo, ki jo posameznik uporabi za spodbujanje in usmerjanje lastnega delovanja proti ciljem. Druga komponenta pa je zaznana sposobnost generiranja novih poti k zastavljenim ciljem (angl. *pathway thinking*), ki vključuje tudi postavljanje podciljev (Snyder idr., 1991). Za doseganje ciljev morata biti prisotni obe komponenti. Pri ljudeh, ki sicer so motivirani, a si niso sposobni zamisliti poti za doseganje svojega cilja, in pri ljudeh, ki imajo načrt, kako priti do cilja, a za njegovo uresničitev niso motivirani, ne moremo govoriti o upanju (Snyder, Sympson, Michael in Cheavens, 2001). Obe komponenti upanja lahko pozitivno vplivata druga na drugo: odločenost za doseganje cilja lahko motivira iskanje alternativnih poti, uspeh alternativnih

načrtov pa lahko po drugi strani poveča občutek odločenosti za doseganje zastavljenega cilja (Luthans, Youssef idr., 2007).

Osnova za doseganje ciljev sta torej posameznikova motivacija in njegova sposobnost generiranja poti proti cilju. Prvi korak na poti k doseganju zastavljenega cilja je ocenjevanje njegove vrednosti, ki vpliva na to, kako močno in kako dolgo mu bo posameznik posvečal pozornost. Če posameznik cilj oceni kot vreden, sledi delovanje v smeri cilja, na katerega vplivata tako posameznikova motivacija kot sposobnost iskanja alternativnih poti. Doseganje (ali nedoseganje) cilja pa posamezniku nudi povratno informacijo, ki vpliva na njegovo prihodnjo motivacijo in zmožnost razvijanja alternativnih načrtov (Snyder idr., 2001).

III. Optimizem

Pri opredeljevanju dimenzije optimizma so Luthans, Youssef idr. (2007) izhajali iz Seligmanove atribucijske teorije optimizma (Seligman, 1998). Atribucijski stil posameznika je njegov način pripisovanja vzrokov dogodkom ter zajema tri dimenzije. Prva je trajnost, ki se nanaša zaznavanje trajanja vzrokov. Druga je obseg, ki se nanaša na zaznavanje univerzalnosti oz. specifičnosti vzrokov. Tretja pa je personifikacija, ki se nanaša na internalizacijo oz. eksternalizacijo vzrokov.

Optimizem je na podlagi atribucijske teorije definiran kot nagnjenost posameznika, da negativne dogodke pripisuje zunanjim, začasnim in specifičnim vzrokom, pozitivne pa osebnim, stalnim in splošnim (Seligman, 1998). Optimisti pozitivne dogodke pogosteje pripisujejo svojim lastnostim (npr. vztrajnosti), zaradi česar pričakujejo, da jim bodo te omogočile uspeh tudi v prihodnosti. Negativne dogodke pa optimisti pogosteje pripisujejo zunanjim faktorjem (npr. nesrečnemu naključju), zaradi česar jih zaznavajo kot začasne in situacijsko specifične, kar jim omogoča, da ohranjajo pozitivna pričakovanja za prihodnost (Luthans, Youssef idr., 2007). V nasprotju z optimisti, si pesimisti ne lastijo zaslug za pozitivne dogodke v svojih življenjih, temveč jih vidijo kot posledico začnih vzrokov, zaradi česar ne verjamejo, da se bodo ti dogodki v prihodnosti ponavljali. Poleg tega pesimisti odgovornost za negativne dogodke pripisujejo svojim (negativnim) lastnostim ter posledično verjamejo, da se jim bodo dogajali tudi v prihodnosti (Luthans, Youssef idr., 2007).

Luthans, Youssef idr., (2007) so se pri opredelitvi optimizma opirali predvsem na zgoraj opisano Seligmanovo teorijo (1998), hkrati pa so poudarili, da mora biti optimizem fleksibilen in realističen. Fleksibilnost optimizma se nanaša na posameznikovo sposobnost, da najprej pravilno oceni situacijo ter nato sprejme odločitev o uporabi optimističnega ali pesimističnega razlagalnega stila (Peterson, 2000). Nekritičen optimizem namreč vodi v povečano tveganje, to tveganje pa pogosto vodi do negativnih posledic, ki jih optimisti pripišejo zunanjim, začasnim in specifičnim vzrokom. Razlagalni stil optimistov jim v tem primeru onemogoči, da bi popolnoma sprejeli odgovornost za posledice ter se tako učili iz lastnih napak. Tudi Seligman je poudaril pomembnost internalnega razlagalnega stila, ki je pogoj za prevzemanje odgovornosti in spremembo vedenja. Bistveno pa je, da posameznik tudi notranje vzroke zaznava kot začasne (npr. pomanjkanje truda, začasna nepozornost), saj bo svoje vedenje spremenil le, če verjame, da je spremenljivo (Seligman, 1998).

IV. *Odpornost na stres*

V klinični psihologiji so Masten, Cutuli, Herbers in Reed (2009) odpornost na stres (angl. *resiliency*) opredelili kot »vzorke pozitivne adaptacije med ali po obdobjih večjih težav ali tveganj« (str. 118). Luthans (2002b) je opredelitev razširil, da zajema sposobnost prilagajanja tako na negativne kot na pozitivne dogodke ter željo po napredovanju in preseganju točke ravnovesja – posamezniki se po obdobju težav torej ne želijo le vrniti na točko predhodnega delovanja, temveč si želijo izboljšanja in napredovanja.

Na razvoj odpornosti na stres vplivajo opore, ki so posamezniku na voljo, faktorji tveganja in posameznikove vrednote. Opre so »merljive karakteristike skupine posameznikov ali njihove situacije, ki napovedujejo pozitiven izid v prihodnosti« (Masten idr., 2009, str. 119). Mednje spadajo na primer odnosi s pomembnimi drugimi, kognitivne sposobnosti, temperament, pozitivna samoznava, vera, čustvena stabilnost, samoregulacija, smisel za humor in privlačnost. Faktorji tveganja so tisti, ki povečujejo možnost negativnega izida (Masten idr., 2009). Sem spadajo destruktivne izkušnje, npr. zloraba droga in alkohol, izkušnja travme, nasilje, stres in izgorelost, slabo zdravje in brezposelnost (Luthans, Youssef idr., 2007). Kljub temu pa Luthans, Youssef idr. (2007) poudarjajo, da prisotnost faktorjev tveganja ne pomeni nujno negativnega izida oz. zmanjšanja odpornosti na stres, saj je doživljanje določenih faktorjev tveganja neizogibno. Soočanje z izzivi je lahko tudi priložnost za osebno rast in samoaktualizacijo. Pomembno je torej, da posamezniki pri

soočanju s težavami identificirajo faktorje tveganja ter uporabijo podpore, ki so jim na voljo.

D. L. Coutu (2002) je opisala tri značilnosti posameznikov, ki so odporni na stres. Zanje je značilno, da realistično zaznavajo situacije, zaradi česar prepoznajo, kadar se približujejo težave in se nanje dobro pripravijo. So sposobni najti smisel v situacijah, ki jih doživljajo, zaradi česar se z njimi lažje soočijo. Pri tem pomembno vlogo igrajo vrednote, ki posamezniku olajšajo iskanje smisla v dani situaciji. Za posameznike, ki so odporni na stres, pa je značilno tudi, da so sposobni improvizacije in iskanja inovativnih rešitev za probleme.

V. *Povezanost dimenzij psihološkega kapitala*

Samoučinkovitost, upanje, odpornost na stres in optimizem imajo veliko skupnega. Tako samoučinkovitost kot tudi upanje in optimizem so kognitivne naravnosti, ki opisujejo pozitivno zaznavanje izkušenj (Magaletta in Oliver, 1999). Samoučinkovitost ima veliko podobnosti s prvo komponento upanja – pri obeh gre namreč za ocenjevanje zmožnosti doseganja svojih ciljev (Magaletta in Oliver, 1999). Seligman (1998) poudarja, da je upanje povezano tudi z optimizmom ter je odvisno predvsem od dveh vidikov razlagalnega stila: trajnosti in obsega. Posamezniki, ki vzroke za negativne dogodke zaznavajo kot začasne in specifične, doživljajo več upanja kot tisti, ki jih zaznavajo kot trajne in univerzalne.

Magaletta in Oliver (1999) sta raziskovala podobnosti in razlike med konstrukti upanja, samoučinkovitosti in optimizma ter s faktorsko analizo pokazala, da gre za relativno povezane, a ne identične konstrukte.

Psihološki kapital je faktor drugega reda, ki vključuje skupno varianco štirih faktorjev prvega reda (Avey, Reichard, Luthans in Mhatre, 2011). To pomeni, da psihološki kapital združuje mehanizme, ki so skupni samoučinkovitosti, upanju, odpornosti na stres in optimizmu. Da bi razložili, kaj psihološki kapital je in kako deluje, so avtorji uporabili Hobfolllovo teorijo psiholoških virov (Avey idr., 2011), ki predpostavlja, da je nekatere konstrukte najboljše razumeti kot indikatorje širših osnovnih faktorjev. Čeprav so štirje osnovni konstrukti dokazano diskriminantni, avtorji menijo, da je med njimi kljub temu več podobnosti kot razlik (kar dokazujejo tudi korelacije med njimi, ki se gibajo med ,60 in ,70) in da si konstrukti delijo dovolj skupnih mehanizmov, da jih lahko obravnavamo

kot del multidimenzionalnega konstrukta, tj. psihološkega kapitala (Luthans, Avolio, Avey in Norman, 2007).

Svojo teorijo so avtorji potrdili s faktorsko analizo, ki je pokazala, da se podatkom najbolj prilega tisti model, v katerem je psihološki kapital faktor drugega reda (Luthans, Avolio, idr., 2007). Hkrati se je napovedna vrednost psihološkega kapitala pri napovedovanju učinkovitosti in zadovoljstva na delovnem mestu izkazala kot boljša od napovedne vrednosti posameznih faktorjev.

Avtorji Luthans, Youssef idr. (2007) navajajo nekaj primerov pozitivnih izidov, do katerih lahko pride zaradi medsebojnega vplivanja dimenzij psihološkega kapitala. Primer medsebojnega vplivanja posameznih dimenzij je npr. kadar posameznikovo upanje (tj. energija in poti za doseganje cilja) poveča njegovo odpornost na stres. Posamezniki z visoko samoučinkovitostjo so sposobni bolje uporabljati upanje, optimizem in odpornost na stres za specifične probleme, s katerimi se v življenju srečujejo. Ljudje, ki so odporni na stres, so sposobni dobro uporabljati mehanizme, ki so potrebni za optimizem. Samoučinkovitost, upanje in odpornost na stres pa lahko preko občutka nadzora pripomorejo k optimističnemu atribucijskemu stilu.

1.2.4. Vzroki in posledice pozitivnega psihološkega kapitala

Do sedaj je bilo izvedenih le malo raziskav, ki bi preučevale dejavnike, ki vplivajo na razvoj psihološkega kapitala. Avey (2014) je identificiral tri kategorije dejavnikov, ki vplivajo na stopnjo psihološkega kapitala pri zaposlenih. Najmočnejši vpliv na izraženost psihološkega kapitala imajo značilnosti posameznikov (npr. osebnostne značilnosti, samozavest), sledita pa jim vodenje (npr. avtentični vodja) in značilnosti dela (npr. kompleksnost nalog).

Psihološki kapital se lahko spreminja tudi kot posledica organizacijskih intervencij. Luthans, Avey, Avolio, Norman in Combs (2006) so predstavili kratko intervencijo, s pomočjo katere organizacije lahko razvijajo psihološki kapital zaposlenih. Trajanje intervencije je odvisno od števila udeležencev in uporabljenih materialov, vendar ponavadi traja od ene do treh ur. Vsebina delavnice temelji na modelu Intervencije psihološkega kapitala (*Psychological Capital Intervention – PCI*), ki zajema razvoj vseh štirih dimenzij psihološkega kapitala. Avtorji intervencije poročajo, da enkratna udeležba na delavnici pri posameznikih vodi do povprečno 2-odstotnega povišanja psihološkega kapitala.

Več raziskav se je osredotočalo na posledice psihološkega kapitala. Avey idr. (2011) so izvedli metaanalizo izvedenih raziskav, da bi ugotovili, kako je psihološki kapital povezan s stališči, vedenjem in učinkovitostjo zaposlenih. Ugotovili so, da je psihološki kapital pozitivno povezan z zaželenimi stališči zaposlenih, kot so na primer zadovoljstvo in psihološko blagostanje na delovnem mestu ter pripadnost organizaciji, negativno pa je povezan z nezaželenimi stališči, kot so na primer cinizem, stres, anksioznost in načrtovanje odpovedi (angl. *turnover intention*). Rezultati metaanalize so pokazali tudi, da je psihološki kapital povezan z vedenjem zaposlenih, in sicer pozitivno z zaželenim vedenjem (angl. *organisational citizenship behaviour*) in negativno z nezaželenim, deviantnim vedenjem. Poleg tega so odkrili tudi, da je psihološki kapital pomembno povezan z učinkovitostjo posameznikov na delovnem mestu, in sicer ne glede na to, ali je bila ta merjena na podlagi samoocen, ocen nadrejenih ali objektivnih meril. Psihološki kapital je bil boljši napovednik teh spremenljivk kot posamezne dimenzije (Luthans, Avolio idr., 2007).

Povezave z učinkovitostjo so bile večje v ameriških vzorcih (v primerjavi z neameriškimi) in v vzorcih iz storitvenega sektorja (v primerjavi s proizvodnim sektorjem), na podlagi česar so avtorji zaključili, da je pomembnost psihološkega kapitala v določeni meri odvisna tudi od vrste dela. Možna razlaga, ki so jo ponudili avtorji, je relativna pomembnost socialnih interakcij na področju storitev (v primerjavi z drugimi področji) ter posledično tudi večja zaželenost pozitivnih emocij, ki so značilne za psihološki kapital.

1.2.5. Merjenje pozitivnega psihološkega kapitala

Luthans, Avolio idr. (2007) so razvili tudi merske inštrumente za merjenje psihološkega kapitala. Prvotni inštrument je Vprašalnik psihološkega kapitala (*Psychological Capital Questionnaire – PCQ*), ki je bil razvit na podlagi že uveljavljenih merskih inštrumentov za samoučinkovitost (Parker, 1998), upanje (Snyder idr., 1996), optimizem (Scheier in Carver, 1985) in odpornost (Wagnild in Young, 1993). Pri sestavljanju vprašalnika psihološkega kapitala so avtorji iz naštetih merskih inštrumentov na podlagi vsebinske veljavnosti izbrali po 6 postavk. V nekaterih primerih so avtorji nekoliko priredili vsebino postavk, da je bila primernejša za področje dela, poenotili pa so tudi ocenjevalno lestvico. Kasneje so avtorji Avey, Avolio in Luthans (2011) razvili tudi krajši vprašalnik psihološkega kapitala z 12 postavkami (*PCQ-12*), avtorja Harms in Luthans (2012) pa sta razvila tudi implicitno mero psihološkega kapitala (*I-PCQ*).

1.3. POVEZANOST RAVNOVESJA MED POKLICNIM IN DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM TER PSIHOLOŠKEGA KAPITALA

Kljub temu, da je bilo področje psihološkega kapitala v zadnjih letih deležno veliko pozornosti, pa je odnos med psihološkim kapitalom ter ravnovesjem med zasebnim in poklicnim življenjem relativno slabo raziskan (Avey idr., 2011).

V preteklosti je bilo izvedenih nekaj raziskav, ki so preučevale povezanost med posameznimi dimenzijami kapitala in ravnovesjem. Allen idr. (2012) so objavili metaanalizo dispozicijskih spremenljivk, ki vplivajo na konflikt med delom in družino. Pri tem so ugotovili negativno povezanost optimizma ($R_{xy} = -,29$) in samoučinkovitosti ($R_{xy} = -,24$) s konfliktom delo - družina. Samoučinkovitost je bila negativno povezana tudi s konfliktom družina - delo ($R_{xy} = -,31$). Tudi Aryee in sodelavci (2005) so preučevali povezanost različnih spremenljivk z ravnovesjem ter ugotovili povezanost optimizma tako s konfliktom ($r = -,26$ s smerjo delo - družina in $r = -,24$ s smerjo družina - delo, $p < 0,01$) kot tudi z obogatitvijo ($r = ,16$ s smerjo delo - družina in $r = ,20$ s smerjo družina - delo, $p < 0,01$).

Siu (2013) je raziskoval povezanost med psihološkim kapitalom in ravnovesjem med zasebnim in poklicnim življenjem pri kitajski populaciji, pri čemer je ugotovil majhno, a pomembno povezanost ($r = ,20$, $p < 0,01$).

Wang, Liu, Wang in Wang (2012) so raziskovali odnos med konfliktom ter izgorelostjo pri kitajskih zdravnikih, pri čemer so predpostavljali, da ima psihološki kapital med preučevanima konstruktoma mediacijsko vlogo. Njihovi rezultati so potrdili, da je konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem povezan z izgorelostjo, psihološki kapital pa v tem odnosu deluje kot posredna spremenljivka. To kaže na vlogo, ki bi jo psihološki kapital lahko imel pri zmanjševanju izgorelosti na delovnem mestu.

Karatepe in Karadas (2014) sta raziskovala, kako psihološki kapital vpliva na obe smeri konflikta, namen menjave službe (angl. *turnover*) in namen izostanka iz službe. Predpostavila sta, da je psihološki kapital osebni vir, ki ga posamezniki lahko uporabijo za zmanjševanje tako konflikta delo - družina kot tudi konflikta družina - delo. Raziskava, izvedena na uslužbencih v hotelskem sektorju, je potrdila, da je psihološki kapital negativno povezan tako s konfliktom delo - družina kot tudi s konfliktom družina - delo, iz

česar so zaključili, da lahko zaposleni z visokim psihološkim kapitalom učinkoviteje usklajujejo svojo poklicno in družinsko vlogo ter se tako zaščitijo pred doživljanjem konflikta. Psihološki kapital pa je bil negativno povezan tudi z namenom izostanka ali menjave službe.

1.4. HIPOTEZE

V magistrskem delu želimo raziskati povezavo med psihološkim kapitalom ter ravnovesjem med delom in družino. Na podlagi delitve ravnovesja na konflikt in facilitacijo (Frone, 2003), bomo povezanost med psihološkim kapitalom in konfliktom ter med psihološkim kapitalom in obogatitvijo preverjali ločeno. Ker so avtorji v preteklosti pokazali, da imajo različne smeri konflikta in obogatitve lahko različne vzroke in posledice (Byron, 2003; Frone, 2003; Grzywacz in Marks, 2000), bomo povezanost s konfliktom in obogatitvijo preverjali na ravni različnih smeri (delo - družina in družina - delo).

Prvo hipotezo smo postavili na podlagi že obstoječih raziskav, ki kažejo na negativno povezanost psihološkega kapitala s konfliktom med delom in družino (Allen idr., 2012; Karatepe in Karadas, 2014; Siu, 2013; Wang idr., 2012):

H1: Psihološki kapital je negativno povezan s smermi konflikta med delom in družino.

Druga hipoteza se nanaša na povezanost psihološkega kapitala z obogatitvijo. Ker na tem področju še ni bilo izvedenih empiričnih raziskav, smo drugo hipotezo zastavili kot raziskovalno vprašanje:

V2: Kako je psihološki kapital povezan s smermi obogatitve med delom in družino?

2. METODA

2.1. UDELEŽENCI

V raziskavi je sodelovalo 236 udeležencev iz vse Slovenije. Edini pogoj za sodelovanje v raziskavi je bila zaposlenost. Vprašalnice je izpolnilo 139 žensk (58,9 %) in 97 moških (41,1 %). Udeleženci so bili stari od 23 do 65 let, povprečna starost pa je bila 41 let ($M = 40,71$; $SD = 11,02$). Polovica udeležencev (51,3 %) je imela zaključeno 7. stopnjo izobrazbe, tj. univerzitetni program ali 2. stopnjo bolonjskega študija. Večina udeležencev (57,2 %) je bila zaposlenih za nedoločen čas ter ni imela vodstvenega položaja (tj. podrejenih sodelavcev) na delovnem mestu (53,0 %). Večina udeležencev je živela z zakoncem ali izvenzakonskim partnerjem (69,5 %) ter je imela otroke (58,5 %). Večina udeležencev ni aktivno skrbela za starejše člane družine (69,5 %).

2.2. PRIPOMOČKI

2.2.1. Vprašalnik psihološkega kapitala

Vprašalnik psihološkega kapitala (*Psychological Capital Questionnaire – PCQ*) je samoocenjevalni vprašalnik avtorjev Luthans, Avolio in Avey (2007).

Vprašalnik meri štiri dimenzije:

- Samoučinkovitost (npr. Pri predstavljanju svojega delovnega področja na sestankih z vodstvom se počutim samozavestno.)
- Upanje (npr. Za vsak problem obstaja veliko rešitev.)
- Odpornost na stres (npr. Zdi se mi, da se pri delu lahko soočim z več stvarmi naenkrat.)
- Optimizem (npr. Kadar so stvari pri delu zame negotove, ponavadi pričakujem najboljše.)

Vsaka izmed dimenzij ima šest postavk, tako da je celoten vprašalnik sestavljen iz 24 postavk. Svoje strinjanje s postavkami udeleženci ocenijo na 6-stopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni »nikakor se ne strinjam«, 6 pa »popolnoma se strinjam«. Tri postavke se vrednotijo obrnjeno.

Luthans, Avolio idr. (2007) so zanesljivost celotnega inštrumenta in posameznih dimenzij preverili na štirih različnih vzorcih. Pri tem so ugotovili dobro zanesljivost celotnega

merskega inštrumenta ($\alpha = 0,88 - 0,89$) in zadovoljivo zanesljivost dimenzij upanje ($\alpha = 0,72 - 0,80$), odpornost na stres ($\alpha = 0,66 - 0,77$), samoučinkovitost ($\alpha = 0,75 - 0,85$) in optimizem ($\alpha = 0,69 - 0,79$). S faktorsko analizo pa so potrdili štirifaktorsko strukturo vprašalnika.

Tudi metaanaliza avtorjev Dawkins, Martin, Scott in Sanderson (2013), v kateri so preučevali merske značilnosti vprašalnika, je pokazala dobro interno konsistentnost vprašalnika. Študije, ki so preverjale interno konsistentnost posameznih dimenzij, so pokazale dobre rezultate, čeprav so bile α vrednosti dimenzij optimizem in odpornost na stres dosledno nižje od α vrednosti dimenzij samoučinkovitost in upanje. Avtorji predpostavljajo, da je to posledica dejstva, da se nekatere postavke pri teh dveh dimenzijah točkujejo obrnjeno.

Za potrebe magistrske raziskave smo vprašalnik prevedli iz angleškega v slovenski jezik. Potek prevajanja je opisan v poglavju Postopek (2.3.1), merske značilnosti vprašalnika pa v Rezultatih (3.1).

2.2.2. Vprašalnik konflikta med delom in družino

Vprašalnik konflikta med delom in družino (*Work-Family Conflict Scale*) je samoocenjevalni vprašalnik avtorjev Carlson, Kacmar in Williams (2000).

Vprašalnik meri dve smeri konflikta, znotraj teh pa po tri vrste konflikta. Skupaj torej vprašalnik meri 6 različnih dimenzij:

Smer delo - družina:

- Časovni konflikt (npr. Zaradi delovnih obveznosti zamujam družinske aktivnosti.)
- Konflikt zaradi utrujenost (npr. Pogosto pridem iz službe preveč izčrpana/-a, da bi lahko sodeloval/-a pri družinskih aktivnostih.)
- Vedenjski konflikt (npr. Moje obnašanje, ki je učinkovito in potrebno pri delu, je neučinkovito doma.)

Smer družina - delo:

- Časovni konflikt (npr. Zaradi družinskih obveznosti zamujam delovne aktivnosti.)

- Konflikt zaradi utrujenosti (npr. Napetost in tesnoba v družinskem življenju zmanjšujeta moje zmožnosti opravljanja dela v službi.)
- Vedenjski konflikt (npr. Moje strategije reševanja problemov, ki delujejo doma, so neuporabne v službi.)

Vprašalnik je sestavljen iz 18 trditev, s po tremi trditvami za vsako dimenzijo. Svoje strinjanje s trditvami udeleženci izrazijo na 5-stopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni »sploh se ne strinjam«, 5 pa »močno se strinjam«.

Carlson idr. (2000) so preverili dimenzionalnost vprašalnika, pri čemer je šestfaktorski model pokazal najboljše prileganje. Posamezne dimenzije so pokazale dobre zanesljivosti ($\alpha = ,78 - ,87$).

Vprašalnik so v slovenščino prevedli Tement, Korunka in Pfifer (2010). S konfirmatorno faktorsko analizo so avtorji prevoda pokazali, da ima tudi slovenski prevod šestfaktorsko strukturo ter dobro konstruktno veljavnost. Izračun notranje konsistentnosti vprašalnika pa je pokazal zadovoljivo zanesljivost posameznih dimenzij ($\alpha = 0,83 - 0,91$).

2.2.3. Vprašalnik obogatitve med delom in družino

Vprašalnik obogatitve med delom in družino (*Work-Family Enrichment Scale*) je samoocenjevalni vprašalnik avtorjev Carlson, Kacmar, Wayne in Grzywacz (2006).

Kot Vprašalnik konflikta med delom in družino tudi Vprašalnik obogatitve meri dve smeri: vpliv dela na družino in vpliv družine na delo. Znotraj obeh smeri vprašalnik meri po tri vrste konflikta, ki pa se med seboj nekoliko razlikujejo. Skupaj torej vprašalnik meri 6 različnih dimenzij:

Obogatitev delo - družina:

- Razvoj (npr. V službi pridobivam spretnosti, ki me delajo boljšega/-o člana/-ico družine.)
- Razpoloženje (npr. Služba me osrečuje, zato sem boljši/-a član/-ica družine.)
- Osebn kapital (npr. Služba mi daje občutek uspešnosti, zato se boljši/-a član/-ica družine.)

Obogatitev družina - delo:

- Razvoj (npr. V družinskem življenju pridobivam znanja, ki me delajo boljšega/-o uslužbenca/-ko.)
- Razpoloženje (npr. Zaradi družinskega življenja sem dobro razpoložen/-a, zato sem boljši uslužbenec/-ka.)
- Učinkovitost (npr. Zaradi družinskega življenja na delovnem mestu ne zapravljam časa, zato sem boljši/-a uslužbenec/-ka.)

Skupaj je vprašalnik sestavljen iz 18 postavk, s po tremi postavkami za vsako dimenzijo. Svoje strinjanje s postavkami udeleženci ocenijo na petstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni »sploh se ne strinjam«, 5 pa »močno se strinjam«.

Carlson idr. (2006) so potrdili šestfaktorsko strukturo vprašalnika ter preverili notranjo konsistentnost posameznih dimenzij. Koeficienti so se gibali od $\alpha = ,73$ do $\alpha = ,92$.

V slovenščino so vprašalnik prevedli Tement, Korunka in Pfifer (2010). Njihove analize so pokazale šestfaktorsko strukturo slovenskega vprašalnika, dobro konstruktno veljavnost in zanesljivost posameznih dimenzij ($\alpha = 0,89 - 0,96$). Na podlagi visokih korelacij med nekaterimi dimenzijami (razpoloženje in kapital pri obogatitvi delo - družina ter razpoloženje in učinkovitost pri obogatitvi družina - delo) so avtorji prevoda opozorili, da nekatere dimenzije vprašalnika, ki merijo različne vrste obogatitve, ne kažejo zadovoljive diskriminantne veljavnosti.

2.3. POSTOPEK

2.3.1. Prevajanje Vprašalnika psihološkega kapitala

Pred začetkom prevajanja vprašalnika je bilo pridobljeno uradno dovoljenje založnika MindGarden (Priloga 1) ter sklenjena pogodba o prevodu in uporabi vprašalnika za namene magistrskega dela.

Prevajanje vprašalnika je potekalo po postopku dvojnega prevoda. Po začetnem prevodu vprašalnika iz angleškega v slovenski jezik je bil slovenski prevod s strani diplomirane anglistke ponovno preveden nazaj v angleščino. S primerjavo obeh angleških vprašalnikov je bilo mogoče odkriti morebitne težave v prevodu ter popraviti slovenski vprašalnik. Sledilo je preverjanje razumljivosti prevoda: vprašalnik je rešilo pet posameznikov, ki so

podali svoje mnenje glede razumljivosti postavk. Kjer sprememba postavk ni pretirano spremenila njihove vsebine, so bile postavke popravljene glede na opombe. Na koncu je sledilo še lektoriranje vprašalnika s strani diplomirane slovenistke.

2.3.2. Zbiranje podatkov

Zbiranje podatkov je potekalo od aprila do septembra 2015 preko spletne aplikacije 1ka. Udeleženci so do nje dostopali s povezavo, ki so jo prejeli preko elektronske pošte. Zbiranje udeležencev je potekalo po metodi snežene kepe (posredovanje povezave manjšemu številu posameznikov, ki so jo nato posredovali naprej).

2.3.3. Obdelava podatkov

Podatki so bili obdelani s programom IBM SPSS 21. Uporabljene so bile naslednje statistične metode:

- Strukturo prevedenega vprašalnika smo preverili s faktorsko analizo, pri čemer smo uporabili metodo *Principal axis factoring* in rotacijo *Direct Oblimin*, saj smo predvidevali, da so dimenzije med seboj povezane.
- Za izračun notranje konsistentnosti uporabljenih vprašalnikov smo uporabili Cronbachov α .
- Normalnost porazdelitev rezultatov smo preverili s testom Kolmogorov-Smirnov, merami asimetrije in sploščenosti ter grafičnimi prikazi porazdelitev.
- Povezanost psihološkega kapitala s konfliktom in obogatitvijo smo preverjali s Pearsonovimi korelacijami in metodo *Bootstrap* (zaradi nenormalnih porazdelitev nekaterih spremenljivk).
- Napovedovanje konflikta in obogatitve na podlagi dimenzij psihološkega kapitala smo izvedli z multiplo regresijo.

3. REZULTATI

3.1. MERSKE ZNAČILNOSTI VPRAŠALNIKOV

3.1.1. Struktura Vprašalnika psihološkega kapitala

Sprva smo z eksploratorno faktorsko analizo preverili strukturo prevedenega vprašalnika. Vrednost Kaiser-Meyer-Olkin statistike je potrdila primernost vzorca ($KMO = 0,92$), Bartlettov test sferičnosti pa je potrdil, da so korelacije med spremenljivkami dovolj visoke za izvedbo faktorske analize ($\chi^2(276) = 3309,50$; $p < ,001$). Pri prvi analizi smo na podlagi Kaiser-Guttmanovega kriterija (lastna vrednost večja od 1) izločili 5 faktorjev. Ker je eden od faktorjev nasičeval le dve postavki, ki se točkujeta obrnjeno, smo ga izločili ter faktorsko analizo ponovili s štirimi faktorji. Rezultati faktorske analize so navedeni v Prilogi 2.

Izločeni faktorji so pokazali vsebinsko ujemanje z dimenzijami vprašalnika. Na podlagi nasičenosti postavk smo izločili tiste, ki so bile v podobni meri nasičene z dvema faktorjema oz. niso bile nasičene z nobenim izmed faktorjev (tj. kadar je bila nasičenost manjša od 0,4). Obdržali smo 18 postavk, tj. vseh šest z lestvice samoučinkovitost in po štiri z lestvic upanje, odpornost na stres in optimizem. S preostalimi spremenljivkami smo ponovno izvedli faktorsko analizo. Tudi v tem primeru sta bila Kaiser-Meyer-Olkin statistika ($KMO = ,92$) in Bartlettov test sferičnosti ($\chi^2(153) = 2727,51$; $p < ,001$) zadovoljiva. Podrobnejši rezultati druge faktorske analize so navedeni v Prilogi 2.

3.1.2. Zanesljivost vprašalnikov

V nadaljevanju smo izračunali glavne merske značilnosti uporabljenih vprašalnikov – aritmetično sredino, standardni odklon in notranjo konsistentnost (Cronbachov α). Rezultati so prikazani v Tabeli 1 in 2.

Tabela 1. Število udeležencev, aritmetična sredina, standardni odklon in notranja konsistentnost Vprašalnika konflikta med delom in družino in Vprašalnika obogatitve med delom in družino ter njunih dimenzij

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
Vprašalnik konflikta	231	2,68	0,93	,90
Konflikt delo - družina	232	1,95	0,75	,87
Konflikt družina - delo	228	2,32	0,75	,84
Vprašalnik obogatitve	231	3,56	0,91	,93
Obogatitev delo - družina	235	3,82	0,80	,93
Obogatitev družina - delo	231	3,69	0,75	,91

Tabela 2. Število udeležencev, aritmetična sredina, standardni odklon in notranja konsistentnost Vprašalnika psihološkega kapitala in njegovih dimenzij (pred in po izločitvi postavk)

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha 1$	$\alpha 2$
Psihološki kapital	227	4,75	0,71	,93	,94
Samoučinkovitost	235	4,89	0,90	,93	,93
Upanje	234	4,68	0,94	,89	,88
Odpornost na stres	233	4,91	0,72	,77	,81
Optimizem	231	4,51	0,86	,74	,80

Opomba: $\alpha 1$ se nanaša na zanesljivost dimenzij pred izločitvijo postavk, $\alpha 2$ pa po izločitvi. *M* in *SD* sta bili izračunani na podlagi končne verzije vprašalnika.

Vsi vprašalniki in njihove dimenzije so visoko notranje konsistentni. Koeficienti notranje skladnosti Vprašalnika konflikta in Vprašalnika obogatitve so podobni koeficientom, ki so jih dobili avtorji prevoda (Tement idr., 2010). Za dimenzije Vprašalnika psihološkega kapitala smo izračunali zanesljivost pred in po izločitvi postavk, ki so bile s pomočjo faktorske analize identificirane kot problematične. Zanesljivost lestvic odpornost na stres in optimizem je bila po izločitvi postavk višja od zanesljivosti pred izločitvijo. Ostali koeficienti notranje skladnosti so v veliki meri ostali enaki.

3.2. POVEZANOST PSIHOLOŠKEGA KAPITALA S KONFLIKTOM IN OBOGATITVIJO

Pred preverjanjem hipotez smo preverili porazdelitev podatkov. Večina rezultatov testa Kolmogorov-Smirnov je bila statistično pomembnih, kar kaže na odstopanje porazdelitev od normalne. Ker je test Kolmogorov-Smirnov pri večjih vzorcih lahko statistično pomemben tudi za manjša odstopanja od normalnosti, smo odstopanja preverili tudi z merami asimetrije in sploščenosti ter z grafičnim prikazom podatkov (histogram). Čeprav so bile mere asimetrije in sploščenosti v nekaterih primerih relativno visoke, so bili grafični prikazi spremenljivk precej podobni normalni porazdelitvi. V nadaljevanju smo za preverjanje hipotez zato uporabili parametrične teste (npr. Pearsonov koeficient korelacije), pri čemer smo za preverjanje statistične pomembnosti koeficienta uporabili metodo *Bootstrap*, s katero smo dobili robustnejšo oceno pomembnosti korelacij.

3.2.1. Psihološki kapital in konflikt med delom in družino

Povezanost med dimenzijami psihološkega kapitala in smermi konflikta med delom in družino smo preverili s Pearsonovim koeficientom korelacije in multiplo regresijo. Ker smo na podlagi dosedanjih raziskav predpostavljali negativno povezavo med konstruktoma, smo statistično pomembnost korelacij preverjali z enostranskim testom. Rezultati so prikazani v Tabeli 3.

Tabela 3. *Korelacije med dimenzijami psihološkega kapitala in smermi konflikta med delom in družino*

Dimenzija	1	2	3	4	5	6	7
1. Psihološki kapital							
2. Samoučinkovitost	,89*						
3. Upanje	,86*	,69*					
4. Odpornost na stres	,78*	,66*	,53*				
5. Optimizem	,83*	,62*	,64*	,52*			
6. Konflikt	-,23*	-,17*	-,23*	-,15	-,23*		
7. Konflikt delo - družina	-,17*	-,10	-,14	-,10	-,21*	,92*	
8. Konflikt družina - delo	-,26*	-,23*	-,28*	-,17*	-,19*	,88*	,62*

* $p < 0,01$ (enostranski test)

Iz Tabele 3 je razvidno, da je večina korelacij nizkih, a statistično pomembnih. Skupni rezultat psihološkega kapitala je statistično pomembno povezan tako s skupnim rezultatom konflikta ($r = -,23, p < 0,01$) kot tudi z obema smerema konflikta ($r = -,17$ in $r = -,26; p < 0,01$). Konflikt družina - delo pomembno korelira z vsemi dimenzijami psihološkega kapitala, konflikt delo - družina pa le z optimizmom ($r = -,21, p < 0,01$).

Tabela 4. *Povzetek regresijske analize za napovedovanje konflikta delo - družina na podlagi dimenzij psihološkega kapitala*

Prediktor	B	SE B	β	95 % IZ	
				SM	ZM
Konstanta	3,67	0,45		2,78	4,57
Samoučinkovitost	0,10	0,11	,09	-0,12	0,31
Upanje	-0,05	0,09	-,06	-0,24	0,13
Odpornost na stres	-0,02	0,12	-,01	-0,26	0,22
Optimizem	-0,25	0,10	-,23*	-0,44	-0,05
R^2			,05		
F			2,84*		

* $p < 0,05$

Čeprav je iz Tabele 4 razvidno, da naš model pomembno izboljša napovedovanje konflikta delo - družina ($F = 2,84, p < 0,05$), pojasni le 5 % vse variance v tej smeri konflikta ($R^2 = ,05$). Edini prediktor, ki statistično pomembno (negativno) vpliva na konflikt delo - družina je optimizem ($\beta = -,23, p < 0,05$).

Tabela 5. *Povzetek regresijske analize za napovedovanje konflikta družina - delo na podlagi dimenzij psihološkega kapitala*

Prediktor	B	SE B	β	95 % IZ	
				SM	ZM
Konstanta	3,03	0,35		2,33	3,73
Samoučinkovitost	-0,05	0,09	-,06	-0,22	0,12
Upanje	-0,18	0,07	-,24*	-0,33	-0,04
Odpornost na stres	0,00	0,09	,00	-0,19	0,18
Optimizem	0,00	0,08	,00	-0,15	0,15
R^2			,08		
F			4,72*		

* $p < 0,05$

Iz Tabele 5 je razvidno, da naš model pomembno izboljša tudi napovedovanje konflikta družina - delo ($F = 4,72$, $p < 0,05$). Tudi v tem primeru pa je delež pojasnjene variance nizek ($R^2 = ,08$). Edini statistično pomemben prediktor je upanje, ki negativno vpliva na konflikt družina - delo ($\beta = -,24$, $p < 0,05$).

Čeprav nam rezultati multiplih regresij podajo nekaj informacij o pomembnosti posameznih dimenzij psihološkega kapitala za smeri konflikta, je potrebno opozoriti na relativno visoke korelacije med dimenzijami (Tabela 3), ki lahko zmanjšajo zanesljivost regresijskih koeficientov in omejijo velikost pojasnjene variance.

3.2.2. Psihološki kapital in obogatitev med delom in družino

Tudi za ugotavljanje povezanosti med dimenzijami psihološkega kapitala in smermi obogatitve med delom in družino smo uporabili Pearsonov koeficient korelacije in multiplo regresijo. Ker povezave med obogatitvijo in psihološkim kapitalom v preteklosti še niso bile empirično raziskane, smo statistično pomembnost korelacij preverjali z dvostranskim testom.

Tabela 6. *Korelacije med dimenzijami psihološkega kapitala in smermi obogatitve med delom in družino*

Dimenzija	1	2	3	4	5	6	7
1. Psihološki kapital							
2. Samoučinkovitost	,88*						
3. Upanje	,86*	,68*					
4. Odpornost na stres	,77*	,65*	,50*				
5. Optimizem	,83*	,62*	,63*	,51*			
6. Obogatitev	,56*	,45*	,51*	,32*	,55*		
7. Obogatitev delo - družina	,49*	,40*	,45*	,25*	,49*	,89*	
8. Obogatitev družina - delo	,49*	,39*	,45*	,32*	,47*	,86*	,54*

* $p < 0,01$ (dvostranski test)

Iz Tabele 6 je razvidno, da so vse korelacije pozitivne in statistično pomembne. Večina korelacij je srednje visokih. Skupni rezultat obogatitve močno korelira tako s skupnim rezultatom psihološkega kapitala ($r = ,56, p < 0,01$) kot tudi z dimenzijama upanje ($r = ,51, p < 0,01$) in optimizem ($r = ,55, p < 0,01$). Obogatitev delo - družina srednje močno korelira z vsemi dimenzijami, razen z odpornostjo na stres, s katero korelira nekoliko nižje ($r = ,25, p < 0,01$). Obogatitev zaradi družine srednje močno korelira z vsemi dimenzijami.

Tabela 7. Povzetek regresijske analize za napovedovanje obogatitve delo - družina na podlagi dimenzij psihološkega kapitala

Prediktor	B	SE B	β	95 % IZ	
				SM	ZM
Konstanta	1,04	0,40		0,25	1,82
Samoučinkovitost	0,11	0,09	,11	-0,07	0,30
Upanje	0,21	0,08	,22*	0,05	0,37
Odpornost na stres	-0,14	0,10	-,10	-0,34	0,06
Optimizem	0,37	0,09	,34*	0,20	0,54
R^2			,28		
F			21,76*		

* $p < 0,05$

Iz Tabele 7 je razvidno, da naš model pomembno izboljša napovedovanje obogatitve delo - družina ($F = 21,76$, $p < 0,05$) in pojasni 28 % variance v tej smeri obogatitve ($R^2 = ,28$). Prediktorja, ki statistično pomembno vplivata na obogatitev delo - družina, sta upanje ($\beta = ,22$, $p < 0,05$) in optimizem ($\beta = ,34$, $p < 0,05$).

Tabela 8. Povzetek regresijske analize za napovedovanje obogatitve družina - delo na podlagi dimenzij psihološkega kapitala

Prediktor	B	SE B	β	95 % IZ	
				SM	ZM
Konstanta	1,38	0,34		0,7	2,1
Samoučinkovitost	0,03	0,08	,03	-0,1	0,2
Upanje	0,19	0,07	,23*	0,0	0,3
Odpornost na stres	0,05	0,09	,04	-0,1	0,2
Optimizem	0,27	0,08	,29*	0,1	0,4
R^2			,26		
F			19,69*		

* $p < 0,05$

Iz Tabele 8 je razvidno, da naš model pomembno izboljša tudi napovedovanje obogatitve družina - delo ($F = 19,69, p < 0,05$) in pojasni 26 % variance ($R^2 = ,26$). Tudi v tem primeru sta prediktorja s statistično pomembnim vplivom upanje ($\beta = ,23, p < 0,05$) in optimizem ($\beta = ,29, p < 0,05$).

Kot pri multipli regresiji za napovedovanje konflikta, je tudi pri napovedovanju obogatitve potrebno upoštevati visoke korelacije med dimenzijami psihološkega kapitala, ki lahko zmanjšajo zanesljivost regresijskih koeficientov.

4. RAZPRAVA

Namen magistrskega dela je bil osvetliti povezavo med psihološkim kapitalom in ravnovesjem med delom in družino. V ta namen smo iz angleščine prevedli Vprašalnik psihološkega kapitala (Luthans, Avolio idr., 2007). Preverili smo strukturo prevedenega vprašalnika, ki se je ujemala s strukturo originala, ter izločili problematične postavke. Rezultat je vprašalnik s štirimi dimenzijami, 18 postavkami in dobro zanesljivostjo posameznih dimenzij.

4.1. POVEZANOST PSIHOLOŠKEGA KAPITALA S SMERMI KONFLIKTA MED DELOM IN DRUŽINO

Prva hipoteza, ki smo jo postavili, se je nanašala na povezanost psihološkega kapitala s smermi konflikta med delom in družino: predpostavljali smo, da bo med spremenljivkami prišlo do negativne povezanosti. Na podlagi dobljenih korelacij smo hipotezo lahko potrdili, saj je bil psihološki kapital šibko negativno povezan z obema smerema konflikta. Naši rezultati se skladajo z rezultati Siu (2013), ki je med psihološkim kapitalom ter ravnovesjem med zasebnim in poklicnim življenjem ugotovil pomembno, a nizko povezanost. Wang idr. (2012), ki so preverjali povezanost psihološkega kapitala z obema smerema konflikta, so ugotovili le povezanost s smerjo družina - delo, kar je v nasprotju z našo raziskavo, ki kaže povezanost kapitala z obema smerema konflikta.

Allen idr. (2012) so v svoji metaanalizi ugotovili, da se s konfliktom delo - družina povezuje predvsem samoučinkovitost in optimizem. Čeprav je tudi naša raziskava pokazala povezanost z optimizmom, nismo ugotovili povezanosti s samoučinkovitostjo. Povezave s posameznimi dimenzijami psihološkega kapitala so namreč pokazale, da je konflikt delo - družina med vsemi dimenzijami pomembno povezan le z optimizmom. Tudi regresijska analiza je pokazala, da je optimizem edina dimenzija psihološkega kapitala, ki pomembno vpliva na napovedovanje konflikta delo - družina. Na podlagi teorije bi lahko predpostavljali, da so za konflikt delo - družina pomembne tudi druge dimenzije psihološkega kapitala, predvsem odpornost na stres, ki posamezniku omogoča, da se bolje sooča s stresom na delovnem mestu ter tako zmanjšuje njegov vpliv na svoje družinsko življenje. Kljub temu pa naše analize ne kažejo pomembne povezave med spremenljivkama.

Naše rezultate lahko razložimo v kontekstu modela diferencialne reaktivnosti (Bolger in Zuckerman, 1995), ki predpostavlja, da posameznikove osebnostne značilnosti vplivajo na njegovo odzivanje v stresnih situacijah. Verjetno je, da optimistični posamezniki konflikt med poklicnim in družinskim življenjem zaznavajo manj negativno kot pesimistični ter se z njim posledično tudi bolje soočajo. Posameznikov optimizem torej lahko razumemo kot vir, ki ga lahko uporabi pri soočanju s problemi (Frone, 2003). Optimistična naravnost posamezniku najverjetneje omogoča, da se aktivneje sooči s težavnimi situacijami, kar pripomore k preprečevanju in zmanjševanju konflikta (Frone, 2003).

V nasprotju s konfliktom delo - družina je konflikt družina - delo povezan z vsemi dimenzijami psihološkega kapitala. Kljub temu pa je regresijska analiza pokazala, da je upanje edina dimenzija, ki ima statistično pomemben vpliv na napovedovanje te smeri konflikta. To je v nasprotju z metaanalizo Allena in sodelavcev (2012), ki so ugotovili povezanost konflikta družina - delo s samoučinkovitostjo. Upanje predstavlja posameznikovo pozitivno zaznavanje lastnega delovanja in sposobnost iskanja alternativnih poti k zastavljenim ciljem (Luthans, Youssef idr., 2007). Verjetno je, da so posamezniki z visokim upanjem učinkovitejši pri doseganju zastavljenih ciljev – tudi kadar je njihov cilj vzpostavljanje ravnovesja med delom in družino.

Pri interpretaciji regresijske analize in zaključevanju o tem, katera izmed dimenzij psihološkega kapitala igra najpomembnejšo vlogo, je potrebno opozoriti na visoko medsebojno povezanost dimenzij psihološkega kapitala. Ker lahko visoke korelacije med prediktorji pri regresijski analizi povzročijo manj zanesljive ocene pomembnosti posameznih prediktorjev, je pri njeni interpretaciji potrebna določena mera previdnosti.

Mnogo avtorjev je predpostavljalo, da imata smeri konflikta različne vzroke (Byron, 2003; Frone, 2003). S tem se skladajo tudi naši rezultati, ki so kot pomemben prediktor konflikta delo - družina pokazali optimizem, kot prediktor konflikta družina - delo pa upanje. Da bi točneje razložili, zakaj sta smeri konflikta povezani z različnimi dimenzijami psihološkega kapitala, bodo potrebne nadaljnje raziskave.

Vse korelacije med psihološkim kapitalom in smermi konflikta so nizke. Iz tega lahko sklepamo, da je psihološki kapital sicer eden izmed dejavnikov, ki vplivajo na konflikt, vendar ne igra zelo pomembne vloge. To so potrdile tudi regresijske analize, ki so pokazale, da lahko z dimenzijami psihološkega kapitala pojasnimo 5 % variance v konfliktu delo -

družina in 8 % variance v konfliktu družina - delo. Iz tega lahko sklepamo, da obstajajo tudi drugi dejavniki, ki jih v raziskavi nismo zajeli in ki na konflikt vplivajo močnejše kot psihološki kapital. To je razvidno tudi iz Slike 2 v Uvodu, ki prikazuje dejavnike vpliva na ravnoesje med delom in družino (Jain in Nair, 2013) in iz katere lahko razberemo, da so osebnostne spremenljivke le eden izmed mnogih dejavnikov, ki lahko vplivajo na konflikt med delom in družino.

4.2. POVEZANOST PSIHOLOŠKEGA KAPITALA S SMERMI OBOGATITVE MED DELOM IN DRUŽINO

V drugem delu raziskave nas je zanimalo, kako je psihološki kapital povezan z obogatitvijo med delom in družino. Avtorji so v preteklosti predpostavljali, da osebnostne lastnosti igrajo odločilno vlogo pri tem, kako učinkovito posameznik izkoristi okoljske vire, ki so mu na voljo (Greenhaus in Powell, 2006; Wayne idr., 2007). Greenhaus in Powell (2006) sta predpostavljala, da lahko do obogatitve pride bodisi neposredno bodisi posredno. Neposreden vpliv sta imenovala tudi instrumentalna pot, tj. kadar posameznik v eni vlogi pridobi spretnosti, ki izboljšajo njegovo delovanje v drugi vlogi. Posreden vpliv pa sta imenovala tudi afektivna pot, tj. kadar pozitivne emocije, ki jih posameznik doživlja v eni vlogi, vodijo do pozitivnih emocij v drugi vlogi. Pomembne naj bi bile torej predvsem tiste pozitivne lastnosti, ki posameznika spodbujajo k razvoju novih spretnosti ali pa povzročijo, da pogosteje doživlja pozitivna čustvena stanja (Wayne idr., 2007).

V skladu s teorijo naši rezultati kažejo na pozitivno povezanost med psihološkim kapitalom in smermi obogatitve. Obe povezavi sta srednje visoki. Obe smeri obogatitve sta povezani z vsemi dimenzijami psihološkega kapitala, najnižje pa so korelacije med smerema obogatitve in odpornostjo na stres. Ker gre pri odpornosti na stres predvsem za prilagajanje v obdobjih težav (Masten idr., 2009), je razumljivo, da je ta dimenzija z obogatitvijo šibkeje povezana. Odpornost na stres verjetno vpliva na to, da se posameznik po doživljanju stresa lažje in hitreje vrne na stopnjo normalnega delovanja, manjšo vlogo pa igra pri optimizaciji posameznikovega delovanja v nestresnih obdobjih.

Regresijski analizi sta kot pomembna prediktorja obeh smeri obogatitve pokazali upanje in optimizem. To se ne sklada z Waynovo predpostavko o vlogi samoučinkovitosti, ki naj bi pomembno vplivala na razvoj spretnosti in posledično na obogatitev (Wayne idr., 2007) – vpliv samoučinkovitosti pri napovedovanju smeri obogatitve je bil v obeh primerih

statistično nepomemben. Tudi v tem primeru pa je pri interpretaciji pomembnosti prediktorjev zaradi njihove povezanost potrebna previdnost.

Vlogo upanja lahko razložimo predvsem v kontekstu instrumentalne poti obogatitve (Greenhaus in Powell, 2006). Za posameznike z visokim upanjem je značilno, da imajo občutek uspešnega delovanja in so sposobni ustvarjati nove poti za doseganje svojih ciljev (Luthans, Youssef idr., 2007). Za takšne posameznike je bolj verjetno, da bodo dosegli svoje cilje, pri čemer bodo pridobili pomembne spretnosti, ki jih bodo lahko prenesli tudi na druga področja svojega življenja (tj. instrumentalna pot). Hkrati pa bodo zaradi doseganja svojih ciljev najverjetneje doživljali pozitivna čustva, ki jih prav tako lahko prenesejo na druga področja svojega življenja (tj. afektivna pot).

Podobno najverjetneje deluje tudi optimizem. Optimistični ljudje pozitivne dogodke pripisujejo stalnim, univerzalnim vzrokom (npr. svojim pozitivnim lastnostim), negativne pa zunanjim, nestabilnim faktorjem (npr. nesrečnim naključjem; Seligman, 1998). Optimisti tako pričakujejo, da se bodo dogodki v prihodnosti pozitivno odvijali, zaradi česar so najverjetneje bolj vztrajni in pogosteje dosegajo svoje cilje. V procesu tako najverjetneje razvijajo nove spretnosti, ki jih lahko uporabijo na različnih življenjskih področjih (tj. instrumentalna pot). Hkrati pa njihov razlagalni stil najverjetneje pozitivno vpliva tudi na njihovo čustvovanje (tj. afektivna pot).

Avtorji so predpostavljali, da sta za obogatitev bistvenega pomena predvsem dva dejavnika: okoljski viri, ki so posamezniku na voljo, in psihološke lastnosti, ki mu omogočajo bolj ali manj učinkovito izkoriščanje teh virov (Greenhaus in Powell, 2006; Wayne idr., 2007). Izvedeni regresijski analizi sta pokazali, da lahko s pomočjo dimenzij psihološkega kapitala pojasnimo precejšen delež variance v obogatitvi (28 % za smer delo - družina in 26 % za smer družina - delo). Ti rezultati se skladajo s predpostavko, da so pozitivne psihološke lastnosti eden izmed pomembnih dejavnikov obogatitve. Nepojasneni delež variance pa je najverjetneje pod vplivom okoljskih virov (npr. stimulativno okolje, socialna podpora) ter drugih osebnostnih lastnosti, ki omogočajo njihovo izkoriščanje.

V naši raziskavi smo na podlagi teorije (Wayne idr., 2007) predpostavljali, da psihološki kapital vpliva na obogatitev. Čeprav smo ugotovili povezanost med konstruktoma, pa je potrebno poudariti, da na podlagi rezultatov ne moremo sklepati o vzročnosti. Možno je

namreč tudi, da je odnos med spremenljivkama dvosmeren. Kot že omenjeno, lahko pozitivne osebnostne lastnosti predstavljajo enega od dejavnikov, ki vpliva na obogatitev, do katere prihaja med različnimi področji življenja. Hkrati pa so prav te lastnosti lahko tudi posledica obogatitve. Greenhaus in Powell (2006), ki sta obogatitev opredelila kot prenašanje virov z enega področja življenja na drugega, sta kot vire izpostavila tudi pozitivne psihološke značilnosti. Možno je torej, da pozitivne izkušnje na delovnem mestu izboljšajo posameznikov občutek samoučinkovitosti, upanja, njegovo odpornost in optimizem, kar lahko pozitivno vpliva tudi na njegovo družinsko življenje ali obratno. V tem primeru psihološki kapital ni le dejavnik, ki pripelje do učinkovitejšega črpanja virov iz okolja, temveč tudi sam predstavlja enega izmed virov, ki ga posameznik v določeni vlogi razvija. Verjetno je torej, da je odnos med psihološkim kapitalom in obogatitvijo zapletenejši, kot smo ga predpostavili v naši raziskavi, za njegovo razumevanje pa bodo potrebne dodatne raziskave.

4.3. VLOGA PSIHOLOŠKEGA KAPITALA PRI RAVNOVESJU MED POKLICNIM IN DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM

Korelacije med spremenljivkami kažejo, da je psihološki kapital močneje povezan z obogatitvijo kot pa s konfliktom. To potrjujejo tudi regresijske analize, ki kažejo, da dimenzije psihološkega kapitala pojasnijo 5 – 8 % variance v konfliktu ter kar 26 – 28 % variance v obogatitvi.

Na podlagi rezultatov lahko sklepamo, da bi razvijanje psihološkega kapitala pri zaposlenih najverjetneje le v majhni meri zmanjšalo njihovo doživljanje konflikta med delom in družino. Predvidevamo pa lahko, da bi razvoj psihološkega kapitala v večji meri vplival na obogatitev med delom in družino. Povečanje obogatitve pa bi posledično lahko vodilo tudi k boljši zaznavi ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem na splošno.

4.4. POMEN, OMEJITVE MAGISTRSKEGA DELA IN SMERNICE ZA NADALJNJE RAZISKAVE

4.4.1. Pomen magistrskega dela za teorijo in prakso

Magistrsko delo raziskuje vpliv osebnostnih značilnosti na ravnovesje med delom in družino, tj. področje, ki med raziskovalci še ni bilo deležno veliko pozornosti in je relativno neraziskano. Osrednji koncept magistrskega dela je psihološki kapital, ki predstavlja pozitivno psihološko spremenljivko, pomembno tako za zaposlene kot tudi za organizacije. S tem magistrsko delo sledi trenutnemu trendu raziskovanja konceptov pozitivne psihologije v organizacijskem kontekstu. Pomemben rezultat magistrskega dela je tudi prevod Vprašalnika psihološkega kapitala v slovenščino in s tem omogočanje nadaljnjih raziskav na tem področju.

Spoznanja magistrskega dela nudijo nekaj informacij o ravnovesju med delom in družino, ki so pomembna tako za posameznike, ki si želijo izboljšati lastno ravnovesje, kot tudi za organizacije, ki želijo izboljšati ravnovesje svojih zaposlenih. Za doseganje optimalnega ravnovesja je pozornost potrebno posvetiti tako zmanjšanju konflikta med vlogami kot tudi povečanju obogatitve. Na podlagi rezultatov magistrskega dela lahko sklepamo, da je razvoj psihološkega kapitala eden izmed ukrepov, s katerim bi lahko pri zaposlenih dosegli več obogatitve med vlogami in s tem bolj pozitivno zaznavanje ravnovesja med njimi.

4.4.2. Omejitve magistrskega dela

V magistrskem delu smo poskušali raziskati odnos med psihološkim kapitalom in ravnovesjem med poklicno in družinsko vlogo. Povezavo smo preverjali s korelacijo in regresijo, zaradi česar lahko sklepamo le o povezanosti spremenljivk, ne pa tudi o vzročnosti. Za ugotavljanje vzročnosti bi bilo v prihodnosti potrebno uporabiti drugačen raziskovalni načrt. Ker so avtorji pokazali, da je psihološki kapital mogoče razvijati (Luthans, Youssef idr., 2007), bi vzročnost lahko ugotavljali z eksperimentom, v katerem bi merili ravnovesje pri posameznikih, ki so se udeležili treninga psihološkega kapitala in tistih, ki se treninga niso udeležili.

Ena izmed omejitev naše raziskave je tudi merski pripomoček, uporabljen pri merjenju psihološkega kapitala. Čeprav gre za edini pripomoček, ki je bil razvit za merjenje psihološkega kapitala kot celote, je potrebno opozoriti, da so bile postavke namerno

oblikovane tako, da odsevajo psihološki kapital na delovnem mestu. Pripomoček zato verjetno slabše meri posameznikovo samoučinkovitost, upanje, odpornost na stres in optimizem na področju družinskega življenja. Čeprav lahko sklepamo, da so mere psihološkega kapitala, ki jih posameznik doživlja na različnih področjih svojega življenja, povezane, raziskovalci menijo, da med njimi prihaja tudi do razlik (Avey, 2014). Možno je na primer, da posameznik občuti visoko samoučinkovitost na delovnem področju, ne pa tudi na družinskem. Smeri konflikta in obogatitve imajo različne vzroke in nekateri izmed avtorjev predpostavljajo, da na smer družina - delo močneje vplivajo družinski dejavniki (Byron, 2003; Frone, 2003). Na podlagi tega bi lahko predpostavljali, da so za smer družina - delo pomembnejši samoučinkovitost, upanje, odpornost in optimizem, kot jih posameznik doživlja na družinskem področju. Uporaba Vprašalnika psihološkega kapitala bi tako lahko predstavljala problem predvsem za merjenje povezanosti s smerema, ki opisujeta vpliv družine na delo. Čeprav na podlagi naših rezultatov ni mogoče sklepati, da je prišlo do takšnega učinka (povezanosti psihološkega kapitala s smerema družina – delo so namreč podobne oz. večje kot povezanosti s smerema delo – družina), bi bilo v prihodnosti pri raziskovanju povezave med psihološkim kapitalom in ravnovesjem med delom in družino kljub temu dobro vključiti tudi splošnejše mere psihološkega kapitala oz. razviti take, ki bi se nanašale na dimenzije psihološkega kapitala na družinskem področju.

4.4.3. Smernice za nadaljnje raziskave

V magistrskem delu smo se omejili na preučevanje ravnovesja med delom in družino. Za to smo se odločili, ker je bilo na tem področju v preteklosti izvedenih največ raziskav in razvitih največ kvalitetnih merskih pripomočkov. Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem na splošno (ki bi poleg družine zajemalo tudi druge prostočasne aktivnosti) ostaja relativno neraziskano. Sklepamo lahko, da pri ravnovesju med delom in zasebnim življenjem delujejo podobni mehanizmi kot pri ravnovesju med delom in družino ter da psihološki kapital (oz. nekatere izmed njegovih dimenzij) tudi tam igrajo pomembno vlogo. Kljub temu pa bi bili potrebni novi merski pripomočki in dodatne raziskave, ki bi omogočile merjenje ravnovesja med delom in širšim zasebnim življenjem ter raziskovanje vloge psihološkega kapitala v tem kontekstu.

Nadaljnje raziskave bi bile potrebne tudi za ugotavljanje vzročnega odnosa, predvsem med psihološkim kapitalom in obogatitvijo, saj se v literaturi pojavljajo različne predpostavke o smeri njunega odnosa.

V prihodnosti pa bi bilo smiselno raziskati tudi vlogo psihološkega kapitala pri različnih vrstah konflikta (konflikt zaradi časa, utrujenosti in nezdružljivih vedenj) ter obogatitve (razvoj, razpoloženje in osebni kapital/učinkovitost). Ker se vzroki za različne vrste konflikta in obogatitve razlikujejo, se najverjetneje razlikuje tudi vloga, ki jo igra psihološki kapital.

5. SKLEPI

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je pomembna tema tako za posameznike kot tudi za organizacije. Na splošno zaznavanje ravnovesja med različnimi vlogami vplivata tako konflikt kot tudi obogatitev med njimi (Frone, 2003). Eden izmed mnogih dejavnikov, ki vplivajo na ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem, so tudi osebnostne značilnosti posameznika (Jain in Nair, 2013).

V magistrskem delu nas je zanimalo, kakšno vlogo pri doseganju ravnovesja med delom in družino igra pozitivni psihološki kapital, tj. sklop spremenljivk iz pozitivne psihologije, ki je pomemben za mnoge organizacijske izide (Luthans, Avolio idr., 2007). Ena izmed pomembnih značilnosti psihološkega kapitala je tudi njegova spremenljivost. Avtorji ga po stabilnosti namreč uvrščajo med stanja in lastnosti, kar pomeni, da je na podlagi primernega treninga psihološki kapital možno tudi razvijati (Luthans, Youssef idr., 2007).

Rezultati so v skladu s postavljenimi hipotezami pokazali, da je psihološki kapital šibko negativno povezan s konfliktom med delom in družino ter srednje pozitivno povezan z obogatitvijo med delom in družino. Na podlagi tega menimo, da bi z razvijanjem psihološkega kapitala le v majhni meri vplivali na zmanjšanje konflikta med delom in družino. Organizacije, ki želijo zmanjšati konflikt pri svojih zaposlenih, bodo več uspeha verjetno dosegle z drugimi ukrepi, ki se nanašajo na zmanjševanje zahtev na delovnem mestu (npr. krajši delovni čas, manjša obremenjenost) in povečevanje virov (npr. večja avtonomija na delovnem mestu in podpora nadrejenega). Hkrati pa bi k zmanjšanju konflikta najverjetneje pripomogle tudi družinske spremembe, npr. podpora družine.

Kljub temu menimo, da ima psihološki kapital pomembno vlogo pri doseganju ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem. Z razvijanjem psihološkega kapitala bi organizacije posameznikom namreč lahko omogočile, da do večje mere izkoristijo vire, ki so jim na voljo (tako na delu kot v družini) ter jih uporabijo na drugih področjih svojega življenja. Pri tem bi organizacije lahko uporabile že razvite intervencije za razvoj psihološkega kapitala, ki dokazano povečujejo psihološki kapital zaposlenih (Luthans idr., 2006). Posameznikovo zaznavanje, da se njegova poklicna in zasebna vloga dopolnjujeta in vzajemno izboljšujeta, bi najverjetneje pozitivno vplivalo na njegovo zaznavanje ravnovesja in posledično tudi na kvaliteto življenja.

6. LITERATURA

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S. in Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17–26. doi:10.1016/j.jvb.2011.04.004
- Aryee, S., Srinivas, E. S. in Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146. doi:10.1037/0021-9010.90.1.132
- Avey, J. B. (2014). The left side of the psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141–149. doi:10.1177/1548051813515516
- Avey, J. B., Avolio, B. J. in Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294. doi:10.1016/j.leaqua.2011.02.004
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. in Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2). doi:10.1002/hrdq.20070
- Barber, L. K., Grawitch, M. J. in Maloney, P. W. (2015). Work-life balance: Contemporary perspectives. V M. J. Grawitch in D. W. Ballard (ur.), *The Psychologically Healthy Workplace: Building a Win-Win Environment for Organisations and Employees* (str. 111–133). Washington: American Psychological Association.
- Bolger, N. in Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 890–902. doi:10.1037/0022-3514.69.5.890
- Brough, P., O'Driscoll, M. P. in Kalliath, T. J. (2007). Work-family conflict and facilitation: Achieving work-family balance. V I. A. Glendon, B. M. Thompson in B. Myers (ur.), *Advances in Organisational Psychology* (str. 73–92). Bowen Hills, Australia: Australian Academic Press.
- Byron, K. (2003). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. in Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. in Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713

- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46–50.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37(6), 425–441. doi:10.1177/001872678403700601
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J. in Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 348–370. doi:10.1111/joop.12007
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. V J. C. Quick in L. E. Tetrick (ur.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (str. 143–162). Washington: American Psychological Association. doi:10.1037/10474-007
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, Madelon, L. M. in Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319–339. doi:10.1080/02678370500410208
- Grawitch, M. J., Barber, L. K. in Justice, L. (2010). Rethinking the work-life interface: It's not about balance, it's about resource allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(2), 127–159. doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01023.x
- Greenhaus, J. H. in Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J. H. in Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Grzywacz, J. G. in Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279.
- Harms, P. D. in Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 589–594. doi:10.1002/job.1785
- Jain, S. in Nair, S. K. (2013). Research on work-family balance: A review. *Business Perspectives and Research*, 43–58.
- Kalliath, T. in Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. doi:10.5172/jmo.837.14.3.323
- Karatepe, O. M. in Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in

- the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143. doi:10.1016/j.ijhm.2014.09.005
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. doi:10.5465/AME.2002.6640181
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706. doi:10.1002/job.165
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. in Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393. doi:10.1002/job.373
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. in Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Luthans, K. W. in Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. doi:10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Luthans, F., Youssef, C. M. in Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M. in Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and beyond*. New York: Oxford University Press.
- Magaletta, P. R. in Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: Their relations with self-efficacy, optimism and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 55(5), 539–551.
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E. in Reed, M.-G. J. (2009). Resilience in development. V S. J. Lopez in C. R. Snyder (ur.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2. izdaja, str. 117–132). New York: Oxford University Press. doi:10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0012
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. in McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. doi:10.1177/0894845307304066
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *The American Psychologist*, 55(1), 44–55.
- Scheier, M. F. in Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implication of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.

- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfilment*. New York: Simon & Schuster.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567–578. doi:10.2307/2094422
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees: A cross-lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170–181. doi:10.1027/1866-5888/a000092
- Snyder, C. R., Irving, L. in Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. V C. R. Snyder in D. R. Forsyth (ur.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (str. 285–305). New York: Pergamon.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Michael, S. T. in Cheavens, J. (2001). Optimism and hope constructs: Variants on a positive expectancy theme. V E. C. Chang (ur.), *Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research and Practice* (str. 101–125). Washington: American Psychological Association.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. in Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335.
- Stajkovic, A. D. in Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organisational Dynamics*, 26, 62–74.
- Tement, S., Korunka, C. in Pfifer, A. (2010). Toward the assessment of the work-family interface: Validation of Slovenian versions of work-family conflict and work-family enrichment scales. *Psihološka obzorja*, 19(3), 53–74.
- Wagnild, G. M. in Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J. in Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 232–240. doi:10.1539/joh.11-0243-OA
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. in Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76. doi:10.1016/j.hrmr.2007.01.002
- Wayne, J. H., Musisca, N. in Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108–130.
- Zhang, J. in Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 89–103.

7. PRILOGE

Seznam prilog:

- Priloga 1: Dovoljenje za prevod Vprašalnika psihološkega kapitala
- Priloga 2: Rezultati faktorskih analiz za Vprašalnik psihološkega kapitala

Priloga 1. Dovoljenje za prevod Vprašalnika psihološkega kapitala

Masa Smole



To whom it may concern,

This letter is to grant permission for Masa Smole to use the following copyright material:

Instrument: *Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)*

Authors: *Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey.*

Copyright: "Copyright © 2007 *Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)* Fred L. Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all medium."

for his/her thesis/dissertation research.

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Fred Luthans".

Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

Priloga 2. Rezultati faktorskih analiz za Vprašalnik psihološkega kapitala

Tabela 9. Rezultati prve faktorске analize za Vprašalnik psihološkega kapitala (pred izločitvijo postavk)

Postavka	1 Samoučin- kovitost	2 Upanje	3 Optimizem	4 Odpornost na stres
1	,49	,14	,11	,09
2	,95	-,04	,06	-,08
3	,91	,00	-,04	,02
4	,78	,18	-,07	,10
5	,62	-,03	,09	,16
6	,73	-,07	,10	,11
7*	,34	,21	,07	,30
8	,30	,46	,13	-,01
9*	-,02	,41	,17	,30
10	-,02	,80	,06	,17
11	,19	,52	,05	,30
12	-,05	,84	,01	,16
13*	-,05	-,11	-,17	-,22
14	,19	,14	,13	,43
15	,17	,04	-,02	,54
16*	,07	-,08	,31	,38
17	,13	,05	-,03	,70
18	,15	-,06	,16	,48
19	,05	,04	,54	,19
20*	-,11	-,19	-,01	,09
21	-,01	-,02	,95	-,08
22	,08	,28	,42	,04
23*	-,03	-,39	-,05	,15
24	,03	,03	,62	-,05
Lastne vrednosti	10,51	1,81	1,26	1,16
% pojasnjene variance (pred rotacijo)	41,78	4,88	3,59	3,51
Pojasnjena varianca (po rotaciji)	8,53	5,91	6,58	5,18
Vsa pojasnjena varianca	53,75 %			

Opomba: Odebeljeno so zapisane nasičenost večje od 0,4. Postavke, ki so bile v nadaljevanju izločene iz vprašalnika, so označene z *.

Tabela 10. Rezultati druge faktorske analize za Vprašalnik psihološkega kapitala (po izločitvi postavk)

Postavka	1	2	3	4
	Samoučinkovitost	Optimizem	Upanje	Odpornost na stres
1	,48	,10	,12	,09
2	,97	,04	-,03	-,09
3	,94	-,05	-,01	-,02
4	,78	-,08	,18	,08
5	,61	,06	-,03	,17
6	,73	,07	-,05	,12
8	,34	,13	,49	-,11
10	-,03	,06	,85	,05
11	,19	,06	,51	,22
12	-,02	,00	,87	,01
14	,11	,11	,13	,48
15	,03	-,05	,03	,67
17	,01	-,05	,05	,76
18	,04	,14	-,08	,58
19	,03	,49	,04	,22
21	-,03	,98	-,02	-,03
22	,08	,40	,27	,06
24	,05	,58	,04	-,03
Lastne vrednosti	9,03	1,47	1,11	1,00
% pojasnjene variance (pred rotacijo)	47,92	5,54	4,51	4,12
Pojasnjena varianca (po rotaciji)	7,60	5,40	5,70	5,55
Vsa pojasnjena varianca	62,10 %			

Opomba: Odebeljeno so zapisane nasičenost večje od 0,4.

Tabela 11. Korelacije med faktorji za prvo faktorsko analizo Vprašalnika psihološkega kapitala

Faktor	1	2	3
1			
2	,56		
3	,60	,53	
4	,53	,20	,43

Tabela 12. Korelacije med faktorji za drugo faktorsko analizo Vprašalnika psihološkega kapitala

Faktor	1	2	3
1			
2	,60		
3	,61	,56	
4	,68	,48	,44

Izjava o avtorstvu

Izjavljam, da je magistrsko delo v celoti moje avtorsko delo ter da so uporabljeni viri in literatura navedeni v skladu s strokovnimi standardi in veljavno zakonodajo.

Ljubljana, 4. november 2015

Maša Smole