

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ANALIZA PRENOSA ČUSTVOVANJA MED POKLICNIM IN
ZASEBNIM PODROČJEM ŽIVLJENJA**

Ljubljana, september 2022

LAURA TROST

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Laura Trost, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza prenosa čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja, pripravljene ga v sodelovanju s svetovalcem izr. prof. dr. Matejem Černetom

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA	4
1.1 Opredelitev usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	4
1.2 Konflikti med poklicnim in zasebnim življenjem	5
1.3 Strategije usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	8
1.3.1 Strategije na osebni ravni	9
<i>1.3.1.1 Strategije vezane na način razmišljanja posameznikov</i>	10
<i>1.3.1.2 Strategije vezane na sposobnosti posameznikov</i>	10
1.3.2 Strategije na organizacijski ravni	11
2 POSTAVLJANJE MEJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	13
2.1 Stopnja dopuščanja prekinitev	14
2.2 Centralnost identitete vlog poklicne in zasebne domene	15
2.3 Zaznan nadzor meja	16
2.4 Strategije upravljanja meja	16
3 UČINEK PRELIVANJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM PODROČJEM ŽIVLJENJA	18
3.1 Kognitivna komponenta učinka prelivanja	19
3.2 Čustvena komponenta učinka prelivanja	20
3.2.1 Prenos čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem.....	20
<i>3.2.1.1 Negativni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje</i>	22
<i>3.2.1.2 Negativni učinek prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje</i>	25
<i>3.2.1.3 Pozitivni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje</i> .	27
<i>3.2.1.4 Pozitivni učinek prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje</i> .	28
3.2.2 Dejavniki, ki vplivajo na nastanek in prenos čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem	29
3.2.2.1 Osebni dejavniki.....	29
3.2.2.2 Okoljski dejavniki.....	33
4 EMPIRIČNA ANALIZA	35

4.1	Predstavitev raziskovalnih vprašanj.....	35
4.2	Metodologija in načrt raziskave.....	37
4.2.1	Oblikovanje vprašalnika.....	37
4.2.2	Statistične metode.....	39
4.3	Predstavitev vzorca.....	40
4.4	Rezultati raziskave.....	41
4.4.1	Opisne statistike.....	41
4.4.2	Odgovori na raziskovalna vprašanja.....	42
5	DISKUSIJA.....	56
5.1	Interpretacija rezultatov in teoretični prispevki.....	56
5.2	Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje raziskovanje.....	63
5.3	Priporočila za prakso.....	65
	SKLEP.....	66
	LITERATURA IN VIRI.....	67
	PRILOGE.....	75

KAZALO TABEL

Tabela 1: Rezultati t-testa za sklop trditev glede pozitivnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje.....	43
Tabela 2: Rezultati t-testa za sklop trditev glede pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje.....	43
Tabela 3: Rezultati t-testa za sklop trditev glede negativnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje.....	44
Tabela 4: Rezultati t-testa za sklop trditev glede negativnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje.....	45
Tabela 5: Rezultati t-testa glede enakosti povprečja povprečij posameznikov za tretji sklop trditev in povprečja povprečij posameznikov za četrti sklop trditev.....	45
Tabela 6: Rezultati t-testa glede enakosti povprečja povprečij posameznikov za prvi sklop trditev in povprečja povprečij posameznikov za drugi sklop trditev.....	46
Tabela 7: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na sedmi in osmi sklop trditev glede na skupino, v kateri se nahajajo po uspešnosti izoliranja negativnih čustev iz zasebnega v poklicno življenje.....	47
Tabela 8: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na deveti in deseti sklop trditev glede na skupino, v kateri se nahajajo po uspešnosti izoliranja negativnih čustev iz poklicnega v zasebno življenje.....	49

Tabela 9: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na spol	50
Tabela 10: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na doseženo stopnjo izobrazbe	51
Tabela 11: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na status zaposlitve	53
Tabela 12: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na prisotnost vodstvenih nalog	54

KAZALO SLIK

Slika 1: Povprečja ter standardni odkloni za posamezne trditve pri sklopih ena do pet	41
Slika 2: Povprečja ter standardni odkloni za posamezne trditve pri sklopih šest do deset..	42

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Tabela sklopov	1
Priloga 2: Anketni vprašalnik	2
Priloga 3: Opisne statistike za vsakega od sklopov	9
Priloga 4: Rezultati iz programa RStudio	18

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

ANOVA – (angl. analysis of variance); analiza variance

FIW – (angl. family interference with work); družinsko življenje, ki ovira delo

NA – negativna afektivnost

RV – raziskovalno vprašanje

WIF – (angl. work interference with family); delo, ki ovira družinsko življenje

ZDA – Združene države Amerike

UVOD

Koncept prenosa čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem, ki ga lahko poimenujemo tudi učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja, je močno povezan s konceptoma usklajevanja (angl. work-life balance) ter ločevanja (angl. work-life separation) poklicnega in zasebnega področja življenja ter s konceptom konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem (angl. work-life conflict). Ko je posameznik vpet v obe omenjeni področji življenja, je učinek prelivanja med tema področjema neizbežen, ravno zaradi tega pa je ta tematika za raziskovalce na področju organizacijskega vedenja zelo zanimiva. Razumevanje delovanja teh konceptov je ključno za dobro upravljanje s človeškimi viri, zaradi spreminjajočih se razmer pa je koncepte potrebno vedno znova proučevati, saj se mehanizmi delovanja teh konceptov ter dejavniki, ki nanje vplivajo, venomer spreminjajo.

Področje **usklajevanja poklicnega in zasebnega področja življenja** je precej dobro raziskano, za koncept pa obstaja več različnih definicij. Sirgy in Lee (2018) na podlagi raziskave usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja definirata kot visoko stopnjo posameznikove vključenosti tako v poklicno kot tudi zasebno področje življenja, z minimalnim konfliktom med družbenimi vlogami v obeh področjih življenja. **Konflikt med poklicnim in zasebnim področjem življenja** je v teoriji opredeljen kot oblika konflikta med vlogami, pri čemer so pritiski ter zahteve poklicnega in zasebnega življenja do neke mere nezdržljivi (Greenhaus & Beutell, 1985). **Ločevanje poklicnega in zasebnega področja življenja** lahko opišemo kot postavljanje miselnih ograd med omenjenima področjema. S postavljanjem teh meja posamezniki ločijo zahteve ter pričakovanja obeh domen (Kossek, Noe & DeMarr, 1999). Postavljanje meja za namen ločevanja poklicnega in zasebnega področja življenja je dvosmeren proces, saj lahko postavimo meje iz poklicnega v zasebno življenje oziroma iz zasebnega v poklicno življenje (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Postavljanje meja in s tem ločevanje omenjenih področij življenja ne preprečuje nujno konfliktov, posameznike pa lahko prikrajša za pozitivno prelivanje med področjema (Ollier-Malaterre, Jacobs & Rothbard, 2019).

Posamezniki so vsakodnevno na poklicnem in zasebnem področju življenja deležni mnogih pričakovanj, ki so se v zadnjih letih tudi močno spremenila. Oba spola sta vedno bolj enakovredno vključena v obe proučevani domeni, posledica tega pa je vse težje usklajevanje poklicnega in zasebnega področja življenja, ki sta med seboj tako tesno povezana, da je poseganje enega področja v drugo neizogibno (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Sonnentag & Binnewies, 2013). To poseganje pripelje do tako imenovanega **učinka prelivanja med poklicnim in zasebnim življenjem**, ki jo Zedeck (1987) opredeli kot prelivanje posameznikovih izkustev iz tistega področja, na katerem nastanejo, na drugo področje. Ten Brummelhuis in Bakker (2012) koncept nadalje razvijeta s predpostavko, da zahteve iz ene domene vplivajo na rezultate druge domene, in sicer preko porabe omejenih virov, ki so na voljo posamezniku. Zgodi se lahko tudi to, da so posamezniki fizično sicer v vlogi ene domene, vendar je njihovo delovanje v tej domeni moteno zaradi misli ali čustev,

ki so povezane z vlogo v drugi domeni. Iz tega je razvidno, da ima učinek prelivanja dve komponenti, in sicer **kognitivno** ter **čustveno** (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Du, Derks & Bakker, 2018; Repetti, Wang & Saxbe, 2009).

Čustveni odzivi, ki nastanejo znotraj ene domene, se prelivajo preko meje poklicnega in zasebnega področja življenja v drugo domeno ter vplivajo na odnos in vedenje v tej domeni (Heller & Watson, 2005; Ilies in drugi, 2007; Mohamad & Despois, 2022; Williams & Alliger, 1994). Učinek prelivanja čustvovanja se nadalje razcepi na pozitiven prenos ter na negativen prenos čustev, razlikovati pa je potrebno tudi med prelivanjem čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje ter med prelivanjem čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje (Cui, Wang, Sun & Cheng, 2022; Du, Derks & Bakker, 2018; Frone, 2003; Ilies, Wilson & Wagner, 2009; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Lee & Sirgy, 2019; Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022; Sirgy, Lee, Park, Joshanloo & Kim, 2020; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

Področje prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja je za raziskovalce že desetletja zanimivo raziskovalno področje, ki je z leti postalo še relevantnejše. K boljšemu poznavanju raziskovalnega področja bomo poskušali prispevati tudi mi s pomočjo izsledkov magistrskega dela.

Namen magistrskega dela je s pomočjo strokovne in akademske literature poglobiti in razširiti znanje na področju prenosa čustev med poklicnim in zasebnim področjem življenja ter povezanimi tematikami usklajevanja ter ločevanja zasebnega in poklicnega življenja, z empirično raziskavo pa prispevati h globljemu razumevanju delovanja tega koncepta. Pri tem želimo osvetliti tudi vpliv, ki ga ima obvladovanje prenosa čustev na zaznavanje lastne uspešnosti in sreče.

Cilj teoretičnega dela je temeljit pregled in analiza že obstoječe teorije na obravnavane tematike usklajevanja ter ločevanja poklicnega in zasebnega življenja ter prenosa čustev med poklicnim in zasebnim področjem življenja. Na podlagi izsledkov teoretičnega dela bomo izvedli empirično raziskavo. **Cilj empiričnega dela** je proučiti koncept prenosa čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja ter vpliv, ki ga ima obvladovanje prenosa čustev na zaznavanje lastne uspešnosti in sreče. Cilj empiričnega dela je tudi primerjava rezultatov analize z že izvedenimi raziskavami ter podaja priporočil za prakso.

Na podlagi teoretičnih spoznanj smo postavili štiri **raziskovalna vprašanja**, na katera bomo odgovorili s pomočjo raziskave v empiričnem delu. Raziskovalna vprašanja so naslednja:

RV1a: Ali je pozitiven učinek prelivanja čustvovanja prisoten tako iz poklicnega v zasebno področje življenja, kot tudi iz zasebnega v poklicno področje življenja?

RV1b: Ali je negativen učinek prelivanja čustvovanja prisoten tako iz poklicnega v zasebno področje življenja, kot tudi iz zasebnega v poklicno področje življenja?

RV2a: V katero od smeri je pozitiven učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja močnejši?

RV2b: V katero od smeri je negativen učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja močnejši?

RV3: Ali je posameznikovo zaznavanje lastne uspešnosti pri delu višje pri tistih, ki negativna čustva iz zasebnega področja življenja uspešno izolirajo od poklicnega področja življenja?

RV4: Ali je posameznikovo zaznavanje lastne sreče višje pri tistih, ki negativna čustva iz poklicnega področja življenja uspešno izolirajo od zasebnega področja življenja?

Magistrsko delo je razdeljena na dva dela, in sicer na teoretični in empirični del. V teoretičnem delu smo na podlagi pregleda znanstvene in strokovne literature predstavili že obstoječa dognanja na področju obravnavanih tematik usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ločevanja poklicnega in zasebnega življenja ter prenosa čustev med poklicnim in zasebnim področjem življenja. Teorijo smo črpali iz sekundarnih znanstvenih ter strokovnih virov, uporabili pa smo metodo deskripcije ter metodo komparacije za primerjavo dognanj različnih avtorjev. Tako pripravljen teoretični del je bil temelj za empirični del, ki bo temeljil na kvantitativni raziskavi. S pomočjo metod komparacije in dedukcije smo postavili štiri raziskovalna vprašanja, da bi nanje pridobili odgovore, pa smo s pomočjo ankete zbrali primarne podatke. Vzorčenje je bilo priložnostno, v anketi pa smo za zbiranje podatkov uporabili v literaturi že preizkušene trditve. Zbrane podatke smo analizirali s programom RStudio, s tem pa smo pridobili odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Teoretični del je razdeljen na tri poglavja. V prvem poglavju je predstavljeno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kjer omenjeni koncept opredelimo, v nadaljevanju poglavja pa predstavimo tudi konflikte med poklicnim in zasebnim življenjem ter strategije usklajevanja proučevanih domen tako na osebni kot tudi na organizacijski ravni. Sledi poglavje o postavljanju meja med poklicnim in zasebnim življenjem, kjer v posameznih podpoglavjih predstavimo značilnosti postavljanja meja med domenama, poglavje pa zaključimo s strategijami upravljanja meja. Zadnje poglavje teoretičnega dela zajema učinek prelivanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja, kjer v ločenih podpoglavjih predstavimo kognitivno ter čustveno komponento učinka prelivanja. Slednja je zaradi pomembnosti za empirično raziskavo predstavljena bolj poglobljeno, predstavljeni pa so tudi osebni in okoljski dejavniki, ki vplivajo na nastanek in prenos čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem. Sledi empirični del, ki je razdeljen na dve poglavji. V empiričnem delu najprej predstavimo raziskovalna vprašanja ter metodologijo in načrt raziskave, kjer predstavimo tudi vprašalnik ter uporabljene statistične metode. Nadaljujemo s predstavitvijo vzorca ter rezultati raziskave, kjer predstavimo opisne statistike in odgovore na raziskovalna vprašanja. Sledi diskusija, kjer rezultate interpretiramo, podamo teoretične prispevke, navedemo omejitve raziskave, podamo priporočila za nadaljnje raziskovanje ter priporočila za prakso. Magistrsko delo zaključimo s sklepom.

1 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je že dolgo predmet raziskav. Kljub dobri raziskanosti je to področje še vedno zanimivo za raziskovanje, saj se z digitalizacijo, globalizacijo ipd., spreminja tudi poklicno in zasebno življenje posameznikov in tako tudi usklajevanje med njima. V zadnjem času se je močno povečalo tudi število družin, kjer sta zaposlena oba partnerja, prav tako pa se je povečalo tudi število staršev samohranilcev. Navedene spremembe močno vplivajo na proučevano področje (Greenhaus & Allen, 2011; Leduc, Houliort & Bourdeau, 2016).

1.1 Opredelitev usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

Za koncept usklajevanja poklicnega in zasebnega področja življenja obstaja več definicij, pogosto pa je definiran kot sposobnost doseganja ciljev ali izpolnjevanja zahtev tako poklicnega, kakor tudi zasebnega področja življenja ter doseganje zadovoljstva na obeh področjih življenja (Bulger & Fisher, 2012).

Obstoječe definicije Sirgy in Lee (2018) kategorizirata v dve dimenziji, in sicer (1) vključenost posameznikov v več različnih vlog v poklicnem in zasebnem področju življenja ter (2) minimalen konflikt med poklicnim in zasebnim področjem življenja. Avtorja na podlagi raziskave usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja definirata kot visoko stopnjo posameznikove vključenosti tako v poklicno kot tudi zasebno področje življenja, z minimalnim konfliktom med družbenimi vlogami v obeh področjih življenja.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja se nanaša na razmerje med delom in nedelovnimi vidiki življenja posameznikov. Pri tem se doseganje zadovoljive usklajenosti oziroma ravnovesja med poklicnim in zasebnim področjem življenja običajno razume kot omejevanje ene domene (običajno poklicne), da bi imeli več časa za drugo. Čeprav je pojem usklajevanja obeh domen lahko razumeti, je v literaturi kar nekaj težav z uporabo ustrezne terminologije. Nekateri avtorji namesto usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja uporabljajo izraze, kot so ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, poseganje poklicnega v zasebno življenje in obratno ipd. (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019).

Predmet diskusij je bil tudi pomen usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem (Voydanoff, 2005). Nekateri raziskovalci so usklajenost oziroma ravnotežje med domenama opisali kot enakomerno porazdelitev časa, energije in predanosti delovnim in nedelovnim vlogam (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Drugi raziskovalci so uporabili situacijski pristop, kjer je ravnovesje odvisno od okoliščin posameznika (Reiter, 2007). Uporaba te perspektive daje vrednost individualnim subjektivnim interpretacijam. Kalliath in Brough (2008) zagovarjata subjektivistično stališče in navedeta, da je potrebno več pozornosti nameniti individualnim zaznavam. Pri tem bo obseg, v katerem ima posameznik zadovoljivo ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, odvisen od tega, kako ta posameznik

svojo situacijo zaznava, ne pa od vnaprej določene predstave o tem, kaj naj bi ravnotežje bilo (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019).

Veliko težav pri proučevanem konceptu je tudi pri razumevanju tega, kaj je poklicno in kaj zasebno področje življenja, obe definiciji pa sta se v zadnjem času tudi močno spremenili. Zasebno življenje se je v literaturi v veliki meri obravnavalo kot dejavnost oskrbe vzdrževanih otrok, iz česar lahko sklepamo, da je doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem predvsem skrb zaposlenih staršev. Podobno je definicija poklicnega življenja v veliki meri temeljila na tradicionalnem modelu, za katerega je značilna zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom ter enim delodajalcem (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019).

V zadnjih letih so raziskovalci pojmovanje zasebnega življenja razširili, tako da zdaj poleg oskrbe otrok ta zajema tudi odgovornosti, ki so od tega neodvisne. Zajema tudi hobije, izobraževanja, telovadbo, verske aktivnosti, aktivnosti skupnosti ipd. Pri tem se je potrebno zavedati vpliva kulturnih prepričanj na dojetje vrednosti, ki se pripisuje ravnotežju med poklicnim in zasebnim življenjem. Podobno se je razširilo tudi pojmovanje poklicnega življenja, ki sedaj vključuje tudi nove oblike delovnih odnosov (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019).

Raziskave so pokazale, da je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja izrednega pomena, saj ima ravnovesje med domenama pomembno vlogo tako pri zadovoljstvu osebkov s posamezno domeno kot tudi pri splošnem zadovoljstvu z življenjem (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Keyes, 2002; Lee & Sirgy, 2019). Raziskave so pokazale tudi to, da usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja vpliva na izkustva v poklicnem življenju, in sicer s povišanjem zadovoljstva pri delu in organizacijske predanosti ter z zmanjševanjem stresa zaposlenih (Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Kossek, Valcour & Lirio, 2014; Lee & Sirgy, 2019).

Posledica dobrega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je obogatitev obeh domen. Koncept obogatitve poklicnega in zasebnega življenja govori o tem, da lahko aktivnost v eni domeni obogati izkustva v drugi domeni, namesto da bi ena domena izčrpavala energijo iz druge domene (Pradhan, 2016).

1.2 Konflikti med poklicnim in zasebnim življenjem

Teorija vlog govori o tem, da je vloga niz dolžnosti, obveznosti in pričakovanj, ki se nanašajo na status in položaj posameznika (Amin, 2012; Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai & Gao, 2020). Posamezniki v svojem življenju istočasno opravljajo več vlog. Hkrati so lahko uslužbenci, zakonci, starši ipd. Vsaka vloga zahteva določen vložek časa in energije, ti vložki pa se lahko med vlogami razlikujejo. Odgovornosti vlog med različnimi domenami so pogosto nezdržljive, kar lahko privede do konflikta med vlogami (Greenhaus & Beutell, 1985; Sirgy & Lee, 2016; Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai & Gao, 2020).

Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem je mogoče opredeliti kot obliko konflikta med vlogami, pri katerem so pritiski poklicnega in zasebnega življenja do neke mere medsebojno nezdržljivi (Greenhaus & Beutell, 1985). Pritiski teh dveh vlog iz različnih domen naj bi pri posameznikih generirali razpoloženja oziroma stanja, ki vplivajo na dobro počutje posameznikov tako v poklicni kot tudi v zasebni domeni (Jostell & Hemlin, 2018). Konflikti med proučevanima domenama so povezani s škodljivimi izidi, kot so psihične stiske, depresija, psihosomatske težave in izčrpanost, ugotovljeno pa je bilo tudi to, da vplivajo na zadovoljstvo pri delu, zadovoljstvo z življenjem, organizacijsko predanost ter fluktuacijo. Zaradi navedenega ni presenetljivo, da imajo delodajalci ter managerji izredno zanimanje za načine zmanjševanja in preprečevanja omenjenih konfliktov (Gisler in drugi, 2018; Jostell & Hemlin, 2018; Madsen, 2003).

Konflikt med poklicnim in družinskim življenjem je bil prvotno obravnavan kot enodimenzionalen, kasneje pa so ga konceptualizirali kot dvodimenzionalnega, saj ima dve različni dimenziji. Prva dimenzija je delo, ki ovira družinsko življenje (angl. work interference with family, v nadaljevanju WIF) druga pa družinsko življenje, ki ovira delo (angl. family interference with work, v nadaljevanju FIW) (Gisler in drugi, 2018; Jostell & Hemlin, 2018; Pradhan, 2016).

WIF se pojavi tedaj, ko je potrebno izpustiti družinske aktivnosti, da lahko posamezniki opravijo delovne naloge, FIW pa tedaj, ko družinske obveznosti posegajo v delovne. Ugotovljeno je bilo, da sta obe vrsti konfliktov konsistentno negativno povezani z zaželenimi izidi, negativni učinek WIF pa je večji od negativnega učinka FIW, kar pomeni, da je prvi bolj problematičen. Za številne zaposlene predstavlja konflikt med domenama precejšnje težave, izziv trenutnih raziskav pa je ta, da znanstveniki pogosto metodološko in teoretično v domeno družinskega življenja vključujejo vse vloge, ki niso vezane na službo (Jostell & Hemlin, 2018; Kossek & Lee, 2017).

Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem je tako razširitev konflikta med poklicnim in družinskim življenjem, ta razširitev pa kaže resnično stanje, saj poklicno življenje ne vpliva zgolj na družinsko življenje, temveč tudi na druge vloge in interese posameznikov. Slednje so na primer čas za prijatelje, vadba, služenje vojaškega roka, izobraževanje, čas posvečen sebi, regeneracija, prostovoljsko delo ter dejavnosti v verskih organizacijah (Kossek, 2016; Kossek & Lee, 2017). Definicija konflikta med poklicnim in zasebnim področjem se je torej razširila podobno, kot definicija usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, kar smo opisali v poglavju 1.1. Mnogo raziskovalcev poimenovanji enači in jih uporablja v istem kontekstu (Kossek & Lee, 2017).

Greenhaus in Beutell (1985) sta identificirala in proučila tri vrste konfliktov med poklicnim in zasebnim življenjem. To so konflikti zaradi časa, konflikti zaradi obremenitev in konflikti zaradi določenih vedenj.

Časovni konflikt nastopi, ko količina časa, posvečenega eni domeni, ovira opravljanje odgovornosti v drugi domeni, se pravi, ko je zaradi časovnih zahtev ene domene oteženo delovanje v drugi domeni (Gisler in drugi, 2018; Jostell & Hemlin, 2018; Pradhan, 2016). Primer takšnega konflikta je prisotnost na družinskem dogodku in rok za dokončanje predstavitve isti večer ali pa odpisovanje mailov na družinskem dopustu. Študije, ki sta jih opravila Staines in O'Connor (1980), so razkrile, da je najbolj pogosto omenjena ovira med poklicnim in zasebnim življenjem konkurenčna zahteva po času. Greenhaus in Beutell (1985) sta v skladu z zapisanim navedla dve obliki, v katerih se časovni konflikt kaže. Do prve oblike pride, če je v eni od domen prisotna časovna stiska in je tako fizično nemogoče zadovoljiti še časovne zahteve druge domene. Do druge oblike pride, ko je oseba kljub fizični prisotnosti v domeni, v kateri poskuša izpolniti obveznosti, mentalno preokupirana z drugo domeno (Pradhan, 2016).

Obremenitveni konflikt se pojavi tedaj, ko obremenitev, ustvarjena v eni domeni, ovira opravljanje odgovornosti oziroma dolžnosti v drugi domeni, se pravi, ko obremenitev iz ene domene negativno vpliva na sposobnost izpolnjevanja zahtev v drugi domeni. Pri obremenitvenem konfliktu pride do tega, da se psihološki simptomi (tesnoba, utrujenost, razdražljivost ipd.), ki jih povzroča ena domena, prelivajo v drugo domeno. To otežuje izpolnjevanje odgovornosti v domeni, v kateri je prišlo do vdora simptomov. Primer obremenitvenega konflikta je manjše odzivanje posameznika na potrebe družine v času pripravljavanja na sestanek. Študije so med drugim pokazale tudi to, da negativna psihološka obremenitev povzroča obsežno časovno vpletenost v eno domeno, s tem pa se zmanjšuje čas, ki je na voljo za opravljanje obveznosti v drugi domeni. To posledično povzroči konflikt med domenama. Kljub temu, da raziskovalci menijo, da si časovni in obremenitveni konflikt delita mnoge vire, sta konceptualno ločena (Gisler in drugi, 2018; Greenhaus & Beutell, 1985; Jostell & Hemlin, 2018; Pradhan, 2016).

Vedenjski konflikt se pojavi tedaj, ko je vedenje, ki se zahteva v eni domeni (ekspresivnost, čustvena občutljivost ipd.), v nasprotju z zahtevami druge domene, se pravi, ko se pričakovano ali primerno vedenje v družinski domeni obravnava kot nefunkcionalno ali neprimerno v poklicnem življenju. Primer tega je samozavesten delovni slog zaposlenega, ki je v poklicnem življenju znak uspeha na delovnem mestu, v zasebnem življenju pa lahko ustvari vzdušje napetosti. Zgodí se, da je vedenje v eni domeni pod vplivom želenega in razvitega vedenja v drugi domeni. V zasebnem življenju, kjer je zaželen topel, negovalen in kooperativen pristop, se lahko asertivno in konfrontacijsko vedenje šteje za neprimerno (Greenhaus & Beutell, 1985; Pradhan, 2016).

Konflikti med poklicnim in zasebnim področjem življenja so za sodobno družbo vedno večji izziv in skozi leta vztrajno naraščajo, razlog za to pa so spreminjajoči se demografski trendi, povezani z delom in družino. Primer tega je naraščajoče število zaposlenih mater z otroki, mlajšimi od 18 let, porast potrebe po oskrbi starejših zaradi trenda staranja prebivalstva ter povišana vključenost moških v oskrbo otrok in gospodinjska dela. Ti trendi so še posebej značilni za razvite zahodne države. Večina žensk in moških poroča, da delo posega v njihove

družinske obveznosti (Glavin & Schieman, 2012; Kossek & Distelberg, 2009; Kossek & Ollier-Malaterre, 2013).

Konflikti med poklicnim in zasebnim življenjem so vse večji tudi zaradi vse večje uporabe tehnologij, ki so povzročile zabrisanje meja med domenama, hkrati pa so pospešile tempo življenja. Vzrok tega je razširjena uporaba naprav, ki osebam omogočajo elektronsko komunikacijo. Naprave posameznike nenehno povezujejo tako z delom kot tudi družinskimi zadevami (Kossek, 2016). Konflikti med poklicnim in zasebnim življenjem neposredno in posredno zadevajo večino svetovnega prebivalstva. Izvzete niso niti samske osebe in osebe brez otrok, oboji namreč poročajo o konfliktih med poklicnim in zasebnim življenjem, saj so ti posamezniki lahko sinovi, hčere, sestre, bratje ali pa živijo s prijatelji, ki v tem primeru delujejo kot družina (Kossek & Lee, 2017).

Največji in najmočnejši vpliv na konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem naj bi med delovnimi faktorji predstavljal dolžina delovnega časa, se pravi daljši, kot je delovni čas, večja je pojavnost konfliktov med domenama. Konflikti med domenama vplivajo tudi na zdravje, delo in dogodke v družinskem življenju. Depresija, težave s telesnim zdravjem ter hipertenzija so lahko posledica WIF, uživanje prekomerne količine alkohola pa je primer posledice FIW. Posledice konfliktov so med drugim tudi slaba uspešnost pri delu, odsotnost z dela, fluktuacija, izgorelost, nižja predanost delu, nižja kakovost zakonske zveze, nižje družinsko zadovoljstvo, anksioznost, izčrpanost ipd. (Gisler in drugi, 2018; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Kossek, Noe & DeMarr, 1999; Pradhan, 2016).

Posamezniki, ki doživljajo visoko stopnjo konflikta med domenama, poročajo, da jim poklicna domena preprečuje, da bi se osredotočili na pomembne stvari v družinskem oziroma zasebnem življenju. Poročajo tudi, da zaradi službenih obveznosti nimajo dovolj časa in energije za osebe, ki so jim pomembne in se počutijo, kot da jim poklicno življenje spodkopava njihovo sposobnost opravljanja vlog v zasebnem življenju (Schieman, Badawy, Milkie & Bierman, 2021).

1.3 Strategije usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

V dosednji literaturi so povezave med zdravjem, dobrim počutjem ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja že dodobra raziskane (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015). Ugotovitve teh študij kažejo, da je sposobnost zaposlenih glede doseganja usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem tista, ki ima osrednjo vlogo pri doseganju zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. To lahko razložimo s tem, da je konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, ki ga lahko obravnavamo kot odsotnost usklajenosti med omenjenima domenama, opredeljen kot oblika konflikta med vlogami. Pri tem so pritiski iz obeh domen vsaj do neke mere nezdravljivi (Greenhaus & Beutell, 1985; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015). Študije kažejo, da odsotnost usklajevanja med domenama napoveduje slabo fizično in duševno

zdravje, povzroča stres in znižuje splošno psihološko počutje zaposlenih (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Glede na predhodne študije obstaja povezava med dobrim počutjem zaposlenih, zmožnostjo posameznika, da usklajuje poklicno in zasebno življenje ter organizacijsko podporo usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. V zadnjem času je obravnavana tematika predmet mnogih javnih razprav o zdravju na delovnem mestu in njegovem vplivu na skupnost in družbo. Rezultat tega je zagovarjanje uporabe zakonodajnih sredstev z namenom reguliranja organizacij k dovoljevanju večje fleksibilnosti za zaposlene. To je značilno zlasti za zahodne države, kjer so podjetja skoraj že primorana implementirati več organizacijskih politik, vezanih na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Namen tega je izboljšanje zdravja in počutja na delovnem mestu (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Doseganje uskladitve med poklicnim in zasebnim življenjem je izredno zahtevno tako za posameznike kot tudi za organizacije. Za doseganje uskladitve so pomembne tako strategije na individualni kot tudi na organizacijski ravni (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015). V nadaljevanju bomo predstavili strategije na obeh ravneh.

1.3.1 Strategije na osebni ravni

Za razumevanje strategij na osebni ravni je pomembno poznati teorijo meja (angl. border theory) in teorijo obogatitve poklicnega in zasebnega življenja (angl. enrichment theory). **Teorija meja**, ki poudarja prostorske, časovne, družbene in vedenjske razlike med poklicnim in zasebnim življenjem, kaže, da so posamezniki sposobni obvladovati opravljanje obveznosti obeh domen, s tem pa si prizadevajo doseči ravnovesje med domenama. Posamezniki tako redno prestopajo mejo med domenama, pri tem pa pogosto prilagajajo svoje cilje, fokus ipd., da bi ustregli edinstvenim zahtevam obeh domen. Kljub temu, da je mnogo vidikov poklicnega in zasebnega življenja težko spremeniti, lahko posamezniki do neke mere preoblikujejo naravo obeh domen ter s tem predstavijo meje in mostove med njima. S tem lahko ustvarijo zeleno ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Clark, 2000; Gądecki, Jewdokimow & Żadkowska, 2018; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Teorija obogatitve poklicnega in zasebnega življenja zagovarja, da posamezniki z vsakodnevnim prečkanjem meja med domenama pridobijo kar nekaj virov ter spretnosti, ki jim pomagajo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega področja življenja. Ti viri in spretnosti so lahko fleksibilnost, družbeni kapital, materialni viri, lahko so psihološki ali fizični. S tem posamezniki izboljšajo svoje medosebne, kognitivne in večopravilne veščine, ki so potrebne za obogatitev poklicnega in zasebnega življenja (Clark, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Pradhan, 2016; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Na podlagi spoznanj teorije meja in teorije obogatitve se domneva, da posamezniki pogosto uporabijo različne strategije usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Poznamo dve

skupini strategij usklajevanja na osebni ravni, in sicer tiste, ki se nanašajo na način razmišljanja oziroma pogled (angl. attitude) posameznika in tiste, ki se nanašajo na sposobnosti (angl. ability) posameznika (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015). Iz prve skupine strategij bomo predstavili dve strategiji, iz druge skupine strategij pa štiri.

1.3.1.1 Strategije vezane na način razmišljanja posameznikov

Način razmišljanja je ugodna ali neugodna ocena nečesa oziroma pozitiven ali negativen pogled na osebo, kraj ali položaj. Glede na argumente, predstavljene v pozitivni psihologiji, bi naj bili ljudje s pozitivnim pogledom na sebe, druge in okolico v veliki meri optimistični (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015). Iz napisanega se domneva, da je prva strategija usklajevanja poklicne in zasebne domene pozitiven odnos in sposobnost ohranjanja pozitivnega pogleda (Rotondo & Kincaid, 2008; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

V skladu s pristopom pozitivnega razmišljanja je tudi zmožnost osebnega nadzora za namen doseganja ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem. Ugotovljeno je bilo, da imajo zaposleni z notranjim lokusom kontrole (osebe so prepričane, da lastno življenje nadzorujejo same in ne okolje oziroma višja sila) večjo verjetnost za manjši konflikt med domenama. Do tega naj bi prišlo zato, ker ima posameznik z notranjim lokusom kontrole sposobnost nadzorovanja situacije, namesto da bi dovolil, da situacija nadzoruje njega. Iz napisanega izhaja druga strategija usklajevanja poklicne in zasebne domene, saj so posamezniki z opisanimi sposobnostmi zmožni minimiziranja stresnih situacij (Andreassi & Thompson, 2007; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

1.3.1.2 Strategije vezane na sposobnosti posameznikov

Tretja strategija usklajevanja poklicne in zasebne domene je povezana s posameznikovo sposobnostjo upravljanja oziroma usklajevanja delovnih obveznosti drugih družinskih članov, še posebej zakoncev oziroma partnerjev. Ugotovljeno je bilo, da je obstoj zakonca oziroma partnerja brez delovnih obveznosti pripomogel k zmanjšanju porabe posameznikovih virov, kar je zagotovilo boljšo podporo obvladovanju konfliktov med domenama. Povedano z drugega vidika, obstoj zakonca oziroma partnerja je pozitivno vplival na posameznikovo sposobnost usklajevanja poklicne in zasebne domene. Iz tega je razvidno, da je usklajevanje obveznosti z zakoncem oziroma s partnerjem izrednega pomena (Frone, Yardley & Markel, 1997; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Ugotovljeno je bilo, da večje število otrok povečuje preobremenjenost staršev in povzroča več konfliktov med poklicnim in zasebnim življenjem. Kljub temu pa lahko pari, v kolikor med seboj dobro usklajujejo in delijo odgovornosti v zasebnem življenju, dosežejo ravnovesje med domenama in s tem boljše zdravje ter dobro počutje. Tukaj je še posebej pomembno omeniti, da v zasebno življenje ni vključena le skrb za otroke, saj imajo

posamezniki znotraj zasebnega življenja tudi mnogo z otroki nepovezanih odgovornosti, lahko pa so tudi na primer skrbniki drugih bolnih posameznikov. Iz napisanega izhaja četrta strategija usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki kot rešitev ponuja razvijanje sposobnosti in strategij za delitev, usklajevanje in izvajanje odgovornosti v domeni zasebnega življenja (Frone, Yardley & Markel, 1997; Skinner & Chapman, 2013; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Teorija kompozicije predpostavlja, da lahko posamezniki k osebni izpolnitvi pripomorejo z dejavnostmi, ki niso povezane s poklicno domeno, s tem pa nadomestijo pomanjkanje zadovoljstva, ki izvira iz omenjene domene. Ugotovljeno je bilo, da lahko zaposleni svoje zadovoljstvo povišajo z dejavnostmi, kot so prostovoljstvo, šport, rekreacija ipd. Te dejavnosti posledično povišajo tudi dobro počutje posameznikov ter zmanjšujejo število konfliktov med poklicnim in zasebnim življenjem, saj je njihov odnos do vsake od domen uravnotežen z izpolnjevanjem življenjskih ciljev v aktivnostih, ki so neodvisne od poklicne domene. Iz napisanega izhajata peta in šesta strategija usklajevanja med domenama. Peta strategija usklajevanja je povezana s sposobnostjo izpolnjevanja življenjskega sloga, na primer s pomočjo športnih, rekreacijskih, družabnih dejavnosti ipd. Šesta strategija je povezana z izpolnjevanjem obveznosti skupnosti, na primer s pomočjo prostovoljnega dela, članstva v klubih in podobnih aktivnosti (Hecht & Boies, 2009; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

1.3.2 Strategije na organizacijski ravni

V obstoječi literaturi obstaja pet skupin strategij na organizacijski ravni. Te strategije so fleksibilni delovni dogovori, zagotavljanje programov za zdravje in dobro počutje, nudenje dodatkov ali storitev za varstvo otrok, zagotavljanje dopusta, potrebnega za zadovoljevanje družinskih potreb ter organizacijsko razumevanje in podpora. Ugotovljeno je bilo, da navedene strategije pripomorejo k uspešnejšemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, k slednjemu pa glede na raziskave pripomore že ozaveščenost zaposlenih o organizacijskih politikah oziroma programih, ki so na voljo, ne zgolj uporaba le-teh (Clark, 2000; Kacheria & Prasad, 2020; Skinner & Chapman, 2013; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015). Vsako od navedenih strategij bomo opisali v naslednjih odstavkih.

Fleksibilni delovni dogovori zajemajo tako fleksibilen delovni čas, krajši delovni čas, krajši delovni teden, delo na daljavo ter delitev delovnega mesta (angl. job sharing). Te delovne ureditve naj bi zmanjšale absentizem ter fluktuacijo, povečale pa naj bi zadovoljstvo pri delu ter moralo. Zaposleni, ki so se teh ureditev posluževali, so poročali tudi o nižjem stresu (Gądecki, Jewdokimow & Żadkowska, 2018; Halpern, 2005; Kacheria & Prasad, 2020; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Programi za zdravje in dobro počutje so v zadnjih letih v sodobnih organizacijah izredno zaželeni in obširno izvajani, in sicer z namenom izboljšanja psihičnega in fizičnega zdravja in produktivnosti zaposlenih, kar pripomore k uspehu organizacije ter k nižjim stroškom,

povezanim z absentizmom, fluktuacijo ter slabim zdravstvenim stanjem zaposlenih. Ti programi pogosto zajemajo zagotavljanje zdravih zajtrkov in kosil, programe telesne vadbe, izvajane v okviru organizacije ali preko subvencij v drugih ustanovah (Meyer & Maltin, 2010; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

K zgornji strategiji bi bilo smiselno dodati tudi pomoč zaposlenim pri razvijanju učinkovitih mehanizmov spopadanja z usklajevanjem poklicne in zasebne domene, ki smo jih predstavili v poglavju 1.3.1. Organizacije lahko nudijo zaposlenim formalno in neformalno svetovanje, usposabljanje ter podporo pri obvladovanju stresa, pri veščinah, ki pripomorejo k boljšemu zdravju, pri razvoju psiholoških veščin za namen usklajevanja domen ipd. (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Nudnje dodatkov ali storitev za varstvo otrok zajema varstvo otrok znotraj organizacije, nudnje subvencij za varstvo otrok ter zagotavljanje informacij in napotitvene storitve, naštetu pa zaposlenim omogoča pomoč pri izbiri zanesljive oskrbe družinskih članov. Obravnavana strategija ima za organizacijo kar nekaj dobrih posledic, in sicer višje zadovoljstvo zaposlenih, boljšo delovno klimo, boljšo zavzetost zaposlenih ter nižjo fluktuacijo (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Zagotavljanje dopusta, potrebnega za zadovoljevanje družinskih potreb, je v nekaterih državah, predvsem na zahodu, določeno z zakonodajo (porodniški, starševski dopust ipd.), ponekod pa se za zagotavljanje te strategije odločijo v podjetju samem. V primeru, da je dopust reguliran s strani države, podjetja niso naklonjena dodatnim ukrepom znotraj te strategije. Pri tem lahko nastanejo težave tedaj, ko je dopust, urejen z zakonodajo, izredno kratek. V tem primeru imajo predvsem ženske težavo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (Kacheria & Prasad, 2020; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Peta skupina strategij na organizacijski ravni je organizacijsko razumevanje in podpora, kjer zaposlenim pri doseganju boljšega počutja in pri zmanjševanju konflikta med poklicno in zasebno domeno pomaga podpora nadrejenih ter sodelavcev. Zaposleni, ki delajo v organizacijah, ki spodbujajo podporo zaposlenih s strani managerjev in si s tem prizadevajo za zmanjšanje konflikta med domenama, imajo višje zadovoljstvo tako s poklicnim kot tudi z zasebnim življenjem (Kosseck, Valcour & Lirio, 2014; Lapierre & Allen, 2006; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Na tem mestu gre omeniti tudi pomembnost prenašanja znanja med starejšimi in mlajšimi sodelavci. Prvi so namreč na podlagi izkušenj iz poklicnega in zasebnega življenja najverjetneje že razvili strategije za usklajevanje domen. Komunikacijo med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi glede proučevane tematike je tako za namen prenosa znanja smiselno spodbujati. To bi lahko podjetje doseglo preko programov mentorstva oziroma coachinga z udeležbo različnih starostnih skupin, kar bi blagodejno vplivalo na mlade zaposlene, ki se v

začetku kariere soočajo z izzivi usklajevanja proučevanih domen (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

2 POSTAVLJANJE MEJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Vloge v poklicnem in zasebnem življenju so se v preteklih letih močno spremenile, kar je povzročilo zanimanje za raziskave o tem, kako lahko ljudje združujejo več vlog hkrati. Meje med proučevanima domenama postajajo vse bolj prepustne, temu pa je v zadnjem času botroval tudi porast dela na daljavo. Tudi tistim, ki se dela na daljavo ne poslužujejo in delajo v pisarni v organizaciji, tehnologija omogoča formalno in neformalno fleksibilnost. To pomeni, da lahko med delovnim časom odgovarjajo na privatno e-pošto, klice, sporočila ipd., obratno pa lahko na primer med vikendom ali počitnicami odgovarjajo na službeno e-pošto, klice, sporočila ipd. (Jostell & Hemlin, 2018; Kossek, 2016; Leduc, Houlfort & Bourdeau, 2016).

V zadnjih letih je zlivanje vlog pogost in pričakovan pojav, na posamezniku pa je odgovornost, da najde pravo ravnovesje med proučevanima domenama. Ta vidik sodobnega življenja lahko vodi v konflikt med vlogami ter zahtevami, ki izhajajo iz vlog. Kljub napisanemu lahko prepustnost meja v nekaterih primerih obe področji življenja tudi obogati (Greenhaus & Beutell, 1985; Leduc, Houlfort & Bourdeau, 2016).

Postavljanje meja za namen ločevanja poklicnega in zasebnega področja življenja je dvosmeren proces, saj lahko posamezniki postavijo meje iz poklicnega v zasebno življenje oziroma iz zasebnega v poklicno življenje (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Leduc, Houlfort & Bourdeau, 2016). Nekateri posamezniki so zmožni postavljanja meja zgolj v eno smer (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012). Proučevani domeni lahko ločimo s pomočjo različnih vrst meja. Slednje so lahko prostorske, časovne, kognitivne, vedenjske, relacijske ali čustvene (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Clark, 2000; Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

Kossek, Ruderman, Braddy in Hannum (2012) v študiji navedejo, da je posameznikov stil upravljanja meja kombinacija prekinitvenih vedenj, ki segmentirajo in integrirajo proučevani domeni, centralnosti identitete vloge ter zaznanega nadzora meja. V študiji navedejo tudi to, da pri usklajevanju proučevanih domen ni tako pomembna segmentacija oziroma integracija, temveč je bolj pomembno posameznikovo zaznavanje ravni nadzora meja, njegovo odločanje glede simetrije, povezane s centralnostjo identitete vloge ter njegovo odločanje glede pogostosti prekinitvenih vedenj. Posameznik si prizadeva, da bi bili omenjeni parametri v skladu z njegovo identiteto.

Kossek, Ruderman, Braddy in Hannum (2012) stile upravljanja meja definirajo kot pristope, ki jih posamezniki uporabljajo za razmejitev meja z namenom opravljanja vlog v obeh proučevanih domenah, to pa počnejo v skladu s centralnostjo identitete in omejitvami pri

postavljanju meja. V isti študiji avtorji predlagajo tri značilnosti, ki so za upravljanje meja med domenama izrednega pomena. Te značilnosti so stopnja dopuščanja prekinitev (angl. cross role interruption behaviours), centralnost identitete vlog poklicne in zasebne domene (angl. identity centrality of work and family roles) ter zaznan nadzor meja (angl. perceived control of boundaries).

Kot primer lahko omenimo, da bodo posamezniki z višjo družinsko oziroma neslužbeno identiteto in z višjim zaznanim nadzorom meja po navadi prekinili delo v poklicni domeni zaradi zadev v zasebni domeni, hkrati pa bodo izredno redko prekinili dogajanje v zasebni domeni zaradi zadev v poklicni domeni. V nasprotju s temi posamezniki bodo tisti, ki imajo višjo poklicno identiteto ter višji zaznan nadzor meja, po navadi prekinili zadeve v zasebni domeni, da bodo lahko opravili delo v poklicni domeni, kar pa ne bo res v obratni smeri, saj bodo šteli poklicno domeno pred prekinitvami zaradi zasebne domene (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

2.1 Stopnja dopuščanja prekinitev

Kot smo že omenili, so se v zadnjih letih trendi na proučevanem področju močno spremenili, kar je povzročilo prekrivanje poklicne in zasebne domene. To je povzročilo bolj pogosto prestopanje meja med domenama, ki ga regulirajo posamezniki sami. Na dnevni mikro vedenjski ravni se pogosto zgodi, da posameznik prekine delo v eni domeni, da bi se posvetil delu v drugi domeni (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

Prekinitveno vedenje se nanaša na stopnjo, do katere posamezniki dovolijo prekinitve iz ene domene v drugo. Pomembno se je zavedati pomembnosti upravljanja meja med domenami, posamezniki pa so tisti, ki te meje zgradijo in razvijejo preference za postavljanje meja med domenama. Posamezniki se tako odločijo za želeno točko na intervalu, kjer sta mejni točki visoka segmentacija, kjer domeni skoraj popolnoma ločijo ter na drugi strani visoka integracija, kjer sta domeni pogosto združeni (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

Meje pri segmentaciji so precej nefleksibilne, posamezniki pa določene vloge opravljajo ob točno določenem času in na točno določenem prostoru. Meje so tudi neprepustne z izredno malo prekinitvami med domenama. V nasprotju z napisanim so meje pri integraciji izredno fleksibilne z variabilnostjo v času in kraju, prisotno je tudi visoko prekrivanje domen. Meje so prepustne z veliko prekinitvami med domenama (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

2.2 Centralnost identitete vlog poklicne in zasebne domene

Druga značilnost, ki je zelo pomembna za upravljanje meja, je centralnost identitete vlog poklicne in zasebne domene. Ta značilnost temelji na teoriji identitete vlog. Centralnost identitete vlog poklicne in zasebne domene odseva pomembnost identitete in kaže na relativno vrednost, ki jo posameznik pripisuje svojim različnim identitetam, to pa je pogosto povezano s časom in energijo, ki jo ta posameznik vloži v določeno vlogo (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

Centralnost poklicne identitete se nanaša na pomembnost, ki jo posameznik pripisuje poklicni domeni. Posameznikom, ki imajo centralnost identitete v poklicni domeni, je zelo pomembna kariera, poistovetijo pa se na primer s tem, da so profesor, manager, zdravnik, izvršni direktor podjetja ipd. Centralnost zasebne identitete pa vključuje stopnjo identifikacije z vlogo v zasebni domeni. Posamezniki se tako lahko poistovetijo na primer s tem, da so starš, brat, sestra, sin, hči ipd., centralnost zasebne identitete pa ni omejena zgolj na ljudi, ki imajo partnerja in otroke. Mnogo samskih oseb se poistoveti s centralnostjo zasebne identitete, saj imajo različne odnose z osebami, ki niso povezane s službo, prav tako pa niso del njihove družine, vendar z njimi oblikujejo vezi, ki so podobne družinskim (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

Posamezniki se med seboj razlikujejo glede na pomen, ki ga pripisujejo različnim vlogam. Nekateri posamezniki se bolj poistovetijo z družinsko domeno in jim je pomembna družinska identiteta. Takšni posamezniki so družinsko osredotočeni (angl. family-centric), kar pomeni, da dajejo družini prednost pred kariero. Drugi posamezniki bolj cenijo svojo kariero in dajejo prednost delu pred družino. Takšni posamezniki so osredotočeni na delo (angl. work-centric). Za posameznike, ki so osredotočeni zgolj na eno domeno oziroma se identificirajo zgolj z eno domeno, velja, da so unicentrični. Ti posamezniki so lahko asimetrični pri prekinjanju vlog, kar smo že ponazorili s primerom v poglavju 2 (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

Tisti, ki jim je izrednega pomena tako poklicna, kot tudi družinska domena in nobeni od domen ne pripisujejo večjega pomena, so dvojno osredotočeni. Takšni posamezniki dajejo enak poudarek na obe identiteti. Za te posameznike velja, da bodo ne glede na zaznan nadzor meja pogosteje prestopali meje v obe smeri, se pravi bo število prekinitev visoko (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

Obstajajo tudi posamezniki, ki imajo nizko osredotočenost na obe od proučevanih domen. Takšni posamezniki so lahko na primer hobisti, športniki, udeleževalci cerkvenih dogodkov ali dogodkov skupnosti, prostovoljci ipd. Primarna identiteta takšnih posameznikov je zunaj področja kariere ali družine. Kljub temu, da večina avtorjev, ki proučuje koncepte, povezane z usklajevanjem med poklicnim in zasebnim življenjem, konflikte med njima, njuno ločevanje ter postavljanje meja med njima, poimenovanja zasebno ter družinsko življenje enači, lahko vidimo, da je v tem primeru med njima narejena razlika. Ne glede na navedeno

nekateri avtorji tudi v tem primeru poimenovanji enačijo (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

2.3 Zaznan nadzor meja

Tretja značilnost upravljanja meja je zaznan nadzor meja nad prečkanjem meja. Od prejšnjih dveh značilnosti upravljanja meja se ta značilnost razlikuje zaradi tega, ker ni osebnostna lastnost, temveč psihološka interpretacija zaznanega nadzora nad mejami. Fleksibilnost je v teoriji razložena kot stopnja, do katere posameznik zaznava sposobnost krčenja ali razširjanja meja (Clark, 2000; Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

Posamezniki, ki imajo višji zaznan nadzor meja, verjamejo, da lahko nadzirajo časovni razpored, frekvenco ter smer prečkanja meja z namenom prilagoditve svoji identiteti in zahtevam več vlog znotraj proučevanih domen. V nasprotju s tem posamezniki z nižjim zaznanim nadzorom pogosto menijo, da ne morejo nadzorovati prečkanja meja in tako teh ne morejo prilagoditi svoji identiteti (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

2.4 Strategije upravljanja meja

Obstoječe študije navajajo tri različne strategije upravljanja meja med poklicnim in zasebnim življenjem. Prva strategija je ločevanje domen, druga strategija je integracija domen, tretja pa je hibridni pristop, kjer posameznik alternira med prvima dvema strategijama (Kossek, 2016; Leduc, Houlfort & Bourdeau, 2016).

Pomembno se je zavedati, da običajno ni prisotna popolna segmentacija oziroma popolna integracija. Posameznik ima na voljo interval od visoke segmentacije do visoke integracije. Pomemben dejavnik je tudi usmerjenost, saj je lahko na primer poklicna domena integrirana v zasebno, ni pa nujno, da je zasebna domena integrirana v poklicno. Integracija v eno domeno je tako neodvisna od vzajemne integracije v drugo domeno (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

Ločevanje poklicnega in zasebnega področja življenja lahko opišemo kot postavljanje miselnih in včasih celo fizičnih meja med domenama. S postavljanjem teh meja posamezniki ločijo zahteve ter pričakovanja obeh domen. Posamezniki si s postavitvijo meja prizadevajo organizirati različne vloge v obeh domenah, to pa naredijo z uporabo nasprotujočih si pristopov integracije in segmentacije. Posamezniki lahko proučevani domeni ločujejo na primer z vodenjem dveh različnih koledarjev, kjer je eden namenjen poklicni, drugi pa zasebni domeni, kar je primer segmentacije. Lahko se poslužijo tudi integracije, kjer bi si na primer v svojem domu uredili pisarno (Kossek, Noe & DeMarr, 1999; Leduc, Houlfort & Bourdeau, 2016).

Integracija poklicne in zasebne domene v istem prostoru in času naredi meje med domenama prepustne, kar pomeni, da lahko ena domena zmoti dogajanje v drugi domeni.

Takšne motnje povečajo konflikt med domenama (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Leduc, Houliort & Bourdeau, 2016). Študija, ki sta jo izvedli Olson-Buchanan in Boswell (2006), je pokazala, da prepustnost meje iz poklicnega v zasebno življenje povzroča večji konflikt med domenama, medtem ko prepustnost v obratni smeri zmanjšuje omenjeni konflikt.

Množična uporaba družbenih omrežij je močno olajšala integracijo obeh domen. Posamezniki so s sodelavci in drugimi znanci iz poklicne domene povezani preko različnih družbenih omrežij, najpogostejša izmed teh so Facebook, Instagram, Twitter in LinkedIn. Izmed naštetih je LinkedIn orientiran bolj profesionalno, druga družbena omrežja pa združijo poklicno in zasebno domeno. Družbena omrežja, kot so Facebook, Instagram, Twitter ter Snapchat, tako rušijo oziroma brišejo meje med domenama (Ollier-Malaterre, Jacobs & Rothbard, 2019).

Zaradi navedenega pomen relacijskih meja med domenama narašča. Kar 58 % zaposlenih v Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA) je na Facebooku povezanih s sodelavci in 40,5 % s svojimi nadrejenimi. To sicer vodi k večji povezanosti s sodelavci ter k spoštovanju le-teh, vendar lahko hkrati vodi tudi do škodljivih posledic, saj lahko nastopi tudi zavist ter odpor do sodelavcev (Ollier-Malaterre, Jacobs & Rothbard, 2019).

Nasprotno od integracije je segmentacija oziroma ločevanje poklicnega in zasebnega življenja pripomoglo k zmanjšanju konfliktov med domenama ter k boljši usklajenosti med domenama. Kljub navedenemu pozitivnemu vidiku segmentacije pa se lahko pojavi tudi negativni vidik, in sicer zmanjšanje obogatitve poklicnega in zasebnega življenja zaradi postavljenih meja med domenama (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012; Leduc, Houliort & Bourdeau, 2016). Podobno so v študiji ugotovili tudi Ollier-Malaterre, Jacobs in Rothbard (2019), ki so navedli, da postavljanje meja in s tem ločevanje proučevanih domen, ne preprečuje nujno konfliktov, posameznike pa lahko prikrajša za pozitivno prelivanje med domenama.

Pri konceptih integracije in segmentacije poklicnega in zasebnega življenja je pomembno poudariti tudi **sklicevanje na eno domeno v drugi**, se pravi ali posameznik priznava eno domeno, medtem ko je v drugi. Skoraj vsi posamezniki se vsaj do neke mere sklicujejo na eno domeno v drugi, bodisi s simboli ali pa ustno, razsežnost sklicevanja pa se med posamezniki razlikuje (Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

Visoka frekvenca sklicevanja na zasebno domeno v poklicni domeni vključuje veliko razstavljenih slik, artefaktov, pokalov, priznanj ipd. iz zasebne domene v poklicnem okolju, posamezniki pa v poklicnem okolju z drugimi pogosto ustno razpravljajo o tematikah, povezanih z zasebno domeno. Visoka frekvenca sklicevanja na poklicno domeno v zasebni domeni vključuje veliko razstavljenih predmetov, povezanih s poklicno domeno v zasebnem okolju ter ustno razpravljanje o poklicnih zadevah ter problemih s prijatelji in drugimi osebami iz zasebne domene (Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

Nizka frekvenca sklicevanja na zasebno domeno v poklicni bi veljala na primer za osebo, za katero sodelavci ne vedo ali je poročena, ima otroke ipd. Nizka frekvenca sklicevanja na poklicno domeno v zasebni pa bi pomenila, da prijatelji in druge osebe v zasebni domeni ne bi vedeli veliko o naravi dela ter drugih podrobnostih poklicne domene. Visoko sklicevanje na eno domeno v drugi je povezano z integracijo domen, nizko sklicevanje pa je povezano z ločevanjem domen (Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

3 UČINEK PRELIVANJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM PODROČJEM ŽIVLJENJA

Pričakovanja, ki so jih posamezniki vsakodnevno deležni tako v poklicnem kot tudi zasebnem področju življenja, so se v zadnjih desetletjih močno spremenila. Vse več je tudi družin, v katerih sta oba partnerja zaposlena in si delita družinske obveznosti. Posledica je vse težje usklajevanje poklicnega in zasebnega področja življenja, ki sta med seboj tako tesno povezana, da je poseganje enega področja v drugo neizogibno (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Sonnentag & Binnewies, 2013). To poseganje pripelje do tako imenovanega **učinka prelivanja med poklicnim in zasebnim življenjem**, ki jo Zedeck (1987) opredeli kot prelivanje posameznikovih izkustev iz tistega področja, na katerem nastanejo, na drugo področje. Zasebno življenje je s poklicnim povezano preko procesa psihološkega prelivanja, kjer se izkustva iz ene domene prelivajo v drugo, s tem pa lahko v drugi domeni vplivajo na počutje ter delovanje posameznikov bodisi v pozitivnem bodisi v negativnem smislu (Du, Derks & Bakker, 2018).

Zedeck in Mosier (1990) učinek prelivanja definirata kot podobnost med tem, kar se dogaja v poklicnem okolju in med tem, kar se dogaja v zasebnem okolju. To pomeni, da se navade iz ene domene prenašajo v drugo, se pravi, da so meje med domenama prepustne. Prelivanje povzroči, da to, kar posameznik čuti ter počne na delovnem mestu, vpliva na to, kar čuti in počne doma ter obratno (Ilies in drugi, 2007). Ten Brummelhuis in Bakker (2012) koncept nadalje razvijeta s predpostavko, da zahteve iz ene domene vplivajo na rezultate druge domene, in sicer preko porabe omejenih virov, ki so na voljo posamezniku. Ti osebni viri so bodisi minljivi, torej jih po uporabi ne moremo uporabiti za druge namene, bodisi začasni, kot sta na primer pozornost in razpoloženje.

Stresorji doma lahko povzročijo negativna čustva, ki se prenašajo skozi čas in ovirajo delo v poklicni domeni, hkrati pa lahko misli o zadevah v zasebni domeni med delovnim časom moteče delujejo na osredotočenost pri delu, s čimer se zmanjšuje učinkovitost uporabe razpoložljivih delovnih virov. Podobno velja tudi v obratni smeri, se pravi iz poklicnega v zasebno življenje. Zgodi se torej lahko, da so posamezniki fizično sicer v vlogi ene domene, vendar je njihovo delovanje v tej domeni moteno zaradi misli ali čustev, povezanih z vlogo v drugi domeni. Iz tega je razvidno, da ima učinek prelivanja dve komponenti, in sicer **kognitivno** ter **čustveno**, ki pa sta med seboj tesno povezani in prepleteni (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Du, Derks & Bakker, 2018; Repetti, Wang & Saxbe, 2009). Zaradi tesne

prepletenosti omenjenih komponent prve ne bomo mogli povsem ločiti iz poglavja 3.2, kjer se bomo sicer posvetili čustveni komponenti.

3.1 Kognitivna komponenta učinka prelivanja

Raziskovalci na področju stresa navajajo, da so tako imenovane prežvekovalne oziroma obsesivne misli kognitivni mehanizem prelivanja iz ene proučevane domene v drugo zaradi stresnih dogodkov, ti pa služijo kot nekakšen podaljšek negativnega vpliva vsakdanjih stresorjev. Ponavljajoče se in nehotene misli o dogajanju ter težavah in vprašanjih v zasebni domeni se pogosto prelivajo v poklicno domeno in s tem povzročajo motnje v delovanju v tej domeni. Podobno velja tudi za prelivanje v drugo smer, se pravi iz poklicne v zasebno domeno (Du, Derks & Bakker, 2018).

Vsakodnevne stresorje posamezniki doživljajo kot neprijetne oziroma nadležne, ogrožajo pa lahko doseganje ciljev v vsakdanjem življenju. Proces premissljevanja je sprožen tedaj, ko posamezniki ne napredujejo proti zastavljenemu cilju, pri čemer je večja verjetnost, da si bodo v mislih predstavljali, da zastavljenega cilja ne bodo uspešno dosegli. Kljub temu, da je sprožilni dogodek, se pravi težave v eni od domen, že minil, so informacije, ki so s tem dogodkom povezane, še vedno aktivne. Zaradi navedenega se je težko znebiti misli, ki so povezane s sprožilnim dogodkom, to pa je povod za razvoj tako imenovanih prežvekovalnih misli. Prežvekovalne misli, povzročene zaradi težav v eni od domen, se lahko v drugo domeno prenesejo še isti dan, težave pa lahko te misli v drugi domeni povzročajo več dni (Du, Derks & Bakker, 2018; Repetti, Wang & Saxbe, 2009).

Prežvekovalne misli glede težav zaposlenih iz zasebnega področja povzročijo, da so zaposleni kljub fizični prisotnosti na delovnem mestu mentalno preobremenjeni (Cardenas, Major & Bernas, 2004). Razmišljanje o težavah zasebne domene ob fizični prisotnosti v poklicni domeni posameznikom preprečuje, da bi kognitivne vire optimalno porabili za izvajanje nalog poklicne domene, saj te vire porabljujejo za razmišljanje o težavah zasebne domene (Beal, Weiss, Barros & MacDermid, 2005). Iz navedenega lahko vidimo tudi to, da zaposleni veliko časa, ki naj bi ga v teoriji namenili poklicni domeni, porabijo za namen zasebne domene in obratno, če v zasebni domeni premissljujejo o težavah, nastalih v poklicni domeni (Du, Derks & Bakker, 2018).

Kognitivni viri, vloženi v zasebno domeno, zaposlene motijo pri delu v poklicni domeni, to pa zmanjšuje učinkovitost uporabe razpoložljivih delovnih virov ter zniža njihov motivacijski potencial. To pomeni, da je oteženo spoprijemanje s povratnimi informacijami, pridobljenimi s strani nadrejenega ter z zapletenim delom. Navedeno pomeni, da imajo takšni zaposleni v poklicni domeni občutek manjšega nadzora nad lastnim delom, prav tako slabše funkcionirajo ter težje dosežejo razcvet in se slabše spopadajo s kompleksnimi nalogami ter pri delu ne dosegajo visoke stopnje avtonomije (Du, Derks & Bakker, 2018; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Nekoliko več o delovnih virih ter razcvetu bomo povedali v poglavju 3.2.1.2.

3.2 Čustvena komponenta učinka prelivanja

Koncept prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja je za raziskovalce že desetletja zanimivo raziskovalno področje, ki je z leti postalo še relevantnejše. **Afekt** je krovni izraz za **razpoloženje** (angl. mood) in **čustva** (angl. emotion) (Mitchell, Eby & Lorys, 2015). Ker se v literaturi o učinku prelivanja med poklicno in zasebno domeno pojma afekt in čustvovanje pogosto enačita in je težko razbrati, kateri avtorji med njima naredijo razliko in kateri ne, bomo pojma v tem magistrskem delu uporabljali kot sinonima.

Afekt je močno povezan s stvarmi, ki so za posameznika najpomembnejše, z njegovimi cilji, vrednotami in prepričanji, opazen pa je v skoraj vseh posameznikovih interakcijah z drugimi. Najpomembnejše trenutke v posameznikovem življenju spremljajo močna čustva, posameznikov odnos do poklicne in zasebne domene pa je vsaj deloma določen z njegovimi čustvenimi reakcijami znotraj obeh domen. Glede na pomen, ki ga ima afekt na vsakodnevno življenje, je ključnega pomena razumevanje prenašanja afektivnih stanj preko meja proučevanih domen (Lazarus, 2006; Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

3.2.1 Prenos čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem

Različne študije na tematiko učinka prelivanja čustev kažejo, da se čustveni odzivi, nastali znotraj ene domene, prelivajo preko meje poklicnega in zasebnega področja življenja v drugo domeno ter vplivajo na odnos in vedenje v tej domeni (Heller & Watson, 2005; Ilies in drugi, 2007; Mohamad & Despois, 2022; Williams & Alliger, 1994). Mnogo raziskav tega področja učinek prelivanja nadalje razcepi na pozitiven prenos ter na negativen prenos čustev (npr. Cui, Wang, Sun & Cheng, 2022; Du, Derks & Bakker, 2018; Ilies, Wilson & Wagner, 2009; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Lee & Sirgy, 2019; Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022; Sirgy, Lee, Park, Joshanloo & Kim, 2020; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Williams in Alliger (1994) pri tem poudarjata, da je negativen učinek prelivanja čustvovanja iz ene domene v drugo mnogo intenzivnejši, kot pozitiven učinek prelivanja čustvovanja. Sonnentag in Binnewies (2013) zapišeta, da je negativen učinek prelivanja bolj dolgotrajen od pozitivnega, Mitchell, Eby in Lorys (2015), Kinnunen, Feldt, Geurts in Pulkkinen (2006), Williams in Alliger (1994) ter drugi pa v svojih raziskavah navedejo, da je prelivanje iz poklicne v zasebno domeno intenzivnejše kot prelivanje iz zasebne v poklicno domeno.

Rothbard in Wilk (2011) poudarjata, da morajo tisti, ki so deležni negativnega učinka prelivanja čustev, vložiti več truda za uravnavanje teh negativnih čustev. Njihovi osebni viri se tako porabljajo hitreje in zato niso na voljo za uporabo v poklicnem oziroma zasebnem področju življenja, kar lahko vpliva na posameznikovo zaznavo uspešnosti na delovnem mestu oziroma na posameznikovo zaznavo sreče v zasebni domeni. Cui, Wang, Sun in Cheng (2022) v svoji raziskavi ugotovijo, da ima negativen učinek prelivanja čustev

pozitivno posredno povezavo z namenom zgodnje upokojitve zaradi povečane čustvene izčrpanosti.

Frone (2003) navede, da je pomembno razlikovati med prelivanjem čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno ter prelivanjem čustvovanja iz zasebne domene v poklicno, saj negativno prelivanje iz poklicne v zasebno domeno v slednji pusti posledice, kot so družinsko nezadovoljstvo, slabo izvedene naloge v zasebni domeni ipd. Podobno negativno prelivanje iz zasebne v poklicno domeno v slednji pusti posledice, kot so nezadovoljstvo in stiska v poklicni domeni, slabo izvedene naloge v poklicni domeni ipd. Negativno prelivanje čustvovanja med domenama ima posledice, povezane z duševnim in telesnim zdravjem ne glede na smer prelivanja (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006).

Veliko študij trditve Frone (2003) sicer podpira, vendar obstajajo tudi študije, ki navajajo, da lahko ima negativni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno posledice tudi v poklicni domeni, podobno pa ima negativni učinek prelivanja čustvovanja iz zasebne domene v poklicno negativne posledice tudi v zasebni domeni. Kinnunen, Feldt, Geurts in Pulkkinen (2006) v študiji navedejo, da kadar je prisotno negativno prelivanje čustvovanja iz ene proučevane domene v drugo, lahko to povzroči slabo delovanje v drugi domeni, posamezniki pa krivdo za vmešavanje v drugo domeno, pripišejo izvorni, se pravi prvi domeni, kar posledično vpliva tudi na slabo delovanje v izvorni domeni. Podobno velja za pozitivno prelivanje čustvovanja, kjer posamezniki izvorni domeni pripisujejo koristi za dobro delovanje v drugi domeni, kar posledično vpliva na boljše delovanje v izvorni domeni.

Pozitivno prelivanje čustvovanja med poklicno in zasebno domeno ima za posameznika mnogo dobrih posledic, saj je bilo ugotovljeno, da imajo tako moški kot tudi ženske koristi od angažiranosti v obeh domenah. Te koristi so na primer lahko dobro duševno ter fizično zdravje, dobri ter zdravi odnosi z drugimi, zadovoljstvo z življenjem, višja samozavest, boljše sprejemanje samega sebe ter boljše splošno počutje. Aktivnosti ter uspešnost v eni domeni dajejo posameznikom zagon za delovanje v drugi domeni, še posebej, ko so v prvi domeni deležni družbene podpore ali pa veččin, pozitivnega razpoloženja ipd., ki jim koristijo v drugi domeni. Moški naj bi bili pozitivnega prelivanja čustvovanja deležni predvsem iz poklicnega v zasebno življenje, medtem ko naj bi bilo pri ženskah prisotno predvsem pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Powell & Greenhaus, 2010).

Podobno ugotavljata tudi Zedeck in Mosier (1990), ki v svoji študiji navedeta, da je prelivanje čustvovanja za moške in ženske asimetrično. Moški so deležni višjega prelivanja čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno, pri ženskah pa je višje prelivanje v nasprotno smer, se pravi iz zasebnega v poklicno življenje. Ženske naj bi prav tako nosile večino bremena ter stresa, ki nastane kot posledica tega, da oba partnerja hodita v službo, saj ženske poleg službe pogosto prevzamejo tudi večji del gospodinjskih opravil. Navedeno se je sicer v zadnjih letih nekoliko spremenilo, saj si vedno več žensk prizadeva za dobro kariero, moški pa prevzemajo vedno večji del družinskih obveznosti.

Ugotovljeno je bilo, da duševno zdravje nezaposlenih gospodinj v primerjavi z zaposlenimi materami ni boljše, kar potrjuje zgoraj omenjeno dejstvo, da ima lahko angažiranost v obeh domenah na posameznike tudi pozitiven vpliv ter poleg zgoraj naštetih prednosti prinaša tudi prednosti, kot so dohodek, priložnosti za družbene odnose ter občutek uspešnosti. Kljub navedenemu je potrebno omeniti, da prinaša udejstvovanje v obeh domenah pozitivni učinek prelivanja zgolj do določene mere, saj lahko hitro pride do preobremenitve in negativnega učinka prelivanja čustvovanja med domenama (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Powell & Greenhaus, 2010).

Low, Overall, Cross in Henderson (2019) v študiji navedejo, da različne strategije uravnavanja čustev (npr. umik) pripomorejo k lažšanju posledic učinka prelivanja čustvovanja in imajo pomemben vpliv na posameznikove nadaljnje interakcije, ki ob uravnavanju čustev, nastalih ob prejšnjih interakcijah, niso pod vplivom slednjih. Podobne ugotovitve v študiji predstavita tudi Gross in John (2003), ki navedeta, da je ponovno vrednotenje kot strategija uravnavanja čustev, pozitivno povezano z dobrim počutjem.

3.2.1.1 Negativni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje

Delo v poklicni domeni predstavlja visok odstotek aktivnosti v posameznikovem življenju in je zaradi tega pomemben vidik življenja večine ljudi. Zaradi navedenega imajo aktivnosti in izkustva iz poklicne domene za posameznike pomembne posledice na njihovo psihično počutje, afekt pa se lahko iz poklicne domene preliva tudi v zasebno. Različni konstrukti, ki odražajo delovno obremenitev zaposlenih (angl. workload), na primer število ur, preživetih na delovnem mestu, dojemanje preobremenjenosti vlog ipd., so najpogosteje navedeni kot napovedniki konfliktov med proučevanima domenama. Delovna obremenitev ima afektivne posledice, ki lahko prečkajo mejo med proučevanima domenama in vplivajo na dogajanje v zasebni domeni. Navedeno se sklada s teorijo afektivnih dogodkov, ki pravi, da imajo različni dogodki in dejavnosti na delovnem mestu takojšnje afektivne posledice, se pravi povzročajo čustvene reakcije in spremembe v afektivnih stanjih zaposlenih, ki vplivajo na vedenje zaposlenih (Ilies in drugi, 2007).

Delovna obremenitev odraža zahteve, ki so zaposlenim postavljene na delovnem mestu, zato se pogosto omenja kot stresor na delovnem mestu. V teoriji je dobro dokumentirana povezava med stresorji na delovnem mestu z negativnimi izidi, med slednjimi pa so mnogi afektivne narave. Delovna obremenitev sicer po definiciji ni stresor na delovnem mestu, vendar izpolnjevanje delovnih zahtev, v katere morajo posamezniki vložiti veliko truda, vodi do reakcij na psihološke obremenitve, ki zmanjšujejo dobro počutje, zlasti kadar okrevanje ni zadostno. Ena od takšnih reakcij je negativni afekt, študije pa so pokazale pozitivno razmerje med delovno obremenitvijo in negativnim afektom (Ilies in drugi, 2007; Williams & Alliger, 1994).

Negativni afekt se lahko močno razlikuje iz dneva v dan, prav tako pa nanj vplivajo stresni dogodki preko več dni. Visoke zaznane delovne obremenitve vplivajo na čustvena oziroma

afektivna izkustva doma, saj se afekt, ki ga posamezniki doživljajo na delovnem mestu, prelije v zasebno domeno. Pomembno je, da se managerji zavedajo, da tudi če njihovi zaposleni nimajo kronično visokih delovnih obremenitev, visoka delovna obremenitev na kateri koli določen dan negativno vpliva na razpoloženje zaposlenih, negativna čustva pa se prelivajo tudi v zasebno življenje (Ilies in drugi, 2007; Williams & Alliger, 1994).

Ilies in drugi (2007) so v raziskavi ugotovili, da na nastanek afekta ne vpliva le objektivna delovna obremenitev, na primer število opravljenih ur ipd., temveč tudi subjektivna percepcija obremenitve. To pomeni, da tudi če posamezniki ne opravljajo dodatnih ur, lahko delovna obremenitev povzroči preobremenitev ter psihološko stisko, s čimer lahko nastanejo zaradi prelivanja čustvovanja tudi težave v zasebni domeni. Mitchell, Eby in Lorys (2015) navedejo, da prelivanje negativnih izkustev iz poklicne domene v zasebno, povzroči afektivno obremenitev v slednji. Transakcijske teorije čustev predlagajo, da so vsa afektivna stanja ocenjena s kognitivno presojo oziroma vrednotenjem.

Dogodki, ki se zgodijo v poklicni domeni tako pri posamezniku povzročijo procese vrednotenja, ti pa ustvarjajo negativna afektivna stanja takrat, ko posameznik dogodek ovrednoti kot ogrožajočega za njegovo dobro počutje, ter ko posameznik ovrednoti, da njegovi viri za spoprijemanje s težavami niso ustrezni za obvladovanje dogodka. Negativna afektivna stanja, nastala v poklicni domeni, se nato prelijejo v zasebno domeno preko recipročnih procesov vrednotenja in spoprijemanja s težavami. Čeprav se vrednotenje in spoprijemanje pojavljata na ravni posameznika, vplivajo na prenos čustvovanja med domenama tudi okoljski ter osebni dejavniki, ki jih bomo podrobneje opisali v poglavju 3.2.2 (Mitchell, Eby & Lorys, 2015). Kinnunen, Feldt, Geurts in Pulkkinen (2006) v študiji navedejo, da negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno vpliva tudi na nezadovoljstvo z delom v poklicni domeni.

Pluut, Ilies, Su, Weng in Liang (2022) v študiji raziščejo tudi vpliv družbenih stresorjev iz poklicne domene na prenos čustvovanja med proučevanima domenama. Družbeni stresorji so prisotni na vseh delovnih mestih in mišljenje, da se pojavljajo zgolj pri delu z ljudmi, je zmotno. Na vseh delovnih mestih se namreč lahko pojavlja nevljudnost, ustrahovanje na delovnem mestu, izključenost, odnos, ki ga zaznamuje trpinčenje, nepravilnosti v odnosih, medosebni in skupinski konflikt, delo z močno čustveno komponento (angl. emotional labour) ter drugi družbeni stresorji.

Iz navedenega je razvidno, da ima družbeno delovno okolje velik vpliv na uspešnost in dobro počutje zaposlenih. Navedeni družbeni stresorji lahko pri posamezniku povzročijo mnogo negativnih odzivov, odnos, ki ga zaznamuje trpinčenje, je na primer povezan s fluktuacijo, izključenost ogroža psihološke potrebe, kot je na primer pripadnost, konflikti in sovražnost vplivajo na simptome depresije, slabo ravnanje z zaposlenimi na delovnem mestu pa celo napoveduje samomorilne misli za zaposlene z motnjami razpoloženja. Družbeni stresorji lahko prav tako povzročijo izgorelost ter konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem

(Follmer & Follmer, 2021; Nielsen & Einarsen, 2012; Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022; Scott & Barnes, 2011; Yao, Lim, Guo, Ou & Ng, 2022).

Iz napisanega je razvidno, da stres, ki izhaja iz poklicnega družbenega okolja, ne ostane zgolj v poklicni domeni, temveč prečka mejo v zasebno domeno. V skladu z navedenim zaposleni v poklicni domeni porabljajo osebne vire, ki jih nato ne morejo porabiti v zasebni domeni, kar pomeni, da je pri tem prisoten negativni učinek prelivanja. Izguba osebnih virov v zasebni domeni se lahko kaže z izgorelostjo, prisotna pa je grožnja nadaljnje izgube osebnih virov, depersonalizacije ter čustvene izčrpanosti. Ugotovljeno je bilo tudi to, da stresorji iz poklicnega okolja ne vplivajo zgolj na posameznike, temveč zaradi učinka prelivanja posledično tudi na posameznikove družinske člane (Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022; ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Pluut, Ilies, Su, Weng in Liang (2022) v študiji navajajo, da so posamezniki, ki so bolj zaupljivi, bolj ranljivi za izgubo virov, ki jo povzročajo stresne družbene interakcije v poklicni domeni. Navedeno pomeni, da bodo bolj verjetno razvili simptome izgorelosti. Izrednega pomena pri proučevanju prelivanja zaradi družbenih stresorjev so tudi posameznikovi regulativni viri. Tudi teh namreč ni neskončno mnogo, temveč so končni, kadar pa jih posamezniki izčrpajo, lahko ovirajo vedenje v zasebni domeni. Za stanje nizke samoregulacijske sposobnosti, v katerem posamezniki čutijo pomanjkanje virov za prilagajanje, je prav tako značilna tesna povezava z izgorelostjo.

Pojem izgorelost se nanaša na psihološki sindrom, ki je odziv na medosebne stresorje na delovnem mestu, za izgorelost pa je značilna visoka stopnja izčrpanosti in depersonalizacije, cinizem ter znižana učinkovitost. Zaradi večje porabe posameznikovih virov v poklicni domeni bodo imeli posamezniki na voljo manj virov v zasebnem življenju. Med drugim bo to pomenilo, da bodo manj virov namenili za podporo svojemu partnerju (Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022).

Če pride do tega, da so družbeni stresorji v poklicnem življenju visoki, posameznik v tej domeni porabi več osebnih virov. To privede do depersonalizacije in izčrpanosti, do simptomov izgorelosti, v zasebnem življenju pa ima posameznik na voljo manj virov, zaradi česar se pojavi konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem. Posamezniki zaradi pomanjkanja virov ter posledic izgorelosti težje delajo na medosebnih odnosih v zasebni domeni. Stanje samoregulacijske izčrpanosti lahko povzroči tudi razdražljivost, to pa lahko privede do spodkopavajočega ali celo agresivnega vedenja v zasebni domeni (Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022; ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Posamezniki se v zasebni domeni zaradi pomanjkanja virov prav tako poslužijo strategij ohranjanja virov, ki temeljijo na umiku. To naredijo z namenom zaščite pred dodatnimi družbenimi stresorji, saj poskušajo preprečiti nadaljnjo izgubo virov. V praksi to pomeni, da si posamezniki želijo, da jih drugi pustijo pri miru in si ne želijo interakcije z drugimi, tudi ne s partnerji, otroki in drugimi njim sicer pomembnimi osebami. Simptomi izgorelosti lahko

torej preko izčrpavanja virov vodijo do disfunkcionalnega zakonskega vedenja. Zvečer se posamezniki na primer počutijo preutrujeni, da bi bili družabni doma, zakonci takšnih posameznikov pa glede na raziskave slednje opišejo kot jezne, umaknjene ter na splošno negativno nastrojene. Iz navedenega lahko vidimo, da se čustva ter slabo počutje zaposlenih prelivajo iz poklicnega v zasebno domeno, na dogajanja v slednji pa lahko imajo negativen vpliv. Posamezniki zaradi negativnega prelivanja čustev pogosto ne morejo izpolnjevati obveznosti v zasebni domeni (Ilies in drugi, 2007; Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022).

Grzywacz in Marks (2000) v študiji navedeta, da je pri mlajših moških nivo negativnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje višji, kot pri starejših moških. Zedeck in Mosier (1990) v študiji navedeta, da so čustva, povezana z dogajanjem v poklicnem življenju, del skupka čustev posameznika, povezana z življenjem na splošno, kar posledično pomeni, da negativna čustva v poklicni domeni neposredno vplivajo na negativna čustva posameznika glede življenja nasploh, nezadovoljstvo z delom pa povečuje nezadovoljstvo z življenjem.

3.2.1.2 Negativni učinek prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje

Družinske in druge težave, ki nastanejo znotraj zasebne domene, so za posameznike neprijetne in frustrirajoče. Zaposleni lahko zaradi negativnih čustev, ki iz tega izvirajo, zaznajo težave pri osredotočanju na delo, dogajanje v poklicni domeni pa interpretirajo v negativni smeri. Navedeno pomeni, da težave, nastale v zasebni domeni, ne vplivajo zgolj na družinsko oziroma nepoklicno življenje, temveč povzročajo motnje tudi v poklicni domeni, saj lahko vplivajo na počutje in delovanje zaposlenih, ko se ti iz zasebne domene vrnejo v poklicno. V vsakdanjem zasebnem življenju nastajajo stresorji, kot so nakopičena gospodinjska opravila, skrb za majhne otroke, konflikti s partnerjem, težave z avtomobilom ipd., ki omejujejo posameznikovo energijo in čas ter ovirajo posameznikovo regeneracijo ter povzročijo nastanek negativnih čustev (Du, Derks & Bakker, 2018; Greenhaus & Beutell, 1985).

Za razumevanje pozitivnega in negativnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje je zelo pomembno razumeti tudi koncept uspešnosti oziroma tako imenovanega **razcveta** (angl. flourishing). Razcvet je oblika psihološkega dobrega počutja, ki zagotavlja optimalno delovanje posameznikov (Diener in drugi, 2010). Navedeni koncept vključuje tri komponente, in sicer psihološko delovanje, pozitivna čustva in družbeno delovanje, vse pogosteje pa se uporablja v literaturi o pozitivni organizacijski psihologiji za opis dobrega počutja (Du, Derks & Bakker, 2018).

Kadar govorimo o razcvetu pri delu, predstavlja ta koncept kombinacijo dobrega počutja in učinkovitega delovanja na delovnem mestu (Keyes, 2002). Posamezniki, ki na delovnem mestu doživljajo razcvet, so energični, predani, samoaktualizirani, prizadevajo pa si doseči tudi družbeno aktualizacijo ter zadovoljstvo pri delu. Fokus pozitivne organizacijske psihologije je odkriti vidike posameznikov in delovnih okolij, ki spodbujajo, razvijajo ter

lajšajo doseganje razcveta zaposlenih. V raziskavah je bilo ugotovljeno tudi to, da so delovni viri gonilna sila pozitivnih organizacijskih rezultatov (Du, Derks & Bakker, 2018).

Delovni viri zajemajo različne značilnosti delovnega mesta, ki posameznim zaposlenim zagotavljajo sredstva za doseg njihovih delovnih ciljev, zaposleni pa s tem hkrati dosežejo tudi višje zadovoljstvo in veselje. Po modelu značilnosti delovnega mesta naj bi imelo vsako delovno mesto specifičen motivacijski potencial. Slednji je odvisen od prisotnosti petih temeljnih značilnosti delovnega mesta, ki so raznolikost veščin, zaokroženost naloge, pomen naloge, avtonomija in povratne informacije (Du, Derks & Bakker, 2018).

Omenjeni motivacijski potencial vodi do višjih ravni dobrega počutja ter do optimalnega delovanja pri delu, saj posameznikom omogoča, da na delovnem mestu opravljajo različne naloge z različnimi nivoji kompleksnosti, da so svojemu delu predani, da prevzemajo odgovornost za svoje delo ter da prejemajo redne povratne informacije glede svojih dosežkov. Zaradi prvih treh značilnosti delovnega mesta, se pravi raznolikosti veščin, zaokroženosti naloge ter pomena naloge, zaposleni svoje delo doživljajo kot smiselno, dragoceno in truda vredno. Zaradi četrte značilnosti, avtonomije, dobijo zaposleni občutek odgovornosti, peta značilnost, povratne informacije, pa zaposlenim omogoči spremljanje svoje delovne učinkovitosti. Navedeno je izrednega pomena za doseganje razcveta pri delu, saj imajo zaposleni na takšnih delovnih mestih višji občutek smiselnosti, imajo več kompetenc ter prevzemajo več lastništva nad nalogami (Du, Derks & Bakker, 2018).

Kadar so zahteve na zasebnem področju življenja visoke, se lahko zgodi, da posamezniki delovnih virov ne porabljajo učinkovito. To se zgodi tedaj, ko sicer posamezniki aktivno delajo v poklicni domeni, vendar jih hkrati pri tem delu motijo čustva, misli ali zahteve, ki so vezane na drugo domeno. Težave, ki izvirajo iz zasebne domene, v posameznikih vzbudijo negativna čustva, ki se nato prelijejo v poklicno domeno in ovirajo delovni proces. Če so pri zaposlenih prisotna negativna čustva, so bolj nagnjeni k temu, da vidijo negativne vidike dela. Na naloge, ki zahtevajo več raznolikih veščin ter kompleksno delo, pa gledajo kot problematične. Navedeno lahko poslabša posameznikovo produktivnost ter dobro počutje pri delu, prav tako pa jim lahko prepreči, da bi obogatene delovne značilnosti izkoristili (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Du, Derks & Bakker, 2018).

Glede na literaturo o stresu povzročajo mali problemi, ki se pojavijo preko dneva, čustvene grožnje, vsakodnevni stresorji pa imajo negativni vpliv na razpoloženje. Omenjena negativna občutja se lahko v drugo domeno prenesejo v istem dnevu, lahko pa se njihov vpliv v drugi domeni izrazi naslednji dan ali pa je razpotegnjen čez več dni. Navedeno pomeni, da če imajo zaposleni v dnevu veliko težav v zasebni domeni, bodo v naslednjem delovnem dnevu bolj verjetno razvili negativna čustva (Du, Derks & Bakker, 2018).

Tisti zaposleni, ki doživljajo negativna čustva, morajo vložiti veliko truda za uravnavanje teh čustev. Zaradi navedenega se njihovi osebni viri porabljajo hitreje, kar pomeni, da jih je manj na voljo za porabo v namen opravljanja dela v poklicni domeni (Du, Derks & Bakker,

2018; Rothbard & Wilk, 2011). Fredrickson (2001) v svoji raziskavi pojasni, da negativni učinek prelivanja čustev iz zasebnega v poklicno življenje zmanjša oziroma omeji misli in dejanja posameznikov ter vodi do manjše fleksibilnosti pri delu. Zaposleni, ki so deležni negativnega učinka prelivanja čustev, pa po mnenju Du, Derks in Bakker (2018) ne bodo zmožni v celoti izkoristiti motivacijskega potenciala delovnih virov, prav tako pa bodo manj verjetno optimalno delovali in ne bodo tako uspešni, prav tako pa ne bodo doživeli razcveta.

Če povzamemo, težave v zasebni domeni porabljajo čustveno energijo in vodijo do negativnih čustev na delovnem mestu, posamezniki pa zaradi tega na delovnem mestu ne morejo doživeti razcveta, saj jim ne preostane dovolj osebnih virov, da bi lahko učinkovito uporabili delovne vire v poklicni domeni. Pri tem je potrebno poudariti, da vse težave zasebne domene ne vplivajo enako močno na posameznike, prepričani imajo na primer veliko večjo verjetnost povzročitve bolj negativnih čustvenih reakcij, kot reševanje drugih težav ter zahtev zasebne domene (Du, Derks & Bakker, 2018; ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Stevens, Minnotte, Mannon in Kiger (2007) v študiji navedejo, da zaposlene ženske, v primerjavi z zaposlenimi moškimi, pogosteje poročajo o negativnem prelivanju čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje. Napovedovalci negativnega prelivanja iz zasebnega v poklicno življenje naj bi pri ženskah bili predvsem rasa, število delovnih ur, število otrok, starost najmlajšega otroka ter zadovoljstvo z družinskim življenjem. Pri moških pa naj bi bili napovedovalci negativnega prelivanja iz zasebnega v poklicno življenje predvsem stopnja izobrazbe, skrb za bolne otroke ter zadovoljstvo z družinskim življenjem. Dilworth (2004) pri tem navede, da naj bi obstajala negativna povezava med izobrazbo ter negativnim prelivanjem pri moških. Grzywacz in Marks (2000) v študiji navedeta, da je pri mlajših moških in ženskah nivo negativnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje višji kot pri starejših moških in ženskah.

3.2.1.3 Pozitivni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje

Raziskovalci proučevanega področja so mnenja, da obstaja negativna plat segmentacije, se pravi ločevanja poklicne in zasebne domene, saj lahko postavljanje meja iz poklicne v zasebno domeno posameznike prikrajša za pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno. Posamezniki, ki ločijo poklicno domeno od zasebne, psihološko razdelijo svoje identitete v teh dveh domenah, kar zmanjša prelivanje čustvovanja med domenama, to pa zniža tudi pozitivno prelivanje čustvovanja. Tisti, ki z ločevanjem domen prelivanja ne dopuščajo, se ne zavedajo pomena in prednosti uporabe veščin, vrednot ter vedenj, ki so jih razvili v poklicni domeni, za namene boljšega delovanja v zasebni domeni (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Powell & Greenhaus, 2010).

Powell in Greenhaus (2010) sta v študiji, kjer sta proučevala prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno, ugotovila, da imajo ženske višjo raven pozitivnega prelivanja kot moški, kar sta v svoji študiji ugotovila tudi Grzywacz in Marks (2000), ki sta dognanje nadgradila z ugotovitvijo, da imajo mlajše ženske v primerjavi s starejšimi ženskami manj

pozitivnega prelivanja čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno. Rezultati raziskave Powell in Greenhaus (2010) so pokazali tudi to, da so moški in ženske, ki so opravljali managersko delo v isti organizaciji, na enakih delovnih mestih, na enaki vodstveni ravni ter funkciji, enake starosti, imeli različne stopnje pozitivnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje. Ženske so namreč v skladu s prej navedenimi podatki imele višjo stopnjo pozitivnega prelivanja čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno. Avtorja navedeno obrazložita s tem, da so ženske višje na lestvici ženstvenosti (angl. femininity), višja ženstvenost pa je pozitivno povezana s pozitivnim prelivanjem.

Z ženstvenostjo so povezane osebne značilnosti, kot so sočutje, skrbnost, pozornost na potrebe drugih ipd. Navedeno pomeni, da bolj ženstveni posamezniki poudarjajo medosebne odnose in so zaradi tega še posebej zavezani zadovoljevanju potreb svoje družine in drugih v zasebnem življenju. Posledično je pri bolj ženstvenih osebah večja verjetnost, da bodo pozitivna čustva prenesli iz poklicne domene v zasebno (Powell & Greenhaus, 2010). Grzywacz in Marks (2000) sta ugotovila, da je bilo pri zaposlenih odraslih Američanih pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno povezano z boljšim psihičnim in fizičnim zdravjem. Wayne, Musisca in Fleeson (2004) v študiji navedejo, da pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno pri posamezniku vzbudi zadovoljstvo s poklicno domeno ter več vloženega truda v poklicno domeno.

Kot že navedeno, Zedeck in Mosier (1990) v študiji zapišeta, da so čustva, povezana z dogajanjem v poklicnem življenju, del skupka čustev posameznika, povezana z življenjem na splošno, kar posledično pomeni tudi to, da zadovoljstvo z delom povečuje zadovoljstvo z življenjem.

3.2.1.4 Pozitivni učinek prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje

Pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno je povezano z boljšim duševnim zdravjem in bolj pozitivnim psihološkim počutjem ter z višjim zadovoljstvom z zakonom. Pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno je prav tako povezano z nižjim tveganjem za depresijo ter nižjim tveganjem za alkoholizem (Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006). Wayne, Musisca in Fleeson (2004) navedejo, da je pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno pozitivno povezano z zadovoljstvom z zasebno domeno ter s trudom, ki ga posamezniki vlagajo v zasebno domeno, se pravi v zakon, prijateljske odnose, ipd.

V študiji Stevens, Minnotte, Mannon in Kiger (2007) je navedena tudi pozitivna povezava med vključenostjo staršev v zasebni domeni ter zadovoljstvom s poklicno domeno, ki vpliva na višji nivo pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje. V isti študiji je navedeno tudi to, da za ženske obstaja pozitivna povezava med zadovoljstvom z gospodinjstvom ter pozitivnim prelivanjem čustvovanja, za oba spola pa velja, da zadovoljstvo z družinskim življenjem pozitivno vpliva na pozitivno prelivanje čustvovanja.

Grzywacz in Marks (2000) v študiji navedeta, da je pri mlajših moških nivo pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje nižji kot pri starejših moških. Avtorja navedeta tudi to, da nižja čustvena podpora s strani zakonca ter drugih družinskih članov, vpliva na nižji nivo pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje tako pri ženskah kot tudi pri moških. Ugotovljeno je bilo, da naj bi posamezniki, ki niso poročeni, ter tisti, ki v službi delajo sami, ne znotraj skupine, imeli nižji nivo pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje.

Bakker, Du in Derks (2019) v svoji študiji navedejo, da lahko pozitivna čustva, ki nastanejo kot posledica pozitivnih dogodkov v zasebnem življenju, vplivajo na boljše delovanje v poklicni domeni. Posameznik namreč lahko zaradi pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno pridobi navdih ter energijo za delovanje v poklicni domeni. Pomembni pozitivni dogodki v zasebni domeni so med drugim lahko na primer poroka, rojstvo otroka, ipd., podoben vpliv na poklicno domeno pa lahko imajo tudi manjši dogodki v zasebnem življenju. Kljub temu da je pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno pogosto povezano z boljším delovanjem v slednji, pa je pomembno poudariti, da se lahko zgodi tudi nasprotno. Pozitivno prelivanje čustvovanja namreč lahko pri posamezniku povzroči zmanjšano osredotočenost na delovne aktivnosti, kar lahko posledično ovira doseganje ciljev poklicne domene.

3.2.2 Dejavniki, ki vplivajo na nastanek in prenos čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem

V tem poglavju bomo predstavili dejavnike, ki vplivajo na nastanek in prenos čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem, predstavili pa bomo tudi razlike, do katerih prihaja med spoloma pri posameznih dejavnikih. V podpoglavjih so dejavniki razdeljeni na osebne ter okoljske, na tem mestu pa bi dodali, da so pomembni tudi drugi faktorji, ki jih bomo v podpoglavju vključili le posredno. Prvi takšen dejavnik so demografske značilnosti, se pravi izobrazba, delovni čas, dohodek, starševstvo ipd. Drugi dejavnik, ki ga prav tako posredno zajamemo v naslednjih poglavjih, so odnosi, kjer dobri odnosi v zasebni domeni vplivajo na zmanjšanje negativnega učinka prelivanja. Tretji dejavnik pa so zahteve in ureditve zasebnega življenja, kjer imajo posamezniki, ki opravljajo več gospodinjskih dejavnosti, več čustvenega dela ipd., višji negativni učinek prelivanja med domenama (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007).

3.2.2.1 Osebni dejavniki

Prvi izmed osebnih dejavnikov so **osebnostne lastnosti** (angl. dispositional traits). Obstajajo številne osebnostne lastnosti, ki vplivajo na izkustva, povezana z afektom. Kadar je govora o negativnem afektu ter prenosu tega med poklicno in zasebno domeno, so raziskave osredotočene predvsem na afektivno dispozicijo kot napovedovalec rezultatov oziroma dogajanja v obeh domenah. Veliko raziskav dokazuje, da je posameznikova lastnost

negativna afektivnost (v nadaljevanju NA), se pravi nagnjenost k doživljanju negativnih čustvenih stanj, tista, ki naj bi konsistentno vplivala na vrednotenje negativnih dogodkov. Tisti, ki so višje na lestvici NA, običajno doživljajo negativne dogodke bolj negativno kot tisti, ki so nižje na lestvici NA. NA tako vpliva na razpoloženje ter interpretacijo dogodkov v poklicni in zasebni domeni. Posamezniki, ki so višje na lestvici NA, pa lahko prav tako s svojim negativnim vrednotenjem dogodkov sprožijo averzivno vedenje v obeh domenah, se pravi imajo odpor do nekaterih ljudi ali stvari, občutek zoprnosti, nenaklonjenosti ipd. (Judge & Ilies, 2004; Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Če imajo posamezniki visok NA in hkrati anksioznost, obstaja večja verjetnost, da se bodo posluževali potencialno problematičnih vedenj za spoprijemanje s težavami, kar lahko zaradi prelivanja čustvovanja v obeh domenah povzroči težave. Primeri takšnih vedenj so konfrontacija, odklop in izogibanje. Iz navedenega je razvidno, da ima NA velik vpliv na vrednotenje in spoprijemanje z dogodki v poklicni in zasebni domeni, posledično pa je pomemben tudi pri prenosu čustvovanja med domenama (Mitchell, Eby & Lorys, 2015). Repetti in Wood (1997) sta ugotovili, da so bile povezave med delovno obremenitvijo, umikom v zasebni domeni ter razdražljivostjo še posebej močne pri materah z več simptomi depresije in višjo anksioznostjo, to pa nakazuje, da lahko posameznikova nagnjenost k doživljanju negativnih čustev vpliva na prelivanje negativnih čustev med poklicno in zasebno domeno. Wang, Repetti in Campos (2011) so ugotovile, da nevrotičnost poslabšala negativno prelivanje med domenama pri moških. V skladu s tem je zabeležena pozitivna povezava med stresom v poklicni domeni ter prikazovanjem negativnih čustev v zasebni domeni močnejša pri bolj nevrotičnih moških. Navedene študije kažejo, da je negativen učinek prelivanja med domenama višji pri posameznikih, ki so nagnjeni k negativnim čustvom, zlasti tesnobi (Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Raziskave se med seboj nekoliko razlikujejo glede na intenziteto prelivanja negativnih čustev med domenama pri moških in pri ženskah. Določene raziskave navajajo, da ženske dosegajo višjo NA ter nevrotičnost kot moški, ter da ženske prav tako bolj intenzivno in bolj dolgoročno občutijo negativna čustva. Ker je višja NA povezana z višjim negativnim afektom, bi sklepali, da ženske doživljajo več prelivanja med poklicnim in zasebnim življenjem kot moški, vendar pa je literatura na tem področju nedosledna (Mitchell, Eby & Lorys, 2015). Wang, Repetti in Campos (2011) na primer navedejo, da nevrotičnost poslabša prelivanje negativnih čustev med domenama pri posameznikih moškega spola, ne pa pri posameznicah ženskega spola. V nasprotju z navedenim Grzywacz in Marks (2000) v svoji študiji nista ugotovila razlik med spoloma v povezavi z nevrotičnostjo in negativnim prelivanjem med domenama, sta pa ugotovila, da so ženske doživele več negativnega prelivanja kot moški.

Glede na raziskave doživljajo posamezniki obeh spolov negativno prelivanje čustev iz ene domene v drugo, lahko pa se ženske in moški razlikujejo v specifičnih čustvenih reakcijah na stres. Če so na primer imeli posamezniki v poklicni domeni bolj stresen dan, so se ženske

v zasebni domeni vedle bolj jezno, moški pa so se bolj pogosto umaknili (Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Ženske so na lestvici NA po navadi pozicionirane višje kot moški, vendar so hkrati pozicionirane višje tudi na lestvici pozitivne afektivnosti. Navedeno nakazuje, da so ženske bolj čustveno reaktivne kot moški, ne glede na valenco. Ženske naj bi na dan tako izražale več pozitivnih in negativnih čustev kot moški, pri ženskah pa je prav tako prisoten višji negativni in pozitiven učinek prelivanja med domenama. Nekateri raziskovalci so mnenja, da je ženski čustveni razpon morda širši od čustvenega razpona pri moških, kar pomeni, da doživljajo ženske prelivanje širšega spektra čustev (Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Williams & Alliger, 1994). Matjasko in Feldman (2006) sta ugotovili, da je bilo pri ženskah iz poklicne v zasebno domeno prisotno predvsem prelivanje sreče, jeze ter anksioznosti, pri moških pa le prelivanje anksioznosti. Mitchell, Eby in Lorys (2015) za razlago razlik med spoloma glede čustvene reaktivnosti ponudi pojasnilo, da so se najverjetneje fantje v otroštvu naučili zmanjšati, zatreti ter nadzorovati izražanje ranljivih čustev, medtem ko so čustva deklet sprejeta kot nekaj normalnega. Posledica navedenega je, da se ženske naučijo izražati večji razpon čustev tako v zasebni kot tudi poklicni domeni, ženske pa bodo tudi pogosteje kot moški izkusile prelivanje čustvovanja iz ene domene v drugo.

Drugi izmed osebnih dejavnikov je **predanost ciljem** (angl. goal commitments). Predanost ciljem vpliva na vrednotenje dogodkov, definirana pa je kot stvari, ki so za posameznika pomembne in ki jih posameznik ceni. Predanost določenim ciljem določa vpliv posameznih izkustev na posameznikovo počutje, obstaja pa več načinov, kako predanost določenim ciljem vpliva na vrednotenje dogodkov. Prvič, predanost ciljem vpliva na dejavnosti in situacije, v katere želijo biti posamezniki vključeni. Na primer posamezniki, ki bodo zelo predani delovnim ciljem, bodo verjetno preživeli veliko časa v delovni domeni in se angažirali v delovne aktivnosti, prav tako pa bodo veliko svojega časa razmišljali in diskutirali o delu. Drugič, posamezniki so bolj občutljivi glede stvari, ki so povezane in pomembne za doseg ciljev. Na primer posameznik, ki je predan ciljem v poklicni domeni, je bolj pozoren in se bolj zaveda morebitnih groženj tem ciljem, zaradi navedenega pa je večja verjetnost, da bo dvoumne delovne dogodke ovrednotil negativno. Tretjič, predanost ciljem vpliva na to, kako ranljivi bodo posamezniki glede groženj in škode. Bolj kot je posameznik predan določenemu cilju, večja je potencialna grožnja. Primer navedenega je posameznik, ki je zelo predan delovnim ciljem in bo zaradi tega negativne dogodke v poklicni domeni ovrednotil kot posebno zaskrbljujoče. V skladu z napisanim je bilo ugotovljeno, da je negativen učinek prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje bolj intenziven pri tistih, ki imajo centralnost poklicne identitete (Greenhaus & Beutell, 1985; Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

V preteklosti se je domnevalo, da so moški bolj osredotočeni na delo ter s tem bolj predani delovnim ciljem, medtem ko naj bi bile ženske bolj družinsko osredotočene in predane družinskim ciljem. Navedeno je veljalo zaradi različne socializacije moških in žensk v spolno stereotipne vloge. Iz te perspektive bi se pri moških pričakovalo višje negativno

prelivanje iz poklicne v zasebno domeno kot pri ženskah, saj bi bilo za moške bolj verjetno, da se udeležijo in reagirajo na negativne dogodke v poklicni domeni. V praksi so razlike med spoloma glede poklicnih in zasebnih ciljev majhne, to pa še posebej velja v zadnjih letih, saj se je v delovno silo vključilo veliko žensk. Spolno stereotipne vloge so tako izgubile na pomenu, saj so moški in ženske postali enako predani vlogam v obeh domenah (Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Že v študiji, ki sta jo izvedla Cinamon in Rich (2002), je več kot tretjina žensk in moških menila, da so zelo pomembne vloge v obeh domenah. Poleg navedenega pa moški in ženske, ki imajo podobna delovna mesta, poročajo o podobnih stopnjah zahtev tega delovnega mesta. To kaže, da so lahko bile prejšnje ugotovitve o razlikah med spoloma glede predanosti domenama morda bolj povezane z različnimi značilnostmi moških in ženskih delovnih mest, kot pa z večjo predanostjo moških delovni vlogi (Cinamon & Rich, 2002; Mitchell, Eby & Lorys, 2015). Powell in Greenhaus (2010) sta ugotovila, da je spolna identiteta, se pravi, kako posameznik zaznava sam sebe v smislu moških ali ženskih lastnosti, boljši napovedovalec osredotočenosti na poklicno oziroma zasebno domeno, kot pa biološki spol.

Posledica višje osredotočenosti moških in žensk ciljem iz obeh domen je povečanje prelivanja čustvovanja med domenama za oba spola. Navedeno je v skladu s tem, da so učinki intenzivnega udejstvovanja ter uravnavanje udejstvovanja v obeh domenah hujši za tiste, ki so osredotočeni na obe domeni, saj kompromis v kateri koli domeni ogroža zanje pomembno domeno (Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007).

Tretji izmed osebnih dejavnikov so **osebni viri**. Glede na literaturo o stresu posamezniki ter skupine doživljajo stres takrat, ko so zahteve okolja večje od njihovih virov. Kljub temu da raziskovalci med osebne vire vključujejo tudi dispozicijske faktorje, kot so na primer samopodoba ter lokus nadzora, Mitchell, Eby in Lorys (2015) osebne vire definirajo nekoliko ožje, in sicer kot zunanje vire podpore, ki so lahko angažirani v stanju, ko je prisoten stres. Transakcijske teorije čustev pravijo, da kljub temu da imajo posamezniki objektivne osebne vire, ti viri vplivajo na afekt preko kognitivnega vrednotenja. To pomeni, da kljub temu da so posameznikova ovrednotenja virov na splošno po navadi v skladu z realnostjo, je ovrednotenje teh virov tisto, ki določa afektivne reakcije, ne pa dejanska objektivna situacija. To povzroči, da posamezniki, ki imajo enake ali podobne osebne vire, različno ovrednotijo razpoložljivost teh virov. Raziskave so pokazale, da imajo osebni viri, kot je na primer zaznana družbena podpora, negativno povezavo s psihološkimi obremenitvami ter pozitivno povezavo z adaptivnim spoprijemanjem. Glede na vpliv osebnih virov na proces čustvovanja lahko osebni viri vplivajo tudi na to, v kolikšni meri se čustvovanje preliva med domenama.

Kljub izboljšanju ter napredku položaja žensk na delovnem mestu in v družbi nasploh, raziskave kažejo, da imajo moški več finančnih virov kot ženske. V ZDA so ženske s polnim delovnim časom zaslužile zgolj 77 % zaslužkov moških (Mitchell, Eby & Lorys, 2015). V

Sloveniji je bila leta 2020 povprečna ženska plača 1896 €, v istem letu pa je bila povprečna moška plača 1978 €, se pravi so ženske dosegle 95,85 % zaslužkov moških (Seljak, 2022). Nižji dohodek žensk lahko poveča verjetnost, da bodo ženske doživljale negativni učinek prelivanja med domenama. Razlog tega je, da ženske, zlasti samohranilke, kjer je prejem gospodinjstva nižji od prejemka drugih družinskih struktur, ovrednotijo dogodke v poklicni domeni, ki lahko ogrozijo njihove zaslužke, kot še posebej skrb vzbujajoče (Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Čeprav imajo ženske nekoliko manj dostopa do finančnih virov kot moški, imajo ženske po navadi širše družbene podporne mreže, ki lahko ublažijo negativno prelivanje med proučevanima domenama. Obstajajo dosledni dokazi, da se ženske in moški razlikujejo v želji po povezovanju z drugimi, kadar so v stanju stresa. Kadar so ženske v stanju stresa, bolj pogosto kot moški iščejo podporo, zlasti pri drugih ženskah. Iskanje podpore ima lahko številne koristi, med drugim tudi razširjeno mrežo potencialnih podpornikov z večjo izmenjavo virov ter boljše okrevanje po stanju stresa (Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007).

Kljub zgoraj navedenemu pa obstajajo tudi slabosti prejetanja družbene podpore. Vključenost v podporno mrežo lahko zajema tako prejetanje kot tudi zagotavljanje podpore drugim. Slednje lahko ima za posameznika izčrpavajoč vpliv in lahko spodkopava lastno okrevanje po stanju stresa. Poleg navedenega pa obstaja še ena slabost pripadnosti podporne mreže, in sicer povečanje uporabe problematičnih strategij spoprijemanja, kot je na primer koruminacija, se pravi obsežno razpravljanje o težavah z drugimi. Raziskave so pokazale tudi to, da se ženske pogosteje osredotočajo na negativna afektivna stanja, o njih pa tudi pogosteje diskutirajo, pri tem se pojavljajo tudi prežvekovalne misli. To pripomore h krepitvi negativnega afekta, k porastu kortizola ter k imunski reaktivnosti. Visok družbeni stik pa med drugim poveča tudi verjetnost, da se bo posameznik srečal s stresnimi družbenimi situacijami (Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

3.2.2.2 Okoljski dejavniki

Prvi izmed dveh okoljskih dejavnikov so **delovne zahteve in viri**. Značilnosti delovnega okolja lahko sprožijo nastanek določenih dogodkov v poklicni domeni, ki vodijo do specifičnih afektivnih reakcij. Raziskave podpirajo idejo, da kombinacija visokih delovnih zahtev ter malo delovnih virov napoveduje psihološko obremenitev. Pri posameznikih, ki se v poklicni domeni srečujejo z omenjeno kombinacijo, je pričakovano višje ovrednotenje stresa in posledično višji negativni učinek prelivanja iz poklicne v zasebno domeno (Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Pri delovnih zahtevah je pomembno omeniti razliko med spoloma, saj raziskave kažejo, da so ženske pogosto deležne dodatnih delovnih zahtev. Ženske na primer pogosteje kot moški doživljajo spolno diskriminacijo in nadlegovanje na delovnem mestu. Spolna segregacija, se pravi ločevanje med spoloma, zapostavljanje enega od spolov ter razlikovanje med spoloma

v poklicni domeni naredi določene delovne zahteve za ženske bolj pomembne ter izrazite kot za moške. Od žensk se pogosteje kot od moških pričakuje delo z močno čustveno komponento oziroma tako imenovano čustveno delo, se pravi obvladovanje čustvenih prikazov kot del delovne vloge. Raziskave kažejo, da je čustveno delo preko komponente površinskega pretvarjanja, se pravi hlinjenja čustev, kot del delovne vloge, povezano z negativnimi afektivnimi stanji v poklicni domeni. Glede na predstavljene povezave ter na to, da so negativna afektivna stanja povezana s konfliktom med poklicno in zasebno domeno, ima tudi čustveno delo učinek na prelivanje čustvovanja med domenama, s to zahtevo delovnega mesta pa se ženske soočajo nesorazmerno v primerjavi z moškimi. Ta učinek se lahko pri ženskah še poslabša glede na pogostejše čustveno delo žensk v zasebni domeni v primerjavi z moškimi (Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Moški in ženske se lahko razlikujejo tudi glede delovnih virov. Ženske naj bi imele do neke mere večji dostop do virov, ki so namenjeni usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Ženske naj bi prav tako zaznavale večjo razpoložljivost ugodnosti, namenjenih za usklajevanje proučevanih domen, prav tako pa naj bi se jih bolj pogosto poslužile. Moške od uporabe navedenih ugodnosti najverjetneje odvrtaajo spolne norme (Mitchell, Eby & Lorys, 2015). Allen in Russell (1999) sta ugotovila, da so moški, ki so vzeli podaljšan družinski dopust, prejeli manj organizacijskih nagrad kot tisti, ki tega niso storili. Butler in Skattebo (2004) sta literaturo dopolnila z ugotovitvijo, da so ocenjevalci moške, ki so se soočali s konflikti med proučevanima domenama, obravnavali kot manj uspešne in so jim namenili nižje priporočene nagrade kot tistim moškim, ki navedenih konfliktov niso zaznavali. Ocene žensk za razliko od moških niso bile odvisne od soočanja s konflikti med proučevanima domenama. Iz tega je razvidno, da bodo moški manj verjetno uporabljali vire za podporo zasebnemu življenju, saj se želijo s tem zaščititi pred tem, da bi drugi na njihovo kariero gledali negativno. Navedeno pomeni, da bi lahko ženske z uporabo teh delovnih virov imele manjše prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno (Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Drugi okoljski dejavnik so **zahteve in omejitve zasebnega življenja**. Raziskave so dosledne v ugotovitvah, da se ženske soočajo z večjimi zahtevami v zasebnem okolju kot moški. Predvsem gospodinjsko delo ter skrb za otroke je tista, ki naj bi ženskam predstavljala tako imenovano dodatno izmeno v zasebni domeni. Ženske zaradi navedenega nimajo enakih regeneracijskih sposobnosti kot moški in si ne morejo v enaki meri opomoči od stresa na delovnem mestu z npr. umikom kot tehniko spoprijemanja. Iz navedenega izhaja, da imajo lahko ženske v skladu z napisanim višji negativni učinek prelivanja med domenama (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007).

Ženske naj bi bile primarni ponudnik družbeno-emocionalne podpore v družini, kar je zanje dodatna zahteva zasebne domene. Raziskave so pokazale, da moški družbeno podporo raje iščejo pri ženskah kot pri moških, najraje pri svojih partnericah, katerim razkrijejo tudi svoja čustva. Temu sledijo ugotovitve, da moški svoja negativna čustva pogosteje kot ženske

prenesejo na druge družinske člane. Razlog za to leži v tem, da se od žensk pričakuje, da se bodo svojim partnerjem odzvale z empatijo ter jim nudile podporo, kar pa poveča verjetnost prenosa čustvovanja nanje. Od žensk se v skladu z navedenim pričakuje, da bodo v večji meri obvladovale svoja čustva tako v poklicni, kot tudi v zasebni domeni, to dodatno breme pa lahko poveča prelivanje čustvovanja med proučevanima domenama (Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007).

4 EMPIRIČNA ANALIZA

V drugem delu magistrskega dela se bomo posvetili empirični analizi. Na podlagi dognanj teoretičnega dela, smo postavili raziskovalna vprašanja, na katera si bomo prizadevali odgovoriti s pomočjo rezultatov ankete. S tem želimo prispevati k boljšemu razumevanju proučevane tematike prenosa čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja.

4.1 Predstavitev raziskovalnih vprašanj

Učinek prelivanja med poklicnim in zasebnim življenjem je za raziskovalce že vrsto let zanimiva tematika. Kljub mnogim raziskavam je proučevano področje še vedno aktualno za nadaljnje raziskovanje, saj so se v zadnjih desetletjih močno spremenili dejavniki, ki na prelivanje vplivajo. Spremenilo se je predvsem to, da je poleg moških tudi večina žensk postala del delovne sile, moški pa so začeli prevzemati pomemben del nalog v gospodinjstvu. Velike spremembe predstavljajo tudi drugačni načini dela, na primer delo od doma, skrajšan delovni čas ipd., na posameznike pa so v zadnjih dveh letih močno vplivale tudi posledice epidemije COVID-19 (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Schieman, Badawy, Milkie & Bierman, 2021; Sonnentag & Binnewies, 2013; Zedeck & Mosier, 1990).

Ob pregledu teorije smo ugotovili, da na področju proučevane tematike prihaja do razkorakov pri poimenovanju konstruktov. Avtorji so si enotni pri poimenovanju poklicnega življenja, pri poimenovanju dela življenja, ki ni povezan s službo, pa se razlikujejo, saj ga nekateri poimenujejo družinsko življenje (npr. Cui, Wang, Sun & Cheng, 2022; Ilies, Wilson & Wagner, 2009; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007), drugi zasebno (npr. Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019; Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022), spet tretji pa nepoklicno (npr. Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019; Kossek & Lee, 2017). Glede na navedeno smo se v tem magistrskem delu odločili, da bomo v empiričnem delu proučevali prelivanje med poklicnim in zasebnim področjem življenja, kjer slednji zajame tako družinsko življenje kot tudi druge vidike zasebnega življenja, ki niso nujno povezani z družino, saj mnogo avtorjev (npr. Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019; Kossek & Lee, 2017) izpostavi, da so pomemben del življenja posameznikov.

Ob pregledu teorije smo ugotovili tudi to, da avtorji pogosto ne ločujejo kognitivne in čustvene komponente učinka prelivanja ali pa proučujejo zgolj eno, vendar tega ne navedejo dovolj razločno. Kljub tesni povezavi konstruktov bomo v magistrskem delu med njima

naredili ločnico ter si s pomočjo raziskovalnih vprašanj prizadevali podrobneje proučiti zgolj čustveno komponento učinka prelivanja. V raziskavi bomo prav tako naredili ločnico med pozitivnim ter negativnim učinkom prelivanja čustvovanja, saj imata na posameznika različne posledice, to delitev pa podpira tudi večina raziskovalcev proučevanega področja (npr. Du, Derks & Bakker, 2018; Grzywacz & Marks, 2000; Hanson, Hammer & Colton, 2006; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Powell & Greenhaus, 2010).

Na podlagi napisanega smo postavili prvo raziskovalno vprašanje, kjer želimo preveriti, če so posamezniki deležni pozitivnega oziroma negativnega učinka prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem. Razdelili smo ga na del a in del b, ki se razlikujeta glede na naboj učinka prelivanja.

RV1a: Ali je pozitiven učinek prelivanja čustvovanja prisoten tako iz poklicnega v zasebno področje življenja, kot tudi iz zasebnega v poklicno področje življenja?

RV1b: Ali je negativen učinek prelivanja čustvovanja prisoten tako iz poklicnega v zasebno področje življenja, kot tudi iz zasebnega v poklicno področje življenja?

Raziskovalci proučevanega področja navajajo, da je tako pozitivno, kot tudi negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno intenzivnejše kot prelivanje iz zasebne v poklicno domeno (npr. Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Williams & Alliger, 1994). Ker tudi v teh raziskavah nista vedno jasno ločeni kognitivna ter čustvena komponenta prelivanja, poimenovanje konstruktov pa se v raziskavah prav tako razlikuje, želimo z drugim raziskovalnim vprašanjem preveriti, če in v katero od smeri posamezniki prelivanje čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem občutijo intenzivnejše. Drugo raziskovalno vprašanje smo prav tako razdelili na del a in del b, ki se razlikujeta glede na naboj učinka prelivanja.

RV2a: V katero od smeri je pozitiven učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja močnejši?

RV2b: V katero od smeri je negativen učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja močnejši?

V literaturi je dobro dokumentirano to, da negativno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno v slednji pusti posledice. Te posledice lahko med drugim vplivajo na zaznavo uspešnosti na delovnem mestu (Rothbard & Wilk, 2011) ter povzročijo nezadovoljstvo z delovanjem v poklicni domeni (Frone, 2003). Na podlagi navedenega smo postavili tretje raziskovalno vprašanje, kjer bomo poskušali ugotoviti, če posamezniki, ki si prizadevajo izolirati negativna čustva iz zasebnega področja življenja od poklicnega, zaznavajo lastno uspešnost pri delu višje kot tisti, ki negativnih čustev iz zasebnega življenja ob prihodu v službo ne izolirajo. V dosedanji literaturi nismo zaznali, da bi kdo preverjal, če je uspešnejše izoliranje čustev iz zasebnega v poklicno življenje povezano z višjim zaznavanjem lastne uspešnosti.

RV3: Ali je posameznikovo zaznavanje lastne uspešnosti pri delu višje pri tistih, ki negativna čustva iz zasebnega področja življenja uspešno izolirajo od poklicnega področja življenja?

Podobno, kot smo navedli zgoraj, tudi negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno v slednji pusti posledice. Te posledice lahko med drugim vplivajo na zaznavo sreče v zasebni domeni (Rothbard & Wilk, 2011) ter povzročijo nezadovoljstvo z delovanjem v zasebni domeni (Frone, 2003). Na podlagi navedenega smo postavili četrto raziskovalno vprašanje, kjer bomo poskušali ugotoviti, če je zaznavanje lastne sreče višje pri tistih posameznikih, ki si prizadevajo negativna čustva iz poklicnega življenja izolirati od zasebnega življenja. V dosednji literaturi nismo zaznali, da bi kdo preverjal, če je uspešnejše izoliranje čustev iz poklicnega v zasebno življenje povezano z višjim zaznavanjem lastne sreče.

RV4: Ali je posameznikovo zaznavanje lastne sreče višje pri tistih, ki negativna čustva iz poklicnega področja življenja uspešno izolirajo od zasebnega področja življenja?

4.2 Metodologija in načrt raziskave

V empiričnem delu bomo s pomočjo kvantitativne metode zbiranja primarnih podatkov podali odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja. Za namen zbiranja podatkov smo uporabili anonimni spletni vprašalnik 1KA, s pomočjo izsledkov ankete pa bomo proučevali koncept prenosa čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja ter vpliv, ki ga ima obvladovanje prenosa čustvovanja na zaznavanje lastne uspešnosti ter sreče.

Vzorčenje je bilo priložnostno, spletni vprašalnik smo delili preko družbenih omrežij v zasebnih sporočilih in objavah v različne skupine ter preko elektronskih sporočil. Pridobivanje podatkov je potekalo od 4. 7. 2022 do 16. 7. 2022. Na nagovor je v tem času kliknilo 545 posameznikov, 249 posameznikov je anketni vprašalnik izpolnilo, od tega 213 v celoti. Teh 213 posameznikov predstavlja naš vzorec.

4.2.1 Oblikovanje vprašalnika

Vprašalnik je sestavljen iz desetih sklopov trditve, ki se navezujejo na prelivanje čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem. Trditve iz istega sklopa so z namenom boljše preglednosti združene v tabeli, kjer so v čelu tabele trditve, v glavi tabele pa Likertova 5-stopenjska lestvica pogostosti oziroma strinjanja. Po desetih sklopih trditve je sklop sedmih demografskih vprašanj. Vprašalnik je v slovenskem jeziku. Tabela sklopov je v prilogi 1, anketni vprašalnik pa je v prilogi 2.

Prvi sklop vsebuje tri trditve, ki preverjajo prisotnost negativnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje. Trditve smo pridobili iz študije Grzywacz in Marks (2000), anketiranci pa so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici nikoli-vedno, saj je bila lestvica pogostosti uporabljena v študiji, iz katere smo trditve pridobili. V

tež študiji so za preverjanje prisotnosti negativnega prelivanja iz zasebne v poklicno domeno sicer predstavili štiri trditve, vendar ene nismo uporabili, saj ni preverjala prelivanja čustvovanja, temveč druge komponente prelivanja iz zasebne v poklicno domeno.

Drugi sklop vsebuje pet trditev, ki preverjajo prisotnost negativnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje. Prve štiri trditve smo pridobili iz študije Grzywacz in Marks (2000), peto trditev pa smo dodali iz študije Mennino, Rubin in Brayfield (2005), saj dobro zajame proučevano tematiko negativnega prelivanja čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno. Anketiranci so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici nikoli-vedno, saj je bila lestvica pogostosti uporabljena v študiji, iz katere smo trditve pridobili.

Tretji sklop vsebuje pet trditev, ki preverjajo prisotnost pozitivnega prelivanja čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno. Vseh pet trditev smo pridobili iz študije Hanson, Hammer in Colton (2006). Iz omenjene študije smo uporabili zgolj tiste trditve, ki so preverjale prelivanje čustvovanja, trditve, ki se uporabljajo za preverjanje drugih komponent prelivanja, smo za namen naše študije izpustili. Anketiranci so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam, saj je bila lestvica strinjanja uporabljena v študiji, iz katere smo trditve pridobili.

Četrti sklop vsebuje štiri trditve, ki preverjajo prisotnost pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje. Trditve smo pridobili iz študije Hanson, Hammer in Colton (2006), iz študije pa smo uporabili zgolj trditve, ki so se navezovala na prelivanje čustvovanja, trditve, ki se uporabljajo za preverjanje drugih komponent prelivanja, smo za namen naše študije izpustili. Anketiranci so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam, saj je bila lestvica strinjanja uporabljena v študiji, iz katere smo trditve pridobili.

Odgovori na do sedaj omenjene sklope nam bodo pomagali pridobiti odgovore na RV1 in RV2.

Peti sklop in šesti sklop vsebujeta vsak po tri trditve. Peti sklop trditev preverja uspešnost izoliranja čustev, ki izhajajo iz poklicnega življenja, od zasebnega življenja, šesti sklop trditev pa preverja uspešnost izoliranja čustev, ki izhajajo iz zasebnega življenja, od poklicnega življenja, se pravi ali si posamezniki prizadevajo znižati prelivanje čustvovanja med proučevanima domenama. Trditve smo pridobili iz študije Low, Overall, Cross in Henderson (2019), ki so jih prilagodili od Gross in John (2003), zastavljene pa so bile tako, da so preverjale uspešnost izoliranja čustev nasploh. Zaradi navedenega smo trditve prilagodili, da smo lahko preverili uspešnost izoliranja čustev ob prehodu iz ene proučevane domene v drugo. Anketiranci so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

Sedmi sklop vsebuje pet trditev, ki preverjajo posameznikovo zaznavo glede lastnega zadovoljstva s kariero, kar je dolgoročni pogled na posameznikovo zaznavo uspešnosti v

poklicnem življenju. Trditve smo pridobili iz študije Greenhaus, Parasuraman in Wormley (1990), anketiranci pa so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

Osmi sklop trditev vsebuje štiri trditve, ki preverjajo posameznikovo zaznavo lastne uspešnosti pri delu, kar je kratkoročni vidik posameznikove zaznave uspešnosti v poklicnem življenju. Trditve smo pridobili iz študije Randeree (2008), ki je trditve prilagodil od Awamleh in Al-Dmour (2004). Za proučevanje omenjenega koncepta so v obeh študijah sicer predstavili pet trditev, vendar smo eno zaradi nerelevantnosti za našo študijo izločili. Anketiranci so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

Deveti sklop trditev vsebuje pet trditev, ki preverjajo posameznikovo zaznavo glede lastnega zadovoljstva z zasebnim življenjem, kar je dolgoročni pogled na posameznikovo zaznavo zadovoljstva z zasebnim življenjem. Trditve smo pridobili iz študije Diener, Emmons, Larsen in Griffin (1985), anketiranci pa so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

Deseti sklop trditev vsebuje štiri trditve, ki preverjajo posameznikovo zaznavo lastne sreče, kar je kratkoročni vidik posameznikove zaznave zadovoljstva z zasebnim življenjem. Trditve smo pridobili iz študije Lyubomirsky in Lepper (1999), za namen naše študije pa smo jih nekoliko prilagodili. Anketiranci so postavljene trditve ovrednotili na 5-stopenjski Likertovi lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

Odgovori na sklope šest, sedem in osem nam bodo pomagali pridobiti odgovore na RV3, odgovori na sklope pet, devet in deset pa nam bodo pomagali pridobiti odgovore na RV4.

Sestavljen vprašalnik sem posredovala dvema osebam, ki jima proučevana tematika ni bila poznana, da bi preverila, če je vprašalnik razumljiv. Popravki niso bili potrebni, saj je bil vprašalnik obema posameznikoma v celoti razumljiv. Testnih vnosov nismo vključili v končni vzorec.

4.2.2 Statistične metode

Za namen opisne statistike smo uporabili analizo, ki jo avtomatsko izvede portal 1KA, tako pridobljeni podatki so predstavljeni v poglavju 4.4.1. Z anketo pridobljene podatke smo nato iz spletnega mesta 1KA prenesli v program RStudio (verzija 2022.07.0) ter jih s pomočjo programskega jezika R (verzija 4.0.3) uredili za namen iskanja odgovorov na zastavljena raziskovalna vprašanja. Vse trditve istega konstrukta oziroma sklopa trditev smo dali na isto variabla, kar pomeni, da smo za vsakega posameznika izračunali povprečja za vsakega od desetih sklopov. Ker smo naredili kar nekaj testov, smo uporabljene statistične metode za posamezna raziskovalna vprašanja ter za analize glede demografskih spremenljivk podrobneje opisali sproti v poglavju 4.4.2 ob navajanju rezultatov raziskave.

4.3 Predstavitev vzorca

Kot smo omenili že v poglavju 4.2, je na spletni vprašalnik v celoti odgovorilo 213 posameznikov. Posameznike, ki na vprašalnik niso odgovorili v celoti, smo iz vzorca izločili in jih nismo vključili v nobeno izmed analiz. Od 213 posameznikov, ki so v celoti rešili vprašalnik, je 71 moških (33 %), 141 žensk (66 %), 1 posameznik pa se je identificiral s spolom drugo. Največ, 57 % anketirancev, je pripadalo starostni skupini 20-29 let, sledila je starostna skupina 50-59 let, v kateri je bilo 15 % anketirancev, za njo so se uvrstile starostna skupina 30-39 let s 14 % anketirancev, starostna skupina 40-49 let z 10 % anketirancev, starostna skupina 60-69 let s 3 % anketirancev ter starostna skupina 70-79 let z 1% anketirancev. V starostne skupine do 19 let, 80-89 let ter 90-99 let se ni uvrstil nihče od anketirancev.

Razvrstitev anketirancev glede najvišje končane izobrazbe je naslednja, največ, 42 % anketirancev, je zaključilo visokošolski strokovni ali univerzitetni program 1. bolonjska stopnja (VI/2, stopnja), 20 % anketirancev je zaključilo magistrski program (VII. stopnja), po 12 % anketirancev je zaključilo gimnazijsko ali srednje poklicno tehniško izobraževanje (V. stopnja) ter višješolski strokovni program (VI/1. stopnja), 8 % anketirancev je zaključilo srednje poklicno izobraževanje (IV. stopnja), 3 % anketirancev je zaključilo doktorski program (VIII. stopnja), po 1 % anketirancev pa je zaključilo osnovno šolo (II. stopnja) ter nižje poklicno izobraževanje (III. stopnja).

Razvrstitev anketirancev glede trenutnega statusa zaposlitve je naslednja, največ, 64 % anketirancev, je imelo v času izpolnjevanja ankete zaposlitev s polnim delovnim časom, 23 % anketirancev je imelo v času izpolnjevanja ankete študentsko delo, 6 % anketirancev je bilo samozaposlenih, 3 % je imelo zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, po 2 % anketirancev je bilo brezposelnih oziroma so izbrali možnost drugo, nihče pa ni bil zaposlen preko avtorske ali podjetne pogodbe. Pod možnostjo drugo so anketiranci med drugim na primer navedli v pokoju ter doktorski študent. 31 % anketirancev ima na delovnem mestu vodstvene naloge, preostalih 69 % anketirancev pa vodstvenih nalog nima. Minimum glede skupne delovne dobe med anketiranci, v letih, zaokroženo navzgor, je bil 1 leto, maksimum pa 41 let, povprečje skupne delovne dobe vseh anketirancev je 11,2 leta.

Razvrstitev anketirancev glede na panogo, v kateri delajo, je naslednja, največ, 15 % anketirancev, dela v panogi zdravstvo in socialno varstvo, 13 % anketirancev dela v panogi strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, 13 % anketirancev se je uvrstilo pod druge dejavnosti, 12 % anketirancev dela v panogi finančne in zavarovalniške dejavnosti, 10 % anketirancev dela v panogi druge raznovrstne poslovne dejavnosti, 6 % anketirancev dela v panogi trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil, po 5 % anketirancev dela v panogi informacijske in komunikacijske dejavnosti, v panogi gostinstvo ter v panogi izobraževanje, 4 % anketirancev dela v panogi predelovane dejavnosti, 3 % anketirancev v panogi promet in skladiščenje, 2 % anketirancev dela v panogi dejavnosti javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti, po 1 % anketirancev dela v panogi gradbeništvo, v

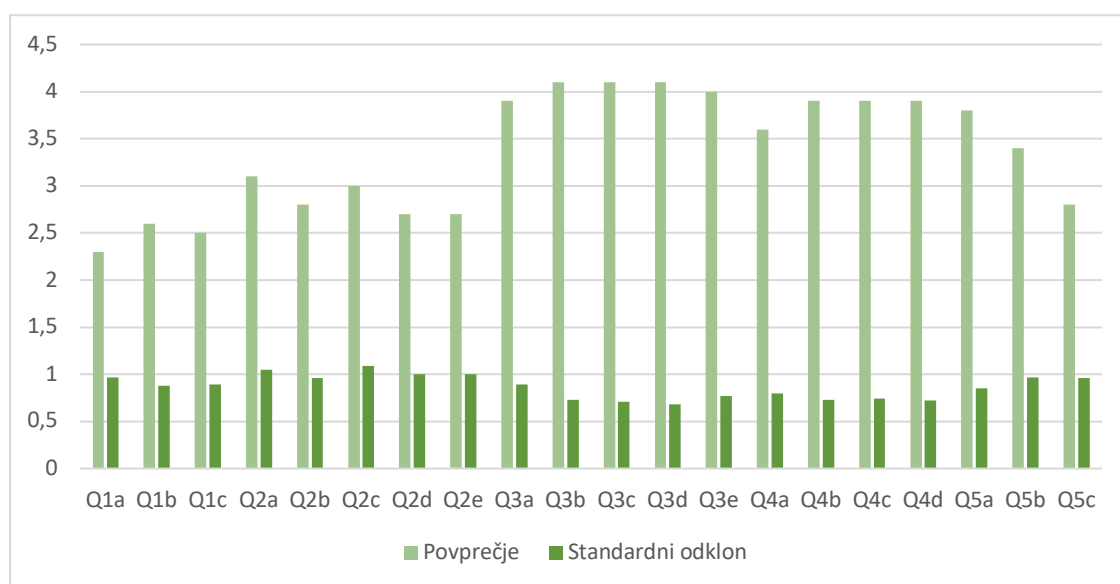
panogi kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo, v panogi poslovanje z nepremičninami, v panogi kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, ter v panogi dejavnosti gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo. Manj kot 1 % anketirancev pa dela v panogi oskrba z električno energijo, plinom in paro. Panoge rudarstvo, oskrba z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja ter dejavnosti eksteritorialnih organizacij in teles niso bile zastopane.

4.4 Rezultati raziskave

4.4.1 Opisne statistike

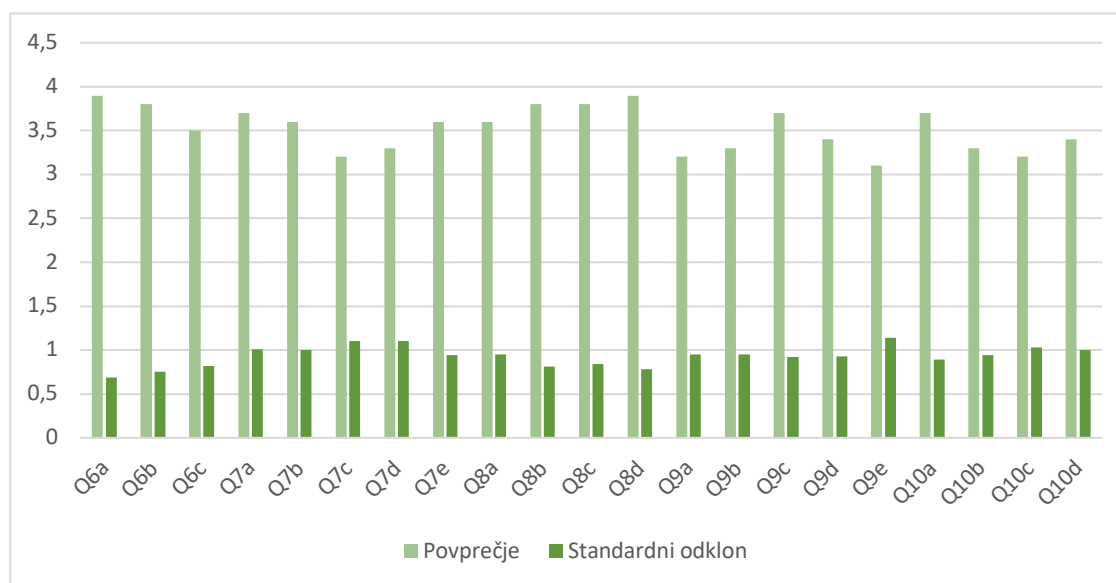
Zaradi velikega števila trditvev, teh je enainštirideset, bomo v tem poglavju v sliki 1 ter v sliki 2 prikazali zgolj povprečje ter standardni odklon za vsako trditvev, prav tako pa ne bomo navajali celotnih trditvev, temveč bomo trditve označevali v skladu s tem, kakor so označene v prilogi 3, kjer so tudi podrobnejši rezultati opisnih statistik za vsak sklop trditvev posebej. Kot že omenjeno, so trditve razdeljene na deset sklopov, zaradi preglednosti rezultatov je prvih pet sklopov zajetih v sliki 1, sklopi šest do deset pa so zajeti v sliki 2. Najvišje povprečje so imele trditve Q3b, Q3c ter Q3d, in sicer 4,1. Vse omenjene trditve pripadajo sklopu pozitivnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno področje življenja. Najnižje povprečje je imela trditvev Q1a, in sicer 2,3. Trditvev pripada sklopu negativnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno področje življenja. Pri tem je pomembno poudariti, da so posamezniki trditvev od Q1a do Q2e ovrednotili s 5-stopenjsko Likertovo lestvico pogostosti, trditvev od Q3a do Q10d pa so ovrednotili s 5-stopenjsko Likertovo lestvico strinjanja.

Slika 1: Povprečja ter standardni odkloni za posamezne trditvev pri sklopih ena do pet



Vir: lastno delo.

Slika 2: Povprečja ter standardni odkloni za posamezne trditve pri sklopih šest do deset



Vir: lastno delo.

Odgovore na demografska vprašanja smo analizirali v poglavju 4.3, kjer smo predstavili vzorec.

4.4.2 Odgovori na raziskovalna vprašanja

V nadaljevanju bomo podatke analizirali skladno z raziskovalnimi vprašanji, na koncu tega poglavja pa bomo pridobljene podatke analizirali tudi glede na demografske spremenljivke. Rezultate smo zaokrožili na tri decimalna mesta, narejene analize iz programa RStudio pa so v prilogi 4.

RV1a: Ali je pozitiven učinek prelivanja čustvovanja prisoten tako iz poklicnega v zasebno področje življenja, kot tudi iz zasebnega v poklicno področje življenja?

Da bi pridobili odgovor na RV1a, smo tega najprej razbili na dva dela, in sicer na pozitivni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje ter na pozitivni učinek prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje.

Za preverjanje prisotnosti pozitivnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno področje življenja smo naredili t-test za en vzorec (angl. one sample t-test), kjer smo povprečje povprečij posameznikov za tretji sklop trditev primerjali z vrednostjo 3, ki je bila sredina lestvice, se pravi niti se ne strinjam niti se strinjam. Ugotovili smo, da je povprečje povprečij posameznikov za tretji sklop trditev 4,031 in se statistično značilno razlikuje od 3, pri stopnji značilnosti $p < 0,001$ ($t = 23,859$, $df = 212$). Navedeno pomeni, da lahko trdimo, da je prisotno pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje, saj je stopnja značilnosti p manjša od 0,05. Rezultati t-testa so prikazani v tabeli 1. Do enakega

zaključka glede statistično značilne razlike med povprečjem povprečij posameznikov za tretji sklop trditev od vrednosti 3, lahko pridemo tudi na podlagi intervala zaupanja, saj ta ne vsebuje vrednosti 3.

Tabela 1: Rezultati t-testa za sklop trditev glede pozitivnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje

Proučevani konstrukt	Povprečje povprečij posameznikov	95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
		Spodnja meja	Zgornja meja			
Pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje	4,031	3,946	4,116	23,859	212	< 0,001

Vir: lastno delo.

Podobno smo za preverjanje prisotnosti pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno področje življenja naredili t-test za en vzorec, kjer smo povprečje povprečij posameznikov za četrti sklop trditev primerjali z vrednostjo 3, ki je bila sredina lestvice, se pravi niti se ne strinjam niti se strinjam. Ugotovili smo, da je povprečje povprečij posameznikov za četrti sklop trditev 3,84 in se statistično značilno razlikuje od 3, pri stopnji značilnosti $p < 0,001$ ($t = 18,535$, $df = 212$). Navedeno pomeni, da lahko trdimo, da je prisotno pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje, saj je stopnja značilnosti p manjša od 0,05. Rezultati t-testa so prikazani v tabeli 2. Do enakega zaključka glede statistično značilne razlike med povprečjem povprečij posameznikov za tretji sklop trditev od vrednosti 3, lahko pridemo tudi na podlagi intervala zaupanja, saj ta ne vsebuje vrednosti 3.

Tabela 2: Rezultati t-testa za sklop trditev glede pozitivnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje

Proučevani konstrukt	Povprečje povprečij posameznikov	95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
		Spodnja meja	Zgornja meja			
Pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje	3,84	3,751	3,93	18,535	212	< 0,001

Vir: lastno delo.

RV1b: Ali je negativni učinek prelivanja čustvovanja prisoten tako iz poklicnega v zasebno področje življenja, kot tudi iz zasebnega v poklicno področje življenja?

Da bi pridobili odgovor na RV1b, smo ga prav tako najprej razbili na dva dela, in sicer na negativni učinek prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje ter na negativni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje.

Za preverjanje prisotnosti negativnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno področje življenja smo naredili t-test za en vzorec, kjer smo povprečje povprečij posameznikov za prvi sklop trditev primerjali z vrednostjo 1, ki je predstavljala odgovor nikoli, se pravi stanje, ko negativno prelivanje čustvovanja ni prisotno. Ugotovili smo, da je povprečje povprečij posameznikov za prvi sklop trditev 2,451 in se statistično značilno razlikuje od 1, pri stopnji značilnosti $p < 0,001$ ($t = 29,345$, $df = 212$). Navedeno pomeni, da lahko trdimo, da je prisotno negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje, saj je stopnja značilnosti p manjša od 0,05. Rezultati t-testa so prikazani v tabeli 3. Do enakega zaključka glede statistično značilne razlike med povprečjem povprečij posameznikov za prvi sklop trditev od vrednosti 1 lahko pridemo tudi na podlagi intervala zaupanja, saj ta ne vsebuje vrednosti 1.

Tabela 3: Rezultati t-testa za sklop trditev glede negativnega prelivanja čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje

Proučevani konstrukt	Povprečje povprečij posameznikov	95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
		Spodnja meja	Zgornja meja			
Negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje	2,451	2,353	2,548	29,354	212	< 0,001

Vir: lastno delo.

Podobno smo za preverjanje prisotnosti negativnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno področje življenja, naredili t-test za en vzorec, kjer smo povprečje povprečij posameznikov za drugi sklop trditev primerjali z vrednostjo 1, ki je predstavljala odgovor nikoli, se pravi stanje, ko negativno prelivanje čustvovanja ni prisotno. Ugotovili smo, da je povprečje povprečij posameznikov za drugi sklop trditev 2,856 in se statistično značilno razlikuje od 1, pri stopnji značilnosti $p < 0,001$ ($t = 32,429$, $df = 212$). Navedeno pomeni, da lahko trdimo, da je prisotno negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje, saj je stopnja značilnosti p manjša od 0,05. Rezultati t-testa so prikazani v tabeli 4. Do enakega zaključka glede statistično značilne razlike med povprečjem povprečij posameznikov za drugi sklop trditev od vrednosti 1, lahko pridemo tudi na podlagi intervala zaupanja, saj ta ne vsebuje vrednosti 1.

Tabela 4: Rezultati t-testa za sklop trditev glede negativnega prelivanja čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje

Proučevani konstrukt	Povprečje povprečij posameznikov	95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
		Spodnja meja	Zgornja meja			
Negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje	2,856	2,744	2,969	32,429	212	< 0,001

Vir: lastno delo.

RV2a: V katero od smeri je pozitiven učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja močnejši?

Da bi ugotovili, v katero od smeri je pozitiven učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja močnejši, se pravi, da bi našli odgovor na RV2a, smo naredili t-test za odvisne vzorce oziroma parni t-test (angl. paired-samples t-test). S pomočjo parnega t-testa smo preverjali enakost povprečja povprečij posameznikov za tretji sklop trditev in povprečja povprečij posameznikov za četrti sklop trditev. Glede na podatke, ki so predstavljeni v tabeli 5, je povprečje povprečij posameznikov za tretji sklop trditev statistično značilno različno od povprečja povprečij posameznikov za četrti sklop trditev pri stopnji značilnosti $p < 0,001$ ($t = 3,735$, $df = 212$), pri čemer je povprečje povprečij za tretji sklop trditev višje od povprečja povprečij za četrti sklop trditev. Navedeno pomeni, da je pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje statistično značilno močnejše, kot pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje.

Tabela 5: Rezultati t-testa glede enakosti povprečja povprečij posameznikov za tretji sklop trditev in povprečja povprečij posameznikov za četrti sklop trditev

Povprečje povprečij posameznikov		Razlika med povprečji posameznikov za tretji in četrti sklop	95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
Tretji sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	Četrti sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)		Spodnja meja	Zgornja meja			
4,031	3,84	0,191	0,09	0,291	3,735	212	< 0,001

Vir: lastno delo.

RV2b: V katero od smeri je negativni učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja močnejši?

Podobno kot zgoraj smo tudi pri RV2b s pomočjo parnega t-testa ugotavljali, v katero od smeri je negativni učinek prelivanja čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja močnejši. S pomočjo parnega t-testa smo preverjali enakost povprečja povprečij posameznikov za prvi sklop trditev in povprečja povprečij posameznikov za drugi sklop trditev. Glede na podatke, ki so predstavljeni v tabeli 6, je povprečje povprečij posameznikov za prvi sklop trditev statistično značilno različno od povprečja povprečij posameznikov za drugi sklop trditev, in sicer pri stopnji značilnosti $p < 0,001$ ($t = -7,237$, $df = 212$). Povprečje povprečij za drugi sklop trditev je višje od povprečja povprečij za prvi sklop trditev, kar pomeni, da je negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje statistično značilno močnejše, kot negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje.

Tabela 6: Rezultati t-testa glede enakosti povprečja povprečij posameznikov za prvi sklop trditev in povprečja povprečij posameznikov za drugi sklop trditev

Povprečje povprečij posameznikov		Razlika med povprečji posameznikov za prvi in drugi sklop	95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
Prvi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	Drugi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)		Spodnja meja	Zgornja meja			
2,451	2,856	-0,406	-0,516	-0,295	-7,237	212	< 0,001

Vir: lastno delo.

RV3: Ali je posameznikovo zaznavanje lastne uspešnosti pri delu višje pri tistih, ki negativna čustva iz zasebnega področja življenja uspešno izolirajo od poklicnega področja življenja?

Pri RV3 smo želeli ugotoviti, če posamezniki, ki ob prehodu iz zasebnega v poklicno življenje, uspešno izolirajo negativna čustva, zaznavajo lastno uspešnost pri delu višje kot tisti, ki negativnih čustev ne izolirajo tako uspešno. Da bi našli odgovor na to vprašanje, smo najprej izračunali povprečje povprečij posameznikov za šesti sklop trditev. Posameznike smo nato na podlagi tega povprečja povprečij posameznikov razdelili na tiste, ki čustva izolirajo bolj uspešno in tiste, ki čustva izolirajo manj uspešno. To smo naredili tako, da smo povprečja posameznikov za šesti sklop trditev primerjali s povprečjem povprečij posameznikov za šesti sklop trditev ter nadpovprečne posameznike razvrstili v skupino, ki čustva izolira bolj uspešno, podpovprečne posameznike pa smo razvrstili v skupino, ki čustva izolira manj uspešno. Posameznike smo se odločili ločevati glede na povprečje, saj so se povprečja porazdeljevala skoraj normalno in ni bilo prisotne asimetrije.

Znotraj tega raziskovalnega vprašanja smo, kot je omenjeno že v poglavju 4.2.1, želeli vključiti tako kratkoročni, kot tudi dolgoročni vidik posameznikove zaznave uspešnosti v poklicnem življenju. Dolgoročni vidik uspešnosti, se pravi posameznikova zaznava glede zadovoljstva s kariero, je v anketi predstavljal sedmi sklop trditev, kratkoročni vidik uspešnosti, torej posameznikova zaznava lastne uspešnosti pri delu, pa je v anketi predstavljal osmi sklop trditev. Analizo smo naredili za vsakega od sklopov posebej.

V naslednjem koraku smo naredili t-test za neodvisna vzorca (angl. independent samples t-test), pri katerem nismo predpostavili enakosti varianc vzorcev, naredili smo torej Welchov t-test (angl. Welch two sample t-test). Primerjali smo odgovore posameznikov na sedmi oziroma osmi sklop trditev glede na to, kako uspešno izolirajo negativna čustva iz zasebnega v poklicno življenje, torej smo primerjali povprečje povprečij posameznikov z uspešnejšim izoliranjem negativnih čustev za sedmi oziroma osmi sklop trditev s povprečjem povprečij posameznikov z manj uspešnim izoliranjem negativnih čustev za sedmi oziroma osmi sklop trditev. Povprečji se tako za sedmi kot tudi za osmi sklop trditev sicer razlikujeta, višje povprečje imajo posamezniki, ki uspešneje izolirajo čustva, vendar razlika za noben sklop ni statistično značilna, saj je p vrednost pri obeh višja od 0,05. Navedeno pomeni, da ne moremo trditi, da so pri sedmem in osmem sklopu statistično značilne razlike med skupino posameznikov, ki bolj uspešno izolira negativna čustva iz zasebnega v poklicno življenje ter med skupino posameznikov, ki manj uspešno izolira negativna čustva iz zasebnega v poklicno življenje. Rezultati narejenih t-testov za sedmi in osmi sklop trditev so prikazani v tabeli 7.

Tabela 7: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na sedmi in osmi sklop trditev glede na skupino, v kateri se nahajajo po uspešnosti izoliranja negativnih čustev iz zasebnega v poklicno življenje

Proučevani sklop trditev	Povprečje povprečij posameznikov		95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
	Bolj uspešno izoliranje negativnih čustev	Manj uspešno izoliranje negativnih čustev	Spodnja meja	Zgornja meja			
Sedmi sklop (zadovoljstvo s kariero)	3,546	3,388	-0,081	0,396	1,304	209,65	0,194
Osmi sklop (zaznava lastne uspešnosti pri delu)	3,84	3,721	-0,066	0,305	1,273	210,25	0,205

Vir: lastno delo.

RV4: Ali je posameznikovo zaznavanje lastne sreče višje pri tistih, ki negativna čustva iz poklicnega področja življenja uspešno izolirajo od zasebnega področja življenja?

Pri RV4 smo želeli ugotoviti, če posamezniki, ki ob prehodu iz poklicnega v zasebno življenje uspešno izolirajo negativna čustva, zaznavajo lastno srečo višje kot tisti, ki negativnih čustev ne izolirajo tako uspešno. Da bi našli odgovor na to vprašanje, smo najprej podobno kot pri prejšnjem raziskovalnem vprašanju izračunali povprečje povprečij posameznikov za peti sklop trditev. Posameznike smo nato na podlagi tega povprečja povprečij posameznikov razdelili na tiste, ki čustva izolirajo bolj uspešno in tiste, ki čustva izolirajo manj uspešno. To smo naredili tako, da smo povprečja posameznikov za peti sklop trditev primerjali s povprečjem povprečij posameznikov za peti sklop trditev ter nadpovprečne posameznike razvrstili v skupino, ki čustva izolira bolj uspešno, podpovprečne posameznike pa smo razvrstili v skupino, ki čustva izolira manj uspešno. Posameznike smo se odločili ločevati glede na povprečje, saj so se povprečja porazdeljevala skoraj normalno in ni bilo prisotne asimetrije.

Znotraj tega raziskovalnega vprašanja smo, kot je omenjeno že v poglavju 4.2.1, želeli vključiti tako kratkoročni kot tudi dolgoročni vidik posameznikove zaznave zadovoljstva z zasebnim življenjem. Dolgoročni vidik zadovoljstva, se pravi posameznikova zaznava glede zadovoljstva z zasebnim življenjem, je v anketi predstavljal deveti sklop trditev, kratkoročni vidik zadovoljstva, torej posameznikova zaznava lastne sreče, pa je v anketi predstavljal deseti sklop trditev. Analizo smo naredili za vsakega od sklopov posebej.

V naslednjem koraku smo naredili Welchov t-test, kar pomeni, da smo primerjali odgovore posameznikov na deveti oziroma deseti sklop trditev glede na to, kako uspešno izolirajo negativna čustva iz poklicnega v zasebno življenje, se pravi smo primerjali povprečje povprečij posameznikov z uspešnejšim izoliranjem negativnih čustev za deveti oziroma deseti sklop trditev s povprečjem povprečij posameznikov z manj uspešnim izoliranjem negativnih čustev za deveti oziroma deseti sklop trditev. Povprečji se tako za deveti kot tudi za deseti sklop trditev sicer razlikujeta, višje povprečje imajo posamezniki, ki uspešneje izolirajo čustva, vendar razlika za noben sklop ni statistično značilna, saj je p vrednost pri obeh višja od 0,05. Navedeno pomeni, da ne moremo trditi, da so pri devetem in desetem sklopu statistično značilne razlike med skupino posameznikov, ki bolj uspešno izolira negativna čustva iz poklicnega v zasebno življenje ter med skupino posameznikov, ki manj uspešno izolira negativna čustva iz poklicnega v zasebno življenje. Rezultati narejenih t-testov za deveti in deseti sklop trditev so prikazani v tabeli 8.

Tabela 8: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na deveti in deseti sklop trditev glede na skupino, v kateri se nahajajo po uspešnosti izoliranja negativnih čustev iz poklicnega v zasebno življenje

Proučevani sklop trditev	Povprečje povprečij posameznikov		95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
	Bolj uspešno izoliranje negativnih čustev	Manj uspešno izoliranje negativnih čustev	Spodnja meja	Zgornja meja			
Deveti sklop (zadovoljstvo z zasebnim življenjem)	3,431	3,285	-0,067	0,359	1,349	195,08	0,179
Deseti sklop (zaznava lastne sreče)	3,482	3,35	-0,072	0,334	1,275	210,87	0,204

Vir: lastno delo.

V nadaljevanju bomo prikazali teste, kjer smo analizirali posamezne sklope glede na **demografske spremenljivke**. Za vsako demografsko spremenljivko, se pravi spol, najvišja končana stopnja izobrazbe, trenutni status zaposlitve, vodstvene naloge na delovnem mestu, skupna delovna doba v letih ter starost, bomo naredili tabelo, kjer bomo prikazali rezultate testa, ki smo ga za posamezno spremenljivko naredili. Komentirali bomo zgolj tiste teste, ki so pokazali statistično značilnost.

Prva demografska spremenljivka, ki smo jo analizirali, je **spol**. Posameznika, ki se je na vprašanje o spolu identificiral z drugo, smo iz sledeče analize izločili, saj je bilo posameznikov v kategoriji drugo premalo za vključitev v analizo. V naslednjem koraku smo naredili Welchov t-test za vsak sklop trditev posebej, se pravi smo za vsak sklop trditev pogledali, če se povprečje povprečij žensk statistično značilno razlikuje od povprečja povprečij moških.

Rezultati t-testov so prikazani v tabeli 9, iz njih pa lahko vidimo, da je bilo povprečje povprečij žensk pri vseh vrstah prelivanja čustvovanja višje od povprečja povprečij moških, vendar je bila ta razlika statistično značilna zgolj za drugi sklop trditev, se pravi za negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno pri $p < 0,001$ ($t = -4,456$, $df = 145,16$). Navedeno pomeni, da imajo ženske v povprečju višje negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno v primerjavi z moškimi. Do statistično značilne razlike med povprečji je prišlo tudi pri sedmem sklopu trditev, kjer je povprečje povprečij žensk statistično značilno različno od povprečja povprečij moških pri $p = 0,027$ ($t = 2,233$, $df = 148,72$), kjer je povprečje povprečij moških višje od povprečja povprečij žensk, se pravi so moški v povprečju statistično značilno bolj zadovoljni s svojo kariero.

Tabela 9: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na spol

Proučevani sklop trditev	Povprečje povprečij posameznikov		95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
	Moški	Ženske	Spodnja meja	Zgornja meja			
Prvi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	2,352	2,506	-0,358	0,05	-1,491	145,78	0,138
Drugi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	2,515	3,03	-0,742	-0,286	-4,456	145,16	< 0,001
Tretji sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	3,963	4,067	-0,299	0,092	-1,047	117,03	0,297
Četrti sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	3,792	3,871	-0,264	0,108	-0,832	148,89	0,407
Peti sklop (uspešnost izoliranja čustev iz poklicnega v zasebno življenje)	3,465	3,312	-0,047	0,353	1,508	149,2	0,134
Šesti sklop (uspešnost izoliranja čustev iz zasebnega v poklicno življenje)	3,718	3,749	-0,199	0,136	-0,367	158,89	0,714
Sedmi sklop (zadovoljstvo s kariero)	3,654	3,374	0,032	0,526	2,233	148,72	0,027
Osmi sklop (zaznava lastne uspešnosti pri delu)	3,817	3,768	-0,138	0,237	0,518	164,81	0,605
Deveti sklop (zadovoljstvo z zasebnim življenjem)	3,431	3,306	-0,098	0,347	1,106	142,97	0,271
Deseti sklop (zaznava lastne sreče)	3,437	3,399	-0,179	0,254	0,344	146,66	0,731

Vir: lastno delo.

Druga demografska spremenljivka, ki smo jo analizirali, je **izobrazba**. Za namen analize smo posameznike glede na najvišjo končano stopnjo izobrazbe najprej razvrstili v dve skupini, in sicer na skupino posameznikov z nižjo izobrazbo, kamor smo uvrstili posameznike, ki so dokončali II., III., IV. ter V. stopnjo izobrazbe in na skupino posameznikov z višjo izobrazbo, kamor smo uvrstili posameznike, ki so dokončali VI/1., VI/2., VII. ter VIII. stopnjo izobrazbe. V naslednjem koraku smo naredili Welchov t-test za vsak sklop trditev posebej, se pravi smo za vsak sklop trditev pogledali, če se povprečje povprečij bolj izobraženih posameznikov statistično značilno razlikuje od povprečja povprečij manj izobraženih posameznikov.

Rezultati t-testov so prikazani v tabeli 10. Do statistično značilne razlike med povprečji je prišlo pri tretjem ter pri sedmem sklopu trditev, do mejno statistično značilne razlike pa je prišlo pri devetem sklopu trditev. Statistično značilna razlika med povprečjem povprečij posameznikov z višjo izobrazbo ter povprečjem povprečij posameznikov z nižjo izobrazbo pri tretjem sklopu trditev pri $p < 0,001$ ($t = 3,842$, $df = 76,415$) pomeni, da imajo posamezniki z višjo izobrazbo v povprečju statistično značilno višje pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno v primerjavi s posamezniki z nižjo izobrazbo. Statistično značilna razlika med povprečjem povprečij posameznikov z višjo izobrazbo ter povprečjem povprečij posameznikov z nižjo izobrazbo pri sedmem sklopu trditev pri $p = 0,005$ ($t = 2,866$, $df = 84,72$) pomeni, da so posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe v povprečju statistično značilno bolj zadovoljni s svojo kariero kot posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe. Mejno statistično značilna razlika med povprečjem povprečij posameznikov z višjo izobrazbo ter povprečjem povprečij posameznikov z nižjo izobrazbo pri devetem sklopu trditev pri $p = 0,067$ ($t = 1,857$, $df = 76,67$) pomeni, da so posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe v povprečju bolj zadovoljni z zasebnim življenjem kot posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe.

Tabela 10: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na doseženo stopnjo izobrazbe

Proučevani sklop trditev	Povprečje povprečij posameznikov		95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
	Višja stopnja izobrazbe	Nižja stopnja izobrazbe	Spodnja meja	Zgornja meja			
Prvi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	2,463	2,408	-0,196	0,306	0,439	71,733	0,662
Drugi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	2,91	2,678	-0,028	0,493	1,773	83,128	0,08
Tretji sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	4,121	3,731	0,188	0,592	3,842	76,415	< 0,001
Četrty sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	3,864	3,76	-0,138	0,346	0,859	67,516	0,394
Peti sklop (uspešnost izoliranja čustev iz poklicnega v zasebno življenje)	3,313	3,503	-0,42	0,039	-1,653	80,218	0,102
Šesti sklop (uspešnost izoliranja čustev iz zasebnega v poklicno življenje)	3,734	3,762	-0,225	0,169	-0,284	78,955	0,777

se nadaljuje

Tabela 10: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na doseženo stopnjo izobrazbe (nad.)

Proučevani sklop trditev	Povprečje povprečij posameznikov		95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
	Višja stopnja izobrazbe	Nižja stopnja izobrazbe	Spodnja meja	Zgornja meja			
Sedmi sklop (zadovoljstvo s kariero)	3,56	3,171	0,119	0,658	2,866	84,72	0,005
Osmi sklop (zaznava lastne uspešnosti pri delu)	3,797	3,735	-0,175	0,3	0,525	72,704	0,601
Deveti sklop (zadovoljstvo z zasebnim življenjem)	3,406	3,167	-0,017	0,495	1,857	76,67	0,067
Deseti sklop (zaznava lastne sreče)	3,405	3,423	-0,248	0,212	-0,155	88,769	0,877

Vir: lastno delo.

Tretja demografska spremenljivka, ki smo jo analizirali, je **status zaposlitve**. Posameznike, ki so na vprašanje o statusu zaposlitve izbrali možnost drugo, smo iz sledeče analize izločili, saj je bilo posameznikov v kategoriji drugo premalo za vključitev v analizo. Za namen analize smo posameznike glede na status zaposlitve najprej razvrstili v dve skupini, in sicer na tiste, ki imajo bolj stabilen status zaposlitve in na tiste, ki imajo bolj tvegan status zaposlitve. Pod stabilno zaposlitev smo uvrstili zaposlitev s polnim delovnim časom, pod tvegano zaposlitev pa študentsko delo, samozaposlene, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, avtorsko ali podjemno pogodbo ter brezposelne. V naslednjem koraku smo naredili Welchov t-test za vsak sklop trditev posebej, se pravi smo za vsak sklop trditev pogledali, če se povprečje povprečij posameznikov z bolj stabilnim statusom zaposlitve, statistično značilno razlikuje od povprečja povprečij posameznikov z bolj tveganim statusom zaposlitve.

Rezultati t-testov so prikazani v tabeli 11. Do statistično značilne razlike med povprečji je prišlo pri prvem ter pri osmem sklopu trditev. Mejno statistično značilna razlika med povprečjem povprečij posameznikov z bolj stabilnim statusom zaposlitve ter povprečjem povprečij posameznikov z bolj tveganim statusom zaposlitve pri prvem sklopu trditev pri $p = 0,062$ ($t = -1,879$, $df = 165,8$) pomeni, da imajo posamezniki z bolj tveganim statusom zaposlitve v povprečju mejno statistično značilno višje negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje v primerjavi s posamezniki z bolj stabilnim statusom zaposlitve. Statistično značilna razlika med povprečjem povprečij posameznikov z bolj stabilnim statusom zaposlitve ter povprečjem povprečij posameznikov z bolj tveganim statusom zaposlitve pri osmem sklopu trditev pri $p = 0,027$ ($t = 2,228$, $df = 142,81$) pomeni, da imajo posamezniki z bolj stabilnim statusom zaposlitve v povprečju statistično značilno višjo zaznavo lastne uspešnosti pri delu od posameznikov z bolj tveganim statusom zaposlitve.

Tabela 11: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na status zaposlitve

Proučevani sklop trditev	Povprečje povprečij posameznikov		95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
	Bolj stabilni status zaposlitve	Bolj tvegani status zaposlitve	Spodnja meja	Zgornja meja			
Prvi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	2,382	2,571	-0,388	0,01	-1,879	165,8	0,062
Drugi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	2,84	2,886	-0,276	0,184	-0,394	168,76	0,694
Tretji sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	4,015	4,06	-0,226	0,136	-0,491	150,09	0,624
Četrty sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	3,835	3,851	-0,206	0,174	-0,167	149,47	0,868
Peti sklop (uspešnost izoliranja čustev iz poklicnega v zasebno življenje)	3,353	3,364	-0,223	0,202	-0,099	137,1	0,921
Šesti sklop (uspešnost izoliranja čustev iz zasebnega v poklicno življenje)	3,733	3,753	-0,198	0,157	-0,227	142,49	0,821
Sedmi sklop (zadovoljstvo s kariero)	3,482	3,449	-0,221	0,287	0,257	149,92	0,798
Osmi sklop (zaznava lastne uspešnosti pri delu)	3,864	3,64	0,025	0,423	2,228	142,81	0,027
Deveti sklop (zadovoljstvo z zasebnim življenjem)	3,406	3,255	-0,075	0,377	1,323	144,05	0,188
Deseti sklop (zaznava lastne sreče)	3,439	3,357	-0,145	0,309	0,716	133,96	0,476

Vir: lastno delo.

Četrta demografska spremenljivka, ki smo jo analizirali, je **prisotnost vodstvenih nalog**. Naredili smo Welchov t-test za vsak sklop trditev posebej, torej smo za vsak sklop trditev pogledali, če se povprečje povprečij posameznikov z vodstvenimi nalogami statistično značilno razlikuje od povprečja povprečij posameznikov, ki vodstvenih nalog nimajo.

Rezultati t-testov so prikazani v tabeli 12. Do statistično značilne razlike med povprečji je prišlo pri štirih sklopih trditev. Pri prvem sklopu trditev je povprečje povprečij

posameznikov z vodstvenimi nalogami mejno statistično značilno različno od povprečja povprečij posameznikov brez vodstvenih nalog pri $p = 0,051$ ($t = -1,974$, $df = 129,96$), kar pomeni, da imajo posamezniki z vodstvenimi nalogami v povprečju nižje negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje kot posamezniki brez vodstvenih nalog. Podobno velja tudi za drugi sklop, se pravi za negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje, saj je tudi tu statistično značilna razlika med posamezniki z vodstvenimi nalogami in posamezniki, ki vodstvenih nalog nimajo pri $p = 0,045$ ($t = -0,025$, $df = 122,93$). Prelivanje negativnega čustvovanja pri posameznikih z vodstvenimi nalogami je tako v obe smeri v povprečju nižje, kot pri posameznikih, ki vodstvenih nalog nimajo. Do statistično značilne razlike med skupinama je prav tako prišlo pri sedmem in osmem sklopu, se pravi pri dolgoročnem in kratkoročnem vidiku posameznikove zaznave lastne uspešnosti v poklicnem življenju pri $p < 0,001$ ($t = 4,687$, $df = 160,57$) za sedmi sklop in $p = 0,008$ ($t = 2,693$, $df = 131,16$) za osmi sklop. Posamezniki z vodstvenimi nalogami imajo pri obeh sklopih v povprečju višje povprečje kot posamezniki brez vodstvenih nalog, kar pomeni, da je posameznikova zaznava tako kratkoročne kot tudi dolgoročne uspešnosti v poklicnem življenju, v povprečju statistično značilno višja pri posameznikih z vodstvenimi nalogami.

Tabela 12: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na prisotnost vodstvenih nalog

Proučevani sklop trditev	Povprečje povprečij posameznikov		95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	p-vrednost
	Vodstvene naloge	Brez vodstvenih nalog	Spodnja meja	Zgornja meja			
Prvi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	2,308	2,516	-0,416	0	-1,974	129,96	0,051
Drugi sklop (negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	2,684	2,936	-0,498	-0,006	-2,025	122,93	0,045
Tretji sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje)	3,979	4,055	-0,249	0,097	-0,865	149,76	0,389
Četrty sklop (pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje)	3,828	3,846	-0,199	0,164	-0,191	150,38	0,849
Peti sklop (uspešnost izoliranja čustev iz poklicnega v zasebno življenje)	3,388	3,342	-0,178	0,27	0,403	110,83	0,688

se nadaljuje

Tabela 12: Rezultati t-testov primerjave odgovorov posameznikov na vseh deset sklopov trditev glede na prisotnost vodstvenih nalog (nad.)

Proučevani sklop trditev	Povprečje povprečij posameznikov		95 % interval zaupanja		t-vrednost	Stopinje prostosti (df)	P-vrednost
	Vodstvene naloge	Brez vodstvenih nalog	Spodnja meja	Zgornja meja			
Šesti sklop (uspešnost izoliranja čustev iz zasebnega v poklicno življenje)	3,806	3,71	-0,085	0,277	1,048	121,97	0,297
Sedmi sklop (zadovoljstvo s kariero)	3,839	3,301	0,311	0,764	4,687	160,57	< 0,001
Osmi sklop (zaznava lastne uspešnosti pri delu)	3,966	3,699	0,071	0,464	2,693	131,16	0,008
Deveti sklop (zadovoljstvo z zasebnim življenjem)	3,409	3,325	-0,138	0,306	0,751	136,29	0,454
Deseti sklop (zaznava lastne sreče)	3,451	3,39	-0,145	0,267	0,586	155,84	0,559

Vir: lastno delo.

Peta demografska spremenljivka, ki smo jo analizirali, je **skupna delovna doba**. Želeli smo preveriti, če imajo posamezniki z daljšo delovno dobo nižje prelivanje čustvovanja, saj nas je zanimalo, če se skozi leta delovne dobe naučijo znižati prelivanje čustvovanja ter izboljšati izoliranje čustvovanja oziroma postavljanje meja med proučevanima domenama. Za ta namen smo naredili linearno regresijo, kjer je naša odvisna spremenljivka povprečje posameznika na enem konstrukt oziroma sklopu trditev, napovedna spremenljivka pa je skupna delovna doba. Ugotovili smo, da je zgolj pri tretjem sklopu trditev prišlo do statistično značilne povezave med skupno delovno dobo in posameznim sklopom trditev. Za tretji sklop trditev je bila ugotovljena statistično značilna negativna povezanost med skupno delovno dobo ter pozitivnim prelivanjem čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje pri $p < 0,01$. Navedeno pomeni, da imajo posamezniki z daljšo delovno dobo v povprečju nižje pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje.

Šesta demografska spremenljivka, ki smo jo analizirali, je **starost**. Za namen analize smo posameznike glede na starost najprej razvrstili v tri skupine, in sicer na 20-29 let, ki predstavljajo mlade zaposlene, na 30-49 let, ki predstavljajo že vpeljane, izkušene zaposlene ter na 50-79 let, ki predstavljajo posameznike, ki so pred pokojem ali v pokoju. V naslednjem koraku smo naredili F-test (ANOVA) za vsak sklop trditev posebej, se pravi smo za vsak sklop trditev pogledali, če se vsaj eno povprečje povprečij posameznikov razlikuje od ostalih. Navedeno pomeni, da nas zanima, če se bo glede na povprečje vsaj ena starostna skupina razlikovala od ostalih.

Ugotovili smo, da se pri tretjem sklopu trditev vsaj eno povprečje povprečij posameznikov statistično značilno razlikuje od preostalih povprečij posameznikov pri $p = 0,021$ ($F(1, 211) = 5,408$). Navedeno pomeni, da se povprečje povprečij posameznikov za tretji sklop trditev vsaj ene starostne skupine statistično značilno razlikuje od preostalih skupin pri $p < 0,05$. V nadaljevanju smo statistično značilnost med posameznimi pari za tretji sklop trditev preverjali s t-testi med pari skupin. Ker gre pri tem za večkratno testiranje, smo za popraviljanje p-vrednosti uporabili Bonferronijev popravek. Statistično značilna razlika je med prvo in tretjo skupino, se pravi med skupino mladih zaposlenih ter skupino posameznikov, ki so pred pokojem ali v pokoju pri $p = 0,048$, kjer je bilo povprečje povprečij mlajše skupine za tretji sklop višje od povprečja povprečij starejše skupine za tretji sklop. Navedeno pomeni, da imajo posamezniki, ki spadajo v starostno skupino 20-29 let, v povprečju statistično značilno višje pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno kot posamezniki, ki spadajo v starostno skupino 50-79 let.

5 DISKUSIJA

V poglavju 4.4.2 smo s pomočjo odgovorov na anketni vprašalnik iskali odgovore na raziskovalna vprašanja. Za vsako raziskovalno vprašanje smo naredili ustrezne analize, po teh analizah pa smo pridobljene podatke analizirali tudi glede na demografske spremenljivke. S pomočjo raziskovalnih vprašanj smo želeli proučiti koncept prenosa čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja ter vpliv, ki ga ima obvladovanje prenosa čustev na zaznavanje lastne uspešnosti ter sreče. V tem poglavju bomo ugotovitve empiričnega dela povzeli ter jih primerjali z do sedaj obstoječo literaturo, kjer bomo prav tako navedli naše teoretične prispevke. V nadaljevanju bomo navedli tudi omejitve raziskave ter priporočila za nadaljnje raziskovanje, poglavje pa bomo zaključili s priporočili za prakso.

5.1 Interpretacija rezultatov in teoretični prispevki

Interpretacije rezultatov se bomo lotili po vrsti glede na zastavljena raziskovalna vprašanja. Pri prvem raziskovalnem vprašanju smo želeli preveriti, če obstaja tako pozitivni, kot tudi negativni učinek prelivanja čustvovanja med domenama. Raziskovalno vprašanje smo razdelili na del a, pri katerem smo preverjali prisotnost pozitivnega učinka prelivanja čustvovanja, ter na del b, pri katerem smo preverjali prisotnost negativnega učinka prelivanja čustvovanja. Za oba naboja prelivanja čustvovanja smo preverili prisotnost prelivanja v vsako od smeri, se pravi iz poklicnega v zasebno življenje ter iz zasebnega v poklicno življenje.

Analiza pridobljenih podatkov je pokazala, da lahko zanesljivo trdimo, da je prisotno pozitivno prelivanje čustvovanja v obe smeri, prav tako pa lahko zanesljivo trdimo, da je prisotno tudi negativno prelivanje čustvovanja v obe smeri, saj je bila p vrednost pri vseh štirih testih manjša od 0,001. Navedeno je v skladu z dosedanjimi ugotovitvami drugih

avtorjev (npr. Grzywacz & Marks, 2000; Heller & Watson, 2005; Ilies in drugi, 2007; Lee & Sirgy, 2019; Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang, 2022; Sirgy & Lee, 2016).

Eden izmed teoretičnih prispevkov raziskave je ta, da smo preverili prisotnost pozitivnega in negativnega učinka prelivanja čustvovanja v obe smeri na istem vzorcu ter s tem ugotovili, da sta v istem vzorcu prisotna tako oba naboja učinka prelivanja kot tudi obe smeri prelivanja za vsakega od nabojev. V študijo smo prav tako vključili zgolj trditve, ki so nam pomagale identificirati prelivanje čustvovanja, izločili smo vse trditve, ki so spraševale po drugih komponentah učinka prelivanja. V dosedanjih študijah ta ločnica ni bila vedno jasna, prav tako pa mnogi avtorji v svojih študijah niso nujno izločili trditev, ki so preverjale druge komponente učinka prelivanja, čeprav so proučevali prelivanje čustvovanja. Kot že omenjeno, uporabljamo v tem magistrskem delu pojma afekt in čustvovanje kot sinonima, se pravi smo v raziskavi zajeli tako prelivanje čustev, kot tudi prelivanje razpoloženja. Tudi pri teh pojmovanjih v dosedanjih raziskavah prihaja do razlik, hkrati pa avtorji ne navedejo vedno dovolj jasno, kaj pod določenim pojmom proučujejo. Mi smo s pomočjo zastavljenih trditev proučevali in v raziskavo vključili oboje, kar smo tudi jasno navedli. V raziskavi smo prav tako pod zasebno življenje jasno vključili tako družinsko življenje kot tudi druge komponente, ki predstavljajo zasebno življenje, na primer šport, prijatelji, prostovoljstvo ipd. Pri drugih študijah smo videli, da teh pojmov niso jasno ločili, pod družinsko življenje so vključevali tudi druge komponente zasebnega življenja ali pa drugih komponent sploh niso proučevali. Menimo, da je pri proučevanju učinka prelivanja, pomembno poleg družinskega življenja vključiti tudi preostale komponente zasebnega življenja, saj so del posameznikovega vsakdana in predstavljajo del življenja, ki ni povezan s poklicnim življenjem.

Pri drugem raziskovalnem vprašanju smo želeli preveriti, v katero od smeri je pozitivni oziroma negativni učinek prelivanja močnejši. Tudi drugo raziskovalno vprašanje smo razdelili na del a, pri katerem smo preverjali, v katero smer je močnejši pozitiven učinek prelivanja čustvovanja, ter na del b, pri katerem smo preverjali, v katero smer je močnejši negativni učinek prelivanja čustvovanja. Analiza pridobljenih podatkov je pokazala, da lahko zanesljivo trdimo, da je tako pozitivno kot tudi negativno prelivanje čustvovanja, močnejše iz poklicnega v zasebno življenje kot iz zasebnega v poklicno življenje, saj je bila p vrednost pri obeh testih manjša od 0,001. Do podobnih zaključkov so prišli tudi nekateri drugi avtorji (npr. Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Williams & Alliger, 1994).

Naša raziskava z navedenim k teoriji doprinese s tem, da smo obe analizi naredili na istem vzorcu in s tem ugotovili, da je na istem vzorcu tako pozitivno kot tudi negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno močnejše od pozitivnega oziroma negativnega prelivanja čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno. Kot smo omenili že zgoraj, smo v magistrskem delu proučevali prelivanje čustvovanja med poklicnim in zasebnim življenjem, kjer smo v zasebno življenje poleg družinskega življenja vključili tudi druge komponente zasebnega življenja, ki so pomemben del življenja posameznikov. Prav tako smo jasno

definirali, kaj štejemo pod pojem čustvovanje ter z izbranimi trditvami jasno proučevali le to komponento prelivanja.

Pri proučevanju demografskih spremenljivk v povezavi s prvimi štirimi sklopi trditev smo prišli do naslednjih ugotovitev. Pri ženskah se statistično značilno v povprečju pojavlja močnejši negativni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno v primerjavi z moškimi. Navedeno je v skladu z ugotovitvami dosedanjih študij (npr. Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Williams & Alliger, 1994), avtorji pa za navedeno razliko v intenziteti prelivanja med moškimi in ženskami ponudijo različne razlage. Mitchell, Eby in Lorys (2015) ter Williams in Alliger (1994) navedejo, da naj bi bil čustveni razpon žensk širši od čustvenega razpona moških, kar bi pomenilo, da doživljajo ženske prelivanje širšega spektra čustev. Mitchell, Eby in Lorys (2015) pa nadaljujejo z mislijo, da se fantje najverjetneje v otroštvu naučijo zmanjšati, zatreti ter nadzorovati izražanje ranljivih čustev, medtem ko so čustva deklet sprejeta kot nekaj normalnega.

Mitchell, Eby in Lorys (2015) v svoji študiji dodajo, da je lahko razlog za razliko v intenziteti prelivanja čustvovanja med moškimi in ženskami tudi nižji dohodek slednjih. V Sloveniji ženske dosegajo 95,85 % zaslužkov moških, zaradi navedenega pa ženske dogodke v poklicni domeni, ki so potencialno ogrožajoči za njihove zaslužke, ovrednotijo kot še posebej skrb vzbujajoče (Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Seljak, 2022). Mitchell, Eby in Lorys (2015) nadaljujejo tudi z mislijo, da ženske pogosteje kot moški doživljajo spolno diskriminacijo ter nadlegovanje na delovnem mestu, prav tako pa se od žensk pogosteje kot od moških pričakuje čustveno delo. Navedeno od žensk zahteva, da se poslužujejo površinskega pretvarjanja, se pravi hlinjenja čustev, kar povzroči negativna afektivna stanja v poklicni domeni, posledično pa se zaradi tega poveča negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno. Raziskave so si prav tako dosledne v ugotovitvah, da se ženske soočajo z večjimi zahtevami v zasebnem okolju kot moški, zaradi navedenega pa imajo nižje regeneracijske sposobnosti, kar lahko prav tako vpliva na močnejše prelivanje negativnega čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno v primerjavi z moškimi (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007).

Zanimivo je, da je statistično značilna razlika med moškimi in ženskami zgolj pri drugem sklopu trditev, saj mnogo študij navaja, da zaposlene ženske, v primerjavi z zaposlenimi moškimi, pogosteje poročajo o negativnem prelivanju čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje (npr. Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007), prav tako pa različni avtorji navajajo, da naj bi ženske imele močnejše negativno ter pozitivno prelivanje nasploh (npr. Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Powell & Greenhaus, 2010; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007; Williams & Alliger, 1994). V preteklosti se je prav tako domnevalo, da naj bi imeli moški višje negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno kot ženske, saj naj bi bili moški bolj osredotočeni na delo ter predani ciljem

v poklicni domeni, ženske pa naj bi bile bolj predane ciljem v zasebni domeni. Razlog za ta odstopanja od teorije je najverjetneje dejstvo, da so spolno stereotipne vloge izgubile na pomenu, saj so moški in ženske postali skoraj enako predani vlogam v obeh domenah, vedno več žensk si namreč prizadeva za dobro kariero, moški pa prevzemajo vedno večji del družinskih obveznosti (McElwain, Korabik & Rosin, 2005; Mitchell, Eby & Lorys, 2015). Powell in Greenhaus (2010) pri tem navajata, da je spolna identiteta boljši napovedovalec osredotočenosti na poklicno oziroma zasebno domeno kot pa biološki spol. Prav ta odstopanja od literature so naš teoretični doprinos, saj to, da pri prvem, tretjem ter četrtem sklopu trditve nismo našli statistično značilnih razlik med spoloma, sledi trendom zmanjševanja razlik med spoloma. Pri tem je pomembno dodati tudi dejstvo, da je v Sloveniji razlika med moškimi in ženskami v povprečju manjša, kot v nekaterih drugih državah, vendar je hkrati še vedno prisotna.

Pri proučevanju demografskih spremenljivk smo ugotovili tudi to, da imajo posamezniki z višjo izobrazbo v povprečju statistično značilno višje pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno v primerjavi s posamezniki z nižjo izobrazbo. Navedeno lahko morda razložimo s tem, da naj bi imeli posamezniki z višjo izobrazbo prav tako višjo plačo, ki bi jim omogočila nakup proizvodov in storitev, kot so visoko kakovostno varstvo otrok, gospodinjske storitve, dobra prehrana ipd., ki naj bi blagodejno vplivale na prelivanje čustvovanja (Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007), na voljo pa imajo verjetno več delovnih virov, ki prav tako blagodejno vplivajo na prelivanje čustvovanja med domenama. V nasprotju z Dilworth (2004) nismo našli povezave z višjo izobrazbo ter nižjim negativnim prelivanjem čustvovanja, je pa res, da je avtorica povezavo našla pri moških, mi pa nismo naredili analize negativnega prelivanja čustvovanja glede na stopno izobrazbo ter spol hkrati.

Ugotovili smo tudi to, da imajo posamezniki z bolj tveganim statusom zaposlitve v povprečju mejno statistično značilno višje negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje v primerjavi s posamezniki z bolj stabilnim statusom zaposlitve pri $p = 0,062$. Analiza je pokazala tudi to, da imajo posamezniki z vodstvenimi nalogami tako v povprečju mejno statistično značilno nižje negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje pri $p = 0,051$, kot tudi v povprečju statistično značilno nižje negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje v primerjavi s posamezniki brez vodstvenih nalog pri $p = 0,045$. Navedeno lahko razložimo s tem, da bi pričakovali, da imajo zaposleni z manj tveganim statusom zaposlitve ter zaposleni z vodstvenimi nalogami višjo plačo, na voljo pa imajo zelo verjetno tudi več delovnih virov, kar zmanjšuje negativno prelivanje čustvovanja med domenama (Mitchell, Eby & Lorys, 2015; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007).

Pri demografskih spremenljivkah skupna delovna doba ter starost smo ugotovili, da imajo starejši posamezniki oziroma posamezniki z daljšo delovno dobo v povprečju statistično značilno nižje pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno v primerjavi z mlajšimi posamezniki oziroma posamezniki s krajšo delovno dobo. Demografski spremenljivki sta si sicer precej podobni, saj imajo praviloma starejši posamezniki višjo

delovno dobo, vendar smo se za namen višje posplošljivosti rezultatov vseeno odločili obe spremenljivki analizirati. Naše ugotovitve so v nasprotju z dognanji Grzywacz in Marks (2000), saj avtorja v svoji raziskavi navedeta, da imajo mlajše ženske v primerjavi s starejšimi ženskami nižje pozitivno prelivanje. Avtorja prav tako navedeta, da naj bi imeli tako mlajši moški kot tudi mlajše ženske višje negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje kot starejši moški in ženske, mlajši moški naj bi imeli tudi višje negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje ter nižje pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje v primerjavi s starejšimi moškimi. Do razlik pri rezultatih med našo in omenjeno raziskavo je morda prišlo zaradi tega, ker omenjena avtorja nista jasno proučevala zgolj čustvene komponente prelivanja, medtem ko smo mi s trditvami preverjali zgolj čustveno komponento učinka prelivanja. Razlika je prav tako možna zaradi tega, ker nismo naredili analize pozitivnega ter negativnega prelivanja čustvovanja glede na starost ter spol hkrati, od analize omenjenih avtorjev pa je prav tako minilo že kar nekaj časa, dejavniki, ki na prelivanje čustvovanja vplivajo, pa so se od tedaj že precej spremenili. Domnevamo, da je do statistično značilne razlike pri pozitivnem prelivanju čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno glede na starost ter delovno dobo, kjer imajo v povprečju višje prelivanje mlajši posamezniki oziroma posamezniki s krajšo delovno dobo, prišlo zato, ker se morda posamezniki s starostjo oziroma tekom delovne dobe naučijo prelivanje bolje managirati. Poleg navedenega starejšim posameznikom oziroma posameznikom z daljšo delovno dobo morda družinske situacije ne omogočajo tolikšne mere pozitivnega prelivanja čustvovanja, saj imajo ob prihodu domov veliko obveznosti, ki jim preprečujejo prenos pozitivnega čustvovanja v zasebno domeno.

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju smo želeli ugotoviti, če zaznavajo lastno uspešnost pri delu višje tisti posamezniki, ki ob prehodu iz zasebnega v poklicno življenje uspešneje izolirajo čustva, kot posamezniki, ki negativnih čustev ne izolirajo tako uspešno. Znotraj tega raziskovalnega vprašanja smo želeli vključiti tako posameznikovo zaznavo lastne uspešnosti pri delu, kar je kratkoročni vidik uspešnosti v poklicnem življenju, kot tudi posameznikovo zaznavo glede zadovoljstva s kariero, kar je dolgoročni vidik uspešnosti v poklicnem življenju.

Analiza pridobljenih podatkov je sicer pokazala, da imajo posamezniki, ki bolj uspešno izolirajo čustva tako pri dolgoročnem kot tudi kratkoročnem vidiku uspešnosti v poklicnem življenju, višje povprečje kot posamezniki, ki čustev ne izolirajo tako uspešno, vendar razlika med povprečji ni statistično značilna. Navedeno pomeni, da ne moremo trditi, da zaznavajo posamezniki, ki bolj izolirajo čustva iz zasebnega v poklicno življenje, lastno uspešnost pri delu ter zadovoljstvo s kariero višje kot tisti posamezniki, ki slabše izolirajo čustva.

Pri četrtem raziskovalnem vprašanju smo želeli ugotoviti, če zaznavajo lastno srečo višje tisti posamezniki, ki ob prehodu iz poklicnega v zasebno življenje uspešneje izolirajo čustva kot posamezniki, ki negativnih čustev ne izolirajo tako dobro. Znotraj tega raziskovalnega vprašanja smo želeli vključiti tako posameznikovo zaznavo lastne sreče, kar je kratkoročni

vidik zadovoljstva z zasebnim življenjem, kot tudi zaznavanje lastnega zadovoljstva z zasebnim življenjem, kar je dolgoročni vidik zadovoljstva z zasebnim življenjem.

Analiza pridobljenih podatkov je tudi v tem primeru pokazala, da imajo posamezniki, ki uspešneje izolirajo čustva pri dolgoročnem in kratkoročnem vidiku zadovoljstva z zasebnim življenjem, višje povprečje kot posamezniki, ki čustev ne izolirajo tako uspešno, vendar razlika med povprečji tudi pri teh dveh analizah ni bila statistično značilna. Navedeno pomeni, da ne moremo trditi, da zaznavajo posamezniki, ki bolj uspešno izolirajo čustva iz poklicnega v zasebno življenje, lastno srečo ter lastno zadovoljstvo z zasebnim življenjem višje kot tisti posamezniki, ki slabše izolirajo čustva.

V teoriji je dobro dokumentirano, da negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno v slednji pusti posledice, med drugim tudi nezadovoljstvo z zasebnim življenjem. Prav tako tudi negativno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno v slednji pusti posledice, med drugim tudi nezadovoljstvo s poklicnim življenjem (npr. Frone, 2003; Rothbard & Wilk, 2011). S pomočjo izsledkov naše raziskave lahko dodamo, da posamezniki, ki uspešneje izolirajo čustva iz ene domene ob prehodu v drugo domeno, lastne sreče, zadovoljstva z zasebnim življenjem, lastne uspešnosti pri delu ter zadovoljstva s kariero ne zaznavajo višje kot posamezniki, ki čustva izolirajo slabše, vsaj ne v tolikšni meri, da bi našli statistično značilno razliko.

Predvidevamo, da statistično značilne povezave med uspešnejšim izoliranjem negativnih čustev iz poklicne v zasebno domeno ter višjo zaznano srečo oziroma višjim zaznanim zadovoljstvom z zasebnim življenjem nismo našli zaradi tega, ker na zaznavo lastne sreče oziroma zadovoljstva z zasebnim življenjem ne vpliva zgolj izoliranje čustvovanja, temveč mnogo drugih dejavnikov. Ti dejavniki lahko med drugim zajemajo tudi negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno, lahko pa izhajajo iz zasebne domene same. Podobno predvidevamo, da statistično značilne povezave med uspešnejšim izoliranjem negativnih čustev iz zasebne v poklicno domeno ter višjo zaznano uspešnostjo pri delu oziroma višjim zadovoljstvom s kariero nismo našli zaradi tega, ker na omenjena koncepta ne vpliva zgolj izoliranje čustvovanja, temveč mnogo drugih dejavnikov. Ti dejavniki lahko med drugim zajemajo tudi negativno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno, lahko pa izhajajo iz poklicne domene same.

Posamezniki lahko na primer lastno srečo oziroma zadovoljstvo z zasebnim življenjem zaznavajo nižje takrat, kadar se jim pripeti kaj slabega v zasebnem življenju, kadar se prepirajo s partnerjem, niso zadovoljni z družinskim življenjem, kadar zaradi službe ali drugih obveznosti zasebnega življenja nimajo časa za hobije, kadar niso zadovoljni s svojimi življenjskimi odločitvami, vezanimi na primer na šolanje ipd. Posamezniki lahko na primer omenjena koncepta zaznavajo višje takrat, kadar se jim v zasebnem življenju pripeti kaj dobrega, kadar dobijo novega otroka, so zadovoljni z družinskim življenjem, z napredkom pri hobijih, z odločitvami, ki so jih sprejeli glede zasebnega življenja ipd. Posamezniki lahko na primer lastno uspešnost pri delu ter zadovoljstvo s kariero zaznavajo nižje takrat, ko

nimajo na voljo dovolj virov, ko niso zadovoljni z delovno pozicijo, plačo, delovnim okoljem ipd. Posamezniki lahko na primer omenjena koncepta zaznavajo višje, če delajo v dobrem timu, dobivajo povratne informacije, imajo zadostne delovne vire, možnost napredovanja ipd. Iz navedenega vidimo, da na zaznavanje zadovoljstva z zasebnim življenjem ter na zaznavanje zadovoljstva s poklicnim življenjem vpliva mnogo dejavnikov, kar pomeni, da lahko izoliranje čustev ob prehodu iz ene domene v drugo predstavlja tako majhen del teh dejavnikov, da statistične značilnosti nismo odkrili. Drugi dejavniki oziroma kombinacija le-teh imajo verjetno veliko večji vpliv na posameznikovo zaznavo lastne sreče, zadovoljstva z zasebnim življenjem, uspešnosti pri delu ter zadovoljstva s kariero.

Pomembno je omeniti tudi raziskavo Kinnunen, Feldt, Geurts in Pulkkinen (2006), saj so raziskovalci v tej študiji navedli, da ko je prisotno negativno prelivanje čustvovanja iz ene proučevane domene v drugo, lahko to povzroči slabo delovanje v drugi domeni, posamezniki pa krivdo za vmešavanje v drugo domeno pripišejo izvorni prvi domeni, kar posledično vpliva tudi na slabo delovanje v izvorni domeni. Navedeno pomeni, da tudi če posamezniki bolje izolirajo čustva, lahko krivdo za negativno prelivanje čustvovanja pripišejo izvorni domeni. To pomeni, da bi lahko negativno prelivanje čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno imelo negativne posledice tako na zaznavanje zadovoljstva z zasebnim življenjem, kot tudi na zaznavanje lastne uspešnosti v poklicni domeni. Negativno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno pa bi imelo posledice tako na zaznavanje lastne uspešnosti pri delu, kot tudi na zaznavanje zadovoljstva z zasebnim življenjem. Posamezniki se prav tako zavedajo truda, ki ga morajo vlagati v samo izoliranje, kar lahko ima prav tako slab vpliv na obe domeni.

Zedeck in Mosier (1990) v študiji navedeta, da so čustva, povezana z dogajanjem v poklicnem življenju, del skupka čustev posameznika, ki so povezana z življenjem na splošno, kar posledično pomeni, da negativna čustva v poklicni domeni neposredno vplivajo na negativna čustva posameznika glede življenja nasploh, nezadovoljstvo z delom pa povečuje nezadovoljstvo z življenjem. V literaturi je prav tako dobro dokumentirano, da k nižjemu zadovoljstvu s poklicno in z zasebno domeno vplivajo tudi konflikti med domenama (npr. Gisler in drugi, 2018; Jostell & Hemlin, 2018; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006). Navedeno še oteži proučevanje povezave izoliranja čustev ter višjega zadovoljstva bodisi s poklicno bodisi z zasebno domeno.

Pri proučevanju demografskih spremenljivk v povezavi s petim ter šestim sklopom nobena razlika v povprečjih ni bila statistično značilna. Demografske spremenljivke v povezavi s sedmim, osmim, devetim ter desetim sklopom sicer niso predmet naše raziskave, bomo pa vseeno navedli statistično značilne ugotovitve. Analiza je pokazala, da so moški v povprečju statistično značilno bolj zadovoljni s svojo kariero kot ženske pri $p = 0,027$. Glede na to, da ženske lastne uspešnosti pri delu niso zaznavale nižje kot moški, bi navedeno razložili z v literaturi dobro dokumentiranim učinkom steklenega stropa, ki pogosto prizadene ženske. Ugotovili smo tudi to, da so posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe v povprečju statistično značilno bolj zadovoljni s svojo kariero pri $p = 0,005$, prav tako pa so v povprečju mejno

statistično značilno bolj zadovoljni z zasebnim življenjem v primerjavi s posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe pri $p = 0,067$. Analiza je pokazala tudi to, da imajo posamezniki z bolj stabilnim statusom zaposlitve v povprečju statistično značilno višjo zaznavo lastne uspešnosti pri delu v primerjavi s posamezniki z bolj tveganim statusom zaposlitve pri $p = 0,027$. Analiza je v povezavi z vodstvenimi nalogami pokazala, da je posameznikova zaznava tako dolgoročnega, kot tudi kratkoročnega zadovoljstva s poklicnim življenjem, v povprečju statistično značilno višja pri posameznikih z vodstvenimi nalogami v primerjavi s posamezniki brez vodstvenih nalog pri $p < 0,001$ in $p = 0,008$. Zgoraj navedene razlike lahko pojasnimo s tem, da so najverjetneje posamezniki z višjo izobrazbo ter posamezniki z vodstvenimi nalogami na višjih pozicijah v hierarhiji podjetja, kar blagodejno vpliva na njihovo zaznavo zadovoljstva s poklicnim in zasebnim življenjem, posamezniki z bolj stabilnim statusom zaposlitve pa morda zaznavajo lastno uspešnost pri delu višje zaradi dejstva, da so to zaposlitev prejeli in se zavedajo svojega doprinosa k podjetju.

5.2 Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje raziskovanje

Pri izdelavi magistrskega dela smo se soočali z določenimi omejitvami, ki jih bomo v tem poglavju navedli. Kot že omenjeno so se v literaturi pojavljala različna poimenovanja, ki so predstavljala težave pri pisanju literature, saj avtorji niso vedno dovolj natančno navedli, kaj točno so proučevali ter kaj so pod določene koncepte vključevali. V prihodnjih raziskavah bi bilo to smiselno jasno ločiti ter navesti, kaj avtorji pod določen koncept vključujejo ter katere vidike prelivanja proučujejo.

Kot metodološko omejitev bi omenili predvsem vzorčenje. Kot že omenjeno je bilo naše vzorčenje priložnostno, naš vzorec pa zaradi tega ni reprezentativen, kar pomeni, da ne moremo posploševati rezultatov na celotno populacijo. Nekatere demografske skupine so bile precej majhne, med skupinami pa so bile precejšnje razlike v številu posameznikov, veliko bolj je bila na primer zastopana skupina žensk, pri starosti je bilo največ posameznikov v skupini 20-29 let ipd. Naš vzorec je bil precej mlad, kar pomeni, da veliko anketirancev verjetno še ni imelo otrok. V literaturi smo pogosto zaznali, da so prav otroci tisti, ki močno vplivajo na prelivanje čustvovanja, tako da bi bilo dobro pri nadaljnjih raziskavah upoštevati tudi to dejstvo. Anketirance bi lahko vprašali tudi po številu otrok in glede na te podatke naredili dodatne analize.

Boljša zastopanost po skupinah nam bi omogočala še bolj zanesljive analize, morda bi s tem več testov pokazalo statistično značilne razlike, saj je tudi t-test nekoliko občutljiv na velikost vzorca. Vzorec bi tako za nadaljnje raziskave bilo potrebno povečati in ga narediti bolj reprezentativnega. Dobro bi bilo, da bi v vsaki starostni, izobrazbeni ipd. skupini bilo vsaj 20 oseb ali več, prav tako pa se velikost skupin med seboj ne bi smela preveč razlikovati.

V anketi so bili prav tako vključeni zgolj prebivalci Slovenije, kjer so na primer razmere na delovnih mestih, socialna ureditev ipd. precej drugačne kot v nekaterih drugih državah. Menimo, da bi bilo smiselno proučiti razlike med državami, sploh na primer razlike med

ZDA, Slovenijo ter Kitajsko, saj imajo navedene države precej različne ureditve glede delovnih razmerij, socialne varnosti in drugih pomembnih dejavnikov za proučevano področje, v literaturi pa takšne primerjave še nismo zasledili.

Poleg vzorca je metodološka omejitev tudi ta, da smo v anketi uporabili dve različni lestvici. Za namen primerjave pozitivnega ter negativnega prelivanja čustvovanja bi bilo boljše uporabiti enako lestvico. Omenili bi tudi dejstvo, da so bile trditve, ki so se navezovale na negativno prelivanje čustvovanja, nekoliko manj primerne za preverjanje te vrste prelivanja, saj niso bile razvite z namenom preverjanja prelivanja čustvovanja, temveč prelivanja nasploh. Sicer smo izločili trditve, ki niso preverjale prelivanja čustvovanja, vendar so bile trditve za preverjanje pozitivnega prelivanja čustvovanja bolj primerne, saj so bile trditve v študiji preizkušene in posebej prilagojene za preverjanje pozitivnega prelivanja čustvovanja. Tudi tukaj je morda priložnost za nadaljnje raziskovanje, saj bi lahko za trditve, vezane na negativno prelivanje čustvovanja, izvedli podobno študijo, kot so jo izvedli Hanson, Hammer in Colton (2006) za trditve, vezane na pozitivno prelivanje čustvovanja.

Omejitev raziskovalnega dela je prav tako dolžina ankete, ki je verjetno razlog, da je izmed 545 posameznikov, ki so kliknili na nagovor, zgolj 213 posameznikov anketo rešilo v celoti. Menimo, da ankete kljub temu ni smiselno skrajšati, saj je potrebnih več trditev za preverjanje enega koncepta, da so rezultati bolj zanesljivi.

Kot omejitev magistrskega dela gre omeniti tudi subjektivnost prejetih odgovorov. Posamezniki so namreč sami ocenili, kolikšno prelivanje je pri njih prisotno. Pogosto se lahko zgodi, da posamezniki prelivanje precenijo ali pa podcenijo. Za ta namen bi bilo v prihodnjih raziskavah smiselno v raziskavo vključiti tudi posameznikove partnerje ter sodelavce, da bi ti ocenjevali intenziteto prelivanja posameznika, saj bi bili tako pridobljeni podatki verjetno nekoliko bolj objektivni. Tudi posameznikovo uspešnost pri delu bi bolj objektivno ocenil posameznikov nadrejeni. Študijo bi bilo prav tako smiselno izpeljati tekom več dni, kot so to na primer storili Pluut, Iliés, Su, Weng in Liang (2022). Tako bi bili podatki zanesljivejši, s tem pa bi lahko ugotovili, če prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno vpliva na delovanje posameznika v službi naslednji dan, oziroma če prelivanje iz poklicne v zasebno domeno vpliva na delovanje posameznika v zasebni domeni po službi. Da bi pridobili čim bolj zanesljive podatke, smo anketirance med anketo pred najbolj tveganimi sklopi obvestili, da nas zanima njihova zaznava, ter da naj odgovarjajo po resnici. Morda so kljub opozorilu odgovarjali tako, kot si bi želeli, da bi bilo res, ne pa tako, kot je stanje v resnici, saj jim je bilo težko priznati določene stvari in so raje nekoliko prikrojili svoj odgovor.

V prihodnje bi bilo smiselno bolje proučiti tudi, če in kako izoliranje čustvovanja ob prehodu iz ene domene v drugo vpliva na kratkoročni in dolgoročni vidik posameznikove zaznave lastnega zadovoljstva z zasebnim življenjem ter na kratkoročni in dolgoročni vidik posameznikove zaznave lastne uspešnosti v poklicnem življenju.

5.3 Priporočila za prakso

V tem poglavju bi poudarili predvsem to, da se morajo posamezniki ter zaposlovalci zavedati, da prelivanje čustvovanja med domenama obstaja ter da ima za posameznike določene posledice. Za zmanjševanje učinka prelivanja čustvovanja s strani nadrejenih je pomembno poglavje 1.3.2, kjer so sicer navedene strategije usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na organizacijski ravni, vendar smo s pregledom literature ugotovili, da se podobne strategije uporabljajo tudi za zmanjševanje učinka prelivanja čustvovanja in jih bomo zaradi tega povzeli tudi v tem poglavju. Poleg strategij za zmanjševanje učinka prelivanja čustvovanja so zelo pomembni tudi dejavniki, ki na prelivanje čustvovanja vplivajo. Dejavniki so predstavljeni v poglavju 3.3.2, pri čemer so okoljski dejavniki, na katere imajo vpliv tudi zaposlovalci, predstavljeni v poglavju 3.2.2.2, zaradi pomembnosti pa jih bomo nekaj izpostavili tudi na koncu tega poglavja.

Poznamo pet skupin strategij na organizacijski ravni, ki pomagajo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter hkrati tudi pri zmanjševanju negativnega učinka prelivanja čustvovanja. Prva strategija kot rešitev ponuja uvedbo fleksibilnih delovnih dogovorov, se pravi fleksibilen delovni čas, krajši delovni čas, krajši delovni teden, delo na daljavo ter delitev delovnega mesta (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015). Te skupine strategij se že poslužujejo tudi nekatera slovenska podjetja, nekateri zaposleni v podjetju Plastika Skaza imajo na primer šesturni delovnik ter možnost fleksibilnih ur, tej skupini strategij pa so naklonjeni tudi v nekaterih drugih evropskih državah, na primer na Švedskem, Nizozemskem ipd. (Delo, d. o. o., 2021). Druga skupina strategij kot rešitev predstavi uvedbo programov za zdravje in dobro počutje, ti pa med drugim zajemajo na primer zagotavljanje zdravih zajtrkov in kosil, programe telesne vadbe, ki so lahko izvajani v organizaciji sami ali pa so zaposlenim dodeljene subvencije v drugih ustanovah. K tej skupini strategij spada tudi formalno in neformalno svetovanje, usposabljanje ter podpora pri obvladovanju stresa, pri veččinah, ki pripomorejo k boljšemu zdravju ipd. Naslednja, tretja, skupina strategij k blaženju učinka prelivanja pristopi z nudenjem dodatkov ali storitev za varstvo otrok, pod to skupino strategij pa spada tako varstvo otrok znotraj organizacije, nudenje subvencij za varstvo otrok ter zagotavljanje informacij in napolitvene storitve. Četrta skupina strategij kot rešitev ponuja zagotavljanje dopusta, potrebnega za zadovoljevanje družinskih potreb, ki je v nekaterih državah, med drugim tudi v Sloveniji, sicer urejen z zakonodajo, vendar lahko podjetja kljub temu znotraj te skupine strategij vključijo dodatne ukrepe. Peta skupina strategij kot rešitev ponuja organizacijsko razumevanje in podporo, pod katero se prišteva na primer podpora in razumevanje nadrejenih, prenašanje znanja med starejšimi in mlajšimi sodelavci, programi mentorstva ipd. (Kacheria & Prasad, 2020; Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

Podjetja lahko uporabijo kombinacije več strategij, kot že omenjeno pa zaposlenim poleg dejanske rabe teh strategij pomaga že vedenje, da so jim omenjene strategije na voljo (Zheng, Molineux, Mirshekary & Scarparo, 2015).

V nadaljevanju bomo predstavili nekaj dejavnikov, ki vplivajo na prelivanje čustvovanja med proučevanima domenama. Poudarili bi predvsem dejstvo, da kombinacija visokih delovnih zahtev ter malo delovnih virov napoveduje psihološko obremenitev, ki vodi do višjega negativnega učinka prelivanja iz poklicne v zasebno domeno. Pomembno se je zavedati tudi tega, da na nastanek afekta ne vpliva zgolj objektivna delovna obremenitev, temveč je veliko večjega pomena subjektivna percepcija delovne obremenitve. Zaposleni, ki so negativnega učinka prelivanja deležni, ne bodo zmožni v celoti izkoristiti motivacijskega potenciala delovnih virov, prav tako pa bodo manj verjetno delovali optimalno (Du, Derks & Bakker, 2018; Mitchell, Eby & Lorys, 2015).

Pomembno se je zavedati tudi razlik med spoloma in si prizadevati, da bi jih odpravili. Kot že omenjeno, se ženske v službi pogosteje kot moški srečujejo s spolno diskriminacijo ter nadlegovanjem na delovnem mestu, kar pripomore k višjemu negativnemu prelivanju čustvovanja. Na delovnem mestu je tako pomembno imeti ničelno toleranco do diskriminacije ter spolnega nadlegovanja, saj ima poleg negativnega prelivanja čustvovanja tudi mnogo drugih negativnih vplivov. Potrebno se je zavedati tudi tega, da moške od uporabe določenih ugodnosti, ki bi prelivanje čustvovanja zmanjšale, na primer podaljšan družinski dopust ipd., odvrčajo spolne norme. Moški namreč redkeje uporabljajo vire za podporo zasebnemu življenju, saj se s tem želijo zaščititi pred tem, da bi drugi na njihovo kariero gledali negativno (Mitchell, Eby & Lorys, 2015). Menimo, da si moramo kot skupnost prizadevati, da zmanjšamo in nekoč celo odpravimo spolne norme, saj se svet spreminja, spolne norme pa v modernem svetu ne bi smele biti več prisotne.

SKLEP

Koncept prenosa čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja ter z njim povezana koncepta usklajevanja ter ločevanja poklicnega in zasebnega področja življenja ter koncept konflikta med poklicnim in zasebnim področjem življenja so v literaturi dobro raziskani koncepti, ki kljub temu ostajajo zanimivi za raziskovanje. Navedeni koncepti so močno podvrženi vedno hitrejšim spremembam dejavnikov, ki na proučevane koncepte vplivajo. V zadnjih letih so na delovanje konceptov vplivale predvsem spremembe na trgu delovne sile, v katerega so se množično vključile ženske, moški prevzemajo vedno več gospodinjstkih opravil, družbena omrežja so zbrisala meje med poklicnim in zasebnim življenjem, tehnologija pa je omogočila fleksibilnejše oblike dela, kot je na primer delo od doma, ki je prišlo še posebej do izraza v času epidemije COVID-19.

S pomočjo empirične raziskave smo ugotovili, da lahko zanesljivo trdimo, da je prisotno tako pozitivno, kot tudi negativno prelivanje čustvovanja med poklicno in zasebno domeno v obe smeri. Navedena ugotovitev je odgovor na prvo raziskovalno vprašanje. Nadalje smo ugotovili tudi to, da je tako pozitivni, kot tudi negativni učinek prelivanja čustvovanja močnejši iz poklicne v zasebno domeno, kot iz zasebne v poklicno domeno, ta ugotovitev pa je odgovor na drugo raziskovalno vprašanje. Pomembno je omeniti, da smo k teoriji

doprinesli s tem, da smo raziskave, s pomočjo katerih smo prišli do teh ugotovitev, naredili na istem vzorcu, hkrati pa smo jasno definirali poklicno in zasebno življenje ter z izbiro ustreznih trditev proučevali zgolj čustveno komponento učinka prelivanja. Pri analizi demografskih spremenljivk v povezavi s pozitivnim ter negativnim učinkom prelivanja čustvovanja v obe smeri bi izpostavili predvsem to, da smo k teoriji doprinesli z ugotovitvijo, da imajo ženske v primerjavi z moškimi močnejši zgolj negativni učinek prelivanja čustvovanja iz poklicne v zasebno domeno, ne pa tudi negativni učinek prelivanja čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno ter pozitivni učinek prelivanja čustvovanja v obe smeri. Navedeno je v skladu s trendom zmanjševanja razlik med spoloma.

Prejšnje raziskave so pokazale, da negativno prelivanje čustvovanja iz zasebne v poklicno domeno v slednji pusti posledice, ki zajemajo tudi nezadovoljstvo s poklicnim življenjem, negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje pa v slednjem pusti posledice, ki zajemajo tudi nezadovoljstvo z zasebnim življenjem. Mi smo kot odgovor na tretje raziskovalno vprašanje ugotovili, da ne moremo trditi, da zaznavajo posamezniki, ki bolje izolirajo čustva iz zasebnega v poklicno življenje, lastno uspešnost pri delu ter zadovoljstvo s kariero višje kot tisti posamezniki, ki slabše izolirajo čustva. Podobno smo kot odgovor na četrto raziskovalno vprašanje ugotovili, da ne moremo trditi, da zaznavajo posamezniki, ki bolj uspešno izolirajo čustva iz poklicnega v zasebno življenje, lastno srečo ter lastno zadovoljstvo z zasebnim življenjem višje kot tisti posamezniki, ki slabše izolirajo čustva. Navedeno še ne pomeni, da med uspešnejšim izoliranjem čustev ob prehodu iz ene domene v drugo ter med kratkoročnim in dolgoročnim vidikom posameznikove zaznave uspešnosti v poklicnem življenju ter posameznikove zaznave zadovoljstva z zasebnim življenjem ni povezave. Ta je namreč lahko prisotna, vendar je zaradi drugih faktorjev, ki prav tako vplivajo na zaznavo lastne uspešnosti v poklicnem življenju oziroma zaznavo lastnega zadovoljstva z zasebnim življenjem, premalo izrazita.

Magistrsko delo zaključujemo z mislijo, da je razumevanje koncepta prelivanja čustvovanja pomembno tako za managerje, kot tudi za posameznike, saj se s prelivanjem čustvovanja srečujejo na dnevni ravni. Posamezniki lahko znanje s proučevanega področja uporabijo sebi v prid in razvijejo spretnosti, potrebne za spopadanje s prelivanjem čustvovanja, managerji pa lahko s številnimi strategijami svojim zaposlenim pomagajo pri spoprijemanju s prelivanjem čustvovanja. Managerji se morajo prav tako zavedati tudi dejavnikov, ki vplivajo na prelivanje čustvovanja, ter si prizadevati, da zaposlenim nudijo čim bolj optimalno delovno okolje, ki blagodejno vpliva na prelivanje čustvovanja med domenama. Kot dejavnika bi izpostavila predvsem spolno diskriminacijo ter spolne norme, ki v modernem svetu ne bi smele biti več prisotne.

LITERATURA IN VIRI

1. Allen, T. D. & Russell, J. E. A. (1999). Parental Leave of Absence: Some Not So Family-Friendly Implications. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 166–191.

2. Amin, S. (2012). Does Work Life Balance Predict to Career Success? *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 2(1), 48–52.
3. Andreassi, J. K. & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 722–740.
4. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a Day'S Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
5. Awamleh, R. & Al-Dmour, H. (2004). The Impact Of Transformational Leadership On Job Satisfaction And Self-Perceived Performance Of Banking Employees: The Case Of Jordan. *International Business & Economics Research Journal*, 3(11), 29–41.
6. Bakker, A. B., Du, D. & Derks, D. (2019). Major life events in family life, work engagement, and performance: A test of the work-home resources model. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 238–249.
7. Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E. & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1054–1068.
8. Bulger, C. A. & Fisher, G. G. (2012). Ethical Imperatives of Work/Life Balance. V N. P. Reilly, M. J. Sirgy & C. A. Gorman (ur.), *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations* (str. 181–201). Dordrecht: Springer.
9. Butler, A. B. & Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 553–564.
10. Cardenas, R. A., Major, D. A. & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346–365.
11. Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex Roles*, 47(11), 531–541.
12. Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
13. Cui, G., Wang, F., Sun, J.-M. & Cheng, Y. (2022). Time for life? The spillover effect of strain-based family-to-work conflict on early retirement intentions and the role of HR practice flexibility. *Personnel Review*. Pridobljeno 19. marca 2022 iz <https://doi.org/10.1108/PR-03-2021-0199>
14. Delo, d. o. o. (2021, 11. december). *Plastika Skaza prehaja na šesturni delovnik*. Pridobljeno 12. avgusta 2022 iz <https://svetkapitala.delo.si/aktualno/plastika-skaza-prehaja-na-sesturni-delovnik/>
15. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
16. Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S. & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156.
17. Dilworth, J. E. L. (2004). Predictors of Negative Spillover from Family to Work. *Journal of Family Issues*, 25(2), 241–261.

18. Du, D., Derks, D. & Bakker, A. B. (2018). Daily spillover from family to work: A test of the work–home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 237–247.
19. Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*(1), 124–197.
20. Follmer, K. B. & Follmer, D. J. (2021). Longitudinal relations between workplace mistreatment and engagement – The role of suicidal ideation among employees with mood disorders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 162*, 206–217.
21. Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57–80.
22. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218–226.
23. Frone, M. R. (2003). Work-family balance. V J. C. Quick & L. E. Tetrick (ur.), *Handbook of occupational health psychology* (str. 143–162). Washington, D.C.: American Psychological Association.
24. Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145–167.
25. Gądecki, J., Jewdokimow, M. & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH, 17*(4), 77–89.
26. Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M. & Johnson, R. C. (2018). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 23*(4), članek e12157.
27. Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. *Work and Occupations, 39*(1), 71–98.
28. Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. V J. C. Quick & L. E. Tetrick (ur.), *Handbook of occupational health psychology* (str. 165–183). Washington, D.C.: American Psychological Association.
29. Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.
30. Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72–92.
31. Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531.
32. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64–86.

33. Gross, J. J. & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362.
34. Grzywacz, J. G. & 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.
35. Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(3), 157–168.
36. Hanson, G. C., Hammer, L. B. & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249–265.
37. Hecht, T. D. & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: An examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 414–426.
38. Heller, D. & Watson, D. (2005). The Dynamic Spillover of Satisfaction Between Work and Marriage: The Role of Time and Mood. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273–1279.
39. Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368–1379.
40. Ilies, R., Wilson, K. S. & Wagner, D. T. (2009). The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees’ Family Lives: The Facilitating Role Of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102.
41. Jostell, D. & Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work*, 60(3), 475–483.
42. Judge, T. A. & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661–673.
43. Kacheria, R. & Prasad, G. B. (2020). The role of wellness and wellbeing programs in work-life balance strategies. *GAP Bodhi Taru: A Global Journal of Humanities*, 3(2), 21–26.
44. Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
45. Kelliher, C., Richardson, J. & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
46. Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
47. Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149–162.

48. Kossek, E. E. (2016). Managing work–life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258–270.
49. Kossek, E. E. & Distelberg, B. (2009). Work and family employment policy for a transformed labor force: Current trends and themes. V N. Crouter & A. Booth (ur.), *Work-life policies* (str. 3–49). Washington, D.C.: Urban Institute Press.
50. Kossek, E. E. & Lee, K.-H. (2017, 26. oktober). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Pridobljeno 30. maja 2022 iz <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
51. Kossek, E. E. & Ollier-Malaterre, A. (2013). Work-Life Policies: Linking National Contexts, Organizational Practice and People for Multi-level Change. V S. Poelmans, J. H. Greenhaus & M. L. H. Maestro (ur.), *Expanding the Boundaries of Work-Family Research* (str. 3–31). London: Palgrave Macmillan.
52. Kossek, E. E., Noe, R. A. & DeMarr, B. J. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102–129.
53. Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128.
54. Kossek, E. E., Valcour, M. & Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and wellbeing. V P. Y. Chen & C. L. Cooper (ur.), *Work and wellbeing* (str. 295–318). Oxford: Wiley Blackwell.
55. Lapierre, L. M. & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169–181.
56. Lazarus, R. S. (2006). Emotions and Interpersonal Relationships: Toward a Person-Centered Conceptualization of Emotions and Coping. *Journal of Personality*, 74(1), 9–46.
57. Leduc, C., Houliort, N. & Bourdeau, S. (2016). Work-Life Balance: The Good and the Bad of Boundary Management. *International Journal of Psychological Studies*, 8(1), 133–146.
58. Lee, D.-J. & Sirgy, M. J. (2019). Work-Life Balance in the Digital Workplace: The Impact of Schedule Flexibility and Telecommuting on Work-Life Balance and Overall Life Satisfaction. V M. Coetzee (ur.), *Thriving in Digital Workspaces: Emerging Issues for Research and Practice* (str. 355–384). Cham: Springer International Publishing.
59. Low, R. S. T., Overall, N. C., Cross, E. J. & Henderson, A. M. E. (2019). Emotion regulation, conflict resolution, and spillover on subsequent family functioning. *Emotion*, 19(7), 1162–1182.
60. Lyubomirsky, S. & Lepper, H. S. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155.

61. Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35–58.
62. Matjasko, J. L. & Feldman, A. F. (2006). Bringing work home: The emotional experiences of mothers and fathers. *Journal of Family Psychology*, 20(1), 47–55.
63. McElwain, A. K., Korabik, K. & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 269–284.
64. Mennino, S. F., Rubin, B. A. & Brayfield, A. (2005). Home-to-Job and Job-to-Home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107–135.
65. Meyer, J. P. & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337.
66. Mitchell, M. E., Eby, L. T. & Lorys, A. (2015). Feeling Work at Home: A Transactional Model of Women and Men’s Negative Affective Spillover from Work to Family. V M. J. Mills (ur.), *Gender and the Work-Family Experience: An Intersection of Two Domains* (str. 121–140). Cham: Springer International Publishing.
67. Mohamad, Z. S. & Despois, D. Y. (2022). Spillover-Crossover Effects of Work-Life Conflict Among Married Academicians in Private University. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 30(1), 139–157.
68. Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309–332.
69. Ollier-Malaterre, A., Jacobs, J. A. & Rothbard, N. P. (2019). Technology, Work, and Family: Digital Cultural Capital and Boundary Management. *Annual Review of Sociology*, 45(1), 425–447.
70. Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432–445.
71. Pluut, H., Ilies, R., Su, R., Weng, Q. & Liang, A. X. (2022). How social stressors at work influence marital behaviors at home: An interpersonal model of work–family spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 74–88.
72. Powell, G. N. & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534.
73. Pradhan, G. (2016). *Conceptualising work-life balance* (ISEC delovno gradivo št. 368). Institute for Social and Economic Change.
74. Randeree, K. (2008). Organisational Justice: Migrant Worker Perceptions in Organisations in the United Arab Emirates. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 3(4), 57–67.
75. Reiter, N. (2007). Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273–294.

76. Repetti, R. L. & Wood, J. (1997). Effects of daily stress at work on mothers' interactions with preschoolers. *Journal of Family Psychology*, *11*(1), 90–108.
77. Repetti, R. L., Wang, S.-w. & Saxbe, D. (2009). Bringing It All Back Home: How outside stressors shape families' everyday lives. *Current Directions in Psychological Science*, *18*(2), 106–111.
78. Rothbard, N. P. & Wilk, S. L. (2011). Waking Up on the Right or Wrong Side of the Bed: Start-of-Workday Mood, Work Events, Employee Affect, and Performance. *Academy of Management Journal*, *54*(5), 959–980.
79. Rotondo, D. M. & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(5), 484–506.
80. Schieman, S., Badawy, P. J., Milkie, M. A. & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, *7*, 1–19.
81. Scott, B. A. & Barnes, C. M. (2011). A Multilevel Field Investigation of Emotional Labor, Affect, Work Withdrawal, and Gender. *Academy of Management Journal*, *54*(1), 116–136.
82. Seljak, M. (2022, 25. marec). Novo v podatkovni bazi SiStat: končni podatki Strukturne statistike plač za leto 2020. *SURS*. Pridobljeno 16. junija 2020 iz <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/10231>
83. Sirgy, M. J. & Lee, D.-J. (2016). Work-Life Balance: A Quality-of-Life Model. *Applied Research in Quality of Life*, *11*(4), 1059–1082.
84. Sirgy, M. J. & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, *13*(1), 229–254.
85. Sirgy, M. J., Lee, D.-J., Park, S., Joshanloo, M. & Kim, M. (2020). Work–Family Spillover and Subjective Well-Being: The Moderating Role of Coping Strategies. *Journal of Happiness Studies*, *21*(8), 2909–2929.
86. Skinner, N. & Chapman, J. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base: A Journal of Evidence Reviews in Key Policy Areas*, *2013*(4), 1–25.
87. Sonnentag, S. & Binnewies, C. (2013). Daily affect spillover from work to home: Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(2), 198–208.
88. Staines, G. L. & O'Connor, P. (1980). Conflicts among work, leisure, and family roles. *Monthly Labor Review*, *103*(8), 35–39.
89. Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E. & Kiger, G. (2007). Examining the “Neglected Side of the Work-Family Interface”: Antecedents of Positive and Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues*, *28*(2), 242–262.
90. ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *American Psychologist*, *67*(7), 545–556.
91. Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, *67*(4), 822–836.

92. Wang, S.-w., Repetti, R. L. & Campos, B. (2011). Job stress and family social behavior: the moderating role of neuroticism. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 441–456.
93. Wayne, J. H., Musisca, N. & 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*(1), 108–130.
94. Williams, K. J. & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work–family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal, 37*(4), 837–868.
95. Yao, J., Lim, S., Guo, C. Y., Ou, A. Y. & Ng, J. W. X. (2022). Experienced incivility in the workplace: A meta-analytical review of its construct validity and nomological network. *Journal of Applied Psychology, 107*(2), 193–220.
96. Zedeck, S. (1987). *Work, Family, and Organizations: An Untapped Research Triangle*. (IRLE delovno gradivo št. 10). Institute for Research on Labor and Employment.
97. Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist, 45*(2), 240–251.
98. Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B. & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice, 141*, 51–68.
99. Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S. & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations, 37*(3), 354–379.

PRILOGE

Priloga 1: Tabela sklopov

Sklop	Število trditev v sklopu	Vsebina sklopa
Prvi (Q1)	3	Negativno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje
Drugi (Q2)	5	Negativno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje
Tretji (Q3)	5	Pozitivno prelivanje čustvovanja iz poklicnega v zasebno življenje
Četrti (Q4)	4	Pozitivno prelivanje čustvovanja iz zasebnega v poklicno življenje
Peti (Q5)	3	Uspešnost izoliranja čustev, ki izhajajo iz poklicnega življenja, od zasebnega življenja
Šesti (Q6)	3	Uspešnost izoliranja čustev, ki izhajajo iz zasebnega življenja, od poklicnega življenja
Sedmi (Q7)	5	Posameznikova zaznava glede lastnega zadovoljstva s kariero
Osmi (Q8)	4	Posameznikova zaznava lastne uspešnosti pri delu
Deveti (Q9)	5	Posameznikova zaznava glede lastnega zadovoljstva z zasebnim življenjem
Deseti (Q10)	4	Posameznikova zaznava lastne sreče

Vir: lastno delo.

Priloga 2: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni,

sem Laura Trost, študentka magistrskega študija programa Management na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. V magistrski nalogi želim analizirati prenos čustvovanja med poklicnim in zasebnim področjem življenja.

Za reševanje ankete boste potrebovali približno 13 minut. Zbrane podatke bom uporabila zgolj v namene raziskave, sodelovanje v raziskavi pa je prostovoljno ter popolnoma anonimno. Anketa ne vsebuje vprašanj o osebnih podatkih, ki bi omogočali vašo identifikacijo.

V kolikor imate kakšno vprašanje, me prosim kontaktirajte na elektronski naslov laura.trost5@gmail.com.

S klikom na gumb Naslednja stran podajate soglasje za sodelovanje v anketi. Prosim odgovarjajte iskreno, zanima me vaša subjektivna zaznava.

Za sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem!

Q1 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici nikoli-vedno. Prosim odgovarjajte iskreno.

	nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
Obveznosti zasebnega življenja (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) zmanjšujejo trud, ki ga lahko namenim delu v službi.					
Skrbi in težave, nastale v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), motijo moje delovanje v službi.					
Zaradi stresa, ki ga povzročijo dogodki v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), sem v službi razdražljiv/-a.					

Q2 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici nikoli-vedno.

	nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
Delo v službi zmanjšuje trud, ki ga lahko namenim dejavnostim v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					
Zaradi stresa v službi sem v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) razdražljiv/-a.					

Zaradi službe se počutim preveč utrujen/-a, da bi v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) počel/-a stvari, ki jih je potrebno opraviti.					
Službene skrbi ali težave motijo moje delovanje v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					
V zasebnem življenju zaradi stvari, ki se zgodijo v službi, pogosto nisem tako dobre volje, kot bi si želel/-a biti.					

Q3 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	niti se ne strinjam niti se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam
Kadar mi gre v službi dobro, se izboljša moj pogled na dogajanje v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					
Pozitivno razpoloženje v službi mi pomaga, da sem pozitivno razpoložen/-a tudi v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					
Če sem srečen/-na in vesel/-la v službi, sem boljše volje tudi v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					
Dober dan v službi mi omogoča, da sem optimističen/-na v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					
Dober dan v službi izboljša moj pogled in razpoloženje glede opravljanja obveznosti v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					

Q4 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam
Kadar gredo stvari v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) dobro, se izboljša moj pogled na dogajanje v službi.					
Pozitivno razpoloženje v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) mi pomaga, da sem pozitivno razpoložen/-a tudi v službi.					
Če sem srečen/-na in vesel/-la v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), se moje razpoloženje v službi izboljša.					
Dober dan v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) mi omogoča, da sem v službi optimističen/-na.					

Q5 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam
Negativna čustva, ki nastanejo v službi, skušam nadzorovati ali zatreti, da jih ne bi prenesel/-la v zasebno življenje (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					
Negativne misli in občutke, ki nastanejo v službi, skušam skriti, ko preidem v zasebno življenje (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).					
Negativna čustva, ki nastanejo v službi, ob prihodu domov zadržim zase in ne vplivajo na moje delovanje v zasebnem življenju.					

Q6 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam
Negativna čustva, ki nastanejo v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), skušam nadzorovati ali zatreti, da jih ne bi prenesel/-la v službo.					
Negativne misli in občutke, ki nastanejo v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), skušam skriti, ko pridem v službo.					
Negativna čustva, ki nastanejo v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), ob prihodu v službo zadržim zase in ne vplivajo na moje delovanje v službi.					

Q7 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam. Prosim odgovarjajte iskreno, zanima me vaša subjektivna zaznava.

	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam
Zadovoljen/-na sem z uspehi, ki sem jih do sedaj dosegel/-la na svoji poklicni poti.					
Zadovoljen/-na sem z napredkom, ki sem ga do sedaj dosegel/-la pri uresničevanju svojih kariernih ciljev.					
Zadovoljen/-na sem z napredkom, ki sem ga do sedaj dosegel/-la pri uresničevanju svojih ciljev glede dohodka.					
Zadovoljen/-na sem z napredkom, ki sem ga do sedaj dosegel/-la pri uresničevanju svojih ciljev glede napredovanja v službi.					
Zadovoljen/-na sem z napredkom, ki sem ga do sedaj dosegel/-la pri uresničevanju svojih ciljev glede razvoja novih znanj in spretnosti za namen delovnega mesta.					

Q8 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam
Menim, da je moja uspešnost pri delu boljša od povprečnega zaposlenega v podjetju, v katerem sem zaposlen/-a.					
Vedno doosežem svoje cilje glede delovne uspešnosti.					
Menim, da moja delovna uspešnost odraža moje sposobnosti.					
Na splošno sem v službi zelo uspešen/-a.					

Q9 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam. Prosim odgovarjajte iskreno, zanima me vaša subjektivna zaznava.

	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam
V večini pogledov je moje življenje blizu mojemu idealu.					
Moje življenjske razmere so izvrstne.					
Zadovoljen/-na sem s svojim življenjem.					
Do sedaj sem v življenju dobil/-la in dosegel/-la željene meni pomembne stvari.					
Če bi lahko svoje življenje živel/-la znova, ne bi spremenil/-la skoraj ničesar.					

Q10 - Pred vami so trditve, ki jih ovrednotite na lestvici sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam.

	sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam
Na splošno menim, da sem srečna oseba.					
V primerjavi z večino svojih vrstnikov menim, da sem bolj srečen/-na.					
Nekateri ljudje so zelo srečni. V življenju uživajo ne glede na to, kaj se dogaja in iz vsake situacije potegnejo čim več. Ti dve trditvi držita tudi zame.					

Nekateri ljudje niso preveč srečni. Čeprav niso nujno depresivni, se nikoli ne zdijo tako srečni, kot bi lahko bili. Ti dve trditvi zame NE držita.					
---	--	--	--	--	--

Q11 - Spol:

- moški
- ženski
- drugo

Q12 - Najvišja končana stopnja izobrazbe:

- osnovna šola (II. stopnja)
- nižje poklicno izobraževanje (III. stopnja)
- srednje poklicno izobraževanje (IV. stopnja)
- gimnazijsko ali srednje poklicno tehniško izobraževanje (V. stopnja)
- višješolski strokovni program (VI/1. stopnja)
- visokošolski strokovni ali univerzitetni program 1. bolonjska stopnja (VI/2. stopnja)
- magistrski program (VII. stopnja)
- doktorski program (VIII. stopnja)

Q13 - Trenutni status zaposlitve:

- študentsko delo
- samozaposlen
- zaposlitev s polnim delovnim časom
- zaposlitev s skrajšanim delovnim časom
- avtorska ali podjemna pogodba
- brezposelnost
- drugo:

Q14 - Ali imate na delovnem mestu vodstvene naloge?

- da
- ne
- drugo:

Q15 - Skupna delovna doba (v letih, zaokroženo navzgor): _____

Q16 - Starost:

- do 19 let
- 20-29 let
- 30-39 let
- 40-49 let

- 50-59 let
- 60-69 let
- 70-79 let
- 80-89 let
- 90-99 let

Q17 - Panoga, v kateri delate:

- Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
- Rudarstvo
- Predelovalne dejavnosti
- Oskrba z električno energijo, plinom in paro
- Oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja
- Gradbeništvo
- Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil
- Promet in skladiščenje
- Gostinstvo
- Informacijske in komunikacijske dejavnosti
- Finančne in zavarovalniške dejavnosti
- Poslovanje z nepremičninami
- Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
- Druge raznovrstne poslovne dejavnosti
- Dejavnosti javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti
- Izobraževanje
- Zdravstvo in socialno varstvo
- Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
- Druge dejavnosti
- Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo
- Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles

Priloga 3: Opisne statistike za vsakega od sklopov

Q1	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno			
Q1a	Obveznosti zasebnega življenja (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) zmanjšujejo trud, ki ga lahko namenim delu v službi.	45 (21 %)	77 (36 %)	70 (33 %)	16 (8 %)	5 (2 %)	213	2,3	1,0
Q1b	Skrbi in težave, nastale v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), motijo moje delovanje v službi.	23 (11 %)	78 (37 %)	85 (40 %)	24 (11 %)	3 (1 %)	213	2,6	0,9
Q1c	Zaradi stresa, ki ga povzročijo dogodki v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), sem v službi razdražljiv/-a.	26 (12 %)	95 (45 %)	62 (29 %)	29 (14 %)	1 (0 %)	213	2,5	0,9

Vir: lastno delo.

Q2	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno			
Q2a	Delo v službi zmanjšuje trud, ki ga lahko namenim dejavnostim v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).	20 (9 %)	33 (15 %)	78 (37 %)	69 (32 %)	13 (6 %)	213	3,1	1,0
Q2b	Zaradi stresa v službi sem v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) razdražljiv/-a.	16 (8 %)	67 (31 %)	74 (35 %)	51 (24 %)	5 (2 %)	213	2,8	1,0
Q2c	Zaradi službe se počutim preveč utrujen/-a, da bi v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti,	22 (10 %)	51 (24 %)	59 (28 %)	70 (33 %)	11 (5 %)	213	3,0	1,1

	šport, ipd.) počel/-a stvari, ki jih je potrebno opraviti.								
Q2d	Službene skrbi ali težave motijo moje delovanje v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).	28 (13 %)	68 (32 %)	67 (31 %)	48 (23 %)	2 (1 %)	213	2,7	1,0
Q2e	V zasebnem življenju zaradi stvari, ki se zgodijo v službi, pogosto nisem tako dobre volje, kot bi si želel/-a biti.	24 (11 %)	70 (33 %)	66 (31 %)	50 (23 %)	3 (1 %)	213	2,7	1,0

Vir: lastno delo.

Q3	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam			
Q3a	Kadar mi gre v službi dobro, se izboljša moj pogled na dogajanje v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).	4 (2 %)	12 (6 %)	36 (17 %)	112 (53 %)	49 (23 %)	213	3,9	0,9
Q3b	Pozitivno razpoloženje v službi mi pomaga, da sem pozitivno razpoložen/-a tudi v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).	2 (1 %)	8 (4 %)	13 (6 %)	139 (65 %)	51 (24 %)	213	4,1	0,7
Q3c	Če sem srečen/-na in vesel/-la v službi, sem boljše volje tudi v zasebnem življenju	0 (0 %)	10 (5 %)	11 (5 %)	131 (62 %)	61 (29 %)	213	4,1	0,7

	(družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).								
Q3d	Dober dan v službi mi omogoča, da sem optimističen/-na v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).	0 (0 %)	9 (4 %)	13 (6 %)	141 (66 %)	50 (23 %)	213	4,1	0,7
Q3e	Dober dan v službi izboljša moj pogled in razpoloženje glede opravljanja obveznosti v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).	0 (0 %)	14 (7 %)	25 (12 %)	130 (61 %)	44 (21 %)	213	4,0	0,8

Vir: lastno delo.

Q4	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam niti se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam			
Q4a	Kadar gredo stvari v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) dobro, se izboljša moj pogled na dogajanje v službi.	0 (0 %)	21 (10 %)	56 (26 %)	114 (54 %)	22 (10 %)	213	3,6	0,8

Q4b	Pozitivno razpoloženje v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) mi pomaga, da sem pozitivno razpoložen/-a tudi v službi.	0 (0 %)	11 (5 %)	34 (16 %)	132 (62 %)	36 (17 %)	213	3,9	0,7
Q4c	Če sem srečen/-na in vesel/-la v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), se moje razpoloženje v službi izboljša.	0 (0 %)	12 (6 %)	34 (16 %)	131 (62 %)	36 (17 %)	213	3,9	0,7
Q4d	Dober dan v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.) mi omogoča, da sem v službi optimističen/-na.	0 (0 %)	9 (4 %)	38 (18 %)	128 (60 %)	38 (18 %)	213	3,9	0,7

Vir: lastno delo.

Q5	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam			
Q5a	Negativna čustva, ki nastanejo v službi, skušam nadzorovati ali zatreti, da jih ne bi prenesel/-la v zasebno življenje (družina, prijatelji,	3 (1 %)	11 (5 %)	45 (21 %)	112 (53 %)	42 (20 %)	213	3,8	0,8

	prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).								
Q5b	Negativne misli in občutke, ki nastanejo v službi, skušam skriti, ko preidem v zasebno življenje (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.).	5 (2 %)	37 (17 %)	57 (27 %)	92 (43 %)	22 (10 %)	213	3,4	1,0
Q5c	Negativna čustva, ki nastanejo v službi, ob prihodu domov zadržim zase in ne vplivajo na moje delovanje v zasebnem življenju.	13 (6 %)	76 (36 %)	69 (32 %)	48 (23 %)	7 (3 %)	213	2,8	1,0

Vir: lastno delo.

Q6	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam niti se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam			
Q6a	Negativna čustva, ki nastanejo v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), skušam nadzorovati ali zatreti, da jih ne bi prenesel/-la v službo.	0 (0 %)	10 (5 %)	29 (14 %)	140 (66 %)	34 (16 %)	213	3,9	0,7
Q6b	Negativne misli in občutke, ki nastanejo v zasebnem življenju (družina,	1 (0 %)	12 (6 %)	44 (21 %)	128 (60 %)	28 (13 %)	213	3,8	0,8

	prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), skušam skriti, ko pridem v službo.								
Q6c	Negativna čustva, ki nastanejo v zasebnem življenju (družina, prijatelji, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, šport, ipd.), ob prihodu v službo zadržim zase in ne vplivajo na moje delovanje v službi.	1 (0 %)	26 (12 %)	69 (32 %)	101 (47 %)	16 (8 %)	213	3,5	0,8

Vir: lastno delo.

Q7	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam			
Q7a	Zadovoljen/-na sem z uspehi, ki sem jih do sedaj dosegel/-la na svoji poklicni poti.	6 (3 %)	28 (13 %)	37 (17 %)	104 (49 %)	38 (18%)	213	3,7	1,0
Q7b	Zadovoljen/-na sem z napredkom, ki sem ga do sedaj dosegel/-la pri uresničevanju svojih kariernih ciljev.	5 (2 %)	30 (14 %)	50 (23 %)	94 (44 %)	34 (16 %)	213	3,6	1,0
Q7c	Zadovoljen/-na sem z napredkom, ki sem ga do sedaj dosegel/-la pri uresničevanju svojih ciljev glede dohodka.	17 (8 %)	41 (19 %)	64 (30 %)	70 (33 %)	21 (10 %)	213	3,2	1,1
Q7d	Zadovoljen/-na sem z napredkom, ki sem ga do sedaj dosegel/-la pri	12 (6 %)	41 (19 %)	53 (25 %)	80 (38 %)	27 (13 %)	213	3,3	1,1

	uresničevanju svojih ciljev glede napredovanja v službi.								
Q7e	Zadovoljen/-na sem z napredkom, ki sem ga do sedaj dosegel/-la pri uresničevanju svojih ciljev glede razvoja novih znanj in spretnosti za namen delovnega mesta.	6 (3 %)	22 (10 %)	47 (22 %)	109 (51 %)	29 (14 %)	213	3,6	0,9

Vir: lastno delo.

Q8	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam ni se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam			
Q8a	Menim, da je moja uspešnost pri delu boljša od povprečnega zaposlenega v podjetju, v katerem sem zaposlen/-a.	6 (3 %)	13 (6 %)	76 (36 %)	78 (37 %)	40 (19 %)	213	3,6	1,0
Q8b	Vedno dosežem svoje cilje glede delovne uspešnosti.	2 (1 %)	13 (6 %)	47 (22 %)	119 (56 %)	32 (15 %)	213	3,8	0,8
Q8c	Menim, da moja delovna uspešnost odraža moje sposobnosti.	1 (0 %)	15 (7 %)	43 (20 %)	111 (52 %)	43 (20 %)	213	3,8	0,8
Q8d	Na splošno sem v službi zelo uspešen/-a.	2 (1 %)	6 (3 %)	48 (23 %)	116 (54 %)	41 (19 %)	213	3,9	0,8

Vir: lastno delo.

Q9	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam niti se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam			
Q9a	V večini pogledov je moje življenje blizu mojemu idealu.	9 (4 %)	41 (19 %)	73 (34 %)	79 (37 %)	11 (5 %)	213	3,2	1,0
Q9b	Moje življenjske razmere so izvrstne.	9 (4 %)	26 (12 %)	81 (38 %)	78 (37 %)	19 (9 %)	213	3,3	1,0
Q9c	Zadovoljen/-na sem s svojim življenjem.	5 (2 %)	17 (8 %)	49 (23 %)	106 (50 %)	36 (17 %)	213	3,7	0,9
Q9d	Do sedaj sem v življenju dobil/-la in dosegel/-la željene meni pomembne stvari.	6 (3 %)	32 (15 %)	53 (25 %)	106 (50 %)	16 (8 %)	213	3,4	0,9
Q9e	Če bi lahko svoje življenje živel/-la znova, ne bi spremenil/-la skoraj ničesar.	19 (9 %)	51 (24 %)	61 (29 %)	60 (28 %)	22 (10 %)	213	3,1	1,1

Vir: lastno delo.

Q10	Podvprašanja	Odgovori					Št. enot	Povp.	Std. odklon
		sploh se ne strinjam	ne strinjam se	ni se ne strinjam niti se strinjam	strinjam se	popolnoma se strinjam			
Q10a	Na splošno menim, da sem srečna oseba.	3 (1 %)	20 (9 %)	51 (24 %)	107 (50 %)	32 (15 %)	213	3,7	0,9
Q10b	V primerjavi z večino svojih vrstnikov menim, da sem bolj srečen/-na.	6 (3 %)	30 (14 %)	84 (39 %)	72 (34 %)	21 (10 %)	213	3,3	0,9
Q10c	Nekateri ljudje so zelo srečni. V življenju uživajo ne glede na to, kaj se dogaja in iz vsake situacije potegnejo čim več. Ti dve trditvi držita tudi zame.	11 (5 %)	44 (21 %)	73 (34 %)	66 (31 %)	19 (9 %)	213	3,2	1,0
Q10d	Nekateri ljudje niso preveč srečni. Čeprav	6 (3 %)	33 (15 %)	63 (30 %)	83 (39 %)	28 (13 %)	213	3,4	1,0

niso nujno depresivni, se nikoli ne zdiyo tako srečni, kot bi lahko bili. Ti dve trditvi zame NE držita.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Vir: lastno delo.

Priloga 4: Rezultati iz programa RStudio

Izpis t-testov za RV1a

```
t.test(data_filtered$q3, mu = 3)

##
## One Sample t-test
##
## data: data_filtered$q3
## t = 23.859, df = 212, p-value < 2.2e-16
## alternative hypothesis: true mean is not equal to 3
## 95 percent confidence interval:
## 3.945807 4.116164
## sample estimates:
## mean of x
## 4.030986

t.test(data_filtered$q4, mu = 3)

##
## One Sample t-test
##
## data: data_filtered$q4
## t = 18.535, df = 212, p-value < 2.2e-16
## alternative hypothesis: true mean is not equal to 3
## 95 percent confidence interval:
## 3.751003 3.929748
## sample estimates:
## mean of x
## 3.840376
```

Izpis t-testov za RV1b

```
t.test(data_filtered$q1, mu = 1)

##
## One Sample t-test
##
## data: data_filtered$q1
## t = 29.354, df = 212, p-value < 2.2e-16
## alternative hypothesis: true mean is not equal to 1
## 95 percent confidence interval:
## 2.353286 2.548123
## sample estimates:
## mean of x
## 2.450704

t.test(data_filtered$q2, mu = 1)

##
## One Sample t-test
##
## data: data_filtered$q2
## t = 32.429, df = 212, p-value < 2.2e-16
```

```
## alternative hypothesis: true mean is not equal to 1
## 95 percent confidence interval:
## 2.743500 2.969176
## sample estimates:
## mean of x
## 2.856338
```

Izpis t-testa za RV2a

```
t.test(data_filtered$q3, data_filtered$q4, paired = TRUE)

##
## Paired t-test
##
## data: data_filtered$q3 and data_filtered$q4
## t = 3.7346, df = 212, p-value = 0.0002416
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## 0.09000106 0.29121960
## sample estimates:
## mean of the differences
## 0.1906103

mean(data_filtered$q3)

## [1] 4.030986

mean(data_filtered$q4)

## [1] 3.840376
```

Izpis t-testa za RV2b

```
t.test(data_filtered$q1, data_filtered$q2, paired = TRUE)

##
## Paired t-test
##
## data: data_filtered$q1 and data_filtered$q2
## t = -7.2368, df = 212, p-value = 8.294e-12
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.5161231 -0.2951445
## sample estimates:
## mean of the differences
## -0.4056338

mean(data_filtered$q1)

## [1] 2.450704

mean(data_filtered$q2)

## [1] 2.856338
```

Izpis t-testov za RV3

```
t.test(data_filtered$q8 ~ data_filtered$izol_q6)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q8 by data_filtered$izol_q6
## t = 1.2725, df = 210.25, p-value = 0.2046
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.06563152 0.30463523
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 3.840090 3.720588

t.test(data_filtered$q7 ~ data_filtered$izol_q6)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q7 by data_filtered$izol_q6
## t = 1.3036, df = 209.65, p-value = 0.1938
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.08078388 0.39620518
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 3.545946 3.388235
```

Izpis t-testov za RV4

```
t.test(data_filtered$q10 ~ data_filtered$izol_q5)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q10 by data_filtered$izol_q5
## t = 1.275, df = 210.87, p-value = 0.2037
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.07172473 0.33441170
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 3.481771 3.350427

t.test(data_filtered$q9 ~ data_filtered$izol_q5)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q9 by data_filtered$izol_q5
## t = 1.3492, df = 195.08, p-value = 0.1788
```

```
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.06730772  0.35886755
## sample estimates:
## mean in group high  mean in group low
##           3.43125           3.28547
```

Analyze za demografsko spremenljivko spol

```
t.test(data_filtered_spol$q1 ~ data_filtered_spol$Q11)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q1 by data_filtered_spol$Q11
## t = -1.4905, df = 145.78, p-value = 0.1383
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.35773273  0.05013775
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##           2.352113           2.505910
```

```
t.test(data_filtered_spol$q2 ~ data_filtered_spol$Q11)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q2 by data_filtered_spol$Q11
## t = -4.4556, df = 145.16, p-value = 1.66e-05
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.7424261 -0.2861624
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##           2.515493           3.029787
```

```
t.test(data_filtered_spol$q3 ~ data_filtered_spol$Q11)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q3 by data_filtered_spol$Q11
## t = -1.0473, df = 117.03, p-value = 0.2971
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.29860623  0.09203346
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##           3.963380           4.066667
```

```
t.test(data_filtered_spol$q4 ~ data_filtered_spol$Q11)
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q4 by data_filtered_spol$Q11
## t = -0.83168, df = 148.89, p-value = 0.4069
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.2643831 0.1077554
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 3.792254 3.870567
```

```
t.test(data_filtered_spol$q5 ~ data_filtered_spol$Q11)
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q5 by data_filtered_spol$Q11
## t = 1.5081, df = 149.2, p-value = 0.1336
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.04737927 0.35284326
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 3.464789 3.312057
```

```
t.test(data_filtered_spol$q6 ~ data_filtered_spol$Q11)
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q6 by data_filtered_spol$Q11
## t = -0.36666, df = 158.89, p-value = 0.7144
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1986118 0.1364136
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 3.718310 3.749409
```

```
t.test(data_filtered_spol$q7 ~ data_filtered_spol$Q11)
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q7 by data_filtered_spol$Q11
## t = 2.2331, df = 148.72, p-value = 0.02704
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
```



```
## 95 percent confidence interval:
##  0.03211696 0.52598912
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##      3.653521      3.374468
```

```
t.test(data_filtered_spol$q8 ~ data_filtered_spol$Q11)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q8 by data_filtered_spol$Q11
## t = 0.51788, df = 164.81, p-value = 0.6052
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1382971 0.2366389
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##      3.816901      3.767730
```

```
t.test(data_filtered_spol$q9 ~ data_filtered_spol$Q11)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q9 by data_filtered_spol$Q11
## t = 1.1057, df = 142.97, p-value = 0.2707
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.09815365 0.34735953
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##      3.430986      3.306383
```

```
t.test(data_filtered_spol$q10 ~ data_filtered_spol$Q11)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_spol$q10 by data_filtered_spol$Q11
## t = 0.34408, df = 146.66, p-value = 0.7313
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1787588 0.2541259
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##      3.436620      3.398936
```

Analize za demografsko spremenljivko izobrazba

```
t.test(data_filtered$q1 ~ data_filtered$izobrazba)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q1 by data_filtered$izobrazba
## t = 0.43868, df = 71.733, p-value = 0.6622
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1958402 0.3063430
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 2.463415 2.408163
```

```
t.test(data_filtered$q2 ~ data_filtered$izobrazba)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q2 by data_filtered$izobrazba
## t = 1.7732, df = 83.128, p-value = 0.07985
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.02824542 0.49265557
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 2.909756 2.677551
```

```
t.test(data_filtered$q3 ~ data_filtered$izobrazba)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q3 by data_filtered$izobrazba
## t = 3.8424, df = 76.415, p-value = 0.0002501
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## 0.1879225 0.5923164
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 4.120732 3.730612
```

```
t.test(data_filtered$q4 ~ data_filtered$izobrazba)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q4 by data_filtered$izobrazba
```

```
## t = 0.85881, df = 67.516, p-value = 0.3935
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1378453 0.3460956
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 3.864329 3.760204
```

```
t.test(data_filtered$q5 ~ data_filtered$izobrazba)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q5 by data_filtered$izobrazba
## t = -1.6528, df = 80.218, p-value = 0.1023
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.41962349 0.03883703
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 3.313008 3.503401
```

```
t.test(data_filtered$q6 ~ data_filtered$izobrazba)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q6 by data_filtered$izobrazba
## t = -0.2842, df = 78.955, p-value = 0.777
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.2254242 0.1690944
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 3.733740 3.761905
```

```
t.test(data_filtered$q7 ~ data_filtered$izobrazba)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q7 by data_filtered$izobrazba
## t = 2.8661, df = 84.72, p-value = 0.00524
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## 0.1189264 0.6577286
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
## 3.559756 3.171429
```

```
t.test(data_filtered$q8 ~ data_filtered$izobrazba)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q8 by data_filtered$izobrazba
## t = 0.52483, df = 72.704, p-value = 0.6013
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1750279 0.3001524
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
##          3.797256          3.734694
```

```
t.test(data_filtered$q9 ~ data_filtered$izobrazba)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q9 by data_filtered$izobrazba
## t = 1.8567, df = 76.67, p-value = 0.0672
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.01732268 0.49482393
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
##          3.406098          3.167347
```

```
t.test(data_filtered$q10 ~ data_filtered$izobrazba)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q10 by data_filtered$izobrazba
## t = -0.15542, df = 88.769, p-value = 0.8768
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.2478833 0.2119201
## sample estimates:
## mean in group high mean in group low
##          3.405488          3.423469
```

Analize za demografsko spremenljivko status zaposlitve

```
t.test(data_filtered_zaposlitev$q1 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)

##
## Welch Two Sample t-test
```

```
##
## data: data_filtered_zaposlitev$q1 by data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
## t = -1.8791, df = 165.8, p-value = 0.06198
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.387737126 0.009585866
## sample estimates:
## mean in group stabilno mean in group tvegano
## 2.382353 2.571429
```

```
t.test(data_filtered_zaposlitev$q2 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_zaposlitev$q2 by data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
## t = -0.39413, df = 168.76, p-value = 0.694
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.2764542 0.1844373
## sample estimates:
## mean in group stabilno mean in group tvegano
## 2.839706 2.885714
```

```
t.test(data_filtered_zaposlitev$q3 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_zaposlitev$q3 by data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
## t = -0.49146, df = 150.09, p-value = 0.6238
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.2260919 0.1360232
## sample estimates:
## mean in group stabilno mean in group tvegano
## 4.014706 4.059740
```

```
t.test(data_filtered_zaposlitev$q4 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_zaposlitev$q4 by data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
```

```

itev
## t = -0.16704, df = 149.47, p-value = 0.8676
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.2064287  0.1742476
## sample estimates:
## mean in group stabilno  mean in group tvegano
##           3.834559           3.850649

```

```

t.test(data_filtered_zaposlitev$q5 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)

```

```

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data:  data_filtered_zaposlitev$q5 by data_filtered_zaposlitev$zaposl
itev
## t = -0.099419, df = 137.1, p-value = 0.921
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.2234202  0.2020299
## sample estimates:
## mean in group stabilno  mean in group tvegano
##           3.352941           3.363636

```

```

t.test(data_filtered_zaposlitev$q6 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)

```

```

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data:  data_filtered_zaposlitev$q6 by data_filtered_zaposlitev$zaposl
itev
## t = -0.22704, df = 142.49, p-value = 0.8207
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1980529  0.1572457
## sample estimates:
## mean in group stabilno  mean in group tvegano
##           3.732843           3.753247

```

```

t.test(data_filtered_zaposlitev$q7 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)

```

```

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data:  data_filtered_zaposlitev$q7 by data_filtered_zaposlitev$zaposl
itev
## t = 0.25683, df = 149.92, p-value = 0.7977

```

```
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.2209025 0.2869070
## sample estimates:
## mean in group stabilno mean in group tvegano
## 3.482353 3.449351
```

```
t.test(data_filtered_zaposlitev$q8 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_zaposlitev$q8 by data_filtered_zaposlitev$zaposl
itev
## t = 2.228, df = 142.81, p-value = 0.02745
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## 0.02530201 0.42341839
## sample estimates:
## mean in group stabilno mean in group tvegano
## 3.863971 3.639610
```

```
t.test(data_filtered_zaposlitev$q9 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_zaposlitev$q9 by data_filtered_zaposlitev$zaposl
itev
## t = 1.3234, df = 144.05, p-value = 0.1878
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.07469432 0.37736812
## sample estimates:
## mean in group stabilno mean in group tvegano
## 3.405882 3.254545
```

```
t.test(data_filtered_zaposlitev$q10 ~ data_filtered_zaposlitev$zaposlitev
)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered_zaposlitev$q10 by data_filtered_zaposlitev$zapos
litev
## t = 0.71552, df = 133.96, p-value = 0.4755
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
```

```
## -0.1450072 0.3093979
## sample estimates:
## mean in group stabilno mean in group tvegano
## 3.439338 3.357143
```

Analize za demografsko spremenljivko vodstvene naloge

```
t.test(data_filtered$q1 ~ data_filtered$Q14)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q1 by data_filtered$Q14
## t = -1.974, df = 129.96, p-value = 0.05051
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.4155127535 0.0004647061
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 2.308458 2.515982
```

```
t.test(data_filtered$q2 ~ data_filtered$Q14)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q2 by data_filtered$Q14
## t = -2.0245, df = 122.93, p-value = 0.04509
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.49846091 -0.00560779
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 2.683582 2.935616
```

```
t.test(data_filtered$q3 ~ data_filtered$Q14)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q3 by data_filtered$Q14
## t = -0.86454, df = 149.76, p-value = 0.3887
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.24868145 0.09730137
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 3.979104 4.054795
```



```
t.test(data_filtered$q4 ~ data_filtered$Q14)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q4 by data_filtered$Q14
## t = -0.19088, df = 150.38, p-value = 0.8489
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1990149 0.1639505
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 3.828358 3.845890
```

```
t.test(data_filtered$q5 ~ data_filtered$Q14)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q5 by data_filtered$Q14
## t = 0.40336, df = 110.83, p-value = 0.6875
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1783972 0.2695851
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 3.388060 3.342466
```

```
t.test(data_filtered$q6 ~ data_filtered$Q14)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q6 by data_filtered$Q14
## t = 1.0481, df = 121.97, p-value = 0.2966
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.08524479 0.27709376
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
## 3.805970 3.710046
```

```
t.test(data_filtered$q7 ~ data_filtered$Q14)

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q7 by data_filtered$Q14
## t = 4.6866, df = 160.57, p-value = 5.893e-06
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
```

```
## 95 percent confidence interval:
## 0.3109689 0.7639033
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##      3.838806      3.301370
```

```
t.test(data_filtered$q8 ~ data_filtered$Q14)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q8 by data_filtered$Q14
## t = 2.6933, df = 131.16, p-value = 0.007999
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## 0.07109947 0.46447608
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##      3.966418      3.698630
```

```
t.test(data_filtered$q9 ~ data_filtered$Q14)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q9 by data_filtered$Q14
## t = 0.75056, df = 136.29, p-value = 0.4542
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1378048 0.3064002
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##      3.408955      3.324658
```

```
t.test(data_filtered$q10 ~ data_filtered$Q14)
```

```
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: data_filtered$q10 by data_filtered$Q14
## t = 0.586, df = 155.84, p-value = 0.5587
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1448135 0.2669767
## sample estimates:
## mean in group 1 mean in group 2
##      3.451493      3.390411
```

Analize za demografsko spremenljivko skupna delovna doba

```
summary(lm(q1 ~ Q15, data = data_filtered))

##
## Call:
## lm(formula = q1 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -1.4675 -0.4638 -0.0920  0.5362  2.2633
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  2.471144   0.067327  36.704  <2e-16 ***
## Q15          -0.001832   0.004090  -0.448   0.655
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.7226 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.0009505, Adjusted R-squared:  -0.003784
## F-statistic: 0.2007 on 1 and 211 DF,  p-value: 0.6546
```

```
summary(lm(q2 ~ Q15, data = data_filtered))

##
## Call:
## lm(formula = q2 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -1.90619 -0.66340 -0.08785  0.68769  1.89381
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  2.924532   0.077712  37.633  <2e-16 ***
## Q15          -0.006113   0.004721  -1.295   0.197
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.8341 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.007886, Adjusted R-squared:  0.003184
## F-statistic: 1.677 on 1 and 211 DF,  p-value: 0.1967
```

```
summary(lm(q3 ~ Q15, data = data_filtered))

##
## Call:
## lm(formula = q3 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
```

```
##      Min      1Q  Median      3Q      Max
## -2.3101 -0.2481 -0.0422  0.2899  1.2199
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  4.139256  0.057860  71.540 < 2e-16 ***
## Q15          -0.009706  0.003515  -2.762  0.00626 **
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.621 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.03488,    Adjusted R-squared:  0.03031
## F-statistic: 7.626 on 1 and 211 DF,  p-value: 0.00626
```

```
summary(lm(q4 ~ Q15, data = data_filtered))
```

```
##
## Call:
## lm(formula = q4 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min      1Q  Median      3Q      Max
## -1.8683 -0.3518  0.1344  0.2253  1.2115
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  3.871097  0.061717  62.723 <2e-16 ***
## Q15          -0.002754  0.003749  -0.735  0.463
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.6624 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.002551,    Adjusted R-squared:  -0.002176
## F-statistic: 0.5397 on 1 and 211 DF,  p-value: 0.4634
```

```
summary(lm(q5 ~ Q15, data = data_filtered))
```

```
##
## Call:
## lm(formula = q5 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min      1Q  Median      3Q      Max
## -2.1001 -0.3557  0.0412  0.4535  1.7008
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  3.278001  0.066585  49.230 <2e-16 ***
## Q15          0.007065  0.004045   1.747  0.0822 .
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

```
##
## Residual standard error: 0.7147 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared: 0.01425, Adjusted R-squared: 0.009581
## F-statistic: 3.051 on 1 and 211 DF, p-value: 0.08216
```

```
summary(lm(q6 ~ Q15, data = data_filtered))
```

```
##
## Call:
## lm(formula = q6 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -2.0564 -0.3814  0.1795  0.2853  1.2825
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  3.709167   0.056665  65.457  <2e-16 ***
## Q15          0.002784   0.003442   0.809   0.42
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.6082 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared: 0.00309, Adjusted R-squared: -0.001635
## F-statistic: 0.654 on 1 and 211 DF, p-value: 0.4196
```

```
summary(lm(q7 ~ Q15, data = data_filtered))
```

```
##
## Call:
## lm(formula = q7 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -2.4059 -0.5018  0.1290  0.5770  1.5941
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  3.508627   0.082434  42.563  <2e-16 ***
## Q15          -0.003425   0.005007  -0.684   0.495
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.8848 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared: 0.002212, Adjusted R-squared: -0.002517
## F-statistic: 0.4678 on 1 and 211 DF, p-value: 0.4948
```

```
summary(lm(q8 ~ Q15, data = data_filtered))
```

```
##
## Call:
## lm(formula = q8 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -2.79368 -0.29368 -0.02761  0.22296  1.22296
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  3.7764626  0.0644235  58.619  <2e-16 ***
## Q15          0.0005738  0.0039134   0.147   0.884
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.6915 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.0001019, Adjusted R-squared:  -0.004637
## F-statistic: 0.0215 on 1 and 211 DF,  p-value: 0.8836
```

```
summary(lm(q9 ~ Q15, data = data_filtered))
```

```
##
## Call:
## lm(formula = q9 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -2.32933 -0.36294  0.04749  0.63706  1.64517
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  3.364104  0.072773  46.227  <2e-16 ***
## Q15          -0.001159  0.004421  -0.262   0.793
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.7811 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.0003258, Adjusted R-squared:  -0.004412
## F-statistic: 0.06876 on 1 and 211 DF,  p-value: 0.7934
```

```
summary(lm(q10 ~ Q15, data = data_filtered))
```

```
##
## Call:
## lm(formula = q10 ~ Q15, data = data_filtered)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -1.9097 -0.4097  0.0903  0.5903  1.5903
##
## Coefficients:
```

```
##           Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept) 3.410e+00 7.116e-02 47.919 <2e-16 ***
## Q15        -8.572e-06 4.322e-03 -0.002 0.998
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.7637 on 211 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  1.864e-08, Adjusted R-squared:  -0.004739
## F-statistic: 3.933e-06 on 1 and 211 DF, p-value: 0.9984
```

Analize za demografsko spremenljivko starost

```
summary(aov(data_filtered$q1 ~ data_filtered$starost))
```

```
##           Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1  0.42  0.4247  0.816 0.367
## Residuals            211 109.86  0.5207
```

```
summary(aov(data_filtered$q2 ~ data_filtered$starost))
```

```
##           Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1  1.41  1.4067  2.025 0.156
## Residuals            211 146.56  0.6946
```

```
summary(aov(data_filtered$q3 ~ data_filtered$starost))
```

```
##           Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1  2.11  2.1072  5.408 0.021 *
## Residuals            211  82.21  0.3896
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

```
pairwise.t.test(data_filtered$q3, data_filtered$starost, p.adjust.method
= "bonferroni")
```

```
##
## Pairwise comparisons using t tests with pooled SD
##
## data: data_filtered$q3 and data_filtered$starost
##
##   1      2
## 2 1.000 -
## 3 0.048 0.329
##
## P value adjustment method: bonferroni
```

```
summary(aov(data_filtered$q4 ~ data_filtered$starost))
##                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1   0.17  0.1656   0.377  0.54
## Residuals            211  92.66  0.4391
```

```
summary(aov(data_filtered$q5 ~ data_filtered$starost))
##                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1    0.9  0.8990   1.749  0.187
## Residuals            211 108.4  0.5139
```

```
summary(aov(data_filtered$q6 ~ data_filtered$starost))
##                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1   0.16  0.1618   0.437  0.509
## Residuals            211  78.13  0.3703
```

```
summary(aov(data_filtered$q7 ~ data_filtered$starost))
##                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1   0.93  0.9313   1.194  0.276
## Residuals            211 164.61  0.7802
```

```
summary(aov(data_filtered$q8 ~ data_filtered$starost))
##                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1   0.15  0.1472   0.308  0.579
## Residuals            211 100.75  0.4775
```

```
summary(aov(data_filtered$q9 ~ data_filtered$starost))
##                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1    0.0  0.0031   0.005  0.943
## Residuals            211 128.8  0.6103
```

```
summary(aov(data_filtered$q10 ~ data_filtered$starost))
##                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## data_filtered$starost  1   0.17  0.1656   0.284  0.594
## Residuals            211 122.91  0.5825
```