

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE.

**ANALIZA DELOHOLIZMA IN RAVNOTEŽJA MED DELOM IN
ZASEBNIM ŽIVLJENJEM V IZBRANEM PODJETJU**

Ljubljana, avgust 2022

ELA PLESTENJAK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Ela Plestenjak, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza deloholizma in ravnotežja med delom in zasebnim življenjem v izbranem podjetju, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Alenko Slavec Gomezel

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 DELOHOLIZEM IN RAVNOTEŽJE MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	2
1.1 Opredelitev deloholizma	3
1.2 Vzroki in posledice deloholizma	5
1.3 Opredelitev ravnotežja med delom in zasebnim življenjem.....	7
1.4 Vzroki in posledice ravnotežja med delom in zasebnim življenjem.....	8
1.5 Povezave med deloholizmom in ravnotežjem med delom ter zasebnim življenjem	10
2 RAZISKAVA O DELOHOLIZMU IN RAVNOTEŽJU MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM V IZBRANEM PODJETJU	11
2.1 Raziskovalna vprašanja.....	12
2.2 Raziskovalni metodi.....	12
2.3 Rezultati raziskave.....	13
2.3.1 Rezultati intervjuja	13
2.3.2 Rezultati vprašalnika.....	16
2.4 Predlogi za uravnavanje deloholizma in ravnotežja med delom in zasebnim življenjem	17
2.5 Omejitve raziskave	19
SKLEP.....	19
LITERATURA IN VIRI.....	22
PRILOGE	

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Protokol za intervju.....	1
Priloga 2: Intervju 1	3
Priloga 3: Intervju 2	6
Priloga 4: Intervju 3	9
Priloga 5: Intervju 4	12
Priloga 6: Intervju 5	15
Priloga 7: Vprašalnik	18
Priloga 8: Vprašalnik 1	20

Priloga 9: Vprašalnik 2	22
Priloga 10: Vprašalnik 3	24
Priloga 11: Vprašalnik 4	26
Priloga 12: Vprašalnik 5	28

UVOD

Deloholizem je tema, ki je aktualna že vrsto let in še vedno predstavlja težavo za posameznika, ki se z njim spoprijema, prav tako ima vpliv tudi na druge deležnike. Deloholizem je odvisnost od dela oziroma nagnjenost k pretiranemu delu, ki lahko posamezniku povzroči negativne posledice, kot so slabo zdravstveno stanje, velik stres in izgorelost. Deloholizem vpliva tako na poslovni kot tudi zasebni del posameznikovega življenja, zato je pomembno, da to temo raziščem v teoriji in tudi v praksi s sodelovanjem z izbranim podjetjem.

Namen zaključne strokovne naloge (v nadaljevanju ZSN) je tako ugotoviti razširjenost deloholizma v izbranem podjetju ter razumeti povezanost deloholizma in ravnotežja med delom in zasebnim življenjem zaposlenih v pisarni, v izbranem podjetju za pripravo priporočil za uravnavanje deloholizma in izboljšanje ravnotežja med delom in zasebnim življenjem zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju.

Cilji ZSN so:

- pregled aktualne znanstvene in strokovne literature na področju deloholizma in ravnotežja med delom in zasebnim življenjem s poudarkom na uravnavanju tako deloholizma kot ravnotežja med delom in zasebnim življenjem v kontekstu majhnih in srednje velikih podjetij;
- izvedba kvalitativne raziskave med zaposlenimi v pisarni, v izbranem podjetju o deloholizmu in ravnotežju med delom in zasebnim življenjem;
- ugotovitev stanja deloholizma in ravnotežja med delom in zasebnim življenjem v izbranem podjetju med zaposlenimi v pisarni ter
- predstavitev priporočil za uravnavanje deloholizma in izboljšanja ravnotežja med delom in zasebnim življenjem zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju.

V ZSN odgovorim na dve raziskovalni vprašanji:

- V kakšnem odnosu sta deloholizem in ravnotežje med delom in zasebnim življenjem pri zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju?
- Kako uravnavati deloholizem pri zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju ter kako uravnotežiti delo in zasebno življenje zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju?

Teoretični del ZSN je pripravljen s pomočjo pregleda strokovne in znanstvene literature s področja deloholizma ter ravnotežja med delom in zasebnim življenjem. Primarni podatki za empirični del so zbrani s kvalitativno metodo intervjujev. V intervjujih sprašujem po dveh temah. V prvem sklopu želim ugotoviti prisotnost deloholizma pri posamezniku in v drugem sklopu razumeti povezavo med deloholizmom ter ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Podatke, zbrane z intervjuji, nato analiziram, pri tem si pomagam z mersko

lestvico za deloholizem iz znanstvene literature ter tako določim, kateri zaposleni v pisarni kažejo znake deloholizma.

V ZSN najprej predstavim teorijo o deloholizmu ter ravnotežju med delom in zasebnim življenjem. Predstavim vzroke in posledice tako deloholizma kot tudi ravnotežja med delom in zasebnim življenjem. Prav tako predstavim tudi povezavo med deloholizmom ter ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Nato nadaljujem s praktičnim delom, v katerem predstavim rezultate intervjuja in ankete ter nato rezultate povežem s pregledano teorijo ter s pomočjo tega odgovorim na dve zastavljeni raziskovalni vprašanji.

1 DELOHOLIZEM IN RAVNOTEŽJE MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Ljudje danes brez dela težko preživijo. Delo daje posamezniku plačo, s katero si lahko kupi dobrine za preživetje, daje mu možnost socializacije, druženja z drugimi ljudmi, sodelavci in večini ljudi ponuja tudi neko zadovoljstvo v življenju ter s tem občutek, da ljudje dosegajo neki namen v svojem življenju s tem, ko izpolnjujejo svoje zadane cilje. Vendar prekomerno delo lahko prinaša tudi negativne posledice tako na zdravje posameznika kot tudi na odnos, ki ga ima s svojimi bližnjimi. Ko govorimo o prekomernem delu, ki je posledica zunanjih in notranjih sil ter ljudem povzroča stres ter ima tudi negativen vpliv na druge deležnike v življenju posameznika, takrat imamo v mislih deloholizem (Andreassen, 2014).

Deloholizem je aktualna problematika, ki se pojavlja po vsem svetu ter se z njim se spopadajo tako moški kot tudi ženske. Prav tako je pojav deloholizma lahko prisoten v vseh poklicih. Deloholizem je lahko simptom obsesivno-kompulzivne osebnostne motnje. Razlogi za to kompulzivno motnjo (tj. neobvladljivo ponavljajočo se potrebo po opravljanju točno določenega rituala) izhajajo predvsem iz notranjih prepričanj posameznika. Deloholiki svojo vrednost enačijo z doseženim delom, ki ga opravijo, zato to pelje v prekomerno opravljanje dela, ki ga težko prenehajo (Judež, 2018).

Deloholizem povzroča razne posledice. To so lahko izgorelost, dolgotrajna izčrpanost, nemotiviranost, razdražljivost, neučinkovitost na delovnem mestu in razne druge posledice, ki ne vplivajo le na posameznika, ki se spopada z deloholizmom, ampak tudi na druge deležnike v njegovem življenju (Judež, 2018).

Ravnotežje med delom in zasebnim življenjem se najpogosteje opisuje kot ravnotežje med odgovornostmi na delovnem mestu in odgovornostmi zunaj plačanega dela, pri čemer delo naj ne posega v zasebno življenje in obratno. Seveda ima vsak posameznik različno ravnotežje, ki ustreza njegovim preferencam in njegovemu načinu življenja. Nekateri svoje ravnotežje dosegajo z več dela in manj časa, preživetega doma, drugim je pomembnejše zasebno življenje kot delo (Robak, 2012).

Na nedoseganje ustreznega ravnotežja med delom in zasebnim življenjem lahko vpliva tudi deloholizem. Ta ima na ravnotežje negativen vpliv, saj posameznika sili k pretiranemu delu in posledično tudi vpliva na posameznikovo zasebno življenje. Deloholik torej preveč svojega časa posveča delu ter s tem zanemarja svoje zasebno življenje ter tako ne dosega ustreznega ravnotežja med delom in zasebnim življenjem. To ne prinaša le njemu negativnih posledic, ampak pri tem trpijo tudi drugi deležniki v njegovem zasebnem življenju, predvsem družina (Cossin, Thaon & Lalanne, 2021).

1.1 Opredelitev deloholizma

O problematiki deloholizma je bilo govora že pred nekaj desetletji, in sicer prvi, ki je opredelil deloholizem, je bil Oates leta 1971, ki ga je opisal kot zasvojenost z delom ter da je deloholizem neobvladljiva in kompulzivna potreba po nenehnem delu. Oates (1971) deloholika opiše kot osebo, pri kateri je potreba po delu tako visoka, da posamezniku povzroča težave s fizičnim zdravjem, z osebno srečo pri medsebojnih odnosih in tudi v socialnem delovanju (Oates, 1971).

Podobno opredelitev so podali tudi Andreassen, Hetland in Pallesen (2013) ter deloholizem opredelili kot vedenje ali pojav, povezan z delom, ki se nanaša na preveč skrbi za delo, ki ga poganja nenadzorovana delovna motivacija ter na vlaganje toliko časa in truda v delo da to škoduje drugim pomembnim življenjskim področjem.

Že leta 1997 so Scott, Moore in Miceli (1997) ugotovili, da imajo deloholiki tri glavne skupne značilnosti. Prva značilnost se nanaša na to, koliko časa opravljajo delo. Posamezniki, ki kažejo znake deloholizma, porabijo veliko več časa za delo kot nedeloholiki in delo opravljajo pretirano trdo. Druga značilnost je težek odklop od dela. Deloholiki se neradi odklopijo od dela in tudi v prostem času pogosto razmišljajo o delu. Zadnja značilnost je, da posamezniki delajo veliko več, kot od njih zahteva organizacija oziroma delodajalec.

Schaufeli, Taris in Bakker (2008) opredelijo deloholizem kot nagnjenost k pretiranemu delu in obsedenosti z delom. Na podlagi te opredelitve določijo, da deloholizem sestoji iz dveh glavnih dimenzij, to sta prekomernost in kompulzivnost. Prekomernost oziroma prekomerno delo avtorji opišejo kot nagnjenost, da se delu nameni izjemno veliko več časa kot drugim življenjskim delajnostim, ter kot delo, ki ga je več, kot je razumno pričakovano. Drugo dimenzijo kompulzivnost opredelijo kot močan notranji zagon po trdem delu in razmišljanju o delu tudi v prostem času (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008).

Opredelitev o deloholizmu je veliko, vendar se večina avtorjev strinja z dejstvom, da je deloholikom skupno, da izjemno trdo delajo in da imajo obsesivno notranjo željo do dela (Hogan, Hogan & Hodgins, 2016). Deloholiki v svoje delo vlagajo veliko časa in energije, ne da bi pri tem spoštovali kakršne koli meje med delom in zasebnim življenjem. Ne delajo le med tednom, ampak tudi zvečer in ob koncu tedna ter se pri tem težko ustavijo, čeprav pri tem trpijo njihovi odnosi v zasebnem življenju (Spagnoli in drugi, 2020).

Obstaja kar nekaj merskih lestvic, ki nam pomagajo identificirati deloholizem pri osebi, ki odgovarja na trditve iz teh merskih lestvic. Lestvice za odkrivanje deloholizma so začeli razvijati v osemdesetih letih prejšnjega stoletja (Andreassen, 2014).

Glavne merske lestvice, ki pomagajo pri opredelitvi deloholizma, so:

- Workaholism Battery (WorkBAT) (Spence & Robbins, 1992)
- Work Addiction Risk Test (WART) (Robinson, 1989, 1999),
- Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009),
- Bergen Work Addiction Scale (BWAS) (Andreassen, Griffiths, Hetland & Pallesen, 2012),
- The Multidimensional Workaholism Scale (Clark, Smith & Haynes, 2020).

Workaholism Battery (WorkBAT) sta leta 1992 razvili Spence in Robbins. Ta lestvica je najpogosteje uporabljena merska lestvica deloholizma. Sestavljena je iz 25 postavk, ki so razporejene na treh dimenzijah. Te tri dimenzije so potreba po delu, vpletenost v delo in užitek pri delu. Dimenzija potreba po delu predpostavlja, da osebe ne delajo zaradi zunanjih prisil, ampak zaradi notranjih tendenc. Druga dimenzija vpletenost v delo predstavlja osnovne lastnosti, ki jih imajo deloholiki. Zadnja dimenzija užitek pri delu meri navdušenje in užitek, ki ga deloholiki pri opravljanju dela doživljajo. Pri tem ta lestvica meri dve vrsti deloholikov, to so neentuziastični deloholiki, imenovani tudi pravi deloholiki, in entuziastični deloholiki. Za neentuziastične deloholike sta značilni visoka potreba po delu in visoka vpletenost v delo, a vendar nizka stopnja užitka pri delu. Za entuziastične deloholike sta prav tako značilni visoka potreba po delu in visoka vpletenost v delo ter tudi visoka stopnja užitka pri delu (Andreassen, 2014).

Leta 1989 je Robinson razvil mersko lestvico z imenom Work Addiction Risk Test (WART). Sestavljena je iz 25 postavk in temelji na simptomih, o katerih poročajo zdravniki, ki zdravijo deloholike. Zdravniki na deholizem gledajo kot na vedenje, ki povzroča odvisnost (Andreassen, 2014).

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) je bila razvita leta 2009. Avtorji Schaufeli, Shimazu in Taris (2008) so trdili, da deloholiki običajno posvetijo veliko časa delu in so z njim tudi obsedeni. Merska lestvica je sestavljena iz 10 elementov oziroma ponekod tudi iz 17 elementov. Šest elementov je vzetih iz merske lestvice WART (Robinson, 1989, 1999), štiri iz WorkBAT (Spence & Robbins, 1992). Vsi elementi so ocenjeni po 4-točkovni Likertovi lestvici, ki sega od ena do štiri, pri čemer pomeni številka ena nikoli in štiri vedno (Andreassen, 2014).

Bergen Work Addiction Scale (BWAS), ki so jo leta 2012 razvili Andreassen, Griffiths, Hetland in Pallesen (2012), je sestavljena iz sedmih komponent odvisnosti. Te so (1) »Salience«, ki ponazarja zaskrbljenost z delom, (2) »Mood modification«, ki prikazuje delo kot neki izhod pred negativnimi čustvi, (3) »Conflict«, ki prikazuje delo, ki je v navzkrižju

z lastnimi in potrebami drugih, (4) »Withdrawal«, ki prikazuje doživljanje stresa ob prepovedi dela, (5) »Tolerance«, ko posameznik dela vedno več za dosego enakega duševnega in fiziološkega učinka, (6) »Relapse«, ko se oseba po izboljšanju vrne v stari vzorec obnašanja, (7) »Problems«, ko oseba dela tako veliko, da to prinaša negativne posledice za zdravje (Andreassen, 2014).

The Multidimensional Workaholism Scale je ena izmed novejših merskih lestvic, ki so jo leta 2020 razvili Clark, Smith in Haynes. Avtorji deloholizem opredelijo kot večdimenzionalen konstrukt, ki je sestavljen iz notranjih pritiskov ali prisile k delu (tj. motivacijska dimenzija), neobvladljive misli o delu (tj. kognitivna dimenzija), občutenja negativnih čustev, ko posameznik ne dela ali ko mu je delo onemogočeno (tj. čustvena razsežnost), in pretiranega dela, ki presega zahtevano in pričakovano (tj. vedenjsko razsežnost) (Clark, Smith & Haynes, 2020).

1.2 Vzroki in posledice deloholizma

Vzrokov za nastanek deloholizma je več. Ljudi lahko k deloholizmu žene več različnih dejavnikov na različnih področjih. Obstaja več razlag, ki pojasnjujejo vzroke za pojav tega problema, le-te predstavim v nadaljevanju.

Obstaja kar nekaj vidikov o tem, kako je deloholizem razložen z dvema dejavnikoma. To sta notranja in zunanja delovna motivacija (Burke & Matthiesen, 2006; McMillan, Brady, O'Driscoll & Marsh, 2002; van Beek, Hu, Schaufeli, Taris & Schreurs, 2012). Notranje sile se pri posamezniku opazijo kot potreba po avtonomiji, po kompetencah in pomembnosti (Deci & Ryan, 2000). Oseba, ki se počuti nesposobna ali manj vredna od drugih, bo tako več delala, da bi se počutila bolj kompetentno. Zato pravimo, da je notranji pritisk povezan z nezadovoljenimi potrebami, ki jih želimo nadomestiti ali zadovoljiti z delom. Na podlagi tega so Andreassen, Hetland in Pallesen (2010) ugotovili, da je kompulzivna delovna želja povezana z nezadovoljenimi potrebami. Da ni deloholizem povezan le z notranjimi silami, ampak tudi z zunanjimi, kažejo tudi druge študije. Kot zunanje sile lahko opredelimo priznanje s strani drugih in izogibanje kritik (van Beek, Hu, Schaufeli, Taris & Schreurs, 2012). Zato take osebe delajo več kot drugi, ker jim priznanje s strani drugih veliko pomeni, in tudi zato, da se izognejo morebitnim kritikam (Andreassen, 2014).

Andreassen, Ursin, Eriksen in Pallesen (2012) so mnenja, da je deloholizem povezan z osebnimi lastnostmi posameznika. Te lastnosti so nevrotizem, vestnost, narcizem in perfekcionizem (Andreassen, Ursin, Eriksen & Pallesen, 2012; Andreassen, Hetland & Pallesen, 2010; Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006; Clark, Lechhook & Taylor, 2010). Leta 2010 je Clark s sodelavci izvedel študijo, v kateri je sodelovalo 323 študentov, ki so delali na univerzi več kot 25 ur na teden in so imeli delovno dobo 4,23 leta. Študentje s povprečno starostjo 24 let so bili različnih etničnih pripadnosti. Raziskovalci so pri študentih merili narcizem, perfekcionizem in deloholizem ter skušali ugotoviti, ali so te lastnosti povezane med sabo. Ugotovili so, da je bil narcizem pomembno povezan z deloholizmom, kar pomeni,

da želja po moči in veliki samopomembnosti vpliva na pretirano delo. Prav tako so ugotovili, da je perfekcionizem povezan z deloholizmom. Na primer, če ima oseba veliko željo po perfekcionizmu, to lahko pripelje tudi do prevelikega obsega dela in posledično lahko oseba začne kazati znake deloholizma (Andreassen, 2014).

Samopodoba človeka je prav tako lahko povezana z deloholičnim vedenjem. Oseba z nizko samopodobo, ki ima osnovno prepričanje, da ji le trdo delo lahko prinese uspeh, kaže znake deloholizma. Osnovna spoznanja, kot so predpostavke, pričakovanja, atribucije in dejavne misli, sprožijo vedenje. Prav tako se lahko kažejo znaki deloholizma pri osebah, ki doživljajo več pozitivne samoučinkovitosti na delu kot v okolju zunaj dela ter jih to le še bolj spodbudi k opravljanju več dela in tudi k temu, da dajo prednost delovnim nalogam in ne svojemu zasebnemu življenju (Andreassen, 2014). Graves, Ruderman, Ohlott in Weber (2012) so ugotovili, da je delovni nagon povezan s samozavestjo in to v negativnem smislu.

Deloholizem naj bi bil posledica treh dejavnikov. Prvi dejavnik je preddispozicijski dejavnik, ta šteje potrebe, vrednote, lastnosti in gene. Drugi so socialno-kulturne izkušnje, mednje sodijo socialno učenje in kultura, ki daje poudarek kompetencam in konkurenci. Kot zadnji dejavnik štejemo vedenjske okrepitve, te so organizacijski sistemi nagrajevanja, zadovoljstvo, pritožbe in pohvale (Ng, Sorensen & Feldman, 2007).

Osebe, ki se spopadajo z deloholizmom, doživljajo tudi določene posledice. Deloholizem ni uradno opredeljen kot duševna oziroma vedenjska motnja, a vendar so simptomi podobni tistim, ki jih vidimo pri drugih odvisnostih (Andreassen, Griffiths, Hetland & Pallesen, 2012). V nadaljevanju predstavim posledice, ki jih prinaša deloholizem.

Andreassen, Griffiths, Sinha, Hetland in Pallesen (2016) so mnenja, da je problematika deloholizma lahko obravnavana tudi kot pozitivna lastnost, ki prinaša pozitivne posledice, kot na primer napredovanje na delovnem mestu, vodstveni status itd. Deloholizem nekateri znanstveniki opredeljujejo kot pozitivno lastnost predvsem na organizacijskem vidiku. Osebe, ki so podvržene delu in trdo garajo, so za organizacije še kako zaželeni, saj prinašajo vrhunske rezultate, delu posvečajo veliko svojega časa in so delu tudi predane.

Aziz in Moyer (2018) sta pokazala, da deloholizem lahko večinoma povezujemo z negativnimi posledicami na različnih področjih posameznikovega življenja. Deloholizem je pozitivno povezan z raznimi psihološkimi boleznimi, kot so depresija, anksioznost, motnja pomanjkanja pozornosti in hiperaktivnost (Andreassen, Griffiths, Sinha, Hetland & Pallesen, 2016). Deloholizem lahko povzroči tudi razne telesne težave, telesne bolezni ter slabo zdravje, čustveno izčrpanost, nespečnost in razne druge bolezni (Del Líbano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010). Osebe, podvržene deloholizmu, lahko doživljajo tudi druge negativne posledice, kot so delovni stres ter izgorelost, razne psihofizične obremenitve, slaba kakovost spanja in dnevna zaspanost, nespečnost, zbujanje sredi noči, socialna disfunkcija ter tudi konflikt med delom in družino oziroma neustrezno ravnotežje med delom in družino (Spagnoli in drugi, 2020).

1.3 Opredelitev ravnotežja med delom in zasebnim življenjem

Za zadovoljstvo z življenjem je za posameznika zelo pomembno, da ima ustrezno ravnotežje med delom (kariero, službo) in zasebnim življenjem (zdravje, družina, prijatelji, počutje, osebnostni razvoj, hobiji), saj s tem lahko ločimo svoje delovno okolje od svojega zasebnega okolja oziroma znamo ustrezno prilagoditi prioritete na delovnem področju s prioriteta v zasebnem življenju. Za posameznika, ki ima urejeno to ravnotežje, velja, da je na splošno bolj srečen in manj pod stresom. Ravnotežje med delom in družino je v zadnjih letih postal pomemben koncept (Illés, Bylok & Törőné Dunay, 2012). Illés, Bylok in Törőné Dunay (2012) menijo, da gre pri ravnotežju med delom in zasebnim življenjem za koncept prilagodljivosti, žongliranja in trajnosti.

Kossek in Lautsch (2018) vidita ravnotežje med delom in zasebnim življenjem kot pomanjkanje konflikta med delom in življenjem oziroma minimalno/brez vmešavanja dela v življenje in obratno. Trdita, da je zelo pomembno, da zna posameznik ločiti svoje delo od zasebnega življenja, ter da se delo in zasebno življenje čim manj vmešavata enega v drugega. Greenhaus, Ziegert in Allen (2012) so mnenja, da je ravnotežje med delom in družino neka stopnja individualnega zadovoljstva in učinkovitosti z delovnimi in življenjskimi vlogami.

Na splošno lahko iz predstavljenih opredelitev povzamemo, da gre pri ravnotežju med delom in zasebnim življenjem v splošnem za ustrezno ravnotežje med odgovornostmi pri delu in odgovornostmi v zasebnem življenju. Te odgovornosti morajo biti v določenem razmerju tako, da bo posamezniku ustrezalo, saj imamo vsi ljudje različne preference ter želje in posledično je tudi to ravnotežje različno pri vsakem posamezniku. Določenim ljudem bolj ustreza, da več časa preživijo na delu kot z družino, spet drugim je ljubše, da več časa posvetijo zasebnemu življenju, družini kot delu. Ravnotežje med delom in zasebnim življenjem torej pomeni, da ima posameznik zadosten nadzor in avtonomijo nad tem, kje, kdaj in kako dela, ter da izpolni svoje odgovornosti znotraj in zunaj plačanega dela (Illés, Bylok & Törőné Dunay, 2012).

Ko govorimo o zdravem razmerju med delom in družino, torej ne govorimo o razmerju 50/50, in ravno tako ne moremo določiti neke formule, po kateri si lahko izračunamo svoje razmerje. Posameznik lahko razmerje določi glede na svoje počutje in zadovoljstvo tako na področju dela kot tudi na področju zasebnega življenja, torej glede na svoje preference, razmišljanje in ideale, ki jih ima. Te dejavnike lahko posameznik spreminja in prilagaja ter doseže boljše ravnotežje. Zdravo ravnotežje naj bi na primer bilo videti takole, da oseba izpolnjuje roke v službi ter ima še vedno čas za prijatelje in hobije, ter ko je doma, ne skrbi za delo in se zna odklopiti od razmišljanja o delu. Še en primer, ki prikazuje dobro ravnotežje, je, da ima oseba dovolj časa za pravilno spanje in dobro prehranjevanje (Mental Health Foundation, 2021). Idealno za vsakega posameznika bi bilo, da bi znal določiti, kakšno ravnovesje mu ustreza. Iskanje tega ravnotežja je usmerjeno v situacijo, v kateri se lahko delavec odloči o času in kraju, ki ga bo namenil delu in dejavnostim na področju zasebnega življenja (Illés, Bylok & Törőné Dunay, 2012).

Pomen ustreznega razmerja iz leta v leto narašča. Vzroki tega naraščanja naj bi bili globalizacijski procesi, naraščajoča konkurenčnost, demografske in družbene spremembe, deregulacija trga dela, predvsem pa – hitri tehnološki napredek. Vsi dejavniki še bolj poudarjajo, kako pomembno je za posameznika, da zna določiti mejo med delom in zasebnim življenjem. Ti dejavniki v večini povzročajo preobremenjenost zaposlenih z dolžnostmi, tako na ravni dela kot tudi v zasebnem življenju. V današnjem času, ko je zaposleni, po zaslugi velikega napredka informacijske tehnologije, svojemu delodajalcu na voljo 24 ur na dan, to slabo vpliva na posameznikovo želeno ravnotežje, saj tako njegove delovne obveznosti posegajo v njegovo zasebno življenje ter to slabo vpliva na njegovo zasebnost in gradnjo odnosov izven delovnega okolja (Illés, Bylok & Törőné Dunay, 2012).

Možnosti ločevanja poklicnega življenja od zasebnega se tako nenehno zmanjšujejo. Tudi organizacije pripomorejo, da je tako, z raznimi sestanki izven delovnega časa, poslovnimi večerjami, raznimi izobraževanji, ki posegajo v zasebni čas posameznika, itd. Če ima oseba podpisano pogodbo o zaposlitvi in ji ta določa pogoje, s katerimi ne more dosegati ravnotežja in preveč časa posveča delu, bo oseba težka to spremenila in dosegla idealno ravnotežje (Mental Health Fundation, 2021). Tako osebe, ki bi morale svoj prosti čas preživeti s prijatelji, domačimi in z njimi graditi odnos, svoj prosti čas porabijo za delovne obveznosti. Organizacije od svojih zaposlenih v današnjem času pričakujejo ne le prisotnosti in popolne predanosti v njihovem delovnem času, ampak tudi 24-urno dosegljivost, ki naj bi trajala sedem dni v tednu (Illés, Bylok & Törőné Dunay, 2012).

1.4 Vzroki in posledice ravnotežja med delom in zasebnim življenjem

Dandanes je težko uskladiti delo in družino oziroma zasebno življenje ter zagotoviti neko idealno ravnotežje. Obstajajo različni vzroki, ki posameznikom to otežujejo. V nadaljevanju predstavim nekaj vzrokov, zaradi katerih pride do neustreznega ravnotežja med delom in zasebnim življenjem oziroma, kateri dejavniki ljudem preprečujejo ali otežujejo, da bi dosegali svoje idealno ravnotežje (Wolf, 2021).

Prvi vzrok, ki otežuje doseganje ravnotežja pri posamezniku, so večja stopnja rasti stroškov in pri tem manjša stopnja rasti plače. Danes živimo v zelo nepredvidljivih časih. Cene raznih dobrin, tako življenjskih kot tudi luksuznih, rastejo, medtem ko plače počasneje sledijo tem porastom. Zaradi tega tudi ljudje več delajo, da bi več zaslužili in si lahko privoščili enake dobrine, kot so si jih prej. Posledica tega je težko ohranjanje ravnotežja, saj tako manj časa posvečajo zasebnemu življenju (Wolf, 2021).

Drugi vzrok za težje uravnavanje zelenega ravnotežja je povečana odgovornost pri delu. Osebe, ki se jim poveča odgovornost na delovnem mestu, so tako primorane več časa posvetiti delu, saj imajo več obveznosti kot prej, in posledično tudi doživljajo več stresa (Wolf, 2021).

Vendar ni vse odvisno od organizacije, pri kateri posameznik dela, pomembno je tudi, da posameznik sam uravnava tudi svoje zasebno življenje. Tretji vzrok oteženega uravnavanja ravnotežja je tako lahko tudi povečana odgovornost doma. Pri tem imamo v mislih predvsem skrb za otroke in skrb za starejše sorodnike. To vzame posamezniku veliko časa in tako lahko posega tudi v njegov delovni čas. Ne glede na to, koliko veselja nam otroci lahko prinesejo, s sabo prinesejo tudi veliko odgovornost in skrbi. Posamezniki po rojstvu svojega otroka spremenijo svoje navade. Ne glede na to, kako je rojstvo otroka spremenilo posameznikove navade, je brez dvoma otežilo doseganje želenega ravnotežja med delom in zasebnim življenjem (Wolf, 2021).

Kot četrti in zadnji vzrok je treba navesti daljše delo. Večina ljudi v današnjih časih naj ne bi delala po normalnem urniku, ki je 40 ur na teden, ampak jih večina dela več. Te dolge ure povzročajo neustrezno ravnotežje med delom in družino (Wolf, 2021).

Slabo doseganje ravnotežja med delom in družino lahko povzroča razne posledice, ki so lahko telesne in duševne, v nekatere ni vpleten le posameznik, ki se spopada s to težavo, ampak tudi njegovi bližnji. Negativne posledice slabega ravnotežja med delom in zasebnim življenjem so (Michael, 2021):

- slabši odnosi z družino, prijatelji, bližnjimi,
- stres,
- zdravstvene težave,
- slabši spanec, nespečnost,
- bolečine v telesu, glavoboli,
- anksioznost in depresija,
- slabši imunski sistem,
- hitrejša pridobivanje telesne mase in nevarnost sladkorne bolezni,
- nevarnost kroničnih stanj,
- slabša produktivnost na delovnem mestu.

Vendar niso vsi ljudje podvrženi slabemu doseganju ravnotežja. Nekateri imajo to srečo, da dosegajo svoje idealno ravnotežje in tudi to jim prinaša posledice, vendar so v primerjavi s prej te le dobre posledice. Te pomenijo za ljudi (Moulder, brez datuma):

- manj stresa,
- boljše duševno zdravje,
- boljše fizično zdravje,
- boljše osredotočenost,
- izboljšane odnosi z bližnjimi,
- večjo zavzetost pri delu,
- boljše ustvarjalno razmišljanje,
- večjo produktivnost na delovnem mestu,

- več sreče in izpolnitev,
- višjo raven uspeha.

Doseganje ravnotežja med delom in družino je še kako ključnega pomena. To je vidno še posebej pri ljudeh, ki dosegajo to ravnotežje, in pri drugih, ki jih zaradi raznih vzrokov niso sposobni. Doseganje ravnotežja koristi tako posamezniku in organizaciji, v kateri je zaposlen, saj lahko posledično dosega boljše rezultate in je bolj motiviran za delo. Posamezniki, ki dosegajo to razmerje, so na splošno bolj zdravi in imajo bistveno manj možnosti, da zbolijo za zahtevnimi boleznimi kot tisti, ki tega ravnotežja ne dosegajo (Wolf, 2021).

1.5 Povezave med deloholizmom in ravnotežjem med delom ter zasebnim življenjem

Pri deloholizmu gre za vedenje oziroma pojav, pri katerem posameznik preveč skrbi za delo, pri tem ga poganja nenadzorovana motivacija, kar ima tako vpliv tako na njegovo delo kot tudi na zasebno življenje in seveda na ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Illés, Bylok in Törőné Dunay (2012) so poudarili, da pomanjkanje ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem lahko negativno vpliva na kakovost življenja. Deloholizem nedvomno vpliva na oba vidika, delo in zasebno življenje ter povzroča, da sta ta dva vidika v neravnovesju. Povezavo med deloholizmom ter razmerjem med delom in zasebnim življenjem so osvetlile različne študije, ki jih predstavim v nadaljevanju.

Kitajski raziskovalci so v raziskavi o povezavi stresa, ravnotežja med delom in družino ter deloholizmom prišli do zaključka, da je deloholizem neposredno in posredno povezan z depresijo prek stresa, kar vpliva tudi na ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Poleg tega je ta stres povezan tudi s kronično utrujenostjo (Yang, Qiu, Lau, M. C., & Lau, J. T., 2020).

Bakker, Demerouti, Oerlemans in Sonnentag (2013) so v študiji ocenjevali učinek deloholizma na razmerje med vsakodnevnimi dejavnostmi izven delovnega časa in dnevnim počutjem zvečer. Pri tem so avtorji nedelovni čas opredelili kot čas, namenjen dejavnostim, povezanim z delom, družabnim dejavnostim in telesni vadbi po uradnih delovnih urah. Z dnevnim počutjem zvečer so imeli v mislih večerno srečo, trenutno srečo in trenutno okrevanje. Rezultati te študije so pokazali, da so bile z delom povezane dejavnosti v prostem času negativno povezane s splošnim počutjem, zlasti pri deloholikih. Avtorji so tako poudarili potrebo po učinkoviti organizacijski politiki in implicitnih standardih, ki naj bi omejili individualni dostop zaposlenim, ter potrebo po segmentaciji med delom in zasebnim življenjem. Poleg tega so Bakker, Demerouti, Oerlemans in Sonnentag (2013) posvarili pred morebitno prekomerno uporabo informacijsko-komunikacijskih tehnologij.

Huyghebaert in drugi (2018) so poudarili potrebo po zdravem ravnotežju med delom in zasebnim življenjem ter kako je ta pomemben za preprečevanje deloholizma. V študiji so

dokazali, da pretirano delo posreduje posledice delovne obremenitve tako na ravnotežje med delom in zasebnim življenjem kot tudi na pomanjkanje psihološke odmaknjenosti od dela. Rezultati študije kažejo na to, da je deloholizem možno preprečiti z določitvijo jasnih organizacijskih segmentov in norm. S tem so predlagali delovni urnik, ki vključuje odmore ter ima točno določene ure, ob katerih naj zaposleni zapustijo pisarne in tako poskrbeli, da si zaposleni vzamejo odmor, ki naj bi bil dovolj dolg in dovolj pogost.

Da je pomembno ohranjati ravnotežje med delom in zasebnim življenjem, so v svoji študiji pokazali tudi Avanzi, van Dick, Fraccaroli in Sarchielli (2012), ki so ocenili posredni učinek deloholizma na razmerje med organizacijsko enotnostjo oziroma pripadnostjo in blaginjo med zaposlenimi. Avtorji so ugotovili, da imajo deloholični zaposleni običajno pozitivno organizacijsko pripadnost in to tudi povečuje njihovo dobro počutje. Pokazali so tudi razmerje med organizacijsko pripadnostjo in deloholizmom, ki kaže na to, da kadar se posamezniki premočno identificirajo s svojo organizacijo, lahko razvijejo odvisnost od svojega dela. Avtorji so zato v študiji predlagali spodbujanje organizacijske pripadnosti z zagotavljanjem prostorov za dodatne delovne dejavnosti, le tako bi lahko organizacije zaposlenim pomagale ohranjati zdravo ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.

Čuječnost je ena izmed pomembnih dejavnosti, ki jo uporabljajo na področju odvisnosti, tako pri odvisnosti uživanja substanc kot tudi vedenjskih odvisnosti. Čuječnost naj bi koristila tudi na področju deloholizma (Van Gordon in drugi, 2017), saj je eden od ugodnih učinkov te metode predvsem samoregulacija lastnih čustev (Tang, Y. Y., Tang, R. & Posner, 2016). Deloholikom naj bi čuječnost pomagala sprejeti boljše razmerje med delom in zasebnim življenjem (Michel, Bosch & Rexroth, 2014).

Kognitivna vedenjska terapija (*angl. Cognitive Behavioral Therapy – CBT*) naj bi prav tako lahko pomagala pri iracionalnih prepričanjih deloholikov, ki jih ženejo, da pretirano in trdo delajo (Cossin, Thaon & Lalanne, 2021). Falco in drugi (2013) ter Balducci, Avanzi in Fraccaroli (2018) so predlagali uporabo kognitivnih vedenjskih intervencij kot pomoč deloholikom, da svoja iracionalna prepričanja o delu nadomestijo predvsem z bolj realističnimi prepričanji. Posledično lahko deloholiki zmanjšajo svoje skrbi v zvezi z delom ter tako postavijo meje med delom in zasebnim življenjem ter si tako tudi znajo vzeti čas za neslužbene dejavnosti.

2 RAZISKAVA O DELOHOLIZMU IN RAVNOTEŽJU MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM V IZBRANEM PODJETJU

V tem poglavju se posvetila analizi deloholizma in ravnotežja med delom in zasebnim življenjem v izbranem podjetju med zaposlenimi v pisarni. Za analizo sem si izbrala manjše gradbeno podjetje s sedežem v Ljubljani. Podjetje se v glavnem ukvarja z nizkimi gradnjami, kot so plinovodna omrežja in hišni priključki, vodovodna omrežja s hišnimi priključki,

manjše ceste, dvorišča, ograje, javna razsvetljava, jaški za vodovod, elektrika, telefon in podobno. V podjetju je zaposlenih 25 oseb, od tega jih je 20 zaposlenih na gradbiščih in opravljajo fizična gradbena dela, ter pet zaposlenih v pisarni, ki zasedajo delovna mesta tajnice, vodje operative, vodje komercialnega področja, obračunskega tehnika in direktorja. V izbranem podjetju sem izvedla intervju in razdelila vprašalnike petim zaposlenim, ki delajo v pisarni, ter s pomočjo pridobljenih odgovorov ugotovila prisotnost deloholizma med zaposlenimi v pisarni in s pomočjo tega analizirala, kakšno je njihovo ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Na podlagi rezultatov sem nato ugotavljala, ali obstaja povezava med deloholizmom in ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem v izbranem podjetju.

2.1 Raziskovalna vprašanja

Dve glavni raziskovalni vprašanji, ki sem si ju postavila za zaključno strokovno nalogo, sta bili:

- V kakšnem odnosu sta deloholizem in ravnotežje med delom in zasebnim življenjem pri zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju?
- Kako uravnavati deloholizem pri zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju ter kako uravnotežiti delo in zasebno življenje zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju?

Za lažjo analizo sem prvo raziskovalno vprašanje razčlenila še na več pomožnih raziskovalnih vprašanj, in sicer:

- 1a: V kolikšni meri je deloholizem prisoten v pisarni v izbranem podjetju?
- 1b: V kolikšni meri zaposleni v pisarni v izbranem podjetju uspejo uravnotežiti delo in zasebno življenje?
- 1c: Ali zaposleni v pisarni v izbranem podjetju, ki niso deloholiki, dosegajo ravnotežje med delom in družino?
- 1d: Ali zaposleni v pisarni v izbranem podjetju, ki so deloholiki, dosegajo ravnotežje med delom in družino?

2.2 Raziskovalni metodi

Raziskovalni metodi, ki sem ju uporabila pri zaključni strokovni nalogi, sta intervju in anketa. S pomočjo teh dveh metod sem izvedla ključne informacije, ki so mi pomagale analizirati deloholizem in ugotoviti povezanost deloholizma z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem na primeru izbranega podjetja. Analizo sem opravila le na segmentu pisarniških delavcev, ne pa tudi delavcev na gradbišču.

Najprej sem izvedla pet intervjujev, ki so vključevali 11 vprašanj. Od tega je prvih šest vprašanj temeljilo na deloholizmu ter zadnjih pet vprašanj na ravnotežju med delom in zasebnim življenjem. Vprašanja za intervju sem črpala iz predelane teorije in člankov o

deloholizmu ter o ravnotežju med delom in zasebnim življenjem. Z izbranimi vprašanji sem želela izvedeti, ali imajo intervjuvanci lastnosti oziroma mišljenje, ki velja za ljudi z znaki deloholizma, ter prav tako sem želela izvedeti, kakšno je njihovo ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Na podlagi danih odgovorov sem tako lahko ugotovila ali obstaja kakšna povezava med deloholizmom in ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem pri pisarniških delavcih izbranega podjetja. Intervju sem izvedla na sedežu izbranega podjetja, dne 4. julija 2022.

Po izvedenem intervjuju pa sem med sodelujoče razdelila še vprašalnike. Vprašalnik je sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop temelji na deloholizmu. Pri prvem sklopu sem uporabila mersko lestvico Work Addiction Risk Test (WART) (Robinson, 1989,1999). S to mersko lestvico sem si v nadaljevanju pomagala pri opredelitvi, ali je deloholizem prisoten pri zaposlenih v pisarni in v kakšni meri je prisoten pri določenem posamezniku. WART vključuje 25 trditev, na katere so sodelujoči odgovorili tako, da so obkrožili številko, ki najbolj velja zanje. Na izbiro so imeli števila od 1 do 4, pri čemer število 1 pomeni nikoli ne drži in 4 pomeni vedno drži.

Drugi sklop vprašalnika temelji na ravnotežju med delom in zasebnim življenjem. Pri tem sklopu sem uporabila mersko lestvico, ki meri zadovoljstvo nad ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem avtorjev Putrevu in Ratchford (1997). Vprašalnik vključuje pet trditev, ki se navezujejo na zadovoljstvo, ki ga ima posameznik nad svojim ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Na trditve so sodelujoči odgovorili s številkami od 1 do 5, pri čemer število 1 pomeni zelo nezadovoljen in 5 pomeni zelo zadovoljen.

2.3 Rezultati raziskave

V tem poglavju bom predstavila pridobljene rezultate iz svoje raziskave, ki sem jo izvedla v izbranem podjetju pri zaposlenih v pisarni. Najprej sem predstavila rezultate, pridobljene iz intervjuja, nato še rezultate iz vprašalnika.

2.3.1 Rezultati intervjuja

Intervjuvance sem najprej vprašala, kaj jim pomeni opravljanje dela. Ugotovim, da opravljanje dela za vse intervjuvance pomeni sredstvo za preživetje. Vsi intervjuvanci menijo, da se brez dela ne da preživeti in da jim opravljanje dela omogoča zadovoljevanje potreb. Čeprav so vsi istega mnenja, delo ne predstavlja vsem le nekega bremena. Štirje od petih zaposlenih v pisarni so odgovorili, da je edina stvar, ki jim jo delo predstavlja, le neko sredstvo za preživetje oziroma jim delo omogoča finančna sredstva za preživljanje družine in zadovoljitev lastnih potreb za življenje. Medtem, je bil prvi intervjuvanec drugačnega mnenja in je odgovoril, da mu delo poleg finančne stabilnosti predstavlja tudi zadovoljstvo, da je sposoben opraviti delo, za katerega je šolan. Skratka, v delu ne vidi le neke obveznosti,

temveč tudi neko veselje, da lahko pridobljeno znanje uporablja vsak dan in pri delu tudi uživa.

Naslednje vprašanje se je nanašalo na to, koliko ur v povprečju delajo na teden in ali se jim zdi to preveč ali ravno prav. Zaposleni v pisarni v izbranem podjetju imajo po pogodbi o zaposlitvi delovni čas od ponedeljka do petka, in sicer osemurni delovnik, kar pomeni v povprečju 40 ur na teden. Ko sem jih povprašala, koliko časa v povprečju delajo na teden, sta le tajnica in vodja komercialnega področja odgovorili, da delata 40 ur na teden, kot imajo sicer napisano v pogodbi. Obračunski tehnik je odgovoril, da v povprečju dela po 42 ur na teden, direktor v povprečju 50 ur in vodja operative v povprečju 60 ur na teden. Trije zaposleni v pisarni, ki delajo v povprečju 40 oziroma 42 ur na teden, so z delovnim časom zadovoljni in se jim zdi, da delajo ravno prav. Ostala dva zaposlena v pisarni, ki delata v povprečju tudi po 50 ur in več na teden, menita, da je to vsekakor preveč.

Glede na podatke o povprečnem delovnem času na teden me je še zanimalo, zakaj menijo, da delajo več kot sodelavci in zakaj je tako. Če se navezujem na odgovore iz drugega vprašanja se nedvomno vidi povezava. Trije zaposleni v pisarni, to so tajnica, vodja komercialnega področja in obračunski tehnik, ki v povprečju delajo največ 42 ur na teden, so mnenja, da ne delajo več kot sodelavci. Tajnica odgovori, da ne dela več kot sodelavci, saj so drugi zadolženi za več nalog/opravlil kot ona. Vodja komercialnega področja je odgovorila, da je tako zato, ker opravlja drugačno delo kot ostali. Obračunski tehnik je odgovoril, da je tako zato, ker dela po svojih zmožnostih in sposobnosti. Direktor in vodja operative, ki v povprečju delata več kot 50 ur na teden, sta menja, da vsekakor delata več kot ostali sodelavci. Direktor je odgovoril, da v povprečje sicer dela približno enako časa, vendar je vse odvisno od projektov. Nekateri projekti sicer vzamejo več časa, drugi manj, odvisno je tudi od pristopa k delu. Vodja operative na vprašanje, zakaj meni, da dela več kot sodelavci, odgovori, da je to treba vprašati direktorja.

Naslednje vprašanje se je nanašalo na počutje zaposlenih v pisarni, in sicer ko delajo in ko ne delajo. Trije od petih vprašanih, to so tajnica, vodja komercialnega področja in obračunski tehnik, so na to vprašanje odgovorili, da se počutijo normalno, v redu, ko delajo in da se, ko ne delajo, prav tako počutijo v redu. Tajnica je sicer odgovorila, da se med delom počuti odlično, saj je v dobrem delovnem okolju in se razume s sodelavci, in tudi, ko ne dela, se počuti odlično. Vodja komercialnega področja je povedala, da se med delom počuti produktivno in učinkovito ter tudi, ko ne dela, se počuti v redu. Prav tako tudi obračunski tehnik, ki je povedal, da se, ko dela, počuti normalno in delavno ter tudi, ko ne dela, se počuti normalno, spočito. Ko sem povprašala direktorja in vodjo operative, sta odgovorila, da se, ko delata, ne počutita v redu. Direktor je povedal, da ga delo pogosto utruja in izčrpava, ter se, ko ne dela, pogostokrat počuti izčrpanega. Vodja operative je prav tako povedal, da se, ko dela, počuti, kot da rešuje obveznosti, vendar se, ko ne dela, počuti odlično.

Nato sem želela izvedeti, katere so dobre in slabe stvari, ki jih zaposlenim v pisarni prinaša delo. Kar štirje od petih vprašanih kot dobre lastnosti, ki jih prinaša delo, našteji plačo,

dopust in dobre odnose s sodelavci. Intervjuvanci so med dobrimi stvarmi našli tudi dobro delovno okolje, sproščenost na delovnem mestu, biti učinkovit, občutek zadovoljstva, ko je delo dobro opravljeno, osebno zadovoljstvo, pohvale in nagrade, druženje, nove stike itd. Med najpogostejšimi odgovori glede slabih lastnosti so trije od petih odgovorili, da je zanje to stres. Med odgovori so bili tudi zgodnje vstajanje, usklajevanje službe z otroki, šolo, slaba plača, preveč dela, nepravično dodeljeno delo, nezadovoljni sodelavci, slabo opravljeno delo, tečne stranke itd. Le ena vprašana je odgovorila, da ji delo ne prinaša nobenih slabih stvari, saj je v tem podjetju, kjer je zaposlena, zelo zadovoljna. Medtem drugi intervjuvanec na to vprašanje odgovori, da so slabe stvari vse ostalo, razen plače, denarnih nagrad in dopusta.

Naslednje vprašanje se je navezovalo na tri glavne razloge, ki zaposlene v pisarni ženejo k delu, in tri potrebe, ki jih zaposleni v pisarni želijo zadovoljiti z delom. Vsi intervjuvanci so kot glavni razlog, ki jih žene k delu, našli plačo oziroma neko potrebo po denarju, da lahko zadovoljijo svoje potrebe in potrebe svoje družine. Le ena intervjuvanka je poudarila, da je razlog, ki jo žene k delu, potreba po le-tem, izobraževanju in razvijanju novih spretnosti. Prav tako je le en poudaril, da ga k delu ženejo pohvale. Med odgovori bili tudi pokojnina in delovna doba. Med potrebami, ki jih želijo zadovoljiti z delom, so prav tako vsi odgovorili, da je to potreba po denarju. Skratka, da si lahko z denarjem pokrijejo mesečne stroške, da z njim zadovoljijo potrebe v prostem času in potrebe družine ter da sploh lahko preživijo. Med potrebami, ki jih želijo zadovoljiti z delom, so našli tudi potrebo po učenju, spoznavanju novih stvari, potrebo po uspehu in napredovanju itd.

Želela sem izvedeti, ali zaposleni v pisarni v izbranem podjetju, ki delajo v pisarni, težko odmislijo delo in katere so tri glavne misli o delu, ki jim rojijo po glavi tudi takrat, ko ne delajo. Na vprašanje, ali težko odmislite delo, so štirje od petih odgovorili z ne. Ko sem jih vprašala, katere tri glavne misli o delu jim rojijo po glavi, ko ne delajo, sta dva odgovorila, da je to skrb, ali je delo pravilno opravljeno in ali so stvari narejene tako, kot je prav. Spet drugim roji po glavi, da se morajo vrniti nazaj na delo in da je delo pomembno za preživetje, saj brez dela ni jela.

Le direktor je na vprašanje, ali težko odmisli delo, odgovoril z da. Kot misli, ki mu rojijo po glavi, ko ne dela, je poudaril, da so to skrbi, kako se bodo rešile težave, če nastanejo, varnost pri zahtevnih delih in pridobivanje dela.

Na vprašanje, ali so mnenja, da namenijo svojemu zasebnemu življenju dovolj časa, so trije od petih vprašanih odgovorili z da in da na tem področju ne bi nič izboljšali ter da jim je vseč tako, kot je. Direktor in vodja operative sta na to odgovorila, da zagotovo premalo časa namenita svojemu zasebnemu življenju. Prvi bi to izboljšal s tem, da bi šel v pokoj, drugi bi to izboljšal tako, da bi si delo boljše razporedil in se ne bi ukvarjal z nepotrebnimi stvarmi, ki mu po navadi vzamejo preveč časa.

Na to, kako vpliva delo na njihovo zasebno življenje, sta le dve intervjuvanki odgovorili, da vpliva pozitivno oziroma, da sploh nima vpliva. Prav tako sta dva od petih odgovorila, da vpliva negativno, pri čemer je eden povedal, da zasebnega življenja nima, drugi, da mu zaradi zahtevnosti in položaja ter dnevne odsotnosti od doma delo vzame preveč časa, ki ga bi raje porabil za druženje z družino. En intervjuvanec je odgovoril, da se trudi, da delo ne vpliva na njegovo zasebno življenje.

Nato sem od intervjuvancev želela izvedeti, kakšno je mnenje njihovih najbližjih o njihovem delu. Trije od petih so na vprašanje, kaj si njihovi najbližji mislijo o njihovem delu, odgovorili, da je mnenje njihovih najbližjih pozitivno. Ena od teh treh je celo mnenja, da je to podjetje, v katerem dela in da je delo odlično za njeno življenje. Medtem sta direktor in operativni vodja odgovorila, da njihovi najbližji niso zadovoljni z njihovim delom in da imajo o njem negativno mnenje. Pri enem intervjuvancu so njegovi najbližji mnenja, da ta zaposleni »ni pri pameti«, in pri drugemu, da se preveč ukvarja s podjetjem in s poslovnimi partnerji ter da se premalo posveča družini.

Na koncu sem želela izvedeti še, kako bi sodelujoči zaposleni v pisarni idealno preživeli dan. Prvi je odgovoril, da bi bil zanj idealno preživet dan nekje v naravi ali v hribih ali jezeru s svojimi najdražjimi. Drugi je odgovoril, da zanj pomeni idealno preživet dan senco, pivo in vodo. Pri tretjemu bi to pomenilo plažo, kopanje in dobro družno. Pri četrtemu bi to pomenilo službo do 15 h, družinsko kosilo ob 16 h, sprehod v naravo in gledanje TV. Pri petem bi idealno preživet dan bil videti tako, da bi imel dopoldan službo, potem dobro kosilo in nato sprehod z družino.

2.3.2 Rezultati vprašalnika

Po izvedenem intervjuju sem intervjuvancem razdelila še vprašalnike, ki so razdeljeni na dva sklopa, prvi skop je namenjen temu, da se pri posamezniku zazna, ali so pri njem prisotni znaki deloholizma in v kakšni meri. V drugem sklopu sem želela videti, kakšno je zadovoljstvo posameznika z njegovim ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Pri vprašalniku je sodelovalo pet zaposlenih v pisarni, ki so sodelovali v intervjuju. Od tega sta dve osebi ženskega spola in tri osebe moškega spola. Povprečna starost zaposlenih v pisarni je 43 let. Vsak od sodelujočih ima v podjetju drugačno funkcijo.

Za prvi sklop sem uporabila WART-vprašalnik, ki temelji na deloholizmu, in tako sem prišla do naslednjih ugotovitev. Sodelujoči so za 25 trditev obkrožili število od 1 do 4, ki najbolj velja zanje. Po opravljenem vprašalniku sem za vsakega seštel vsoto števil in tako prišla do rezultata. Če vsota obkroženih števil znaša od 25 do 54, to po WART-merski lestvici pomeni, da oseba ni deloholik oziroma niti ne kaže znakov deloholizma. Če je vsota obkroženih števil od 55 do 69, pomeni, da je oseba srednji deloholik. In če je vsota med 70 do 100, to za osebo pomeni, da je izredni deloholik. Ko seštejem obkrožena števila za vsakega sodelujočega,

pridem do naslednjih ugotovitev. Med petimi sodelujočimi zaposlenimi dva zaposlena nista deloholika, dva sta srednja deloholika in eden je izredni deloholik.

Za drugi sklop sem za posameznike želela izvedeti, kako zadovoljni so s svojim ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Sodelujoči so na šest trditev odgovorili s števili od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni zelo nezadovoljen in 5 zelo zadovoljen. Štirje od petih vprašanih so v povprečju zadovoljni s svojim ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Med temi sta dva zelo zadovoljna s svojim ravnotežjem in sta pri vsaki podani trditvi obkrožila najvišje možno število. En od vseh vprašanih ni zadovoljen s svojim ravnotežjem med delom in družino. To je operativni vodja.

Ugotavljam, da sta zaposlena v pisarni, ki nista deloholika, pretežno oziroma zelo zadovoljna s svojim ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Zaposlena v pisarni, ki sta ocenila, da sta srednja deloholika, sta prav tako, eden pretežno zadovoljen in drugi zelo zadovoljen nad svojim ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Medtem ko je vodja operative izredni deloholik in hkrati tudi zelo nezadovoljen s svojim ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem.

2.4 Predlogi za uravnavanje deloholizma in ravnotežja med delom in zasebnim življenjem

Menim, da obstajajo načini oziroma metode, ki omogočajo posamezniku, da uravnava deloholizem ter tudi ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Te načine lahko izvede posameznik sam ali k tem pripomore organizacija ali podjetje, v katerem je posameznik zaposlen. V nadaljevanju sem predstavila nekaj načinov, s katerimi bi v skladu s pregledano literaturo posamezniku pomagali uravnavati deloholizem ter tako tudi ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.

Posameznik lahko sam vpliva na uravnavanje ravnotežja, ki ga ima med delom in zasebnim življenjem ter posledično tudi na deloholizem. Kot so že v svoji študiji povedali Illés, Bylok in Törőné Dunay (2012), da je za zadovoljstvo z življenjem za posameznika pomembno, da ima ustrezno ravnotežje med delom in zasebnim življenjem, saj s tem lahko loči delovno okolje od zasebnega okolja in zna ustrezno prilagoditi prioritete na delovnem področju s prioritetami v zasebnem življenju. Za takega posameznika velja, da je na splošno bolj srečen in manj pod stresom. Illés, Bylok in Törőné Dunay (2012) so poudarili, da je pomembno, da si vsaka oseba v življenju določi cilje, ki jih želi doseči v prihodnosti, tako cilje za delo kot cilje, ki jih želi doseči v zasebnem življenju. Dodatno menim, da je pomembno, da so cilji čim bolj opredeljeni in niso le posplošeni. Le tako lahko potem posameznik sam pri sebi ugotovi, katere stvari so pomembne za njegovo življenje in so ključne za doseg njegovih ciljev, ter s katerimi stvarmi se ne splača ukvarjati. Posameznik tako pridobi tudi več prostega časa, ki ga nameni stvarjem, ki ga veselijo.

Poleg posameznika lahko na uravnavanje deloholizma ter ravnotežja med delom in zasebnim življenjem vpliva tudi organizacija oziroma podjetje, v katerem je posameznik zaposlen. Obstajajo različni načini, kako lahko delodajalec to doseže. Kot navajajo Illés, Bylok in Törőné Dunay (2012), je najprej pomembno, da se s težavo deloholizma seznanijo nadrejeni. Le tako bodo managerji pripravljeni obvladovati posledice, ki jih prinese deloholizem. Nadrejeni lahko tako ponovno razvrstijo delovne cilje in spremenijo urnike dela. Organizacijsko klimo bi lahko izboljšali z osredotočanjem na pomen ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem. Dodatno menim, da je pomembno, da delodajalec svoje zaposlene seznani s težavo deloholizma ter jim razloži koncept ravnotežja med delom in družino. Obstaja verjetnost, da zaposleni še niso slišali za to težavo ter ji niti niso namenili neke pozornosti. Prav tako menim, da je ključno, da delodajalec predstavi zaposlenim možne rešitve, kako odpraviti to težavo, ter predstavi načine in metode, kako vzpostaviti želeno ravnotežje med delom in družino. Dobro bi bilo, če bi vsaj enkrat na leto podjetja organizirala seminarje ali team buildinge na to temo in tako izobrazila svoje zaposlene.

Illés, Bylok in Törőné Dunay (2012) prav tako poudarjajo, da bi si nadrejeni morali prizadevati za takšno stopnjo angažiranosti zaposlenih, ki povečuje produktivnost in nima negativne posledice za posameznika ali organizacijo. Dodatno menim, da bi k uravnavanju pomagalo, če bi organizacija izvajala manj pritiska na pisarniške delavce in jim za dokončanje delovnih nalog postavila realne roke glede na njihove sposobnosti, le tako bodo zaposleni tudi manj obremenjeni ter posledično bodo imeli tudi več energije in časa, ki ga posvetijo zasebnemu življenju. Ključno bi bilo, da bi vsak zaposleni naredil toliko, kot je sam spodoben. Zato menim, da bi bilo dobro, da bi vsakega zaposlenega povprašali, ali meni, da je to delo preveč zahtevno zanj, ter upoštevali tudi njegove predloge za izboljšanje načina dela. Izbranemu podjetju bi predlagala, naj razmislijo, ali imajo dovolj zaposlenih za opravljanje delovnih nalog. Iz raziskave je razvidno, da sta direktor in vodje operative preobremenjena, zato bi predlagala, da najprej zaposlijo še enega, ki bi opravljal delo vodje operative. Sedanji vodja operative je v podjetju že več let, zato menim, da bi bilo dobro, da bi ga direktor pooblastil kot prokurista, s čimer bi se razbremenil tudi direktor. Podjetje je pred kratkim zamenjalo direktorja in pred sedanjim vodstvom sta bila prej zaposlena direktor in prokurist, naloge sta si delila in bila bistveno manj obremenjena.

Organizacije lahko prav tako pripomorejo k uravnavanju deloholizma ter ravnotežja med delom in zasebnim življenjem. To so poudarili tudi Huyghebaert in drugi (2018), ko so s študijo dokazali, da je možno preprečiti deloholizem z določitvijo jasnih organizacijskih segmentov in norm. Predlagali so delovni urnik, ki vključuje odmore in ima točno določene ure, ob katerih naj bi zaposleni zapustili pisarne in tako poskrbeli, da si zaposleni vzamejo odmor, ki naj bi bil dovolj dolg in dovolj pogost. Skratka, pomembno je, da organizacija določi jasne norme, ki jih morajo zaposleni upoštevati. Menim, da lahko na uravnavanje problematike deloholizma organizacija vpliva tudi tako, da omeji nadure ali spodbudi pisarniške delavce, da, ko se njihov delovni čas zaključi, odidejo domov. Zaposleni z znaki deloholizma bodo tako primorani prej zaključiti delo in s tem več časa nameniti zasebnemu

življenju. Dodatno menim, da bi bilo pomembno tudi, da bi organizacija naučila svoje zaposlene, kako na čim učinkovitejši način obvladovat svoj čas ter svoj delovno čas porabiti čim bolj produktivno in učinkovito. To bi lahko storili z različnimi izobraževanji ali seminarji, ki bi jih organizacije lahko izvedle tudi večkrat letno.

Podjetja bi prav tako morala svoje zaposlene spodbuditi, naj skrbijo za želeno ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Pomembno je, da delodajalec ne posega v zasebno življenje svojih zaposlenih in da zaposleni ne porabi svojega prostega časa za delovne obveznosti. To so v študiji poudarili tudi Bakker, Demerouti, Oerlemans in Sonnentag (2013), ki izrazili potrebo po učinkoviti organizacijski politiki in implicitnih standardih, ki naj bi omejili individualni dostop zaposlenim, ter potrebo po segmentaciji med delom in zasebnim življenjem. Avtorji so prav tako posvarili pred morebitno prekomerno uporabo informacijsko-komunikacijskih tehnologij, s tem so zaposleni lahko primorani delati tudi od doma, v svojem prostem času in po navadi za dodatno delo niso plačani. Pomembno se mi zdi tudi, da se prekinejo dejavnosti, povezane z delom, ko se zaključi delovni dan. To so na primer razni sestanki, pijače s sodelavci, obveznosti, povezane z delom, telefonski pogovori o delu, odgovarjanje na sporočila, e-poštna sporočila v povezavi s službo itd. Dodatno menim, da bi se organizacije morale zavedati, da imajo njihovi zaposleni poleg dela tudi zasebno življenje in bi morale to tudi spoštovati.

2.5 Omejitve raziskave

Obstajajo določene omejitve, ki sem jih zaznala pri izvedbi raziskave. Omejitve se nanašajo na intervju in vprašalnik. Obstaja nevarnost, da zaposleni niso bili iskreni ter in v intervjuju povedali to, kar se jim je zdelo pravilno in ne tistega, kar je dejansko resnično, ter s tem prikrili, da so podvrženi deloholizmu ter njihovo ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ni takšno, kot so ga predstavili. Prav tako obstaja nevarnost, da pri vprašalniku niso obkrožili tistega števila, ki najbolj velja zanje. Zato obstaja možnost, da podatki niso resnični.

Zaradi majhnega vzorca je ugotovitve težko posplošiti, zato poudarjam, da ugotovitve veljajo le za pisarniške delavce v izbranem podjetju, in ne tudi za gradbene delavce izbranega podjetja ali za vse ostale, ki se spopadajo z deloholizmom. Ker sem raziskavo izvedla za manjše gradbeno podjetje, sem imela tudi zelo omejeno število ljudi, s katerimi sem imela možnost izvesti intervju.

SKLEP

Na podlagi izvedenih intervjujev in vprašalnikov sem dobila boljši vpogled v odnos zaposlenih v pisarni, v izbranem podjetju do dela, ter njihov v njihovo zadovoljstvo z razmerjem med delom in družino. Namen zaključne strokovne naloge je bil ugotoviti razširjenost deloholizma v izbranem podjetju in razumeti povezanost deloholizma in

ravnotežja med delom in zasebnim življenjem zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju ter na podlagi tega pripraviti priporočilo za uravnavanje deloholizma in izboljšanja ravnotežja med delom in zasebnim življenjem zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju.

Najprej se osredotočim na prvo raziskovalno vprašanje v zaključni strokovni nalogi: »V kakšnem odnosu sta deloholizem in ravnotežje med delom in zasebnim življenjem pri zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju?«. Da lahko lažje odgovorim na to vprašanje, je najprej treba odgovoriti na štiri podvprašanja, ki se glasijo: 1a: »V kolikšni meri je deloholizem prisoten v pisarni v izbranem podjetju?« ; 1b: »V kolikšni meri zaposlenim v pisarni v izbranem podjetju uspe uravnotežiti delo in zasebno življenje?«; 1c: »Ali zaposleni v pisarni v izbranem podjetju, ki niso deloholiki, dosegajo ravnotežje med delom in družino?«; 1d: »Ali zaposleni v pisarni v izbranem podjetju, ki so deloholiki, dosegajo ravnotežje med delom in družino?«

Glede na odgovore, pridobljene iz intervjujev, je razvidno, da se znaki, ki so značilni za osebe, ki se spopadajo z deloholizmom, pojavljajo tudi pri zaposlenih v pisarni, ki sodelujejo v intervjuju. Znake deloholizma sem opazila pri dveh osebah, in sicer po naslednjih lastnostih. Zaposlena v pisarni za delo v povprečju na teden porabita bistveno več časa kot drugi zaposleni v pisarni, tudi po več kot 10 ur na teden, ter menita, da delata bistveno več kot sodelavci, in za delo porabita bistveno več časa, kot od njih zahteva organizacija. Le ena od teh dveh oseb v svojem prostem času težko odmisli delo in se od dela težko odklopi ter tudi v prostem času razmišlja o potencialnih težavah, ki lahko nastanejo pri delu. S temi lastnostmi so Scott, Moore in Miceli (1997) opredelili deloholike.

V teoretičnem delu sem opisala, da so nekatere od negativnih posledic, s katerimi se spopadajo osebe z znaki deloholizma, tudi izčrpanost, delovni stres in izgorelost, razne psihofizične obremenitve, konflikt med delom in družino oziroma neustrezno ravnotežje med delom in družino itd. Intervjuvanci večinoma na vprašanje, kako se počutijo, ko delajo, in kako, ko ne delajo, odgovorili, da se počutijo normalno, skratka, da se ne počutijo ne izčrpane, ne preobremenjene ali pod stresom. Pri dveh intervjuvancih je bilo opaziti te posledice, ki so značilne za deloholizem. En on zaposlenih v pisarni je odgovoril, da se počuti obremenjenega, ko dela, in se počuti, kot da rešuje obveznosti. Drugi je odgovoril, da se pogosto počuti izčrpanega in da ga delo utruja, ter se tudi, ko ne dela, počuti izčrpanega. Ta zaposleni v pisarni je povedal, da mu delo poleg utrujenosti predstavlja stres.

Poleg intervjuja sem si na vprašanje, v kolikšni meri je deloholizem prisoten v izbranem podjetju pri zaposlenih v pisarni, pomagala odgovoriti tudi z rezultati, pridobljenimi iz vprašalnikov. Iz teh rezultatov je bilo razvidno, da dva od petih vprašanih zaposlenih v pisarni nista deloholika, dva sta srednja deloholika in eden je izredni deloholik. Torej, če združim rezultate iz intervjujev in vprašalnikov, ugotavljam, da je deloholizem v izbranem podjetju med pisarniškimi delavci prisoten. Glede na intervjuje bi trdila, da je deloholizem prisoten pri dveh od petih intervjuvancev. Glede na rezultate iz vprašalnika je deloholizem prisoten pri treh sodelujočih, vendar v različni meri.

Na drugo vprašanje o tem, v kolikšni meri zaposlenim v pisarni v izbranem podjetju uspe uravnotežiti delo in zasebno življenje, lahko prav tako odgovorim s pomočjo rezultatov iz intervjuja in vprašalnika. Na vprašanje, ali menijo, da dovolj časa namenijo svojemu zasebnemu življenju, so trije od petih intervjuvancev odgovorili z da in da so zadovoljni s časom, namenjenim zasebnemu življenju ter da na tem področju ne bi nič spremenili. Ti trije so povedali, da delo nima nekega velikega vpliva na njihovo zasebno življenje oziroma pri enem intervjuvancu ima celo pozitiven vpliv. Njihovi domači imajo o njihovem delu zelo pozitivno mnenje. Medtem dva od petih odgovorila, da namenita svojemu zasebnemu življenju vsekakor premalo časa in da bi to rada izboljšala. Delo teh dveh sodelujočih večinoma vpliva negativno na njihovo zasebno življenje in njuni najbližji o njunem delu nimajo pozitivnega mišljenja ter menijo, da delata preveč.

S pomočjo teh rezultatov iz intervjuja in rezultatov, pridobljenih iz vprašalnika, ki se je nanašal na zadovoljstvo nad ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem pri zaposlenih v pisarni, lahko odgovorim na drugo podvprašanje. Štirje od petih vprašanih so v povprečju zadovoljni z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem. Med temi štirimi sta le dva zelo zadovoljna z ravnotežjem in je pri vsaki podani trditvi obkrožila najvišje možno število. Le en od vseh vprašanih ni zadovoljen z ravnotežjem med delom in družino. Glede na podane odgovore iz intervjuja je razvidno, da imajo trije od petih sodelujočih želeno ravnotežje med delom in družino, med tem ko dva od petih nimata doseženega želenega razmerja ter delo negativno vpliva na njihovo zasebno življenje. Torej zaposlenim v pisarni večinoma uspe uravnotežiti delo in zasebno življenje.

Tretje podvprašanje se glasi: »Ali zaposleni v pisarni v izbranem podjetju, ki niso deloholiki, dosegajo ravnotežje med delom in družino?« Glede na rezultate iz intervjuja lahko trdim, da vse osebe, ki ne kažejo znakov deloholizma, dosegajo želeno ravnotežje med delom in družino ter so na vprašalnik o zadovoljstvu z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem odgovorili, da so s tem ravnotežjem zelo zadovoljni. Glede na rezultate intervjuja so to trije od petih sodelujočih. Glede na rezultate iz vprašalnika na temo deloholizma sta to dva zaposlena v pisarni, in oba sta zadovoljna z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem.

Odgovor na četrto podvprašanje, ki je: »Ali zaposleni v pisarni v izbranem podjetju, ki so deloholiki, dosegajo ravnotežje med delom in družino?«, je naslednji. Glede na rezultate iz intervjuja sta dva od petih zaposlenih v pisarni taka, ki kažeta znake deloholizma in glede na odgovore iz intervjuja ne dosemeta svojega želenega ravnotežja. Glede na odgovore, pridobljene iz vprašalnika o zadovoljstvu z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem en od teh dveh zaposlenih v pisarni odgovori, da je pretežno zadovoljen z ravnotežjem, medtem ko drugi zaposleni v pisarni odgovori, da je z ravnotežjem zelo nezadovoljen.

Glede na odgovore na podvprašanja lahko odgovorim tudi na prvo raziskovalno vprašanje, in sicer: »V kakšnem odnosu sta deloholizem in ravnotežje med delom in zasebnim življenjem pri zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju?« Glede na pridobljene rezultate lahko trdim, da obstaja povezava med deloholizmom ter ravnotežjem med delom in

zasebnim življenjem med pisarniškimi delavci v izbranem podjetju. V izbranem podjetju imajo zaposleni v pisarni z znaki deloholizma posledično slabše ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ter obratno.

Na drugo raziskovalno vprašanje, ki se glasi: »Kako uravnavati deloholizem pri zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju ter kako uravnovežiti delo in zasebno življenje zaposlenih v pisarni v izbranem podjetju?«, sem že odgovorila v poglavju 2.4 »Predlogi za uravnavanje deloholizma in ravnotežja med delom in zasebnim življenjem«. Če le na kratko povzamem, sem v tem poglavju podala predloge o uravnavanju deloholizma ter uravnavanju dela in zasebnega življenja v izbranem podjetju pri zaposlenih v pisarni. Menim, da lahko deloholizem ter ravnotežje med delom in zasebnim življenjem uravnava posameznik sam, in sicer s tem, da si določi jasne cilje pri delu in tudi v zasebnem življenju, ter tudi organizacija, v kateri je posameznik zaposlen. Eden od načinov, kako lahko organizacija pripomore k uravnavanju, je, da najprej izobrazijo managerje o problemu deloholizma ter o ravnotežju med delom in družino, le tako lahko nato manager to znanje prenese na svoje podrejene. Organizacija lahko tudi izvaja manj pritiska na pisarniške delavce in jim za dokončanje delovnih nalog postavi realne roke glede na njihove sposobnosti, pomembno je tudi, da določi jasne organizacijske segmente in norme, ki jih morajo zaposleni upoštevati. Za uravnavanje deloholizma ter ravnotežja med delom in zasebnim življenjem je pomembno, da organizacija ne posega v zasebno življenje posameznika in da se posamezniku, ko se konča delovni dan, ni treba več ukvarjati z delovnimi nalogami.

LITERATURA IN VIRI

1. Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.
2. Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J. & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian journal of psychology*, 53(3), 265-272.
3. Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J. & Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PloS one*, 11(5), e0152978.
4. Andreassen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 24(1), 3-17.
5. Andreassen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2013). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 7-24.
6. Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. & Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(6), 881-890.

7. Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F. & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289-307.
8. Aziz, S. & Moyer, F. (2018). Workaholism and occupational health: A translational review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), e12144.
9. Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W. & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.
10. Balducci, C., Avanzi, L. & Fraccaroli, F. (2018). The individual "costs" of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, 44(7), 2961-2986.
11. Burke, R. J. & Matthiesen, S. B. (2005). Correlates of flow at work among Norwegian journalists. *Journal of Transnational Management*, 10(2), 49-58.
12. Burke, R. J., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual differences*, 40(6), 1223-1233.
13. Clark, M. A., Lelchook, A. M. & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual differences*, 48(7), 786-791.
14. Clark, M. A., Smith, R. W. & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1281.
15. Cossin, T., Thaon, I. & Lalanne, L. (2021). Workaholism Prevention in Occupational Medicine: A Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*, 18(13), 7109.
16. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
17. Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 143-150.
18. Falco, A., Girardi, D., Kravina, L., Trifiletti, E., Bartolucci, G. B. Capozza, D., & De Carlo, N. A. (2013). The mediating role of psychophysics strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 1255-1261.
19. Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J. & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5), 1655-1680.
20. Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C. & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 266-275.
21. Health Direct. (2020). *Work-life balance*. Pridobljeno 10. Marec 2022 iz: <https://www.healthdirect.gov.au/work-life-balance>
22. Hogan, V., Hogan, M. & Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine*, 66(6), 460-465.

23. Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F. J., Beltou, N., Gimenes, G. & Gillet, N. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 144.
24. Illés, B. C., Bylok, F. & Törőné Dunay, A. (2012). *Human Resource Management and Corporate Competitiveness*. Szent István University Publishing.
25. Judež, D. (2018). Pretirana usmerjenost v samopreseganje in dosežke vodita v deloholizem in izgorelost. RUO. *Revija za Univerzalno Odlicnost*, 7(3), 288-296.
26. Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5-36.
27. McMillan, L. H., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P. & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins'(1992) Workaholism Battery. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(3), 357-368.
28. Mental Health Fundation. (2021, 21. september). *Work-life balance*. Pridobljeno 10. marca 2022 iz <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/w/work-life-balance>
29. Michael, G. (2021, 15. oktober). Top 10 *Consequences of Poor Work-Life Balance*. Pridobljeno dne 11. marec 2022 iz : https://practicallongevity.com/finding-balance-in-life-causes-poor-life-balance/#Causes_of_Poor_Work-Life_Balance
30. Michel, A., Bosch, C. & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(4), 733-754.
31. Moulder, H. (brez datuma). *10 Reasons Why Work Life Balance Is Important (Especially In 2022)*. Pridobljeno dne 11. marca 2022 iz <https://www.coursecorrectioncoaching.com/reasons-why-work-life-balance-is-important/>
32. Ng, T. W., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
33. Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
34. Panojan, P., Perera, B. A. K. S. & Dilakshan, R. (2019). Work-life balance of professional quantity surveyors engaged in the construction industry. *International Journal of Construction Management*, 1-18.
35. Putrevu, S. & Ratchford, B. T. (1997). "A model of search behavior with an application to grocery shopping". *Journal of Retailing*, 73(4), 463-86.
36. Robak, E. (2012). The relationship between workaholism and work-life balance-references to human resource management. V I. Balint Csaba, B. Felicjan & T. D. Anna (ur.). *Human Resource Management and Corporate Competitiveness* (str. 112-124). Gödöllő: Szent István University Publishing.
37. Robinson, B. E. (1989). *Work addiction: Hidden legacies of adult children*. Health Communications.

38. Robinson, B. E. (1989). Work addiction: Hidden legacies of adult children. *Health Communications*.
39. Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348.
40. Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Bakker, A. B. (2008). "It takes two to tango: workaholism is working excessively and working compulsively." V R. J. Burke & C. L. Cooper (ur.), *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices* (str. 203-225). Bingley: Emerald Group.
41. Scott, K. S., Moore, K. S. & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314.
42. Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A. & Ghislieri, C. (2020). Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: The crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in psychology*, 11, 3714.
43. Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
44. Tang, Y. Y., Tang, R. & Posner, M. I. (2016). Mindfulness meditation improves emotion regulation and reduces drug abuse. *Drug and alcohol dependence*, 163, S13-S18.
45. Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. *Applied Psychology*, 61(1), 30-55.
46. Van Gordon, W., Shonin, E., Dunn, T. J., Garcia-Campayo, J., Demarzo, M. M. & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of behavioral addictions*, 6(2), 212-220.
47. Wolf, J. (2021, 25 oktober). *Try these 12 tips to improve your work-life balance* [objava na blogu]. Pridobljeno 11.marca. 2022 iz: <https://www.betterup.com/blog/work-life-balance>
48. Yang, X., Qiu, D., Lau, M. C. & Lau, J. T. (2020). The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *Journal of behavioral addictions*, 9(2), 483-490.

PRILOGE

Priloga 1: Protokol za intervju

PROTOKOL ZA INTERVIJU –ZSN

Zaporedna številka intervjuja: _____

Datum in ura intervjuja: _____

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): _____

Delovno mesto intervjuvanca: _____

Druge opombe: _____

Lepo pozdravljeni.

Sem Ela Plestenjak, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne seminarske naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

1. Kaj vam pomeni opravljanje dela?
2. Koliko ur na teden v povprečju delate? Se vam zdi, da delate preveč ali ravno prav?
3. Ali po vašem mnenju delate več kot vaši sodelavci? Zakaj je temu tako?
4. Kako se počutite, ko delate? Ter kako se počutite ko ne delate?
5. Naštejte 5 dobrih ter 5 slabih stvari (nagrada, posledic, občutkov, ipd.) , ki vam jih prinaša delo?
6. Kateri so 3 glavni razlogi, ki vas ženejo k delu? Katere so 3 potrebe, ki jih želite zadovoljiti z delom?
7. Ali težko odmislite na delo? Katere so 3 glavne misli o delu, ki vam rojijo po glavi tudi takrat ko ne delate?
8. Menite da dovolj časa namenite svojemu zasebnemu življenju? Kaj bi lahko na tem področju izboljšali?
9. Kako vpliva vaše delo na vaše zasebno življenje?
10. Kakšno je mnenje vaših najbližjih o vašem delu?
11. Kakšen bi bil za vas idealno preživet dan?

Priloga 2: Intervju 1

PROTOKOL ZA INTERVIJU –ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 1

Datum in ura intervjuja: 4.7.2022, 10:00

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 5 min

Delovno mesto intervjuvanca: Tajništvo

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Ela Plestenjak, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne seminarske naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: **DA** NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

/ _____

1. Kaj vam pomeni opravljanje dela?
Sredstvo za preživetje in druženje s sodelavci.

2. Koliko ur na teden v povprečju delate? Se vam zdi, da delate preveč ali ravno prav?
V povprečju delam 40 ur na teden. Ravno prav, poleg vikendov še kakšen dan v tednu prosto ne bi branila.

3. Ali po vašem mnenju delate več kot vaši sodelavci? Zakaj je temu tako?
Sodelavci delajo več od mene, ker so zadolženi za več nalog/opravlil.

4. Kako se počutite, ko delate? Ter kako se počutite ko ne delate?
Počutim se odlično, ker sem v dobrem delovnem okolju in se razumem s sodelavci.

5. Naštejte 5 dobrih ter 5 slabih stvari (nagrad, posledic, občutkov, ipd.), ki vam jih prinaša delo?
Dobro delavno okolje, redno plačilo, možnost prostega dneva oz. dopusta po želji, sproščenost na delovnem mestu, razumevanje izrednega izostanka.

Slabosti, ki bi jih navedla za podjetje, kjer trenutno delam jih ni.

6. Kateri so 3 glavni razlogi, ki vas ženejo k delu? Katere so 3 potrebe, ki jih želite zadovoljiti z delom?
3 glavni razlogi: Sama potreba po delu, izobraževanju, razvijanje novih spretnosti in seveda plača, ki omogoča preživetje in zadovoljitev "nekaterih" želja.

3 glavne potrebe: plačilo mesečnih stroškov, zadovoljiti potrebe v prostem času (hobiji) in zadovoljiti potrebe družine.

7. Ali težko odmislite na delo? Katere so 3 glavne misli o delu, ki vam rojijo po glavi tudi takrat ko ne delate?
V večini ne.

Glavne misli o delu, ki mi rojijo po glavi so ali so stvari urejene tako kot je potrebno un pravilno.

8. Menite da dovolj časa namenite svojemu zasebnemu življenju? Kaj bi lahko na tem področju izboljšali?

Menim, da dovolj časa posvetim svojemu prostemu času ker imam tudi delavnik tak , da mi to omogoča.

9. Kako vpliva vaše delo na vaše zasebno življenje?

Vpliva pozitivno.

10. Kakšno je mnenje vaših najbližjih o vašem delu?

Imam eno osebo, ki bi lahko na to odgovorila in odgovor bi bil sigurno, da je podjetje v katerem sem trenutni zaposlena odlično za moje življenje.

11. Kakšen bi bil za vas idealno preživet dan?

Zame idealno preživet dan bi bil nekje v naravi ali v hribih ali ob jezeru, s svojimi najdražjimi.

Priloga 3: Intervju 2

PROTOKOL ZA INTERVIJU –ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 2

Datum in ura intervjuja: 4.7.2022, 10:08

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 4 min

Delovno mesto intervjuvanca: Vodja operative

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Ela Plestenjak, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne seminarske naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: **DA** NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

/ _____

1. Kaj vam pomeni opravljanje dela?
Pomeni mi nujno zlo in sredstvo za preživetje.

2. Koliko ur na teden v povprečju delate? Se vam zdi, da delate preveč ali ravno prav?
V povprečju 60 na teden. Zdi se mi, da delam definitivno preveč.

3. Ali po vašem mnenju delate več kot vaši sodelavci? Zakaj je temu tako?
Definitivno delam več kot sodelavci. To pa vprašajte direktorja.

4. Kako se počutite, ko delate? Ter kako se počutite ko ne delate?
Ko delam se počutim kot da rešujem obveznosti. Ko ne delam pa se počutim odlično.

5. Naštejte 5 dobrih ter 5 slabih stvari (nagrada, posledic, občutkov, ipd.) , ki vam jih
prinaša delo?
Dobre stvari so plača, regres, božičnica, nagrada, dopust.
Slabe stvari pa so vse ostalo.

6. Kateri so 3 glavni razlogi, ki vas ženejo k delu? Katere so 3 potrebe, ki jih želite
zadovoljiti z delom?
Glavni razlogi so moji trije otroci. Z delom želim zadovoljiti njihove potrebe.

7. Ali težko odmislite na delo? Katere so 3 glavne misli o delu, ki vam rojijo po glavi
tudi takrat ko ne delate?
Ne. Glavna misel, ki mi roji o delu ko ne delam je to, da moram priti nazaj.

8. Menite da dovolj časa namenite svojemu zasebnemu življenju? Kaj bi lahko na tem
področju izboljšali?
Definitivno premalo. To bi lahko izboljšal le tako da bi šel v penzijo.

9. Kako vpliva vaše delo na vaše zasebno življenje?
Zasebnega življenja nimam.

10. Kakšno je mnenje vaših najbližjih o vašem delu?
Da nisem pri pameti.

11. Kakšen bi bil za vas idealno preživet dan?
Idealno preživet dan zame bi bil senca, pivo in voda.

Priloga 4: Intervju 3

PROTOKOL ZA INTERVIJU –ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 3

Datum in ura intervjuja: 4.7.2022, 10:14

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 6 min

Delovno mesto intervjuvanca: Vodja komercialnega področja

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Ela Plestenjak, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne seminarske naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: **DA** NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

/ _____

1. Kaj vam pomeni opravljanje dela?

Delo mi pomeni zadovoljstvo, da sem sposobna opraviti delo za katerega sem šolana in tudi na koncu plačana, da lahko finančno poskrbim za družino.

2. Koliko ur na teden v povprečju delate? Se vam zdi, da delate preveč ali ravno prav?

Delam 40 ur na teden, kar se mi zdi ravno prav.

3. Ali po vašem mnenju delate več kot vaši sodelavci? Zakaj je temu tako?

Ne, ne delam več kot sodelavci, saj delam drugačno delo.

4. Kako se počutite, ko delate? Ter kako se počutite ko ne delate?

Ko delam se počutim produktivno, učinkovito.

Ko ne delam se počutim OK.

5. Naštete 5 dobrih ter 5 slabih stvari (nagrada, posledic, občutkov, ipd.) , ki vam jih prinaša delo?

Dobre stvari so plača, biti učinkovita, stik s sodelavci, dopust, občutek zadovoljstva,, če je delo dobro opravljeno.

Slabe stvari pa so stres, zgodnje vstajanje, usklajevanje službe z otroci, šolo.

6. Kateri so 3 glavni razlogi, ki vas ženejo k delu? Katere so 3 potrebe, ki jih želite zadovoljiti z delom?

K delu me ženejo potreba po denarju, da lahko plačam položnice ter da lahko poskrbim za otroka in zase.

Z delom želim zadovoljiti potrebo po učenju, spoznavanju novih stvari, potrebo po denarju.

7. Ali težko odmislite na delo? Katere so 3 glavne misli o delu, ki vam rojijo po glavi tudi takrat ko ne delate?

Ne, z lahkoto odmislim na delo. Glavne misli, ki mi roje po glavi ko ne delam so če sem naredila vse in če je vse pravilno narejeno.

8. Menite da dovolj časa namenite svojemu zasebnemu življenju? Kaj bi lahko na tem področju izboljšali?

Da, zagotovo namenim svojemu zasebnemu življenju dovolj časa. Nič nebi na tem izboljšala, mi je vseč tako kot je.

9. Kako vpliva vaše delo na vaše zasebno življenje?

Nima nekega velikega vpliva.

10. Kakšno je mnenje vaših najbližjih o vašem delu?

Njihovo mnenje je pozitivno.

11. Kakšen bi bil za vas idealno preživet dan?

Zame idealno preživet dan bi vključeval plažo, kopanje ter dobro družbo.

Priloga 5: Intervju 4

PROTOKOL ZA INTERVIJU –ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 4

Datum in ura intervjuja: 4.7.2022; 10:25

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 7 min.

Delovno mesto intervjuvanca: Direktor

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Ela Plestenjak, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne seminarske naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: **DA** NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

/ _____

1. Kaj vam pomeni opravljanje dela?

Opravljanje dela mi omogoča finančna sredstva za preživljanje družine in lastnih potreb za življenje.

2. Koliko ur na teden v povprečju delate? Se vam zdi, da delate preveč ali ravno prav?

Na teden v povprečju delam 50 ur. To se mi zdi preveč.

3. Ali po vašem mnenju delate več kot vaši sodelavci? Zakaj je temu tako?

Da. V povprečju delamo približno enako časa, določena dela oziroma faze del na projektih zahtevajo več časa. Odvisen pa je tudi pristop do dela. Enemu vzame več časa drugi pa izvede določeno delo hitreje, odvisno je tudi od sposobnosti posameznika.

4. Kako se počutite, ko delate? Ter kako se počutite ko ne delate?

Odvisno od trenutnega počutja. Včasih me delo utruja in izčrpava, drugič pa ne. Ko ne delam se pogosto krat počutim izčrpanega.

5. Naštejte 5 dobrih ter 5 slabih stvari (nagrad, posledic, občutkov, ipd.) , ki vam jih prinaša delo?

Dobre stvari dela so plačilo, osebno zadovoljstvo, sodelavci , pohvale ter nagrade.

Slabe stvari pa so utrujenost, slaba plača, stres, preveč dela, nepravilno dodeljeno delo.

6. Kateri so 3 glavni razlogi, ki vas ženejo k delu? Katere so 3 potrebe, ki jih želite zadovoljiti z delom?

Razlogi, ki me ženejo k delu so plača, pokojnina ter pohvale,

Potrebe, ki jih želim zadovoljiti z delom so preživetje, penzija, uspeh in napredovanje.

7. Ali težko odmislite na delo? Katere so 3 glavne misli o delu, ki vam rojijo po glavi tudi takrat ko ne delate?

Da, težko odmislim na delo.

Misli, ki mi rojijo po glavi ko ne delam so kako se bodo rešili problemi, če nastanejo, varnost pri zahtevnih delih ter pridobivanje dela.

8. Menite da dovolj časa namenite svojemu zasebnemu življenju? Kaj bi lahko na tem področju izboljšali?

Ne. To bi lahko izboljšal tako, da bi si boljše razporedil delo in se ne ukvarjal z nepotrebnimi stvarmi katere ti po navadi vzamejo preveč časa.

9. Kako vpliva vaše delo na vaše zasebno življenje?

Zaradi zahtevnosti in mojega položaja in dnevne odsotnosti od doma mi delo vzame prevel časa katerega bi raje preživel doma z družino.

10. Kakšno je mnenje vaših najbližjih o vašem delu?

Menijo da se preveč ukvarjam s podjetje in poslovnimi partnerji ter da se premalo posvečam družini.

11. Kakšen bi bil za vas idealno preživet dan?

Služba do 15.ure, družinsko kosilo ob 16h, sprehod v naravo ter gledanje TV.

Priloga 6: Intervju 5

PROTOKOL ZA INTERVIJU –ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 5

Datum in ura intervjuja: 4.7.2022, 11:05

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 3 min

Delovno mesto intervjuvanca: Obračunski tehnik

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Ela Plestenjak, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne seminarske naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: **DA** NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

/ _____

1. Kaj vam pomeni opravljanje dela?
To mi pomeni neko osnovo za življenje.

2. Koliko ur na teden v povprečju delate? Se vam zdi, da delate preveč ali ravno prav?
Na teden delam približno 42 ur na teden, kar se mi zdi ravno prav.

3. Ali po vašem mnenju delate več kot vaši sodelavci? Zakaj je temu tako?
Mislim da ne. Vsak je dolžan delati po svojih zmožnostih in sposobnostih.

4. Kako se počutite, ko delate? Ter kako se počutite ko ne delate?
Ko delam se počutim normalno, delavno. Ko pa ne delam se prav tako počutim normalno, spočito.

5. Naštejte 5 dobrih ter 5 slabih stvari (nagrada, posledic, občutkov, ipd.) , ki vam jih prinaša delo?
Dobre stvari so sodelavci, opravljeno delo, novi stiki, druženje in dopust.
Slabe stvari so nezadovoljni sodelavci, slabo opravljeno delo, tečne stranke, nepotreben stres in nepotrebno šikaniranje.

6. Kateri so 3 glavni razlogi, ki vas ženejo k delu? Katere so 3 potrebe, ki jih želite zadovoljiti z delom?
K delu me žene samo delo, osebni dohodek ter delovna doba.
Potrebe, ki jih želim izpolniti so preživetje, prosti čas ter pokojnina.

7. Ali težko odmislite na delo? Katere so 3 glavne misli o delu, ki vam rojijo po glavi tudi takrat ko ne delate?
Ne. Glavne misli, ki mi rojijo po glavi ko ne delam so: Kdor ne dela ne je; delo krepi človeka; brez dela ni jela.

8. Menite da dovolj časa namenite svojemu zasebnemu življenju? Kaj bi lahko na tem področju izboljšali?

Da. Ne vem kaj bi na tem področju lahko še izboljšal.

9. Kako vpliva vaše delo na vaše zasebno življenje?

Trudim se da ne vpliva.

10. Kakšno je mnenje vaših najbližjih o vašem delu?

Njihovo mnenje je pozitivno.

11. Kakšen bi bil za vas idealno preživet dan?

Dopoldan služba, potem dobro kosilo ter nato sprehod z družino.

Priloga 7: Vprašalnik

VPRAŠALNIK

Vprašalnik je sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop je sestavljen iz 25 trditev, za katere je možno obkrožiti števila od 1(trditev nikoli ne drži) do 4 (trditev vedno drži). V drugem sklopu pa je 5 trditev pri katerih obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki najbolj drži za vas.

Prosila bi vas da ste pri odgovorih iskreni.

1.sklop:WART vprašalnik

Za vsako izmed 25 trditev obkrožite ustrezno število od 1 do 4, pri čemer 1 pomeni, da za vas trditev nikoli ne drži, ocena 4 pa pomeni, da trditev za vas drži vedno.

	Nikoli ne drži	Včasih drži	Pogosto drži	Vedno drži
1. Večino stvari raje naredim sam, kot da prosim za pomoč.	1	2	3	4
2. Postanem zelo nepotrpežljiv, ko moram čakati na nekoga drugega ali ko nekaj traja predolgo.	1	2	3	4
3. Zdi se mi, da se mi mudi in da tekmujem s časom.	1	2	3	4
4. Razburim se, kadar me zmotijo pri delu.	1	2	3	4
5. Ostajam zaposlen in ohranjam odprti več možnosti.	1	2	3	4
6. Zalotim se, da opravljam dve ali tri stvari hkrati, npr. jem kosilo, delam zapiske in se pogovarjam po telefonu..	1	2	3	4
7. Preveč se obvežem, tako da sprejem več dela, kot ga lahko opravi	1	2	3	4
8. Občutim krivdo, kadar ne delam..	1	2	3	4
9. Pomembno je, da vidim konkretne rezultate svojega dela..	1	2	3	4
10. Bolj kot proces dela me zanima končni rezultat dela..	1	2	3	4
11. Stvari se ne odvijajo ali opravijo dovolj hitro zame.	1	2	3	4
12. Razburim se, kadar gredo stvari svojo pot in se ne izidejo tako, kot si želim..	1	2	3	4
13. Večkrat postavim isto vprašanje, pri čemer se ne zavedam, da sem nanj že prejel odgovor.	1	2	3	4
14. Veliko časa v mislih načrtujem ter razmišljam o prihodnjih dogodkih, pri čemer se odklopim od tukaj in zdaj	1	2	3	4
15. Ugotavljam, da z delom nadaljujem tudi takrat, ko so moji sodelavci že prenehali.	1	2	3	4
16. Razjezim se, kadar ljudje ne dosegajo mojih standardov perfektnosti..	1	2	3	4
17. Razburim se, kadar se znajdem v situaciji, ki je ne morem nadzorovati..	1	2	3	4

18. Sam(a) si z lastnim zadajanjem časovnih rokov ustvarjam občutek, da sem pod pritiskom.	1	2	3	4
19. Težko se sprostim, kadar ne delam.	1	2	3	4
20. Več časa delam, kot se družim s prijatelji ali ukvarjam s hobiji.	1	2	3	4
21. Zatopim se v projekt, da bi si zagotovil dobro izhodišče še preden so vse njegove faze dorečene.	1	2	3	4
22. Razjezim se nase, kadar napravim tudi najmanjšo napako	1	2	3	4
23. Več misli, časa in energije vlagam v delo kot v odnose z družinskimi člani in prijatelji.	1	2	3	4
24. Pozabim in ignoriram praznovanja, npr. rojstne dneve in obletnice.	1	2	3	4
25. Pomembne odločitve sprejemam preden poznam vsa dejstva in imam možnost, da razmislim o njih.	1	2	3	4

2. sklop: Zadovoljstvo z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem.

Za vsako trditev obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki je po vašem mnenju ustrezna za vas. Za vsako trditev lahko obkrožite le eno številko.

Zadovoljen/na sem:	Zelo nezadovoljen	Pretežno nezadovoljen	Niti zadovoljen niti nezadovoljen	Pretežno zadovoljen	Zelo zadovoljen
...s tem, kako razporejam čas za delo in zasebno življenje	1	2	3	4	5
...s tem, kako razporejam svojo pozornost med delom in zasebnim življenjem.	1	2	3	4	5
...z ujemanjem svojega poklicnega in zasebnega življenja	1	2	3	4	5
...s svojo sposobnostjo usklajevanja poklicnih zahtev in zahtev zasebnega življenja.	1	2	3	4	5
...z možnostjo, da svoje delo opravljam dobro in kljub temu zadovoljivo opravim tudi zadeve v zasebnem življenju.	1	2	3	4	5

Priloga 8: Vprašalnik 1

VPRAŠALNIK

Vprašalnik je sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop je sestavljen iz 25 trditev, za katere je možno obkrožiti števila od 1(trditev nikoli ne drži) do 4 (trditev vedno drži). V drugem sklopu pa je 5 trditev pri katerih obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki najbolj drži za vas.

Prosila bi vas da ste pri odgovorih iskreni.

1.sklop: WART vprašalnik

Za vsako izmed 25 trditev obkrožite ustrezno število od 1 do 4, pri čemer 1 pomeni, da za vas trditev nikoli ne drži, ocena 4 pa pomeni, da trditev za vas drži vedno.

	Nikoli ne drži	Včasih drži	Pogosto drži	Vedno drži
1. Večino stvari raje naredim sam, kot da prosim za pomoč.	1	2	3	4
2. Postanem zelo nepotrpežljiv, ko moram čakati na nekoga drugega ali ko nekaj traja predolgo.	1	2	3	4
3. Zdi se mi, da se mi mudi in da tekmujem s časom.	1	2	3	4
4. Razburim se, kadar me zmotijo pri delu.	1	2	3	4
5. Ostajam zaposlen in ohranjam odprtih več možnosti.	1	2	3	4
6. Zalotim se, da opravljam dve ali tri stvari hkrati, npr. jem kosilo, delam zapiske in se pogovarjam po telefonu..	1	2	3	4
7. Preveč se obvezem, tako da sprejem več dela, kot ga lahko opravi.	1	2	3	4
8. Občutim krivdo, kadar ne delam..	1	2	3	4
9. Pomembno je, da vidim konkretne rezultate svojega dela..	1	2	3	4
10. Bolj kot proces dela me zanima končni rezultat dela..	1	2	3	4
11. Stvari se ne odvijajo ali opravijo dovolj hitro zame.	1	2	3	4
12. Razburim se, kadar gredo stvari svojo pot in se ne izidejo tako, kot si želim..	1	2	3	4
13. Večkrat postavim isto vprašanje, pri čemer se ne zavedam, da sem nanj že prejel odgovor.	1	2	3	4
14. Veliko časa v mislih načrtujem ter razmišljam o prihodnjih dogodkih, pri čemer se odklopim od tukaj in zdaj	1	2	3	4
15. Ugotavljam, da z delom nadaljujem tudi takrat, ko so moji sodelavci že prenehali.	1	2	3	4
16. Razjezim se, kadar ljudje ne dosegajo mojih standardov perfektnosti..	1	2	3	4
17. Razburim se, kadar se znajdem v situaciji, ki je ne morem nadzorovati..	1	2	3	4

18. Sam(a) si z lastnim zadajanjem časovnih rokov ustvarjam občutek, da sem pod pritiskom.	1	2	3	4
19. Težko se sprostim, kadar ne delam.	1	2	3	4
20. Več časa delam, kot se družim s prijatelji ali ukvarjam s hobiji.	1	2	3	4
21. Zatopim se v projekt, da bi si zagotovil dobro izhodišče še preden so vse njegove faze dorečene.	1	2	3	4
22. Razjezim se nase, kadar napravim tudi najmanjšo napako	1	2	3	4
23. Več misli, časa in energije vlagam v delo kot v odnose z družinskimi člani in prijatelji.	1	2	3	4
24. Pozabim in ignoriram praznovanja, npr. rojstne dneve in obletnice.	1	2	3	4
25. Pomembne odločitve sprejemam preden poznam vsa dejstva in imam možnost, da razmislim o njih.	1	2	3	4

2. sklop: Zadovoljstvo z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem.

Za vsako trditev obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki je po vašem mnenju ustrezna za vas. Za vsako trditev lahko obkrožite le eno številko.

Zadovoljen/na sem:	Zelo nezadovoljen	Pretežno nezadovoljen	Niti zadovoljen niti nezadovoljen	Pretežno zadovoljen	Zelo zadovoljen
...s tem, kako razporejam čas za delo in zasebno življenje	1	2	3	4	5
...s tem, kako razporejam svojo pozornost med delom in zasebnim življenjem.	1	2	3	4	5
...z ujemanjem svojega poklicnega in zasebnega življenja	1	2	3	4	5
...s svojo sposobnostjo usklajevanja poklicnih zahtev in zahtev zasebnega življenja.	1	2	3	4	5
...z možnostjo, da svoje delo opravljam dobro in kljub temu zadovoljivo opravi tudi zadeve v zasebnem življenju.	1	2	3	4	5

Priloga 9: Vprašalnik 2

VPRAŠALNIK

Vprašalnik je sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop je sestavljen iz 25 trditev, za katere je možno obkrožiti števila od 1 (trditev nikoli ne drži) do 4 (trditev vedno drži). V drugem sklopu pa je 5 trditev pri katerih obkrožite številko od 1 (zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki najbolj drži za vas.

Prosila bi vas da ste pri odgovorih iskreni.

1.sklop:WART vprašalnik

Za vsako izmed 25 trditev obkrožite ustrezno število od 1 do 4, pri čemer 1 pomeni, da za vas trditev nikoli ne drži, ocena 4 pa pomeni, da trditev za vas drži vedno.

	Nikoli ne drži	Včasih drži	Pogosto drži	Vedno drži
1. Večino stvari raje naredim sam, kot da prosim za pomoč.	1	2	3	4
2. Postanem zelo nepotrpežljiv, ko moram čakati na nekoga drugega ali ko nekaj traja predolgo.	1	2	3	4
3. Zdi se mi, da se mi mudi in da tekmujem s časom.	1	2	3	4
4. Razburim se, kadar me zmotijo pri delu.	1	2	3	4
5. Ostajam zaposlen in ohranjam odprtih več možnosti.	1	2	3	4
6. Zalotim se, da opravljam dve ali tri stvari hkrati, npr. jem kosilo, delam zapiske in se pogovarjam po telefonu..	1	2	3	4
7. Preveč se obvezem, tako da sprejem več dela, kot ga lahko opravi.	1	2	3	4
8. Občutim krivdo, kadar ne delam..	1	2	3	4
9. Pomembno je, da vidim konkretne rezultate svojega dela..	1	2	3	4
10. Bolj kot proces dela me zanima končni rezultat dela..	1	2	3	4
11. Stvari se ne odvijajo ali opravijo dovolj hitro zame.	1	2	3	4
12. Razburim se, kadar gredo stvari svojo pot in se ne izidejo tako, kot si želim..	1	2	3	4
13. Večkrat postavim isto vprašanje, pri čemer se ne zavedam, da sem nanj že prejel odgovor.	1	2	3	4
14. Veliko časa v mislih načrtujem ter razmišljam o prihodnjih dogodkih, pri čemer se odklopim od tukaj in zdaj	1	2	3	4
15. Ugotavljam, da z delom nadaljujem tudi takrat, ko so moji sodelavci že prenehali.	1	2	3	4
16. Razjezim se, kadar ljudje ne dosegajo mojih standardov perfektnosti..	1	2	3	4
17. Razburim se, kadar se znajdem v situaciji, ki je ne morem nadzorovati..	1	2	3	4

18. Sam(a) si z lastnim zadajanjem časovnih rokov ustvarjam občutek, da sem pod pritiskom.	1	2	3	4
19. Težko se sprostim, kadar ne delam.	1	2	3	4
20. Več časa delam, kot se družim s prijatelji ali ukvarjam s hobiji.	1	2	3	4
21. Zatopim se v projekt, da bi si zagotovil dobro izhodišče še preden so vse njegove faze dorečene.	1	2	3	4
22. Razjezim se nase, kadar napravim tudi najmanjšo napako	1	2	3	4
23. Več misli, časa in energije vlagam v delo kot v odnose z družinskimi člani in prijatelji.	1	2	3	4
24. Pozabim in ignoriram praznovanja, npr. rojstne dneve in obletnice.	1	2	3	4
25. Pomembne odločitve sprejemam preden poznam vsa dejstva in imam možnost, da razmislim o njih.	1	2	3	4

2. sklop: Zadovoljstvo z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem.

Za vsako trditev obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki je po vašem mnenju ustrezna za vas. Za vsako trditev lahko obkrožite le eno številko.

Zadovoljen/na sem:

- ...s tem, kako razporejam čas za delo in zasebno življenje
- ...s tem, kako razporejam svojo pozornost med delom in zasebnim življenjem.
- ...z ujemanjem svojega poklicnega in zasebnega življenja
- ...s svojo sposobnostjo usklajevanja poklicnih zahtev in zahtev zasebnega življenja.
- ...z možnostjo, da svoje delo opravljam dobro in kljub temu zadovoljivo opravi tudi zadeve v zasebnem življenju.

Zelo nezadovoljen	Pretežno nezadovoljen	Niti zadovoljen niti nezadovoljen	Pretežno zadovoljen	Zelo zadovoljen
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Priloga 10: Vprašalnik 3

VPRAŠALNIK

Vprašalnik je sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop je sestavljen iz 25 trditev, za katere je možno obkrožiti števila od 1 (trditev nikoli ne drži) do 4 (trditev vedno drži). V drugem sklopu pa je 5 trditev pri katerih obkrožite številko od 1 (zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki najbolj drži za vas.

Prosila bi vas da ste pri odgovorih iskreni.

1.sklop: WART vprašalnik

Za vsako izmed 25 trditev obkrožite ustrezno število od 1 do 4, pri čemer 1 pomeni, da za vas trditev nikoli ne drži, ocena 4 pa pomeni, da trditev za vas drži vedno.

	Nikoli ne drži	Včasih drži	Pogosto drži	Vedno drži
1. Večino stvari raje naredim sam, kot da prosim za pomoč.	1	2	3	4
2. Postanem zelo nepotrpežljiv, ko moram čakati na nekoga drugega ali ko nekaj traja predolgo.	1	2	3	4
3. Zdi se mi, da se mi mudi in da tekmujem s časom.	1	2	3	4
4. Razburim se, kadar me zmotijo pri delu.	1	2	3	4
5. Ostajam zaposlen in ohranjam odprtih več možnosti.	1	2	3	4
6. Zakotim se, da opravljam dve ali tri stvari hkrati, npr. jem kosilo, delam zapiske in se pogovarjam po telefonu..	1	2	3	4
7. Preveč se obvežem, tako da sprejem več dela, kot ga lahko opravim	1	2	3	4
8. Občutim krivdo, kadar ne delam..	1	2	3	4
9. Pomembno je, da vidim konkretne rezultate svojega dela..	1	2	3	4
10. Bolj kot proces dela me zanima končni rezultat dela..	1	2	3	4
11. Stvari se ne odvijajo ali opravijo dovolj hitro zame.	1	2	3	4
12. Razburim se, kadar gredo stvari svojo pot in se ne izidejo tako, kot si želim..	1	2	3	4
13. Večkrat postavim isto vprašanje, pri čemer se ne zavedam, da sem nanj že prejel odgovor.	1	2	3	4
14. Veliko časa v mislih načrtujem ter razmišljam o prihodnjih dogodkih, pri čemer se odklopim od tukaj in zdaj	1	2	3	4
15. Ugotavljam, da z delom nadaljujem tudi takrat, ko so moji sodelavci že prenehali.	1	2	3	4
16. Razjezim se, kadar ljudje ne dosegajo mojih standardov perfektnosti..	1	2	3	4
17. Razburim se, kadar se znajdem v situaciji, ki je ne morem nadzorovati..	1	2	3	4

18. Sam(a) si z lastnim zadajanjem časovnih rokov ustvarjam občutek, da sem pod pritiskom.	1	2	3	4
19. Težko se sprostim, kadar ne delam.	1	2	3	4
20. Več časa delam, kot se družim s prijatelji ali ukvarjam s hobiji.	1	2	3	4
21. Zatopim se v projekt, da bi si zagotovil dobro izhodišče še preden so vse njegove faze dorečene.	1	2	3	4
22. Razjezim se nase, kadar napravim tudi najmanjšo napako	1	2	3	4
23. Več misli, časa in energije vlagam v delo kot v odnose z družinskimi člani in prijatelji.	1	2	3	4
24. Pozabim in ignoriram praznovanja, npr. rojstne dneve in obletnice.	1	2	3	4
25. Pomembne odločitve sprejemam preden poznam vsa dejstva in imam možnost, da razmislim o njih.	1	2	3	4

2. sklop: Zadovoljstvo z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem.

Za vsako trditev obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki je po vašem mnenju ustrezna za vas. Za vsako trditev lahko obkrožite le eno številko.

Zadovoljen/na sem:	Zelo nezadovoljen	Pretežno nezadovoljen	Niti zadovoljen niti nezadovoljen	Pretežno zadovoljen	Zelo zadovoljen
...s tem, kako razporejam čas za delo in zasebno življenje	1	2	3	4	5
...s tem, kako razporejam svojo pozornost med delom in zasebnim življenjem.	1	2	3	4	5
...z ujemanjem svojega poklicnega in zasebnega življenja	1	2	3	4	5
...s svojo sposobnostjo usklajevanja poklicnih zahtev in zahtev zasebnega življenja.	1	2	3	4	5
...z možnostjo, da svoje delo opravljam dobro in kljub temu zadovoljivo opravi tudi zadeve v zasebnem življenju.	1	2	3	4	5

Priloga 11: Vprašalnik 4

VPRAŠALNIK

Vprašalnik je sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop je sestavljen iz 25 trditev, za katere je možno obkrožiti števila od 1(trditev nikoli ne drži) do 4 (trditev vedno drži). V drugem sklopu pa je 5 trditev pri katerih obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki najbolj drži za vas.

Prosila bi vas da ste pri odgovorih iskreni.

1.sklop:WART vprašalnik

Za vsako izmed 25 trditev obkrožite ustrezno število od 1 do 4, pri čemer 1 pomeni, da za vas trditev nikoli ne drži, ocena 4 pa pomeni, da trditev za vas drži vedno.

	Nikoli ne drži	Včasih drži	Pogosto drži	Vedno drži
1. Večino stvari raje naredim sam, kot da prosim za pomoč.	1	2	3	4
2. Postanem zelo nepotrpežljiv, ko moram čakati na nekoga drugega ali ko nekaj traja predolgo.	1	2	3	4
3. Zdi se mi, da se mi mudi in da tekmujem s časom.	1	2	3	4
4. Razburim se, kadar me zmotijo pri delu.	1	2	3	4
5. Ostajam zaposlen in ohranjam odprtih več možnosti.	1	2	3	4
6. Zalotim se, da opravljam dve ali tri stvari hkrati, npr. jem kosilo, delam zapiske in se pogovarjam po telefonu..	1	2	3	4
7. Preveč se obvežem, tako da sprejem več dela, kot ga lahko opravi.	1	2	3	4
8. Občutim krivdo, kadar ne delam..	1	2	3	4
9. Pomembno je, da vidim konkretne rezultate svojega dela..	1	2	3	4
10. Bolj kot proces dela me zanima končni rezultat dela..	1	2	3	4
11. Stvari se ne odvijajo ali opravijo dovolj hitro zame.	1	2	3	4
12. Razburim se, kadar gredo stvari svojo pot in se ne izidejo tako, kot si želim..	1	2	3	4
13. Večkrat postavim isto vprašanje, pri čemer se ne zavedam, da sem nanj že prejel odgovor.	1	2	3	4
14. Veliko časa v mislih načrtujem ter razmišljam o prihodnjih dogodkih, pri čemer se odklopim od tukaj in zdaj	1	2	3	4
15. Ugotavljam, da z delom nadaljujem tudi takrat, ko so moji sodelavci že prenehali.	1	2	3	4
16. Razjezim se, kadar ljudje ne dosegajo mojih standardov perfektnosti..	1	2	3	4
17. Razburim se, kadar se znajdem v situaciji, ki je ne morem nadzorovati..	1	2	3	4

18. Sam(a) si z lastnim zadajanjem časovnih rokov ustvarjam občutek, da sem pod pritiskom.	1	2	3	4
19. Težko se sprostim, kadar ne delam.	1	2	3	4
20. Več časa delam, kot se družim s prijatelji ali ukvarjam s hobiji.	1	2	3	4
21. Zatopim se v projekt, da bi si zagotovil dobro izhodišče še preden so vse njegove faze dorečene.	1	2	3	4
22. Razvezim se nase, kadar napravim tudi najmanjšo napako	1	2	3	4
23. Več misli, časa in energije vlagam v delo kot v odnose z družinskimi člani in prijatelji.	1	2	3	4
24. Pozabim in ignoriram praznovanja, npr. rojstne dneve in obletnice.	1	2	3	4
25. Pomembne odločitve sprejemam preden poznam vsa dejstva in imam možnost, da razmislim o njih.	1	2	3	4

2. sklop: Zadovoljstvo z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem.

Za vsako trditev obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki je po vašem mnenju ustrezna za vas. Za vsako trditev lahko obkrožite le eno številko.

Zadovoljen/na sem:	Zelo nezadovoljen	Pretežno nezadovoljen	Niti zadovoljen niti nezadovoljen	Pretežno zadovoljen	Zelo zadovoljen
...s tem, kako razporejam čas za delo in zasebno življenje	1	2	3	4	5
...s tem, kako razporejam svojo pozornost med delom in zasebnim življenjem.	1	2	3	4	5
...z ujemanjem svojega poklicnega in zasebnega življenja	1	2	3	4	5
...s svojo sposobnostjo usklajevanja poklicnih zahtev in zahtev zasebnega življenja.	1	2	3	4	5
...z možnostjo, da svoje delo opravljam dobro in kljub temu zadovoljivo opravi tudi zadeve v zasebnem življenju.	1	2	3	4	5

Priloga 12: Vprašalnik 5

VPRAŠALNIK

Vprašalnik je sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop je sestavljen iz 25 trditev, za katere je možno obkrožiti števila od 1 (trditev nikoli ne drži) do 4 (trditev vedno drži). V drugem sklopu pa je 5 trditev pri katerih obkrožite številko od 1 (zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki najbolj drži za vas.

Prosila bi vas da ste pri odgovorih iskreni.

1.sklop: WART vprašalnik

Za vsako izmed 25 trditev obkrožite ustrezno število od 1 do 4, pri čemer 1 pomeni, da za vas trditev nikoli ne drži, ocena 4 pa pomeni, da trditev za vas drži vedno.

	Nikoli ne drži	Včasih drži	Pogosto drži	Vedno drži
1. Večino stvari raje naredim sam, kot da prosim za pomoč.	1	2	3	4
2. Postanem zelo nepotrpežljiv, ko moram čakati na nekoga drugega ali ko nekaj traja predolgo.	1	2	3	4
3. Zdi se mi, da se mi mudi in da tekmujem s časom.	1	2	3	4
4. Razburim se, kadar me zmotijo pri delu.	1	2	3	4
5. Ostajam zaposlen in ohranjam odprtih več možnosti.	1	2	3	4
6. Zalotim se, da opravljam dve ali tri stvari hkrati, npr. jem kosilo, delam zapiske in se pogovarjam po telefonu..	1	2	3	4
7. Preveč se obvežem, tako da sprejem več dela, kot ga lahko opravi.	1	2	3	4
8. Občutim krivdo, kadar ne delam..	1	2	3	4
9. Pomembno je, da vidim konkretne rezultate svojega dela..	1	2	3	4
10. Bolj kot proces dela me zanima končni rezultat dela..	1	2	3	4
11. Stvari se ne odvijajo ali opravijo dovolj hitro zame.	1	2	3	4
12. Razburim se, kadar gredo stvari svojo pot in se ne izidejo tako, kot si želim..	1	2	3	4
13. Večkrat postavim isto vprašanje, pri čemer se ne zavedam, da sem nanj že prejel odgovor.	1	2	3	4
14. Veliko časa v mislih načrtujem ter razmišljam o prihodnjih dogodkih, pri čemer se odklopim od tukaj in zdaj	1	2	3	4
15. Ugotavljam, da z delom nadaljujem tudi takrat, ko so moji sodelavci že prenehali.	1	2	3	4
16. Razjezim se, kadar ljudje ne dosegajo mojih standardov perfektnosti..	1	2	3	4
17. Razburim se, kadar se znajdem v situaciji, ki je ne morem nadzorovati..	1	2	3	4

18. Sam(a) si z lastnim zadajanjem časovnih rokov ustvarjam občutek, da sem pod pritiskom.	1	2	3	4
19. Težko se sprostim, kadar ne delam.	1	2	3	4
20. Več časa delam, kot se družim s prijatelji ali ukvarjam s hobiji.	1	2	3	4
21. Zatopim se v projekt, da bi si zagotovil dobro izhodišče še preden so vse njegove faze dorečene.	1	2	3	4
22. Razjezim se nase, kadar napravim tudi najmanjšo napako	1	2	3	4
23. Več misli, časa in energije vlagam v delo kot v odnose z družinskimi člani in prijatelji.	1	2	3	4
24. Pozabim in ignoriram praznovanja, npr. rojstne dneve in obletnice.	1	2	3	4
25. Pomembne odločitve sprejemam preden poznam vsa dejstva in imam možnost, da razmislim o njih.	1	2	3	4

2. sklop: Zadovoljstvo z ravnotežjem med delom in zasebnim življenjem.

Za vsako trditev obkrožite številko od 1(zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen), ki je po vašem mnenju ustrezna za vas. Za vsako trditev lahko obkrožite le eno številko.

Zadovoljen/na sem:

	Zelo nezadovoljen	Pretežno nezadovoljen	Niti zadovoljen niti nezadovoljen	Pretežno zadovoljen	Zelo zadovoljen
...s tem, kako razporejam čas za delo in zasebno življenje	1	2	3	4	5
...s tem, kako razporejam svojo pozornost med delom in zasebnim življenjem.	1	2	3	4	5
...z ujemanjem svojega poklicnega in zasebnega življenja	1	2	3	4	5
...s svojo sposobnostjo usklajevanja poklicnih zahtev in zahtev zasebnega življenja.	1	2	3	4	5
...z možnostjo, da svoje delo opravljam dobro in kljub temu zadovoljivo opravi tudi zadeve v zasebnem življenju.	1	2	3	4	5