

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Sebastian Kočar**

**NEGATIVNI UČINKI ORGANIZACIJSKE  
IDENTIFIKACIJE**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2008**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Sebastian Kočar**

**Mentor: doc. dr. Klement Podnar**

**NEGATIVNI UČINKI ORGANIZACIJSKE  
IDENTIFIKACIJE**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2008**

*Zahvaljujem se staršem za podporo, ne le pri pisanju diplome, temveč skozi vseh pet let študija.*

*Prav tako se zahvaljujem Jasni, ki je teh pet zanimivih let naredila še bolj pestrih.*

*Zahvaliti pa se moram tudi profesorju Podnarju za več kot le klasično mentorstvo pri ustvarjanju tega diplomskega dela.*

## **Negativni učinki organizacijske identifikacije**

Negativni učinki organizacijske identifikacije so bili v literaturi že omenjeni, vendar do sedaj še niso bili empirično raziskani, zato sem jih poskušal izpeljati iz obstoječe teorije na sorodnih področjih, oblikovati model vplivanja ter jih empirično preveriti. Negativne učinke sem razdelil v tri skupine, in sicer v fizične, psihološke in sociološko-behavioristične učinke. V empiričnem delu sem za pridobivanje podatkov uporabil anketni vprašalnik, ki so ga s samoocenjevanjem izpolnili zaposleni v osmih slovenskih podjetjih. Z regresijsko analizo sem nato poskušal potrditi teoretični model, vendar sem moral zavreči večino hipotez in zavrniti predlagani model. Zato sem ob upoštevanju teorije skonstruiral empirični model, v katerem se je zadovoljstvo s službo izkazalo za najmočnejši mediator. Izmed potencialnih negativnih učinkov organizacijske identifikacije z analizo ne morem izpostaviti nobenega negativnega učinka. Pet izmed osmih učinkov stresa pravzaprav predstavlja pozitivne učinke organizacijske identifikacije - zadovoljstvo z življenjem, kakovost starševske vloge, kakovost partnerske vloge, fizično in mentalno zdravje. Za nadaljnje raziskovanje sem predlagal določene spremembe.

### **Ključne besede**

organizacijska identifikacija, organizacijska zavezanost, delovni napor, zadovoljstvo s službo, učinki stresa

## **Negative effects of organizational identification**

Negative effects of organizational identification had been mentioned in theory before, but no empirical research had been made. For this reason I tried to formulate them from similar theoretical fields, construct the ascendance model and do empirical research. I divided negative effects in three groups: physical, psychological and social-behavioristic. In the empirical part I used a self-questioning type of questionnaire to collect the data. The research was conducted in eight Slovene companies. I used the regression analysis to test the theoretical model. The analysis revealed that the theoretical model could not be confirmed, namely no negative effect of organizational identification had been discovered. I found out that five proposed negative effects are actually positive effects of organizational identification - physical and mental health, quality of parental role, quality of partnership and life satisfaction. At the end I suggested a few changes for the forthcoming research.

### **Keywords**

organizational identification, organizational commitment, work-effort, job satisfaction, effects of stress

## Kazalo

<b>Uvod</b>	8
<b>1. Organizacijska identifikacija</b>	11
<b>2. Učinki organizacijske identifikacije</b>	14
2.1 Večja organizacijska zavezanost kot učinek organizacijske identifikacije	17
2.2 Večji delovni napor zaposlenega kot učinek organizacijske identifikacije	17
2.3 Učinki stresa kot učinki organizacijske identifikacije	19
<b>3. Teoretski model in raziskovalne hipoteze</b>	26
3.1 Metodologija	27
3.1.1 Operacionalizacija in merjenje spremenljivk	27
3.1.2 Postopek zbiranja podatkov	37
3.1.3 Zanesljivost in veljavnost merjenja	38
<b>4. Rezultati empiričnega dela</b>	39
4.1 Značilnosti vzorca	39
4.2 Preverjanje kakovosti merskih instrumentov	43
4.3 Testiranje hipotez o povezavah med spremenljivkami z regresijskimi modeli	46
4.4 Empiričen model povezanosti spremenljivk	51
4.5 Ugotovitve in zaključki	58
<b>Sklep</b>	60
<b>Literatura</b>	62
<b>Priloge</b>	67
Priloga A: Samoocenjevalni vprašalnik o negativnih učinkih organizacijske identifikacije za zaposlene	67
<b>Seznam tabel, slik in grafov</b>	
Slika 2.1: Povezava zaznane organizacijske identitete in zaznane zunanje podobe z močjo organizacijske identifikacije	16
Slika 2.2: Model vplivanja konflikta delo-družina in konflikta družina-delo	21
Slika 2.3: Model ASSET	22
Slika 3.4: Model povezanosti spremenljivk in pripadajoče hipoteze	27
Slika 3.5: Operacionalizacija teoretsko-raziskovalnega modela vzročno-posledičnih zvez preučevanih spremenljivk	36
Graf 3.6: Delitev glede na podjetja, ki zaposlujejo anketirance	38
Graf 4.7: Starostna delitev vzorca	39

Graf 4.8: Delitev vzorca glede na spol _____	40
Graf 4.9: Delitev vzorca glede na izobrazbo _____	40
Graf 4.10: Dohodkovna delitev vzorca _____	41
Graf 4.11: Delitev vzorca glede na delovno mesto zaposlenega _____	41
Tabela 4.12: Statistika vzorca glede na delovno dobo v podjetju _____	42
Graf 4.13: Histogram s krivuljo normalne porazdelitve - delovna doba v podjetju _____	42
Graf 4.14: Statistika vzorca glede na partnerski status _____	43
Tabela 4.15: Korelacije organizacijske zavezanosti in njenih dimenzij _____	44
Tabela 4.16: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost _____	46
Tabela 4.17: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije in organizacijske zavezanosti na delovni napor _____	46
Tabela 4.18: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na mentalno zdravje _____	47
Tabela 4.19: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na fizično zdravje _____	47
Tabela 4.20: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na zadovoljstvo z življenjem _____	48
Tabela 4.21: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na družinsko zadovoljstvo _____	48
Tabela 4.22: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na kakovost starševske vloge _____	48
Tabela 4.23: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na kakovost partnerske vloge _____	49
Tabela 4.24: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na partnersko zadovoljstvo _____	49
Tabela 4.25: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na partnersko zadovoljstvo _____	50
Tabela 4.26: Primerjava delovnega napora pri poročenih in ločenih zaposlenih _____	50
Slika 4.27: Model povezanosti spremenljivk s pripadajočimi beta vrednostmi _____	51
Tabela 4.28: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost _____	52
Tabela 4.29: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije in organizacijske zavezanosti na delovni napor _____	52

Tabela 4.30: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije, organizacijske zavezanosti in delovnega napora na zadovoljstvo s službo _____	53
Slika 4.31: Temelj empiričnega modela z beta vrednostmi _____	53
Tabela 4.32: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na mentalno zdravje _____	54
Tabela 4.33: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na kakovost partnerske vloge _____	54
Tabela 4.34: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na kakovost starševske vloge _____	55
Tabela 4.35: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na zadovoljstvo z življenjem _____	55
Tabela 4.36: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na fizično zdravje _____	56
Slika 4.37: Empirični model povezanosti med spremenljivkami _____	57

## Uvod

Organizacijska identifikacija je bila do sedaj praktično vedno predstavljena kot pozitiven element organizacijske kulture. Vsaka organizacija želi imeti kar največ močno identificiranih članov, podjetje kot ena izmed vrst organizacij pa želi imeti identificirane posameznike na vseh delovnih mestih v podjetju, od delavcev na najnižjih delovnih mestih po hierarhiji, do vodilnih menedžerjev in direktorjev. Organizacijska identifikacija je namreč proces, ki pozitivno vpliva na odločanje zaposlenega, pozitivno vpliva na njegovo delo, posameznik je pripravljen storiti več za to entiteto znotraj družbe, s katero je identificiran. Zato imajo organizacije, med njimi tudi profitno nastrojena podjetja, nemalo mehanizmov, ki jim pomagajo ustvariti čim bolj identificirane zaposlene. Vendar pa tudi zaposleni v teh podjetjih, vsaj do predstavitve rezultatov moje raziskave, nimajo trdnega razloga, zakaj si ne bi želeli biti identificirani s podjetjem, v katerem so zaposleni. Mael in Ashforth (2001) namreč navajata kar nekaj pozitivnih učinkov organizacijske identifikacije na člana organizacije (občutek pripadanja, prekašanje samega sebe, izboljšano samospoštovanje), s katerimi se strinjajo tudi drugi avtorji. Po drugi strani pa je treba priznati, da se s problemom negativnih učinkov organizacijske identifikacije na zaposlenega ni do sedaj še nihče od avtorjev, ki pišejo o organizacijski identifikaciji ter o njenih učinkih, ubadal oziroma se resno lotil problema. Nisem namreč našel strokovnega vira, kjer bi se katerikoli od avtorjev empirično lotil tega problema, kar je precej zanimivo, še posebej glede na to, da so se mnogi lotili raziskovanja pozitivnih učinkov organizacijske identifikacije na zaposlenega. Naivno je namreč sklepati, da organizacijska identifikacija vpliva le pozitivno. Zdravorazumsko sklepam, da glede na to, da organizacijska identifikacija vpliva pozitivno na eno sfero življenja posameznika, torej na delo, obstaja vsaj možnost, da lahko negativno vpliva na druge sfere življenja zaposlenega, torej na privatno življenje, kamor je praviloma vključeno tudi družinsko življenje. Dutton in drugi (1994) so sicer na nek način predlagali določene negativne učinke organizacijske identifikacije, vendar so bili ti učinki veliko preozko zastavljeni, poleg tega pa so bili le bežno omenjeni in niso bili empirično preverjeni. Ker pa nihče še ni postavil dovolj trdne teoretične podlage za raziskovanje negativnih učinkov organizacije identifikacije, jih bom moral poiskati preko drugih elementov organizacijske kulture oziroma komunikacijskega menedžmenta.

V prvem poglavju sem bom zato lotil pregleda dosedanjih prispevkov k teoriji organizacijske kulture, bolj specifično, teoriji organizacijske identifikacije. Poskušal bom najti ustrezne razlage oziroma definicije te vrste identifikacije, nato pa izpostaviti, kako pride do identifikacije z organizacijo, kateri so drugi pomembni elementi organizacijske kulture ter ugotoviti, ali ima



organizacijska identifikacija več dimenzij oziroma kategorij znotraj konstrukta. S tem želim postaviti temelje za raziskovanje negativnih učinkov.

V drugem poglavju se bom posvetil dosedanjim prispevkom o učinkih organizacijske identifikacije, tako pozitivnim učinkom za podjetje, kot pozitivnim učinkom na zaposlenega. Poskušal bom ugotoviti, na katere elemente menedžmenta ima organizacijska identifikacija značilen vpliv ter kako vplivajo te elementi naprej na privatno življenje zaposlenega. Na tak način bom iz teorije poskušal izpeljati negativne učinke na zaposlenega, ki bi kasneje predstavljali negativne učinke organizacijske identifikacije. Za dosedanjo teorijo o negativnih učinkih organizacijske identifikacije bi lahko rekli, da je precej skopa, če ne celo neobstoječa. Zato bom poskušal iz teorije sorodnih področij izpeljati negativne učinke organizacijske identifikacije in jih razdeliti v smiselne skupine. Iz teorije in na podlagi zdravega razuma oziroma povezovanja do sedaj nepovezanih elementov bom izpeljal hipoteze, ki jih bom preverjal v empiričnem delu.

V tretjem poglavju bom iz teorije izpeljal lasten model vplivanja z organizacijsko identifikacijo kot neodvisno spremenljivko ter negativnimi učinki na zaposlenega kot odvisnimi spremenljivkami, na podlagi teorije pa bom vključil tudi določene mediatorje. Za preverjanje teoretičnega modela bom našel ustrezne merske inštrumente, s katerimi bom meril konstrukte znotraj svojega modela. S temi merskimi inštrumenti bom kasneje lahko preverjal hipoteze. Izmed merskih inštrumentov, ki so bili uporabljeni pri raziskovanju tega področja do sedaj, bom poskušal izbrati tiste, ki se mi zdijo najprimernejši in najkakovostnejši za merjenje tistega, kar bom pravzaprav želel meriti. Merske inštrumente oziroma indikatorje, ki bodo v tujem (najverjetneje v angleškem) jeziku, bom prevedel in s pomočjo prevajalca še dodatno izboljšal ustreznost indikatorjev v slovenskem jeziku.

V četrtem, zadnjem poglavju, bom najprej analiziral demografske spremenljivke ter preveril, ali so spremenljivke normalno porazdeljene. S testi bom preveril kakovost uporabljenih merskih inštrumentov in izločil tiste konstrukte, katerih zanesljivost bo prenizka. Analiziral bom korelacije znotraj konstruktov ter preveril, ali so korelacije indikatorjev znotraj konstruktov večje kot korelacije omenjenih indikatorji z drugimi sorodnimi konstrukti. Nato bom uporabil regresijsko analizo za preverjanje hipotez ter preverjanje ustreznosti predlaganega modela. Z analizo bom poskušal ugotoviti naslednje: ali je iz teorije izpeljan model ustrezen vplivanski model oziroma ali je mogoče empirično skonstruirati kakovosten model vplivanja; ali so predlagani učinki organizacijske identifikacije res negativni učinki organizacijske identifikacije. V primeru, da iz teorije izpeljan model ne bo primeren oziroma vplivi znotraj modela ne bodo značilni, bom poskušal empirično (še vedno sicer na podlagi teoretičnih načel) skonstruirati nov model, ki bi lahko pojasnil, ali so med iskanimi oziroma hipotetičnimi negativnimi učinki res negativni učinki organizacijske identifikacije. Regresija bi izpostavila značilne vplive, kar bi razkrilo način, smer oziroma potek

vplivanja organizacijske identifikacije z vsemi vmesnimi spremenljivkami (mediatorji) na negativne učinke na življenje zaposlenega.

S pregledom literature, izpeljavo teoretičnega modela, izborom ustreznih merskih inštrumentov, kvantitativnim raziskovanjem in temeljito analizo želim torej izpostaviti negativne učinke organizacijske identifikacije ter vplivanski model, ki bi razkril, na kakšen način organizacijska identifikacija vpliva na negativne učinke. S tem bi doprinesel vsaj majhen delež k teoriji organizacijske kulture oziroma komunikacijskega menedžmenta.

## 1. Organizacijska identifikacija

Sims in drugi (1993, 169-257) pravijo, da je identiteta posameznika pogosto povezana z njegovim delom in delovnim mestom. »Identifikacija z organizacijo ali s čim drugim je aktiven proces, s katerim posamezniki povežejo sebe z elementi socialnega okolja«. (Cheney 1983, 342) Pratt (1998, 172) je definicije zanj relevantnih avtorjev povezal v eno definicijo. Pravi, da se organizacijska identifikacija pojavi, ko posameznikova prepričanja o njegovi organizaciji definirajo le njega. Ashforth in Mael (1989), ki razlagata organizacijsko identifikacijo skozi teorijo socialne identitete, navajata tri pomembna dejstva o družbeni identifikaciji: a) družbena identifikacija je dojemanje enosti s skupino ljudi, b) družbena identifikacija izhaja iz kategorizacije posameznikov, iz razlikovanja, prestiža ter izstopanja skupine, c) družbena identifikacija vodi v aktivnosti, ki so skladne z identiteto in podpira institucije, ki podpirajo identiteto. Družbena kategorizacija opravlja dve funkciji: družbeno okolje razdeli na segmente in ga uredi; posameznikom omogoča, da se najdejo in definirajo v socialnem okolju. (Ashforth in Mael 1989, 20-21) Ashforth in Mael (1989, 21-22) dodajata še naslednje:

- skupinska identifikacija je zaznaven kognitiven konstrukt, ki ni nujno povezan z določenim vedenjem
- družbena, pa tudi skupinska identifikacija je razvidna, ko identificirani osebno doživlja uspehe ali neuspehe skupine
- družbena identifikacija je drug pojem kot ponotranjenje
- identifikacija s skupino je podobna identifikaciji z osebo
- organizacijska identifikacija je specifična oblika družbene identifikacije

Dutton in drugi (1994, 239-242) definirajo organizacijsko identifikacijo kot situacijo, ko posameznikova samopodoba vsebuje enake attribute kot organizacijska. Dodajajo tudi, da je »organizacijska identifikacija ena od oblik psihološke navezanosti, ki se pojavi, ko član organizacije prevzamejo lastnosti organizacije, ki definirajo organizacijo, za definiranje le njega.« »Definicija organizacijske identifikacije kot kognitivne povezave med definicijo organizacije in definicijo samopodobe je usklajena z vedenjskim pristopom k zavezanosti.« (Mowday in drugi v Dutton in drugi 1994, 242) Ashforth in Mael (1989, 20) definirata organizacijsko identifikacijo kot proces samokategorizacije. Po njunem mnenju se organizacijska identifikacija okrepi, ko se zaposleni razporedijo v družbeno skupino oziroma v tem primeru v organizacijo, ki ima značilne, osrednje in trajne značilnosti. Ashforth in Mael (1989, 24) navajata faktorje, ki vplivajo na organizacijsko identifikacijo oziroma povečujejo možnost, da se posameznik identificira s skupino. Te faktorji

oziroma prepričljivost teh faktorjev v kompleksnih organizacijah da slutiti, da bo identifikacija prevladujoča. Avtorja sta izpostavila naslednje faktorje:

- posebnost vrednot in običajev v razmerju do vrednot in običajev drugih primerljivih skupin
- prestiž skupine - zaznan organizacijskih prestiž je povezan z organizacijsko identifikacijo; posamezniki radi kognitivno identificirajo z zmagovalci, saj se ljudje želijo pozitivno identificirati (Mael v Ashforth in Mael 1989, 24)
- identifikacija je najvejetneje povezana z izstopanjem zunanjih skupin, saj je identifikacija večja, če posameznik zazna tudi druge skupine - če druge skupine ne izstopajo, jih posameznik namreč ne zazna

Po teoriji družbene identitete je kategorizacija zadosten pogoj za identifikacijo, vendar Ashforth in Mael (1989, 25-26) ugotavljata, da je prepričljivost prej naštetih faktorjev ključnega pomena. Avtorja zaključujeta, da je kategorizacija le redko edini faktor v identifikacijskem procesu. Duttonova in drugi (1994, 240) uporabljajo prav to tezo pri razvijanju svojega modela organizacijske identifikacije. Pravijo, da je organizacijska identifikacija stopnja, do katere zaposleni definirajo svoje lastnosti z lastnostmi, ki po mnenju zaposlenega definirajo organizacijo. To pomeni, da močno zaposleni sebi pripisujejo enake attribute kot organizaciji - za organizacijo in za sebe trdijo, da so uspešni in inovativni. Zaposlen je lahko močno identificiran z organizacijo v dveh primerih:

- ko je njegova identiteta kot člana organizacije bolj pomembna kot alternativne identitete
- ko ima njegova samopodoba vsebuje mnoge lastnosti, ki po njegovem mnenju definirajo organizacijo kot družbeno skupino (Dutton in drugi 1994, 240)

Zaposleni se razlikujejo v tem, kako močno se identificirajo z organizacijo, v kateri so zaposleni. Lastnosti, ki jih zaposleni pripisujejo organizaciji, v večji meri pripisujejo tudi sebi tisti zaposleni, ki so bolj identificirani z organizacijo. (Dutton in drugi 1994, 239) Ko se član organizacije definira z lastnostmi, ki se prekrivajo z lastnostmi, s katerimi član organizacije definira to organizacijo, je član organizacije močno identificiran z organizacijo. Močna identifikacija z organizacijo je očitna takrat, ko je družbena identiteta organizacije bolj dostopna in izstopajoča napram drugim družbenih identitetam. (Dutton in drugi 1994, 256) Način, kako identificiran zaposlen razmišlja o sebi, je odvisen o tega, kaj si sam misli o svoji organizaciji in kaj predvideva, da drugi mislijo o njegovi organizaciji. (Dutton in drugi 1994, 239) Moč organizacijske identifikacije zaposlenega se kaže v povezavi vsebine samopodobe zaposlenega s članstvom v organizaciji. Če je organizacijska identifikacija visoka, je samopodoba zaposlenega prevzela velik del organizacijske podobe. Lastnosti organizacije, ki jih zaposleni dojema kot ključne, razločevalne in trajajoče, postanejo ključne, razločevalne in trajajoče lastnosti samopodobe zaposlenega. (Dutton in drugi 1994, 242) Na

moč identifikacije člana organizacije z organizacijo vplivajo podobe organizacije. Organizacijske podobe so pomembne kognitivne točke, ki lahko člana organizacije povezujejo oziroma ločujejo od organizacije. Če so podobe organizacije atraktivne, se poveča možnost za povezavo samodefinitivne z organizacijsko definicijo. Podobe, ki jih zaznava član organizacije, so pomemben vir ustvarjanja samopodobe tega člana. Organizacije zato zagotavljajo pomemben vir teh podob, ki določajo vsebino članstva. (Dutton in drugi 1994, 256-257)

Prvi, ki poimenuje razdelitev organizacijske identifikacije na dve kategoriji, je Podnar (2004, 10). Prva kategorija je korporacijska identifikacija, druga kategorija je skupinska identifikacija. Skupinska identifikacija je identifikacija posameznika s sodelavci oziroma zaposlenimi v podjetju, korporacijska identifikacija pa je posameznikov občutek enosti s podjetjem kot socialno entiteto. (Podnar 2004, 110) Obe identifikaciji sta po mnenju Podnarja (2004) enakovredni kategoriji organizacijske identifikacije. Pri ustvarjanju kolektivne identitete so v komunikacijske in vplivajske procese vključeni vplivni člani organizacije, ki naj jo bi člani organizacije smatrali za centralno in razločujočo. Organizacije imajo tako širok repertoar kulturnih modelov, kot so rituali, simboli, obredov in zgodb. Kulturni modeli »kodirajo in razširjajo skupne organizacijske šablone vedenja in interpretacije.« Rituali, obredi in zgodbe članom organizacije določajo in komunicirajo kolektivno organizacijsko identiteto. (Allaire in Firsirotu 1984, 209) Kolektivna organizacijska identiteta lahko včasih pride na površje ob dejanjih večjih lastnikov podjetja oziroma ob večjih organizacijskih spremembah, kot so na primer kompetitivne poteze organizacije. Organizacijska identiteta lahko kar naenkrat postane izstopajoča tudi takrat, ko so člani organizacijo prepričani, da so organizacijske poteze v neskladju s kolektivno identiteto. Enako se lahko zgodi, ko posamezni člani organizacije delajo v nasprotju s kolektivno organizacijsko identiteto. Taka dejanja motivirajo člane organizacije, da razmislijo o tem, kaj definira organizacijo in ali to vpliva na njihovo povezanost z organizacijo. (Dutton in drugi 1994, 243) Organizacije se delijo na t.i. holografske organizacije in ideografske organizacije. Medtem ko v holografskim organizacijah posamezniki iz različnih podenot delijo skupno identiteto oziroma identitete, posamezniki iz različnih podenot ideografskih organizacij delijo identitete, ki so značilne za vsako podenoto posebej. (Albert in Whetten v Ashforth in Mael 1989, 22)

## 2. Učinki organizacijske identifikacije

Organizacijsko identifikacijo bi lahko opredelili tudi kot enega izmed vplivov na življenje zaposlenega posameznika. Učinki organizacijske ter korporacijske identifikacije so posledica večje ali manjše identifikacije zaposlenega z organizacijo. Učinke organizacijske identifikacije na posameznika se delijo na pozitivne ter na negativne učinke. Duttonova in drugi (1994, 242) pravijo, da ima organizacijska identifikacija lahko tako pozitivne, kot tudi negativne učinke na zaposlenega, in sicer glede na to, kako zaposleni zaznava svojo samopodobo. Organizacijska identifikacija tako vedno ne konotira ponosa pri včlanjenju v organizacijo. Identifikacija z organizacijo ima lahko posledice, kot so sramota, blamaža in zadrega. (Dutton in drugi 1994, 242) Članstvo v organizaciji lahko prenaša tudi negativne lastnosti na svoje člane; če člani ugotovijo, da je zunanja podoba organizacije negativna, ljudje pa organizaciji nenaklonjeni, lahko zaposleni doživi negativne posledice. Dve izmed takih negativnih posledic sta depresija in stres. Takšne negativne posledice lahko vodijo v neželene organizacijske posledice, kot je povečana tekmovalnost med člani. Obstaja tudi možnost, da se delovni napor zaposlenih na dolgi rok zmanjša. Kahn (1990) navaja, da se lahko zaposleni rešijo predhodnih vlog v organizaciji. Na koncu lahko organizacijo tudi zapustijo. (Hirschman v Dutton in drugi 1994, 241) Organizacijska identifikacija prinaša na drugi strani mnogo koristi organizaciji oziroma podjetju, kot so večja zavezanost podjetju, večja motivacija in večja produktivnost na delovnem mestu. (Mael in Ashforth 1989) Organizacijska identifikacija torej koristi podjetju, kar navajajo tudi Duttonova in drugi (1994, 240), ki dodajajo, da je blaginja in vedenje zaposlenega odvisna tako od lastnosti, ki jih zaposleni posameznik pripisuje sam sebi, kot tudi od lastnosti, ki mu jih po njegovem mnenju drugi ljudje pripisujejo na podlagi njegovega članstva v organizaciji. Članstvo v organizaciji lahko tako prenaša pozitivne lastnosti na svoje člane, zato so zaposleni ponosni, da so del cenjene organizacije. Močna organizacijska identifikacija ima želene posledice, kot so kooperacija znotraj organizacije in vedenje, ki je podporno organizacijsko oziroma odgovorno organizacijsko. (Dutton in drugi 1994, 240) Mael in Ashforth (2001, 197-201) navajata razloge, zakaj se posamezniki sploh želijo identificirati z organizacijo. Omenjata namreč pet koristi oziroma pozitivnih učinkov organizacijske identifikacije, in sicer s psihološkega vidika:

- izboljšanje samospoštovanja
- prekašanje samega sebe (z identifikacijo zaposleni postanejo boljše osebe, kot so bile prej)
- posameznikov pomen (z identifikacijo posameznikovo življenje dobi pomen)
- pripadanje (ljudje imamo potrebo po pripadanju)
- povečano prizadevanje (z identifikacijo lahko maksimiziramo svoj potencial)

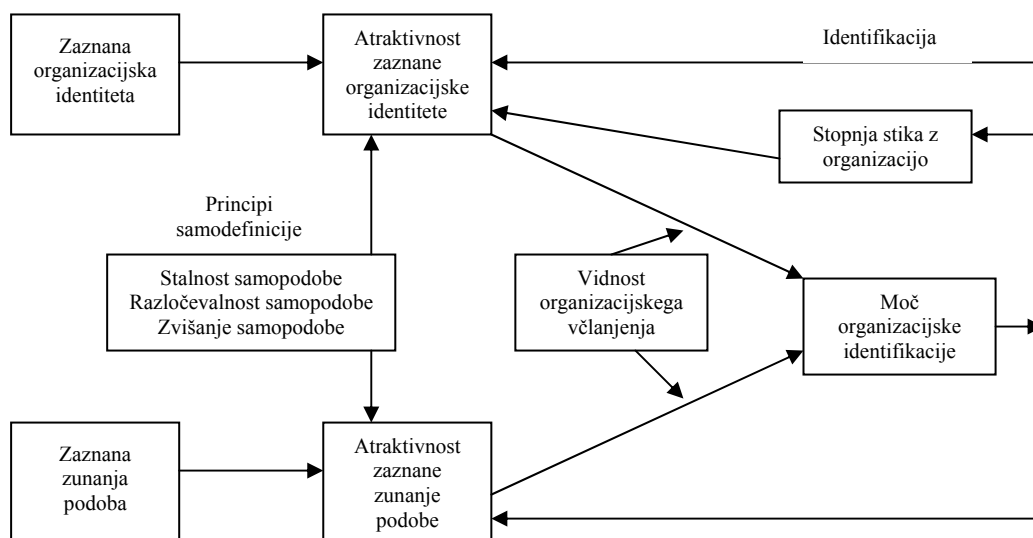
Dutton in drugi (1994, 240) dodajajo še eno korist. Organizacijska identifikacija oziroma članstvo v organizaciji prenese pozitivne značilnosti organizacije na zaposlenega, ki je lahko zato ponosen, da pripada takšni organizaciji. Posledice organizacijske identifikacije za podjetje v sklopu teorije družbene identitete, ki jih navajata Ashforth in Mael (1989, 26), so naslednje:

- posamezniki izberejo dejavnosti, ki so v skladu s pomembnimi vidiki njihovih identitet, s tem pa podpirajo institucije, ki podpirajo te identitete
- povezanost znotraj organizacije, kooperacija, nesebičnost in pozitivna ocenitev organizacije
- vsposodbujanje ponotranjanja vrednot in norm ter enotnosti pri vedenju
- identifikacija bo okrepila izhodišča za identifikacijo

Organizacijska identifikacija je že dolgo pojmovana kot pomemben konstrukt v literaturi, ki piše o organizacijskem vedenju. Organizacijska identifikacija vpliva tako na zadovoljstvo posameznika, kot tudi na učinkovitost organizacije. (Ashforth in Mael 1989, 20) Duttonova in drugi (1994, 253) navajajo rezultate raziskave, ki je razkrila, da ljudje poskušamo ohraniti svojo integriteto in svojo vrednost z identifikacijo s pozitivno ocenjenimi skupinami. Posledica organizacijske identifikacije pa je tudi ojačanje izhodišč za identifikacijo - ko se člani organizacije bolj močno identificirajo z organizacijo, istočasno njihova prepričanja o organizaciji postanejo bolj pozitivna. Člani organizacije na primer verjamejo, da organizacija proizvaja vredne outpute. Poleg tega se poveča tudi atraktivnost zaznane organizacijske identitete in zaznane zunanje podobe organizacije. (Dutton in drugi 1994, 253) Ljudje pa so motivirani za ohranjanje doslednosti med samopercepcijo in vedenjem. (Festinger v Dutton 1994, 253) Tisti, ki so močno identificirani z organizacijo, bodo v večji meri želeli biti v stiku z organizacijo. Več stika z organizacijo pa poveča občutek kontinuitete samopodobe člana organizacije, ki jo ljudje cenijo. (Dutton in drugi 1994, 253) Pri identifikaciji člani organizacije na podlagi organizacijskih kategorij določajo, katere so notranje (katerih člani so) in katere zunanje skupine. Poleg povečanja kooperacije med člani iste notranje skupine se poveča tudi tekmovalnost med njimi in drugimi zunanjimi skupinami. (Dutton in drugi 1994, 255) Duttonova in drugi (1994, 253-255) so izpostavili naslednje zaključke, ki so vidni v modelu na Sliki 2.1:

- Močnejša, kot je organizacijska identifikacija, v večji meri zaposleni delajo podporno organizacijsko.
- Močnejša kot je organizacijska identifikacija, večja je tekmovalnost članov organizacije z zunanjimi skupinami zunaj organizacije.
- Močnejša, kot je organizacijska identifikacija, večja je kooperacija z ostalimi člani organizacije (boljša kooperacija znotraj notranje skupine).

Slika 2.1: Povezava zaznane organizacijske identitete in zaznane zunanje podobe z močjo organizacijske identifikacije



Vir: Dutton in drugi (1994, 253)

Na drugi strani pa Dukerich (1998, 245) govori o temnih platih organizacijske identifikacije. Po njenem mnenju je bilo veliko povedanega o prednostih, ki jih ima organizacijska identifikacija, ona pa govori tudi o patoloških pojavih, ki so posledica prevelike ali premajhne identifikacije zaposlenega s podjetjem. Sprašuje se, kdaj postane identifikacija nefunkcionalna. Dukerich (1998, 246) navaja različne vrste identifikacije in disidentifikacije: apatična identifikacija, osredotočena identifikacija, osredotočena disidentifikacija in konfliktna identifikacija. Naštete identifikacije niso negativni učinki organizacijske identifikacije, kot to tudi niso patološke oblike identifikacije in disidentifikacije. Obstajajo namreč patološke oblike apatične identifikacije, osredotočene identifikacije, osredotočene disidentifikacije in konfliktna identifikacije. To so premajhna identifikacija (razvije se iz apatične identifikacije), prevelika identifikacija (razvije se iz osredotočene identifikacije), shizoididentifikacija (razvije se iz konfliktna identifikacije) ter prevelika disidentifikacija (razvije se iz osredotočene disidentifikacije). (Dukerich, 1998, 247-251) Vse te identifikacije oziroma »nezdrave« oblike identifikacije so tudi razlog za negativne (tudi pozitivne) učinke organizacijske identifikacije. Dukerich (1998, 255) zaključuje, da se postavlja pomembno vprašanje za nadaljnje raziskovanje, kako in kdaj so identifikacija in njene patološke oziroma antagonistične oblike pozitivno vplivajoče na zaposlenega in na podjetje.



## **2.1 Večja organizacijska zavezanost kot učinek organizacijske identifikacije**

Tako Podnar (2004) kot tudi Gautam in drugi (2004) so v raziskavah ugotovili, da sta organizacijska identifikacija in organizacijska zavezanost povezana, vendar različna pojma. V skladu s teoretičnimi koncepti so Gautam in drugi (2004, 310) zaključili, da se empirične razlike kažejo v tem, da je »organizacijska identifikacija zlitje organizacijske osebnosti in osebnosti zaposlenega«, medtem ko je organizacijska zavezanost »vedenje, ki zaposlenega zavezuje k organizaciji«. Van Knippenberg in Sleebos (2006, 271) dodajata, da je bistvena razlika med identifikacijo in zavezanostjo v odnosu med posameznikom in organizacijo naslednja: »identifikacija zrcali psihološko enost, medtem ko zavezanost zrcali odnos med ločenimi psihološkimi entitetami«. Zato je organizacijska zavezanost bolj povezana z delovnim vedenjem kot organizacijska identifikacija, kar sta avtorja empirično preverila.

Korporacijska identifikacija naj bi bila tista izmed dveh kategorij organizacijske identifikacije, katere posledica bi lahko bili negativni učinki organizacijske identifikacije kot negativni učinki na privatno življenje posameznega zaposlenega. Podnar (2004, 187-189) je v raziskavi ugotovil, da je povezanost med korporacijsko identifikacijo in organizacijsko zavezanostjo veliko večja kot povezanost skupinske identifikacije z organizacijsko zavezanostjo, pa tudi večja od povezanosti med organizacijsko identifikacijo in organizacijsko zavezanostjo. Podnar je celo ugotovil, da skupinska identifikacija kot dimenzija konstrukta negativno vpliva na povezanost organizacijske identifikacije z organizacijsko zavezanostjo. Zato je smiselno uporabiti le korporacijsko identifikacijo kot vzrok za potencialne negativne učinke organizacijske identifikacije. V Podnarjevi (2004, 169) dizertaciji sem namreč opazil, da je korelacija med indikatorji afektivne zavezanosti in korporacijsko identifikacijo veliko večja kot korelacija med indikatorji afektivne zavezanosti in skupinsko identifikacijo - le ena korelacija slednjih dveh spremenljivk je namreč značilna pri 1-odstotnem tveganju. Podnar (2004, 168-169) je v raziskavi ugotovil, da je korporacijska identifikacija izmed vseh treh dimenzij organizacijske zavezanosti najbolj povezana z afektivno zavezanostjo, malce manj pa z normativno zavezanostjo. Afektivna zavezanost pa je zelo sorodna organizacijski identifikaciji. (Bergami in Bagozzi v Gautam in drugi 2004, 304)

Iz navedenega lahko izpeljem naslednjo hipotezo:

*Hipoteza 1 (H1): Korporacijska identifikacija pozitivno vpliva na organizacijsko zavezanost.*

## **2.2 Večji delovni napor zaposlenega kot učinek organizacijske identifikacije**

V teoriji je bilo večkrat omenjeno, da organizacijska identifikacija ter posledično njeni dve kategoriji, skupinska in korporacijska, oblikujejo vedenje zaposlenega na delovnem mestu. Bartelova (2001) se je v raziskavi osredotočila na tri vedenjske odzive zaposlenih: medosebno

sodelovanje, delovni napor in podporno sodelovanje. Ugotovila je, da so v njeni raziskavi nadzorniki zaposlenih poročali o večjem delovnem naporu in medosebnem sodelovanju pri zaposlenih, ki so bili bolj identificirani z organizacijo. Močna identifikacija namreč vpliva na izenačitev interesov organizacije in zaposlenega. Zaposleni posledično dela bolj vztrajno in bolj intenzivno za uspeh organizacije. Ashforth in Mael (1989) ter Dutton in drugi (1994) dodajajo, da bi morali identificirani zaposleni pri delu prikazati visoko stopnjo napora, marljivost in vztrajnost. Vse to bi morali zaposleni storiti zato, ker sklepajo, da bo individualni napor pomagal kolektivnemu dobremu. Delovni napor je po Van Dyne in drugih (1994) del konstrukta »podporno-organizacijsko vedenje« (ang. »organizational citizenship behavior«). To vedenje sestavljajo poslušnost, lojalnost in vključenost. Poslušnost Bartelova (2001) izenačuje z delovnim naporom, v svoji raziskavi pa uporablja indikatorje za poslušnost, ki jih je razvil Van Dyne (1994), za merjenje delovnega napora. Patnaik in Biswas (2005) v svoji raziskavi ugotavljata, da je podporno-organizacijsko vedenje, med katero po Bartelovi (2001) spada tudi delovni napor, opravlja funkcijo mediatorja v odnosu med organizacijsko identifikacijo in vplivajočimi spremenljivkami, kot sta npr. zadovoljstvo s službo oziroma želja po prenehanju zaposlitve. Direktna korelacija je namreč manjša od korelacije s podporno-organizacijskim vedenjem kot mediatorjem.

Iz navedenega lahko torej izpeljem naslednjo hipotezo:

*Hipoteza 2 (H2): Korporacijska identifikacija pozitivno vpliva na delovni napor zaposlenih.*

Carmeli (2005) ugotavlja, da se zaposleni, ki so močno afektivno zavezani oziroma čustveno navezani na organizacijo, bolj pogosto vedejo podporno-organizacijsko. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da je afektivna zavezanost povezana z nesebičnim vedenjem in uslužnim vedenjem. (Organ in Ryan 1995, 798) Podnar (2004) navaja, da je prav afektivna zavezanost tista izmed treh dimenzij zavezanosti, ki najbolj učinkuje na pozitivno vedenje posameznega zaposlenega v organizaciji, malo manj pa na to vedenje učinkuje normativna pripadnost. Vztrajnostna pripadnost na drugi strani pozitivno vpliva le na to, da zaposlen hoče ostati v podjetju. Afektivna zavezanost je edina izmed treh dimenzij zavezanosti, ki pozitivno vpliva na vse od naslednjih tipov vedenja: zmanjševanje odsotnosti z dela, večja produktivnost, boljša izvedba dela, odgovorno ravnanje, dodatni napor zaposlenih. Normativna zavezanost pa malo manj močno vpliva na to, da zaposlen hoče ostati v podjetju, na odgovorno ravnanje in dodatni napor ter na zadovoljstvo zaposlenih. (Podnar 2004, 124-125) »Želja po vložitvi znatnega napora v dobro organizacije« je ena izmed značilnosti organizacijske zavezanosti. (Mowday in drugi v Podnar 2004, 124-125) Lew Tek Yew (2007) navaja, da je povečanje učinkovitosti ključno za organizacijo. Carmeli (2005) je ugotovil, da je afektivna zavezanost mediator pri vplivu zaznanega zunanjega ugleda organizacije na podporno

organizacijsko vedenje. Patnaik in Biswas (2005) dodajata, da se identificirani zaposleni počutijo afektivno zavezane, da odigrajo dodatno vlogo v organizaciji, saj se jim ta vloga zdi samoumevna in je ne dojemajo kot dodatne oziroma odvečne. Na drugi strani pa Scott-Ladd in drugi (2005) v raziskavi testirajo obratno povezanost med zavezanostjo in delovnim naporom, kjer je delovni napor pravzaprav mediator med vključenostjo v podjetje in zavezanostjo, vendar pa povezanosti ne dokažejo z rezultati raziskave. Testa (2001) je v svoji raziskavi ugotovil predvideno povezanost - vpliv organizacijske zavezanosti na delovni napor. Zavezanost je namreč mediator v razmerju med zadovoljstvom s službo in storitvenim naporom. Storitvenim naporom kot obliko delovnega napora v storitveni organizaciji. Izmed vseh treh dimenzij podporno-organizacijskega vedenja je delovni napor torej najmočnejši mediator, saj tudi dosedanja literatura povezuje prav afektivno zavezanost z vlaganjem dodatnega napora za dobrobit podjetja. (Ashforth in Mael 1989; Dutton in drugi 1994; Podnar 2004)

Iz navedenega lahko torej izpeljem naslednjo hipotezo:

*Hipoteza 3 (H3): Organizacijska zavezanost pozitivno vpliva na delovni napor zaposlenih.*

### **2.3 Učinki stresa kot učinki organizacijske identifikacije**

Sims in drugi (1993, 297) trdijo, da je stres »specifičen neprijeten občutek in/oz. fizični odziv, ki ga ljudje doživijo, ko delajo preko svojih zmožnosti in dopustnih mej«. Simptomi stresa so med drugim strah, zaskrbljenost, razdražljivost, želodčne težave, visok krvni pritisk in problemi s srcem. Do sedaj sta bili dva različna pristopa pri pojasnjevanju povezave organizacijske zavezanosti, stresa in posledic stresa.

- Prvi pristop, katerega zagovarjata Mathieu in Zajac (1990), pravi, da visoko zavezani zaposleni čutijo posledice stresa bolj kot tisti, ki niso organizacijsko zavezani. Zaradi vloška in identifikacije z organizacijo težje prenašajo nadloge organizacije. Zavezanost namreč poveča ranljivost zaposlenega na psihološke grožnje. (Lazarus in Folkman v Leong in drugi 1996, 1347)
- Drugi pristop, ki ga zagovarja več avtorjev (Antonovsky 1979; Kobasa 1982; Mowday in drugi 1982 v Leong in drugi 1996, 1347) pa trdi prav nasprotno. Zavezanost in občutek pripadanja zaposlenim omogočata, da odbijajo negativne učinke stresa. Begley in Czajka (1993) sta predvidevanja tudi testirala in ugotovila, da je organizacijska zavezanost kot mediator odbijala učinke stresa. Stres je lahko povečal nezadovoljstvo s službo le, če je bila zavezanost zaposlenega prenizka. Tudi Cooper in drugi (1988) so mnenja, da je organizacijska zavezanost mediator med stresom in negativnimi učinki stresa - kot so mentalno zdravje, fizično zdravje, nezadovoljstvo s službo, prenehanje zaposlitve, odsotnost z dela ter napake na delovnem mestu. Leong in drugi

(1996) pa na drugi strani niso iz rezultatov raziskave mogli potrditi zavezanosti kot vloge mediatorja v razmerju stres-posledice stresa, vendar pa tudi direkten vpliv organizacijske zavezanosti na mentalno in fizično zdravje ni bil popolnoma potrjen, beta koeficienti so bili namreč dokaj nizki. Na drugi strani je Schmidt (2007) v raziskavi ugotovil, da afektivna zavezanost (ki jo je uporabil namesto konstrukta organizacijske zavezanosti) pozitivno vpliva na dva druga, ekstremna negativna učinka stresa - čustveno izčrpanost in depersonifikacijo, poleg tega pa pozitivno vpliva tudi na zadovoljstvo s službo.

Eden izmed razlogov za stres je velika količina dela, ki lahko povzroča ekstremno obliko stresa - situacijo, ko ljudje pregorijo. To pa se lahko zgodi v kateremkoli obdobju kariere zaposlenega. (Sims in drugi 1993, 234) Eden izmed indikatorjev za izvore stresa je tudi naporno delo (glej Sliko 2.3 - »preobremenitev«), ki je nedvomno povezano z delovnim naporom, katerega je pripravljen zagotavljati identificiran oziroma afektivno zavezan zaposlen.

Iz navedenega lahko zaključim, da organizacijska zavezanost vpliva na učinke stresa. Poleg tega lahko zaključim, da organizacijska zavezanost vpliva na delovni napor zaposlenega. Zato lahko izpeljem naslednji hipotezi:

*Hipoteza 4 (H4): Delovni napor negativno vpliva na mentalno zdravje zaposlenih.*

*Hipoteza 5 (H5): Delovni napor vpliva na fizično zdravje zaposlenih.*

Negativne učinke stresa lahko najdemo tudi zaradi interakcije dela in družine oziroma dela in privatnega življenja. V času, ko človeški viri upravljajo ekonomijo, je problem integracije dela in privatnega življenja zaposlenega odločilnega pomena za ohranjanje zdrave in fleksibilne delovne sile. (Lewis in Dyer 2002, 302) Sims in drugi (1993, 212, 218-219) omenjajo boleč konflikt med zahtevami družine in zahtevami službe, čeprav se predpostavlja, da pozabiš na dom, ko si v službi, in na delo, ko si doma. Organizacijam na eni strani delitev na delo in dom služi čisto dovolj. Na drugi strani pa so konflikti in skrbi privatnega življenja skrb zaposlenih posameznikov. Vendar pa vedno ni tako. Lewis in Dyer (2002, 311) izpostavljata naslednje: zaradi slabega ravnotežja delo-privatno življenje pride do takšnih učinkov na zaposlenega, da celo nekatera podjetja vzpodbujajo povezavo dela in privatnega življenja. Avtorja navajata primer japonskega podjetja Benesse, ki je razvilo taktiko podpiranja razmerja delo-privatno življenje, čeprav so se zavedali, da je to dolgoročen in dolgotrajen proces. Problem dvojnih vlog je po Simsu in drugih (1993, 218-219) v nezmožnosti opravljanja svojih domačih opravil in odgovornosti. Avtorji dodajajo, da je ločnica med delom in domom le navidezna, ohranjena oziroma vzdrževana s strani organizacij. Dom in delo sta v konstantni interakciji, delo pa je prisotno celo doma in drugje zunaj organizacije. Po drugi strani pa naše privatno življenje, med drugim družina, vpliva na delo, in sicer preko naših prepričanj, vrednot

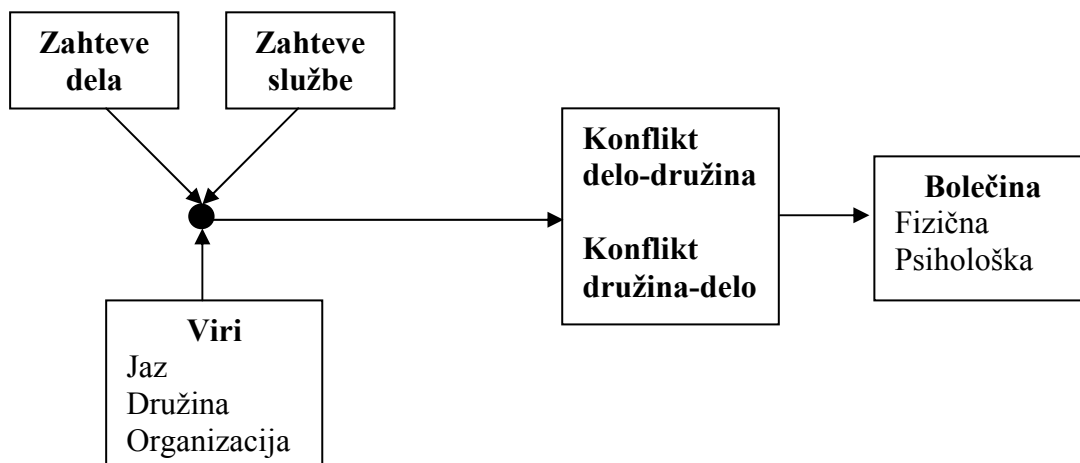
itd., ki se oblikujejo znotraj družine, šole oziroma kulture. To ravnotežje je še posebno aktualno v sedanjosti, kjer se ustvarjajo kulture dolgega delovnega časa in posledičnega pritiska na zaposlene, s tem pa tudi na njihove družine. Po eni strani so izobraženi delavci bolj fleksibilni in avtonomni, po drugi strani pa morajo na ta račun delati dlje in bolj natančno. Daljše delo je njihova lastna izbira, a se s tem poveča pritisk. Arlie Hochschild (1997) je celo razvil naslednjo tezo: nekatere delo bolj zadovoljuje kot čas, ki ga preživijo doma. Več časa kot preživijo na delovnem mestu, slabši odnosi so doma. Zato se okrepi želja po tem, da ostanejo na delovnem mestu še dlje časa.

Poelmans (2001) pravi, da obstajata dve različni vrsti konfliktov med družino in delom. Prvi je konflikt delo-družina, drugi pa je konflikt družina-delo. Avtor ugotavlja, da je vpliv dela na družino veliko večji kot je vpliv družine na delo. Poelmans (2001) navaja dva pristopa pri pojmovanju konflikta delo-družina:

- Prvi pristop trdi, da je konflikt delo-družina v bistvu stresor, ki povzroča negativne učinke stresa.
- Drugi pristop zagovarja tezo, da je konflikt delo-družina posledica stresa, deluje pa kot mediator med stresom in drugimi posledicami stresa, kot je na primer mentalno zdravje.

Poelmans (2003) predpostavlja, da konflikt delo-družina vpliva na učinke stresa na naslednji način, viden na Sliki 2.2.

Slika 2.2: Model vplivanja konflikta delo-družina in konflikta družina-delo



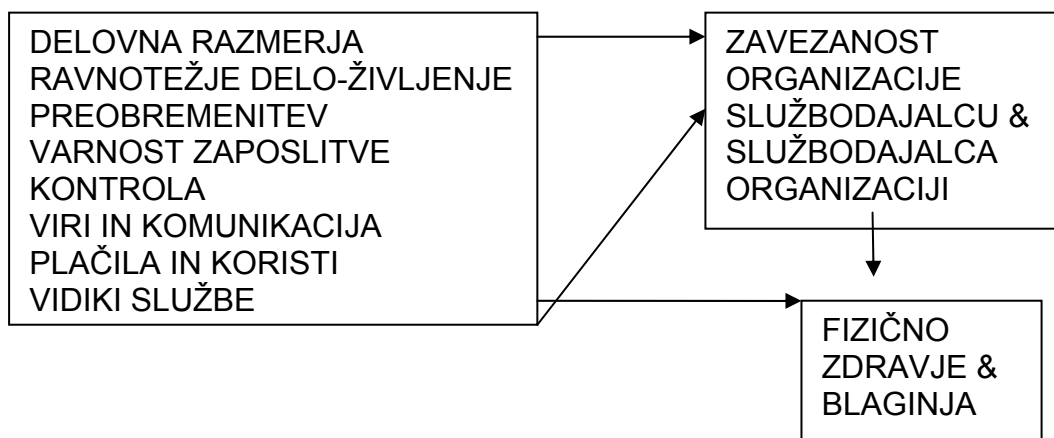
Vir: Poelmans (2003, 278)

Iz modela na Sliki 2.2 lahko razberemo, da je konflikt delo-družina eden izmed dveh povzročiteljev negativnih fizičnih in psiholoških bolečin.

Interakcijo oziroma konflikt med delom in družino različni avtorji zelo različno poimenujejo. Tako na primer Perrone in drugi (2006) in Poelmans (2001) uporabljajo tudi poimenovanje »presek delo-družina«, Lewis in Dyer (2002) poimenovanje »ravnovesje delo-družina«. Cooper (1998) in

Faragher in drugi (2004) pa uporabljajo poimenovanje »ravnovesje delo-življenje«, ki je po njihovem mnenju eden izmed stresorjev, ki vplivajo na fizično zdravje in blaginjo - glej Sliko 2.3.

Slika 2.3: Model ASSET



Vir: Faragher in drugi (2004, 193)

Lewis in Dyer (2002, 306) dodajata, da termin »ravnotežje delo-družina« ni več tako primeren v sedanjosti, ker se vse preveč nanaša le na ženske. Zato naj bi bil primernejši termin »ravnotežje delo-privatno življenje«. »Ravnotežje delo-privatno življenje« se nanaša tako na ženske kot na moške, pa tudi tiste brez družin in otrok, ki hočejo imeti privatno življenje, neodvisno od dela. Zato lahko posplošim, da je pojem konflikt delo-družina širši, kot izraža ta besedna zveza, zato ta konflikt vpliva tudi na samske zaposlene brez družin.

Perrone in drugi (2006, 288) pa konflikt delo-družina povezujejo z organizacijsko zavezanostjo. Navajajo namreč mnenje O'Neala in Greenberga (1994), ki trdita, da posamezniki, ki združujejo obe vlogi (delovno in družinsko) in so močnejše zavezani obema vlogama, občutijo večji konflikt delo-družina. Močna zavezanost več vlogam hkrati lahko vodi v zadovoljstvo ali pa v nezadovoljstvo, lahko pa celo v oboje hkrati. (Super 1990 v Perrone in drugi 2006, 287) Perrone in drugi (2006) dodajajo, da konflikt delo-družina vpliva na kakovost družinskega življenja, pri čemer lahko povzroči naslednje učinke:

- psihološka stiska

Psihološka stiska naj bi predstavljala enega izmed faktorjev mentalnega zdravja, in sicer »negativno stanje mentalnega zdravja«. Psihološka stiska naj bi se kazala v simptomih, kot sta zaskrbljenost in depresija. (Veit in Ware 1983, 731-732)

- zakonska nesoglasja

Cookston in drugi (2003, 186) definirajo zakonska nesoglasja kot nestrinjanja med partnerjema, in sicer nestrinjanja kot so: nestrinjanje o izkazovanju naklonjenosti in bližine, nestrinjanje o

zakonskih dolžnosti itd. Nesoglasja se med drugim kažejo v obrazni mimiki in vedenju, ki je navadno jezno, nesrečno ter izraža negativizem.

- nezadovoljstvo z življenjem

Zadovoljstvo z življenjem pomeni »splošno ocenitev posameznikove kakovosti življenja glede na izbrane kriterije«. Posameznik ocenjuje svoje zadovoljstvo s primerjavo svojih življenjskih okoliščin in s po njegovem mnenju primernim standardom. Pomembna je tudi primerjava s standardom, ki si ga je posameznik predhodno postavil. Samoocenitev zadovoljstva z življenjem je kognitiven, ocenitveni proces. (Shin in Johnson v Diener 1985, 49)

- družinsko nezadovoljstvo

Družinsko zadovoljstvo pomeni »posameznikovo zadovoljstvo z njegovim družinskim življenjem«. (Smilkstein v Chesley 2005, 1242)

Iz navedenega lahko zaključim, da je konflikt delo-družina stresor, zato so posledica tega konflikta učinki stresa, kot sta nezadovoljstvo z življenjem in družinsko nezadovoljstvo. Na drugi strani pa organizacijska zavezanost vpliva tako na delovni napor kot tudi na učinke stresa. Zato lahko iz navedenega izpeljem naslednji hipotezi:

*Hipoteza 6 (H6): Delovni napor negativno vpliva na zadovoljstvom z življenjem.*

*Hipoteza 7 (H7): Delovni napor negativno vpliva na družinsko zadovoljstvo.*

V svoji raziskavi pa so tudi Perrone in drugi (2006) ugotovili, da konflikt delo-družina negativno vpliva na družinsko zadovoljstvo. Na drugi strani pa te povezave niso odkrili Frone in drugi (1994). Aryee in drugi (1994) ter Erickson (1993) pa dodajajo, da je pomembna dimenzija družinskega življenja tudi »kakovost družinske vloge«. Indikatorji kakovosti družinske vloge so naslednji:

- družinsko zadovoljstvo

Družinsko zadovoljstvo (1978) definira kot »posameznikovo zadovoljstvo z njegovim družinskim življenjem«. (Smilkstein v Chesley 2005, 1242)

- zakonsko zadovoljstvo

Zakonsko zadovoljstvo bi podobno kot družinsko zadovoljstvo lahko definirali kot posameznikovo zadovoljstvo z njegovim zakonskim življenjem (zadovoljstvo z odnosom med zakoncema).

- družinska napetost

Družinsko napetost pomeni napetost pri medosebnih odnosih znotraj družine, ki živi skupaj. Napetost med člani družine se kaže v simptomih kot so prepiri, nestrinjanje, razburjanje, muhavost, kritičnost do drugih, slabo razpoloženje itd. (Rosenblatt in Cunningham 1976, 105)

- psihološka stiska

Psihološka stiska naj bi predstavljala en faktor mentalnega zdravja, in sicer »negativno stanje mentalnega zdravja«. Psihološka stiska naj bi se kazala v simptomih, kot sta zaskrbljenost in depresija (Veit in Ware 1983, 731-732)

Aryee (1994) pa govori še o:

- kakovosti starševske vloge

Kakovost starševske vloge naj bi predstavljala kakovost vloge, ki jo posameznik igra kot starš. Kakovost vloge se po Baruch in Barnett (1986) kaže v nagradah in težavah, ki jih predstavlja starševska vloga.

- kakovosti zakonske vloge

Kakovost zakonske vloge naj bi predstavljala kakovost vloge, ki jo posameznik igra kot zakonec v zakonskem razmerju. Kakovost vloge se po Baruch in Barnett (1986) kaže v nagradah in težavah, ki jih predstavlja zakonska vloga.

Gomez (2006) navaja, da igra vsak zaposleni v življenju tri vloge: starševsko in zakonsko (skupaj sestavljata družinsko vlogo) ter delovno vlogo. Med temi vlogami prihaja do konfliktov, ki imajo negativne učinke. Te omenjeni negativni učinki pa naj bi bil po rezultatih raziskave Judga in drugih (2006) med drugim tudi posledica emocij, ki jih povzroči konflikt delo-družina. Odkrili so povezavo tega konflikta z dvema čustvenima odzivoma: občutek krivde in sovražnost. Občutek krivde in sovražnost doma sta predstavljala mediator med konfliktom delo-družina in zakonskim nezadovoljstvom. Rezultati raziskave so tudi pri njih namreč razkrili, da omenjeni konflikt delo-družina povzroča zakonsko nezadovoljstvo.

Iz navedenega lahko izpeljem naslednje hipoteze:

*Hipoteza 8 (H8): Delovni napor negativno vpliva na kakovost starševske vloge.*

*Hipoteza 9 (H9): Delovni napor negativno vpliva na kakovost partnerske vloge.*

*Hipoteza 10 (H10): Delovni napor negativno vpliva na partnersko zadovoljstvo.*

Zakonsko nezadovoljstvo nekatere pare privede do ločitev. Poortman (2005) v svoji raziskavi ugotavlja vpliv dela oziroma delovnega napora na zakonske ločitve. Delovni napor naj bi se kazal v delavniku zaposlenega - nadure in značilni delovni čas, vpliva pa na čas, ki ga zakonca preživita skupaj. Poortman (2005) ugotavlja naslednje:

- če ženske delajo več ur, obstaja večja verjetnost za ločitve
- če moški delajo v značilnem delovnem času, obstaja večja verjetnost za ločitve
- prosti čas, ki ga partnerja preživita skupaj, ne vpliva na ločitve



Iz navedenega lahko izpeljem naslednjo hipotezo:

*Hipoteza 11 (H11): Delovni napor pozitivno vpliva na ločitve ter na možnosti za ločitve.*

### **2.3.1 Učinki stresa kot negativni učinki organizacijske identifikacije**

V literaturi lahko tako najdemo oziroma iz literature izpeljemo negativne posledice stresa, na katere vpliva organizacijska zavezanost preko mediatorja delovni napor. Ti učinki bodo v mojem primeru predstavljali negativne učinke organizacijske identifikacije. Razdelil jih bom v tri skupine, podobno kot je učinke stresa razdelil Poelmans (2001, 3), izključil bom le organizacijske učinke, saj se bom osredotočil le na individualne učinke - učinke na privatno življenje posameznega zaposlenega. Negativne učinke organizacijske identifikacije lahko razdelim v naslednje tri skupine:

- psihološki učinki
  - mentalno zdravje (Cooper in drugi 1988; Leong 1996; Schmidt 2007)
  - nezadovoljstvo z življenjem (Perrone in drugi 2006)
- fizični učinki
  - fizično zdravje (Faragher in drugi 2004; Leong 1996)
- sociološko-behavioristični učinki
  - kakovost starševske vloge (Aryee in drugi 1994)
  - kakovost zakonske vloge (Aryee in drugi 1994)
  - družinsko nezadovoljstvo (Singh in drugi 2002; Perrone in drugi 2006)
  - zakonsko nezadovoljstvo (Singh in drugi 2002)
  - ločitve (Poortman 2005)

### 3. Teoretski model in raziskovalne hipoteze

Na podlagi teorije in lastnega povezovanja doslej še ne povezanih tez različnih avtorjev sem oblikoval enajst hipotez. Iz teorije izpeljanemu odnosu med organizacijsko zavezanostjo in učinki stresa sem v model vpeljal delovni napor kot mediator med organizacijsko zavezanostjo in učinki stresa: nezadovoljstvo z življenjem, družinsko nezadovoljstvo, partnersko nezadovoljstvo, ločitve, mentalno zdravje, fizično zdravje, kakovost starševske vloge in kakovost partnerske vloge. V modelu bom najprej preverjal, kakšen vpliv ima neodvisna spremenljivka korporacijska identifikacija kot kategorija organizacijske identifikacije na odvisni spremenljivki - na organizacijsko zavezanost in delovni napor. Dodatno bom poskušal ugotoviti povezanost med organizacijsko zavezanostjo kot neodvisno spremenljivko in delovnim naporom kot odvisno spremenljivko. Na koncu bom poskušal ugotoviti povezanost delovnega napora, ki bo v tem razmerju funkcioniral kot neodvisna spremenljivka, z vsakim od prej omenjenih učinkov stresa - nezadovoljstvo z življenjem, družinsko nezadovoljstvo, partnersko nezadovoljstvo, ločitve (potencialna prekinitve zveze), mentalno zdravje, fizično zdravje, kakovost starševske vloge in kakovost partnerske vloge. S tem bom poskušal ugotoviti naslednje: kakšen je proces vplivanja korporacijske identifikacije na negativne učinke korporacijske identifikacije, ali igra delovni napor vlogo mediatorja ter kateri so negativni učinki korporacijske identifikacije. Za preverjanje modela sem oblikoval naslednje hipoteze:

*Hipoteza 1 (H1): Korporacijska identifikacija pozitivno vpliva na organizacijsko zavezanost.*

*Hipoteza 2 (H2): Korporacijska identifikacija pozitivno vpliva na delovni napor zaposlenih.*

*Hipoteza 3 (H3): Organizacijska zavezanost pozitivno vpliva na delovni napor zaposlenih.*

*Hipoteza 4 (H4): Delovni napor negativno vpliva na mentalno zdravje zaposlenih.*

*Hipoteza 5 (H5): Delovni napor negativno vpliva na fizično zdravje zaposlenih.*

*Hipoteza 6 (H6): Delovni napor negativno vpliva na zadovoljstvom z življenjem.*

*Hipoteza 7 (H7): Delovni napor negativno vpliva na družinsko zadovoljstvo.*

*Hipoteza 8 (H8): Delovni napor negativno vpliva na kakovost starševske vloge.*

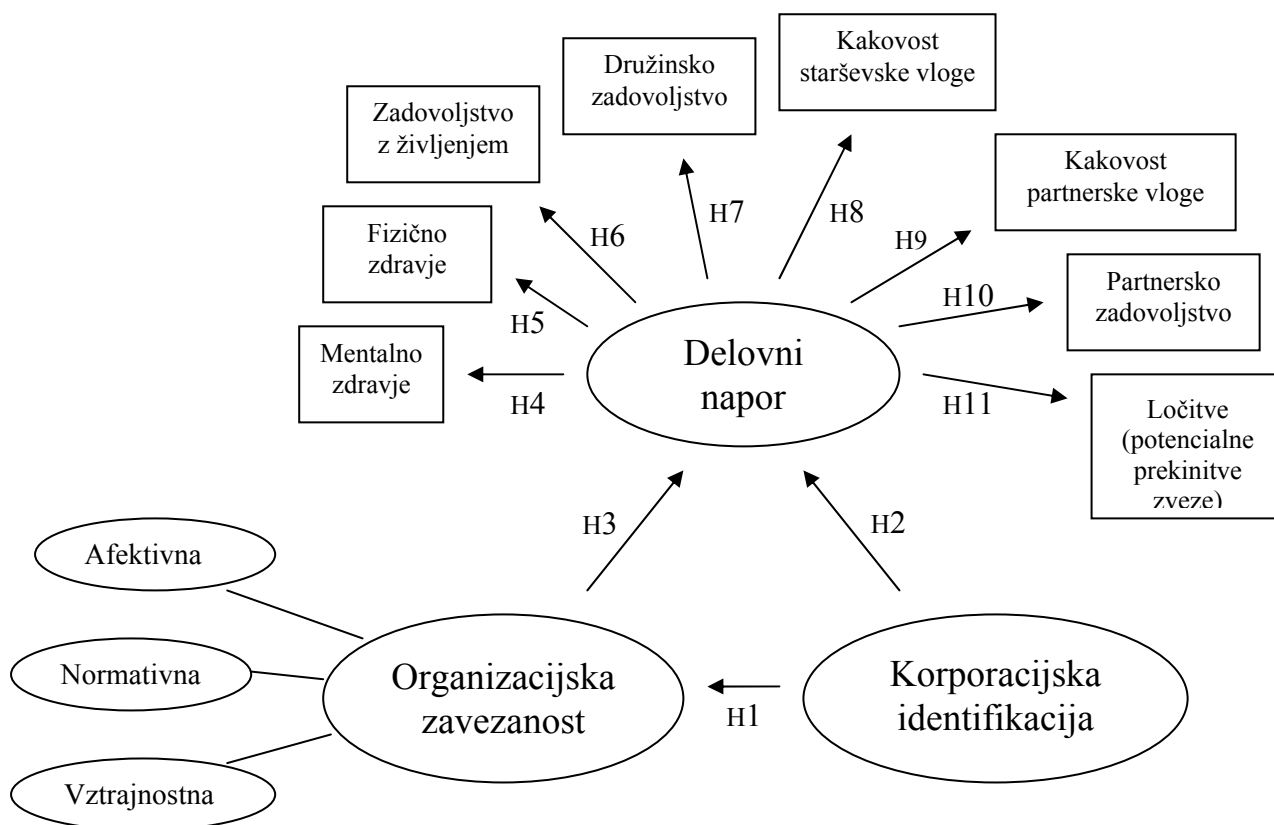
*Hipoteza 9 (H9): Delovni napor negativno vpliva na kakovost partnerske vloge.*

*Hipoteza 10 (H10): Delovni napor negativno vpliva na partnersko zadovoljstvo.*

*Hipoteza 11 (H11): Delovni napor pozitivno vpliva na ločitve ter na možnosti za ločitve.*

Na Sliki 3.4 lahko vidite teoretski model povezanosti med spremenljivkami ter vseh enajst hipotez.

Slika 3.4: Model povezanosti spremenljivk in pripadajoče hipoteze



### 3.1 Metodologija

#### 3.1.1 Operacionalizacija in merjenje spremenljivk

##### Korporacijska identifikacija

Za merjenje organizacijske identifikacije je prvi merski inštrument predlagal Cheney (1983), ki pa ni upošteval razlik med kategorijama organizacijske identifikacije, korporacijsko in skupinsko identifikacijo. Ker pa bi rad meril izključno korporacijsko identifikacijo, sem uporabil indikatorje, prevedene in preverjene s strani Podnarja (2004). Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo večjo identifikacijo. Korporacijsko identifikacijo kot konstrukt indikatorjev bom meril seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje:

- Ponosen sem, da sem zaposlen v tem podjetju.
- Zlahka se identificiram s podjetjem.
- Ob predstavljanju drugim ljudem z veseljem povem, kje sem zaposlen oziroma da delam za podjetje.

- Vrednote podjetja, v katerem sem zaposlen, so zelo podobne mojim lastnim vrednotam.
- Čutim, da je prihodnost podjetja tudi moja prihodnost.
- Imam občutek, da je podjetje, v katerem sem zaposlen, del mene.
- S ponosom v javnosti nosim napis (npr. na majici, na kapi...) našega podjetja. (Podnar 2004)

### **Organizacijska zavezanost**

Za merjenje organizacijske zavezanosti kot konstrukta bom zato uporabil indikatorje, prevedene in preverjene s strani Podnarja (2004), ki je uporabil inštrument, katerega sta ga razvila Meyer in Allen (1997). Podnar (2004) je merski inštrument prilagodil do te mere, da je pri indikatorjih afektivne zavezanosti izločil tiste indikatorje, ki so merili organizacijsko identifikacijo. Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo večjo zavezanost. Organizacijsko zavezanost kot konstrukt treh dimenzij zavezanosti bom meril s seštevkom vrednosti indikatorjev vseh treh dimenzij. Uporabil bom naslednje indikatorje:

#### *Indikatorji afektivne zavezanosti*

- Ne čutim visoke pripadnosti podjetju, v katerem sem zaposlen. (R)
- Tudi otrokom bi priporočil zaposlitev v podjetju, kjer sem sedaj zaposlen.
- Bil bi zadovoljen, če bi vso kariero naredil v tem podjetju. (Podnar 2004)

#### *Indikatorji normativne zavezanosti*

- Počutil bi se krivega, če bi v danem trenutku zapustil podjetje.
- Tudi če bi mi koristilo, v danem trenutku nimam pravice zapustiti podjetja.
- Imel bi slab občutek, če bi v danem trenutku zapustil podjetje. (Podnar 2004)

#### *Indikatorji vztrajnostne zavezanosti*

- Zapustiti podjetje v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.
- Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil obstoječe podjetje.
- V danem trenutku je zaposlitev v obstoječem podjetju stvar nuje kot tudi želje. (Podnar 2004)

### **Zadovoljstvo s službo**

Različni merski inštrumenti zadovoljstva s službo se med seboj razlikujejo predvsem po številu indikatorjev oziroma po obsegu področja merjenja zadovoljstva. Giles in Field (1978) na primer merita zadovoljstvo s službo z 32 indikatorji, ki merijo različne vidike zadovoljstva s službo, kot so na primer odnos z nadrejenimi, možnost napredovanja, delovne razmere, plačo itd. Splošno

zadovoljstvo s službo merita le z enim sami indikatorjem. Barling in drugi (2003) uporabljajo tri indikatorje, ki merijo le splošno zadovoljstvo s službo in se ne spuščajo v odnose na delovnem mestu ter druge okoliščine službe. Tudi Edwards in Rothbard (1999) v svoji raziskavi merita splošno zadovoljstvo s službo, in sicer z dvema indikatorjema, ki sta ju oblikovala Hackman in Oldham (1980) v svoji raziskavi. Ker me v moji raziskavi zanima le splošno zadovoljstvo s službo, sem uporabil en indikator Hackmana in Oldhama (1980), en indikator Barlinga (2003) ter tretji indikator, ki sta ga uporabila tako Hackman in Oldham (1980) kot tudi Barling (2003). Indikatorje sem prevedel v slovenščino, ustreznost prevoda pa preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in popravil razlike. Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo večje zadovoljstvo. Zadovoljstvo s službo kot konstrukt bom meril s seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje:

- Nasploh sem zelo zadovoljen s svojo službo. (Hackman in Oldham v Edwards in Rothbard 1999)
- V službi sem zadovoljen z odnosom mojih nadrejenih do mene. (Barling 2003)
- Nikoli ne razmišljam o tem, da bi pustil svojo službo. (Hackman in Oldham v Edwards in Rothbard 1999; Barling 2003)

### **Delovni napor**

Delovni napor avtorji merijo v sklopu merjenja podporno-organizacijskega vedenja. Van Dyne in drugi (1994) na primer merijo tri komponente podporno-organizacijskega vedenja, in sicer lojalnost, participacijo in poslušnost. Bartelova (2001) uporablja v svoji raziskavi deset indikatorjev za poslušnost za merjenje delovnega napora. Bartelova (2001) namreč trdi, da inštrument meri spoštovanje organizacijskih pravil in navodil ter pripravljenost vložiti dodatno energijo za dobrobit organizacije, kar pa pravzaprav delovni napor predstavlja. Izmed desetih indikatorjev sem izbral sedem najboljših indikatorjev, in sicer glede na korelacijo s konstruktom ter na vsebino indikatorjev - izbral sem tiste indikatorje, ki bolj merijo dodaten vložen napor za organizacijo kot tiste, ki merijo le ubogljivost zaposlenih. Indikatorje sem prevedel v slovenščino, ustreznost prevoda pa preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in popravil razlike. Indikatorje sem prilagodil slovenskemu jeziku, zato sem tretji indikator spremenil iz reverzibilnega. Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo večji

delovni napor. Delovni napor kot konstrukt bom meril s seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje:

- Pri delu v službi nikoli ne zapravljam časa.
- V službi vedno opravi največ dela, kolikor sem ga sposoben.
- Na delo vedno pridem pravočasno.
- Ne glede na okoliščine vedno delam visoko kakovostno.
- Pri delu se vedno držim časovnih rokov, ki jih določa podjetje.
- V službo prihajam psihično pripravljen na delo.
- Izredno pazljivo se držim delovnih pravil in navodil. (Van Dyne in drugi 1994)

## **Psihološki učinki**

### *Zadovoljstvo z življenjem*

Za merjenje zadovoljstva z življenjem avtorji uporabljajo različne merske inštrumente, kot je na primer merski inštrument, ki sta ga razvila Staines in Quinn (1979). Sam sem uporabil merski inštrument, ki so ga razvili Diener in drugi (1985) - Lestvica zadovoljstva z življenjem (ang. Satisfaction With Life Scale). Njihov originalni merski inštrument vsebuje pet indikatorjev, izmed katerih sem uporabil tri. Izbral sem namreč tri najboljše indikatorje, ki so imeli najvišje vrednosti korelacije s konstruktom, poleg tega pa so bili vsebinsko najustreznejši. Indikatorje sem prevedel v slovenščino, ustreznost prevoda pa preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in popravil razlike. Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo večje zadovoljstvo. Zadovoljstvo z življenjem kot konstrukt bom meril s seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje:

- Moje življenje je idealno v več pogledih.
- Razmere, v katerih živim, so odlične.
- S svojim življenjem sem zelo zadovoljen. (Diener in drugi 1985)

### *Mentalno zdravje*

Obstaja več različnih merskih inštrumentov, ki med drugim vsebujejo tudi indikatorje za merjenje mentalnega zdravja. Cooper in drugi (1988) so oblikovali indikatorje (Indikatorji poklicnega stresa - ang. Occupational stress indicator - OSI), s katerimi so merili stres in posledice stresa na delovnem mestu, med drugim pa tudi mentalno zdravje. Kasneje sta Williams in Cooper (1996) razvila

izboljšano verzijo tega inštrumenta. Drugi avtorji pri merjenju mentalnega zdravja merijo različne dimenzije mentalnega zdravja, kot so zaskrbljenost, depresija, samozavest, splošna pozitivna čustva, čustvene povezave, izguba vedenjskega oziroma čustvenega nadzora. Gomezova (2006) je merila tri kategorije psihološkega zdravja, in sicer zaskrbljenost, depresijo in samozavest. Sam sem uporabil merski inštrument, ki vse dimenzije poveže v en konstrukt. Zato sem uporabil merski inštrument z 38-imi indikatorji, ki sta ga razvila Veit in Ware (1983), katera mentalno zdravje delita na psihološko bolečino in psihološko blaginjo. Psihološko bolečino sta Veit in Ware (1983) naprej razdelila na zaskrbljenost, depresijo in izgubo vedenjskega/čustvenega nadzora, psihološko blaginjo pa na splošna pozitivna čustva in na čustvene povezave. Za vsako izmed teh petih dimenzij mentalnega zdravja - zaskrbljenost, depresija in izguba vedenjskega/čustvenega nadzora, splošna pozitivna in čustvene povezave - sem uporabil po en indikator, izbiral pa sem indikatorje, ki so se mi zdeli vsebinsko najprimernejši za merjenje mentalnega zdravja. Indikatorje sem prevedel v slovenščino, ustreznost prevoda pa preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in popravil razlike. Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo boljše zdravje. Mentalno zdravje kot konstrukt bom meril s seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje:

- Nasploh sem zelo nervozna oseba. (R)
- Počutim se depresivnega. (R)
- Ničesar nimam, česar bi se veselil. (R)
- Nasploh sem sproščena in neobremenjena oseba.
- Počutim se ljubljene in zaželenega. (Veit in Ware 1983)

## **Fizični učinki**

### *Fizično zdravje*

Obstaja več različnih merskih inštrumentov, ki vsebujejo indikatorje za merjenje fizičnega zdravja. Cooper in drugi (1988) so oblikovali indikatorje, s katerimi so merili stres in posledice stresa na delovnem mestu, med drugim tudi fizično zdravje. Kasneje sta Williams in Cooper (1996) razvila izboljšano verzijo tega inštrumenta, Faragher in drugi (2004) pa so drugo verzijo še skrajšali, in sicer v inštrumentu ASSET (Skrajšano ocenjevalno orodje za merjenje stresa - ang. A Shortened Stress Evaluation Tool). Nekateri avtorji, kot sta na primer Canady in Broman (2003), uporabljajo za merjenje fizičnega zdravja druge vrste indikatorjev: število dni, preživetih v bolnišnici ali v postelji, število obiskov zdravnika in prisotnost določenih bolezni, kot so srčne bolezni, sladkorna bolezen in

rak. Za merjenje zdravja sta Ware in Sherbourne (1992) razvila merski inštrument SF-36 s 36 indikatorji zdravja. Kasneje so razvili še skrajšane verzije tega inštrumenta, kot sta SF-12 in SF-8. Sam sem uporabil pet indikatorjev iz SF-8 (Ware in drugi 2001), ki sem jih prevedel in logično preoblikoval. Uporabil bom namreč Likertovo lestvico strinjanja s trditvijo, medtem ko v SF-8 uporabljajo drugačne lestvice (pogostost, stopnja učinka). Indikatorjem sem spremenil časovni rok, v katerem anketiranci ocenjujejo fizično zdravje. Namesto enega meseca, ki so ga predlagali Ware in drugi (2001), sem uporabil čas treh mesecev. Ta časovni rok uporabljajo namreč tudi Faragher in drugi (2004). Iz njihovega merskega inštrumenta sem uporabil moj šesti indikator. Indikatorje sem prevedel v slovenščino, ustreznost prevoda pa preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in popravil razlike. Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo boljše fizično zdravje (obratno pri reverzibilnih). Fizično zdravje kot konstrukt bom meril s seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje, ki so vsi razen prvega reverzibilni, saj merijo zdravstvene težave:

- V zadnjih 3 mesecih sem odličnega zdravja.
- V zadnjih 3 mesecih mi je vzpenjanje po stopnicah povzročalo težave. (R)
- V zadnjih 3 mesecih je fizična bolečina vplivala na moje delo. (R)
- V zadnjih 3 mesecih mi znatno primanjkuje energije. (R)
- V zadnjih 3 mesecih mi je fizično zdravje onemogočalo druženje s prijatelji oziroma družino. (R) (Ware in drugi 2001)
- V zadnjih 3 mesecih sem imel redne glavobole. (R) (Faragher in drugi 2004)

## **Sociološko-behavioristični učinki**

### *Kakovost partnerske vloge*

Za merjenje kakovosti partnerske vloge sem uporabil indikatorje, ki sta jih razvila Baruch in Barnett (1986), katerih indikatorje so uporabili tudi drugi avtorji (glej Aryee 1994). Baruch in Barnett (1986) sta s 24-imi indikatorji merila kakovost zakonske vloge, uporabila pa sta 12 indikatorjev za merjenje zakonskih koristi in 12 indikatorjev za merjenje zakonskih problemov. Izmed 12-ih indikatorjev za merjenje zakonskih problemov sem izbral šest indikatorjev, jih prevedel in prilagodil Likertovi lestvici - oblikoval sem trditve. Teh šest indikatorjev sem preoblikoval do te mere, da indikatorji pravzaprav merijo kakovost partnerske vloge. Ne želim se namreč osredotočiti le na poročene zaposlene oziroma na učinke na poročene zaposlene, temveč tudi na tiste učinke, ki vplivajo na



življenje zaposlenih, ki živijo v izvenzakonskih skupnostih. Ustreznost prevoda sem preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in popravil razlike. Ker so originalni indikatorji vsi merili zakonske probleme (negativen pojav), so v mojem primeru vsi reverzibilni, saj merim kakovost vloge (pozitiven pojav). Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo nižjo kakovost vloge. Pri analizi bom vse reverzibilne vrednosti rekodiral, tako da bo seštevek vrednosti vseh indikatorjev meril kakovost partnerske vloge, kjer višje vrednosti pomenijo višjo kakovost. Izbral sem naslednje indikatorje:

- Problemi oziroma zahteve partnerjeve službe slabijo najin odnos. (R)
- Med mano in partnerjem je slaba komunikacija. (R)
- S partnerjem imava probleme v spolnem življenju. (R)
- S partnerjem se ne strinjava glede delitve hišnih opravil. (R)
- Partner me čustveno ne podpira dovolj. (R)
- S partnerjem se zapletava v spore glede otrok. (R) (Baruch in Barnett 1986)

#### *Kakovost starševske vloge*

Za merjenje kakovosti starševske vloge sem uporabil indikatorje, ki sta jih razvila Baruch in Barnett (1986), katerih indikatorje so uporabili tudi drugi avtorji (npr. Aryee 1994). Baruch in Barnett (1986) sta s 24-imi indikatorji merila kakovost starševske vloge, uporabila pa sta 12 indikatorjev za merjenje koristi starševskega odnosa in 12 indikatorjev za merjenje problemov starševskega odnosa. Izmed 12-ih indikatorjev za merjenje problemov starševskega odnosa sem izbral šest indikatorjev, jih prevedel in prilagodil Likertovi lestvici - oblikoval sem trditve. Ustreznost prevoda sem preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in popravil razlike. Ker so originalni indikatorji vsi merili probleme starševskega odnosa (negativen pojav), so v mojem primeru vsi reverzibilni, saj merim kakovost vloge (pozitiven pojav). Anketiranci bodo na 5-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, v kolikšni meri trditve držijo za njih osebno, pri čemer višje vrednosti na lestvici pomenijo nižjo kakovost vloge. Pri analizi bom vse reverzibilne vrednosti rekodiral, tako da bo seštevek vrednosti vseh indikatorjev meril kakovost starševske vloge, kjer višje vrednosti pomenijo višjo kakovost. Izbral sem naslednje indikatorje:

- Z otroki se nikoli ne strinjamo. (R)
- Moji otroci so zame prevelika odgovornost. (R)
- Otroci mi ne kažejo ljubezni in spoštovanja. (R)
- Imam premalo kontrole nad otroci. (R)
- Z mojimi otroki skupaj preživimo premalo časa. (R)

- Zaradi otrok se počutim ujetega. (R) (Baruch in Barnett 1986)

### *Družinsko zadovoljstvo*

Družinsko zadovoljstvo nekateri avtorji delijo na starševsko zadovoljstvo in zakonsko zadovoljstvo. Kandel in drugi (1985) so razvili merski inštrument, ki z 12-imi indikatorji meri splošno družinsko nelagodje oziroma družinsko nezadovoljstvo. S šestimi indikatorji meri čustvene reakcije v odnosu z otroki, z drugimi šestimi pa meri čustvene reakcije v odnosu z zakoncem. Perrone in drugi (2006) v svoji raziskavi merijo splošno družinsko zadovoljstvo, in sicer z dvema indikatorjema. Ker tudi sam želim meriti splošno družinsko zadovoljstvo, bom poleg teh dveh indikatorjev uporabil še tretji indikatorji za merjenje splošnega družinskega zadovoljstva, in sicer en indikator izmed petih indikatorjev, ki jih je uporabil Chesley (2005). Indikatorje sem prevedel v slovenščino, ustreznost prevoda pa preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in popravil razlike. Konstrukt bom meril s seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje:

- Nasploh sem zelo zadovoljen s svojim družinskim življenjem. (Margalit in drugi v Perrone in drugi 2006)
- Moje življenje bi bilo bolj prazno, če ne bi izkusil družinskega življenja. (Pendleton in drugi v Perrone in drugi 2006)
- Zelo sem zadovoljen s časom, ki ga z družino preživimo skupaj. (Smilkstein v Chesley 2005)

### *Partnersko zadovoljstvo*

Partnersko zadovoljstvo bom meril s prilagojenim merskim inštrumentom za merjenje zakonskega zadovoljstva. Za merjenje zakonskega zadovoljstva nekateri avtorji uporabljajo merske inštrumente, kot je lestvica zakonske nestabilnosti, ki so jo razvili Booth in drugi (1983). Vendar ta lestvica bolj kot zakonsko zadovoljstvo meri možnost za propad zakona. Partnersko zadovoljstvo bom zato meril z merskim inštrumentom Nortona (1983), in sicer s tremi indikatorji iz merskega inštrumenta »indeks kakovosti zakona«. Te tri indikatorje, ki merijo zakonsko zadovoljstvo, sem preoblikoval, tako da bodo merili tudi zadovoljstvo s partnerjem v izvenzakonskem razmerju. Indikatorje sem prevedel v slovenščino, ustreznost prevoda pa preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik. Nato sem primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in naredil manjše popravke. Partnersko zadovoljstvo kot konstrukt bom meril s seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje:

- S partnerjem imava odlično zvezo.
- Odnos z mojim partnerjem je stabilen.

- Odnos z mojim partnerjem me osrečuje. (Norton 1983)

### *Ločitve*

Poortman (2005) v svoji raziskavi meri povezavo med delom in ločitvami, in sicer ločitvami v prvem letu zakona. Ker moja raziskava ne temelji na veliki bazi sekundarnih podatkov, sem mnenja, da bom v vzorec, ob pričakovani velikosti tega, vključil premalo anketirancev, ki so se ločili v prvem letu zakona. Zato bom meril ločitve v času, v katerem so ljudje zaposleni v podjetju. Vprašanje se bo torej glasilo: »Ali ste se z zakonskim partnerjem ločila, odkar ste prišli v podjetje, v katerem ste zaposleni tudi sedaj?«

Ker pa ločitve niso edini pokazatelj šibkosti zakona, poleg tega pa vključujejo le poročene zaposlene, bom meril tudi potencialne ločitve oziroma »potencialno prekinitev zveze«. S tem bom skušal ugotoviti, kakšne so možnosti za ločitve oziroma možnosti za razpad partnerske zveze, tako zakonske kot tudi izvenzakonske. Za merjenje bom uporabil štiri indikatorje Bootha in drugih (1983). Ker vsi štirje indikatorji v originalu merijo zakonsko nestabilnost, sem jih pri prevodu preoblikoval tako, da sedaj merijo tudi nestabilnost odnosa z izvenzakonskim partnerjem in zato »potencialno prekinitev zveze«. Ustreznost prevoda sem preveril s prevodom prevajalca nazaj v angleški jezik, nato pa primerjal original z angleškim prevodom moje slovenske različice in naredil manjše popravke. »Potencialno prekinitev zveze« kot konstrukt bom meril s seštevkom vrednosti vseh indikatorjev konstrukta. Uporabil sem naslednje indikatorje:

- Mislim, da bi bil bolj srečen z življenjem brez mojega partnerja.
- Moj partner je mnenja, da je najina zveza v težavah.
- Osebnostno sem mnenja, da je najina zveza v težavah.
- Razmišljam o prekinitvi zveze z mojim partnerjem. (Booth in drugi 1983)

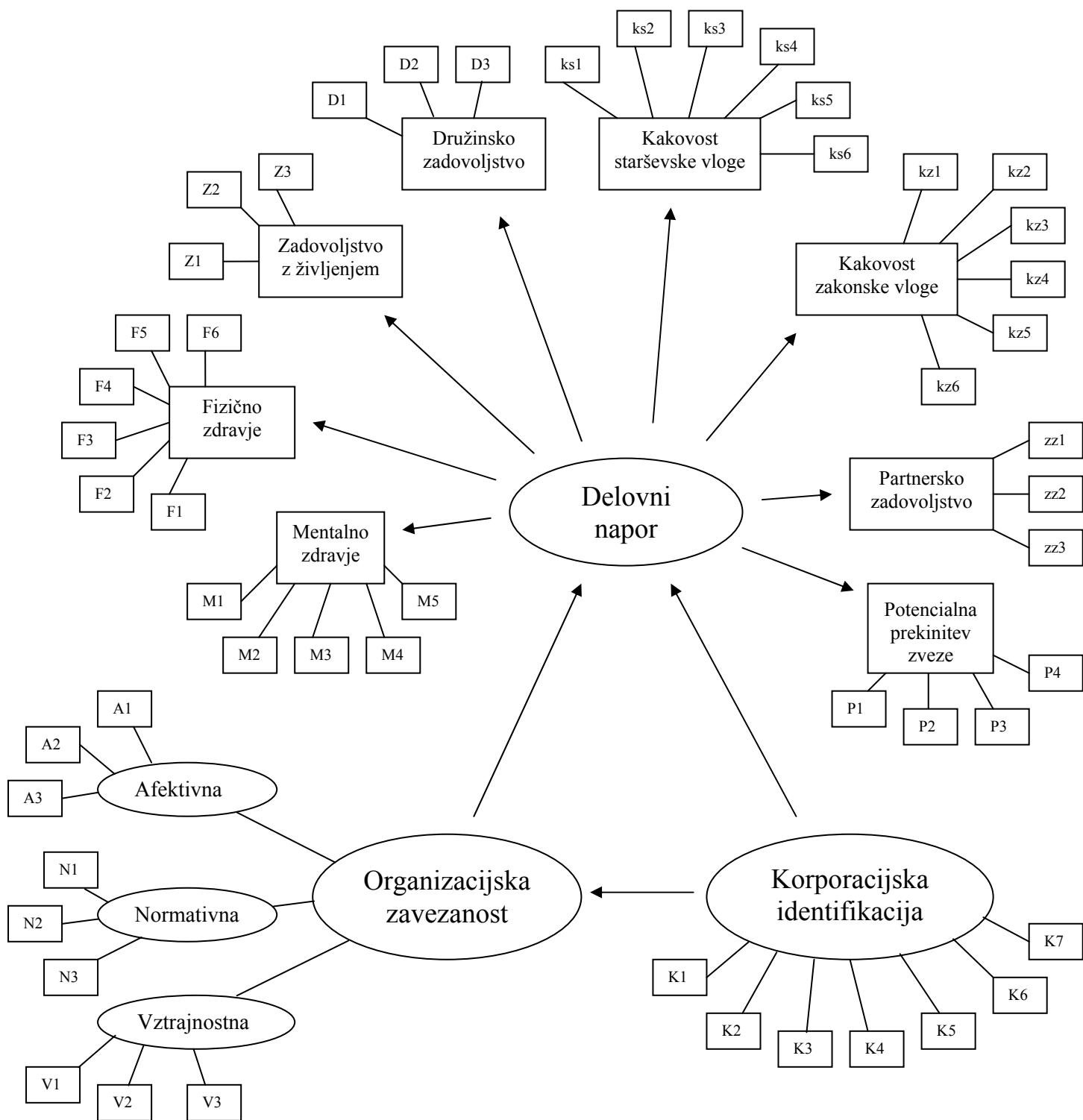
### **Demografske spremenljivke**

Za merjenje lastnosti vzorca sem uporabil naslednje spremenljivke: spol, starost, izobrazbo, partnerski status (oblika partnerskega razmerja, v katerem so zaposleni), delovna doba v podjetju (kjer so trenutno zaposleni), položaj na delovnem mestu ter dohodek. Poleg tega bom uporabil še spremenljivko »podjetje«, ne glede na to, da ne bo vključena v anketni vprašalnik.

Na sliki 3.5 je teoretsko-raziskovalni model, v katerem so prikazani konstrukti z indikatorji. Konstrukt zadovoljstvo z življenjem na primer tvorijo le trije indikatorji ( $Z_1$ ,  $Z_2$  in  $Z_3$ ), medtem ko je konstrukt korporacijska identifikacija sestavljen iz sedmih indikatorjev.

Slika 3.5: Operacionalizacija teoretsko-raziskovalnega modela vzročno-posledičnih zvez

preučevanih spremenljivk



### 3.1.2 Postopek zbiranja podatkov

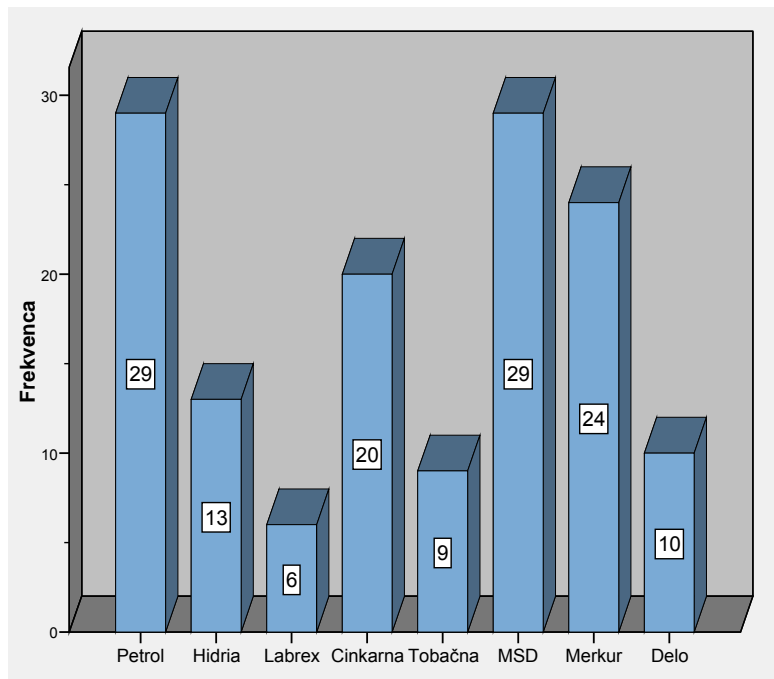
Podatke sem zbiral s terensko anketo, oblikoval sem namreč anketni vprašalnik, natisnjen na treh A4 straneh. Anketni vprašalnik je vseboval natančna navodila, saj je bilo anketiranje prilagojeno samoanketiranju, kar pomeni, da so anketiranci lahko reševali vprašalnik oziroma odgovarjali na vprašanja brez pomoči anketarja. Ker je bil anketni vprašalnik vnaprej testiran, razen v dveh primerih ni prihajalo do nerazumevanja vprašanj ali načina reševanja. Anketiranci so bili v uvodnih navodilih opozorjeni, da je sodelovanje v anketi prostovoljno, anonimnost pa zagotovljena. Za zagotavljanje anonimnosti je bila vsakemu anketnemu vprašalniku priložena kuverta, v katero je anketiranec po zaključku reševanja anketni vprašalnik vstavil in kuverto zalepil. Anketiranci so anketne vprašalnike reševali na svojih delovnih mestih, kuverte pa nato oddali v zato nameščeno škatlo z odprtino za kuverte (v slogu volilnih škatel).

V anketiranje so bili vključeni zaposleni v slovenskih podjetjih, tako manjših, kot tudi srednje velikih in zelo velikih. Anketni vprašalniki so bili razdeljeni zaposlenim z različnimi statusi (redno zaposlen, zaposlen za nedoločen čas, zaposlen za določen čas) razen študentom, in sicer iz dveh razlogov: ker je študentska delovna sila izredno nestanovitna (študenti pogosto menjavajo službe, delajo za več podjetij hkrati); ker bi velika večina študentov odgovarjala na dosti manj vprašanj (v veliki večini niso poročeni, so brez otrok). Anketiranje je potekalo v osmih slovenskih podjetjih, s čimer sem dosegel, da podatki niso enodimenzionalni (kot bi lahko bili, če bi anketiral le v enem podjetju ali le v eni panogi). Poskusil sem pokriti čim večje število panog, pomembna pa mi je bila tudi regija, saj nisem želel pokriti le ljubljanske regije. Vključena so bila podjetja različnih velikosti, od malo večjih garažnih podjetij do enega največjih slovenskih podjetij in podružnice multinacionalke. Anketiranci so prihajali iz naslednjih podjetij:

- Petrol (energetsko-trgovsko podjetje; Ljubljana)
- Hidria (proizvajalci klim, orodij; Idrija)
- Labrex (distribucija parafina; Celje)
- Cinkarna (metalurško kemična industrija; Celje)
- Tobačna (trgovsko podjetje; Ljubljana)
- MSD (farmacevtska podružnica; Ljubljana)
- Merkur (trgovsko podjetje; Celje)
- Delo (časopisna hiša; Ljubljana)

Na Grafu 3.6 lahko vidimo, koliko anketirancev je prihajalo iz določenih podjetij. Največ rešenih anketnih vprašalnikov sem dobil iz Petrola in MSD-ja, in sicer 29, najmanj pa iz celjskega Labrexa (6).

Graf 3.6: Delitev glede na podjetja, ki zaposlujejo anketirance



Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008: N=140

### 3.1.3 Zanesljivost in veljavnost merjenja

Zanesljivost in veljavnost merjenja sta osnovna pogoja za kvaliteto merjenja v družboslovnem raziskovanju, ki naj bi bilo objektivno. Zanesljivost merjenja pomeni zmožnost proizvesti iste rezultate merjenja, če merimo na istih enotah, ki niso spremenile dejanskih vrednosti. Zanesljivost se najpogosteje nanaša na ponovljivost merjenj ter konsistentnost merjenj. Z veljavnostjo pa se ocenjuje odstopanje merjenih spremenljivk od teoretičnih spremenljivk, torej prisotnost sistematičnih napak v raziskovanju. (Ferligoj in drugi 1995, 8-12) Visoko stopnjo zanesljivosti merjenja kaže tudi velik koeficient zanesljivosti (Cronbach  $\alpha$ ). Zanesljivost merjenja konstrukta je:

- zgledna, če je vrednost Cronbach  $\alpha$  nad 0,8
- zelo dobra, če je vrednost Cronbach  $\alpha$  med 0,7 in 0,8
- zmerna, če je vrednost Cronbach  $\alpha$  med 0,6 in 0,7
- komaj sprejemljiva, če je vrednost Cronbach  $\alpha$  pod 0,6 (Ferligoj in drugi 1995, 155-157)

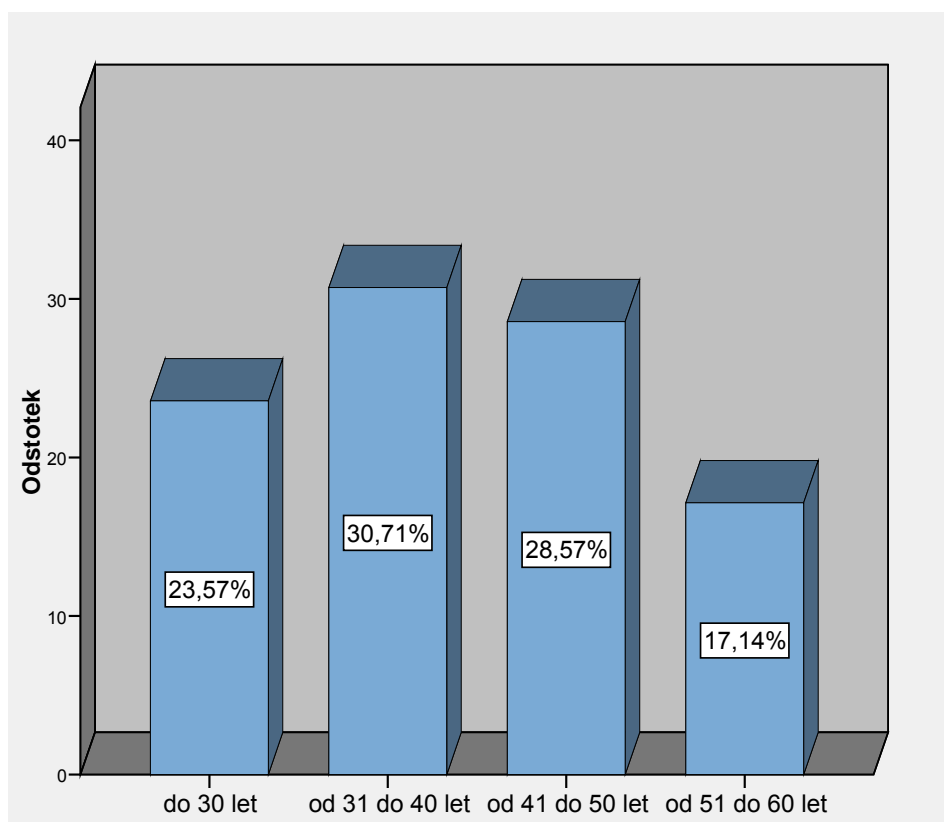
Veljavnost merjenja je pravzaprav povezana s točnostjo in natančnostjo. Poznamo več vrst veljavnosti: napovedna, sočasna, vsebinska in veljavnost konstrukta. V mojem primeru je pomembna veljavnost konstrukta, saj bom z združevanjem indikatorjev pridobil kar 15 konstruktov. Veljavnost konstrukta pomeni, da spremenljivke znotraj konstrukta med seboj visoko korelirajo, s spremenljivkami drugega konstrukta pa korelirajo le, če tudi konstrukti korelirajo med seboj. (Ferligoj 1995, 79)

## 4. Rezultati empiričnega dela

### 4.1 Značilnosti vzorca

V vzorec je bilo vključenih 140 anketiranih, od katerih jih je bilo 23,57 odstotka starih do 30 let, največ, 30,71 odstotkov, pa je bilo starih od 31 do 40 let. V skupino od 41 do 50 let je spadalo 40 anketiranih, kar predstavlja 28,57 odstotkov. Najmanj anketiranih je bilo starih od 51 do 60 let, in sicer 17,14 odstotka, medtem ko nihče od anketirancev ni bil star nad 60 let. Graf 4.7 prikazuje delitev vzorca glede na starostne skupine, ki je pričakovana glede na to, da je bila anketa opravljena v različnih podjetjih v različnih panogah, zaradi česar ni prihajalo do odstopanj.

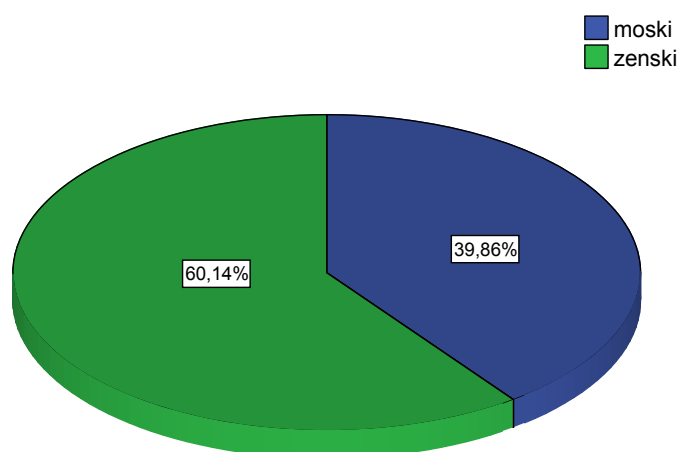
Graf 4.7: Starostna delitev vzorca



Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008: N=140

Izmed 140 anketirancev je bilo 83 žensk (60,14 odstotkov) in 55 moških (39,86 odstotkov), kar lahko razberemo iz tortnega grafikona na Grafu 4.8. Dva anketiranca nista odgovorila na vprašanje o spolu.

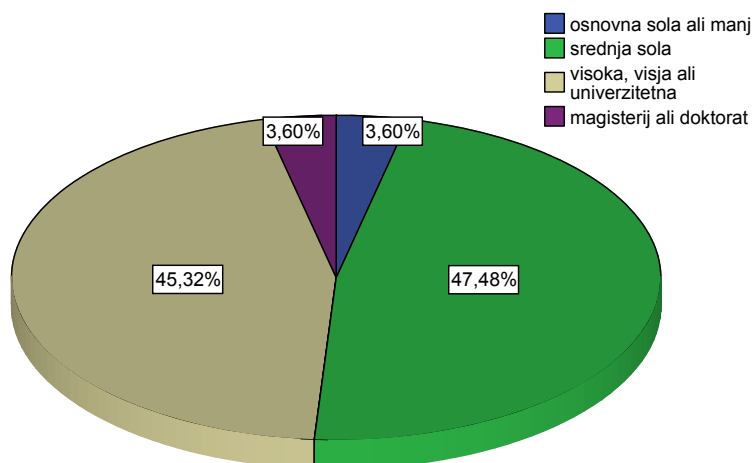
Graf 4.8: Delitev vzorca glede na spol



Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008: N=138

Največ anketirancev v vzorcu je po pričakovanju srednješolsko izobraženih (47,48 odstotkov), tesno jih sledijo anketiranci z visoko, višjo šolo ali univerzitetno izobrazbo (45,32 odstotkov). Najmanj zaposlenih v vzorcu ima osnovnošolsko izobrazbo (ali manj) ter magisterij ali doktorat. Vsaka izmed teh skupin predstavlja le 3,6 odstotka celotnega vzorca (glej Graf 4.9). Na vprašanje ni odgovoril en anketiranec.

Graf 4.9: Delitev vzorca glede na izobrazbo



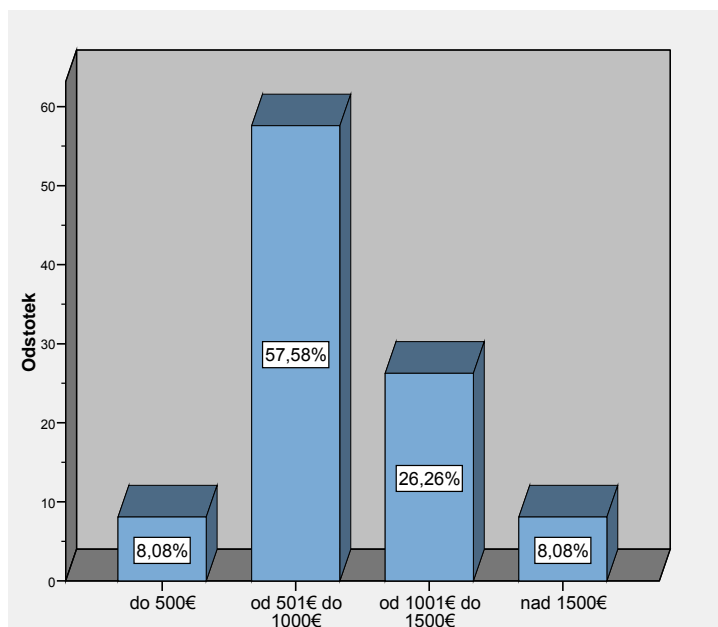
Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008: N=139

Iz grafikona na Grafu 4.10 lahko razberemo, da je v vzorcu vključenih 8,08 odstotka anketirancev, ki imajo mesečni dohodek nižji od 500€, največ ljudi pa ima po pričakovanjih, glede na povprečno slovensko neto plačo, dohodek med 501€ in 1000€. 26,26 odstotkov anketirancev ima mesečni dohodek med 1001€ in 1500€, medtem ko ima le 8,08 odstotkov anketirancev dohodek nad 1500€.



Na vprašanje o mesečnem dohodku ni odgovorilo kar 41 anketirancev, med njimi pa večina (38) ni odgovarjala zaradi zahtev vodstev podjetij, v katerih je anketiranje potekalo.

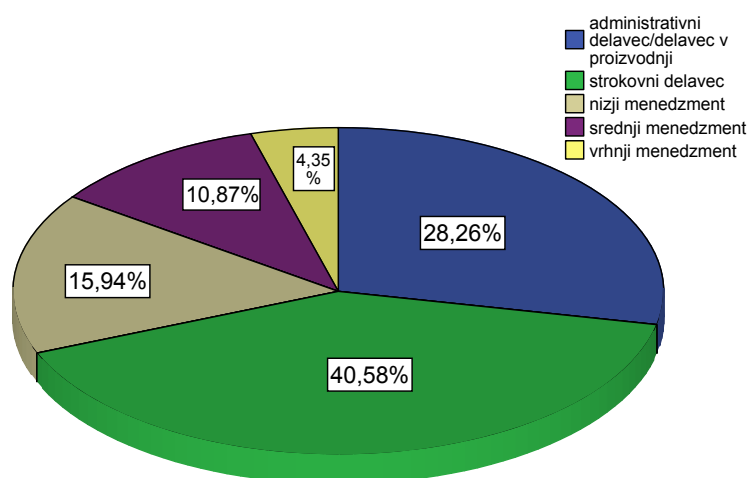
Graf 4.10: Dohodkovna delitev vzorca



Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008: N=99

Vzorec je glede na položaj na delovnem mestu razdeljen v pet skupin, izmed katerih sta najbolj zastopani skupini administrativni delavci/delavci v proizvodnji (28,26 odstotkov) in strokovni delavci (40,58 odstotkov). Delež kasneje pada, čim bolj se hierarhično gibamo po pozicijah navzgor. V nižjem menedžmentu je zaposlenih 15,94 odstotkov anketirancev, v srednjem menedžmentu 10,87 odstotkov, v vrhnji menedžment pa le 4,35 odstotkov anketirancev (glej Graf 4.11).

Graf 4.11: Delitev vzorca glede na delovno mesto zaposlenega



Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008: N=138

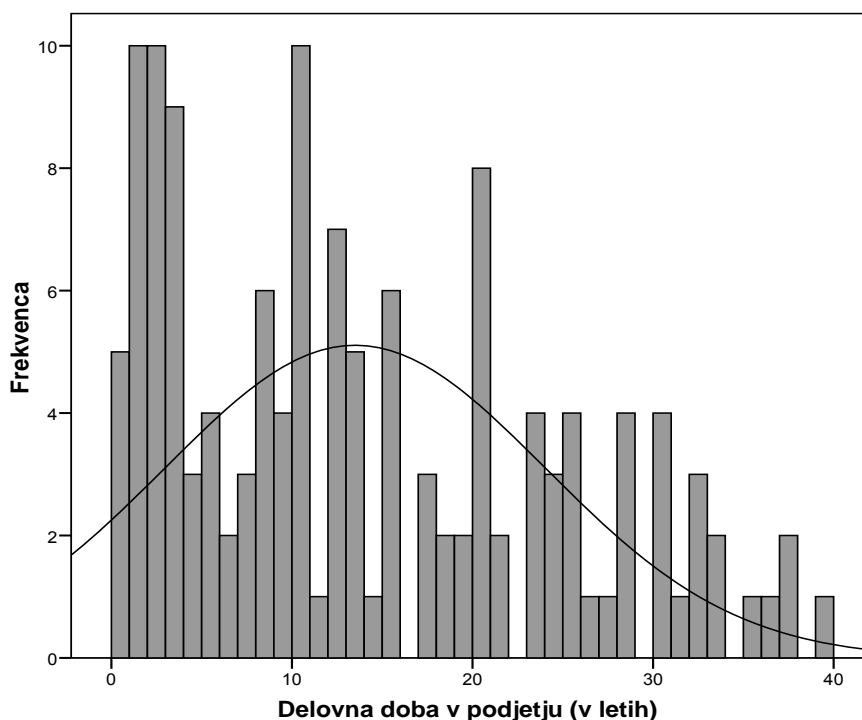
Iz Tabele 4.12 lahko razberemo, da je navedena delovna doba anketirancev v podjetju od manj kot 1 leto, pa do kar 39 let. V povprečju so v svojem podjetju zaposleni 13,5 let, pri čemer je standardni odklon 10,55 let. V histogramu na Grafu 4.13 vidimo porazdelitev vzorca glede na delovno dobo. Krivulja normalne porazdelitve je premaknjena v levo, kar pomeni, da so frekvence večje pri krajšem času zaposlitev.

Tabela 4.12: Statistika vzorca glede na delovno dobo v podjetju

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetična sredina	Standardni odklon
Delovna doba	135	0	39	13,50	10,55

Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008

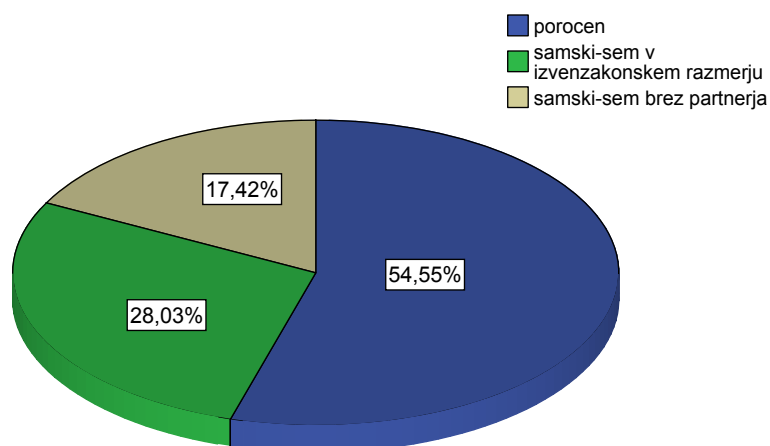
Graf 4.13: Histogram s krivuljo normalne porazdelitve - delovna doba v podjetju



Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008: N=135

Več kot polovica, kar 54,55 odstotkov anketirancev je poročenih, v izvenzakonskem razmerju pa je 28,03 odstotkov vzorca. Če združim skupini, ugotovim, da ima 82,58 odstotkov anketirancev zakonskega ali izvenzakonskega partnerja. Preostalih 17,42 odstotkov anketirancev je samskih in so brez partnerja (glej Graf 4.14).

Graf 4.14: Statistika vzorca glede na partnerski statusa



Vir: Anketa med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, 2008: N=132

## 4.2 Preverjanje kakovosti merskih instrumentov

### Korporacijska identifikacija

Korporacijska identifikacija kot konstrukt, sestavljen iz sedmih indikatorjev, ima na mojem vzorcu vrednost Cronbach  $\alpha$  0,92, kar pomeni zgledno zanesljivost. Vrednost je primerljiva z vrednostmi, ki jih je na svojih vzorcih izračunal Podnar (2004) - od 0,91 do 0,94.

### Organizacijska zavezanost

Organizacijska zavezanost je bila merjena kot seštevek vrednosti treh njenih dimenzij: afektivne, normativne in vztrajnostne. Veljavnost merskega inštrumenta sem zato preveril za vsak konstrukt vsake izmed treh dimenzij. Normativna zavezanost ima vrednost Cronbach  $\alpha$  0,88, kar pomeni zgledno zanesljivost. Afektivna zavezanost ima vrednost 0,7, kar pomeni zmerno zanesljivost, medtem ko je merski instrument vztrajnostne zavezanosti komaj zanesljiv (vrednost Cronbach  $\alpha$  0,51). Tudi pri omenjenih merskih instrumentih Podnarja (2004) so moje vrednosti Cronbach  $\alpha$  primerljive z vrednostmi omenjenega avtorja, ki tudi navaja, da so vrednosti pri vztrajnostni zavezanosti pogosto najnižje. Podnar (2004) je tudi ugotovil, da se afektivna zavezanost vse preveč prekriva s korporacijsko identifikacijo. Koncepta sta zlasti znotraj psihološkega preučevanja organizacijske zavezanosti skoraj identična. Tudi v mojem primeru se je to pokazalo, saj so korelacije nekaterih indikatorjev afektivne zavezanosti z indikatorji korporacijske identifikacije v nekaterih primerih celo večje, kot so korelacije indikatorjev korporacijske identifikacije znotraj konstrukta.

V Tabeli 4.15 lahko vidimo vrednosti Pearsonovih koeficientov korelacije organizacijske zavezanosti z vsako izmed treh dimenzij organizacijske zavezanosti ter korelacije dimenzij med

seboj. Z \*\* so označene korelacije, značilne pri 1-odstotnem tveganju, z \* pa korelacije, značilne pri 5-odstotnem tveganju. V Tabeli 4.15 v oči bode dejstvo, da so korelacije vztrajnostne zavezanosti z afektivno in normativno zavezanostjo izredno nizke (med  $\pm 0,2$  in 0), vse spremenljivke znotraj konstrukta pa niso značilno povezane med seboj pri 5-odstotnem tveganju.

Tabela 4.15: Korelacije organizacijske zavezanosti in njenih dimenzij

	Organizacijska zavezanost	Normativna zavezanost	Afektivna zavezanost	Vztrajnostna zavezanost
Organizacijske zavezanost	1	0,848**	0,705**	0,423**
Normativna zavezanost	0,848**	1	0,535**	0,078
Afektivna zavezanost	0,705**	0,535**	1	-0,131
Vztrajnostna zavezanost	0,423**	0,078	-0,131	1

### **Delovni napor**

Delovni napor, ki sem ga meril z Van Dynovim (1994) merskim inštrumentom za merjenje poslušnosti kot kategorije podporno-organizacijskega vedenja, je bil merjen zgledno. Vrednost Cronbach  $\alpha$  znaša 0,8. Sicer je vrednost nižja kot v raziskavi Bartelove (2001), ki je prav tako uporabila indikatorje Van Dyna (1994), vendar sem uporabil tri indikatorje manj kot omenjena avtorica – Cronbach  $\alpha$  0,9.

### **Zadovoljstvo s službo**

Zadovoljstvo s službo sem meril z lestvico, ki sem jo oblikoval iz indikatorjev različnih avtorjev. Ne glede na to je bilo zadovoljstvo s službo merjeno zgledno, saj vrednost Cronbach  $\alpha$  znaša 0,84.

### **Partnersko zadovoljstvo**

Cronbach  $\alpha$  za konstrukt partnersko zadovoljstvo znaša 0,91, kar pomeni zgledno zanesljivost merskega inštrumenta. Vrednost koeficienta ne morem primerjati z izračunano vrednostjo koeficienta originalnega merskega inštrumenta, saj avtor vednosti ni navedel.

### **Potencialna prekinitev zveze**

Konstrukt potencialna prekinitev zveze je bil merjen zgledno, saj Cronbach  $\alpha$  znaša 0,87. V mojem primeru je vrednost celo višja, kot je bila izračunana vrednost (0,81) v raziskavi Bootha in drugih (1983), katerih indikatorje sem uporabil in jim dodal indikator Nortona (1983).

### **Kakovost partnerske vloge**

Kakovost partnerske vloge, ki sem jo meril z indikatorji Barucha in Barnetta (1986), je bila merjena zgledno. Vrednost Cronbach  $\alpha$  znaša 0,84, kar pomeni zgledno zanesljivost. Vrednost Cronbach  $\alpha$  je sicer v raziskavi prej omenjenih avtorjev znašala kar 0,96, vendar pri dvakratnem številu indikatorjev.

### **Kakovost starševske vloge**

Kakovost starševske vloge sem meril z indikatorji Barucha in Barnetta (1986), ki sta izračunala vrednost Cronbach  $\alpha$  0,86 za njun merski inštrument. V mojem primeru je vrednost Cronbach  $\alpha$  malenkost nižja, in sicer 0,83, kar pa še vedno pomeni zgledno zanesljivost merskega inštrumenta.

### **Zadovoljstvo z življenjem**

Konstrukt zadovoljstvo z življenjem je bil merjen zgledno, saj je vrednost Cronbach  $\alpha$  izredno visoka, znaša namreč 0,90.

### **Družinsko zadovoljstvo**

Perrone in drugi (2006), ki so v svoji raziskavi z dvema indikatorjema merili družinsko zadovoljstvo, so izračunali vrednost Cronbach  $\alpha$  0,82. Sam se dodal še tretji indikator, in v mojem primeru izračunal vrednost koeficienta 0,78. To pomeni, da moj konstrukt ni bil merjen zgledno, vendar vrednost vseeno kaže na zelo dobro zanesljivost.

### **Mentalno zdravje**

Veit in Ware (1983) sta ugotovila, da so vrednosti Cronbach  $\alpha$  za merjenje zanesljivosti njunega merskega inštrumenta ponavadi med 0,83 in 0,91. V mojem primeru je tudi moja vrednost spadala v ta rang, in sicer je vrednost Cronbach  $\alpha$  znašala 0,85, kar pomeni zgledno zanesljivost.

### **Fizično zdravje**

Fizično zdravje je bilo merjeno zgledno, saj vrednost Cronbach  $\alpha$  znaša 0,85, kar pomeni zgledno zanesljivost merskega inštrumenta.

### 4.3 Testiranje hipotez o povezavah med spremenljivkami z regresijskimi modeli

#### ***H1: Korporacijska identifikacija pozitivno vpliva na organizacijsko zavezanost.***

Hipotezo H1 lahko potrdim, saj iz Tabele 4.16 razberem, da beta vrednost znaša 0,597, t vrednost pa 8,445, kar pri 5-odstotnem tveganju pomeni značilen pozitiven vpliv korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost. Z regresijskim modelom sem pojasnil 35,6 odstotkov variance.

Tabela 4.16: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost

Regresijski model	KI → OZ
Odvisna spremenljivka	Organizacijska zavezanost
Neodvisna spremenljivka	<i>Korporacijska identifikacija</i>
Beta vrednost	0,597
t	8,445
$R^2$	0,356

#### ***H2: Korporacijska identifikacija pozitivno vpliva na delovni napor zaposlenih.***

#### ***H3: Organizacijska zavezanost pozitivno vpliva na delovni napor zaposlenih.***

Hipotezo H2 lahko potrdim, saj iz Tabele 4.17 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv korporacijske identifikacije na delovni napor 0,364, t vrednost pa znaša 3,352, kar pri 5-odstotnem tveganju pomeni značilen pozitiven vpliv korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost. Hipotezo H3 moram na drugi strani zavrniti, saj lahko iz Tabele 4.17 razberem, da organizacijska zavezanost sploh ne vpliva na delovni napor – beta vrednost je 0, t vrednost pa 0,003. Z regresijskim modelom sem pojasnil 13,3 odstotkov variance.

Tabela 4.17: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije in organizacijske zavezanosti na delovni napor

Regresijski model	KI, OZ → DN	
Odvisna spremenljivka	Delovni napor	
Neodvisni spremenljivki	<i>Korporacijska identifikacija</i>	<i>Organizacijska zavezanost</i>
Beta vrednost	0,364	0,000
t	3,532	0,003
$R^2$	0,133	

**H4: Delovni napor negativno vpliva na mentalno zdravje zaposlenih.**

Hipotezo H4 moram zavreči, saj iz Tabele 4.18 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv delovnega napora na mentalno zdravje -0,136, t vrednost pa -1,579, kar pri 5-odstotnem tveganju ne pomeni značilnega vpliva delovnega napora na mentalno zdravje. Z regresijskim modelom sem pojasnil le 1,8 odstotka variance. Tabela 4.18: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na mentalno zdravje

Regresijski model	DN → MZ
Odvisna spremenljivka	Mentalno zdravje
Neodvisna spremenljivka	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	0,136
t	1,579
$R^2$	0,018

**H5: Delovni napor negativno vpliva na fizično zdravje zaposlenih.**

Hipotezo H5 moram zavreči, saj iz Tabele 4.19 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv delovnega napora na fizično zdravje zaposlenih -0,160, t vrednost pa -1,852, kar pri 5-odstotnem tveganju ne pomeni značilnega vpliva delovnega napora na fizično zdravje – signifikanca je malenkost previsoka (0,066). Z regresijskim modelom sem pojasnil le 2,6 odstotkov variance.

Tabela 4.19: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na fizično zdravje

Regresijski model	DN → FZ
Odvisna spremenljivka	Fizično zdravje
Neodvisna spremenljivka	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	0,160
t	1,852
$R^2$	0,026

**H6: Delovni napor negativno vpliva na zadovoljstvom z življenjem.**

Hipotezo H6 moram zavreči, saj iz Tabele 4.20 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv delovnega napora na zadovoljstvo z življenjem 0,166, t vrednost pa 1,969, kar pri 5-odstotnem tveganju ne pomeni značilnega vpliva delovnega napora na zadovoljstvo z življenjem – signifikanca znaša namreč 0,051. Z regresijskim modelom sem pojasnil le 2,8 odstotkov variance.

Tabela 4.20: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na zadovoljstvo z življenjem

Regresijski model	DN → ZZ
Odvisna spremenljivka	Zadovoljstvo z življenjem
Neodvisna spremenljivka	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	0,166
t	1,969
$R^2$	0,028

**H7: Delovni napor negativno vpliva na družinsko zadovoljstvo.**

Hipotezo H7 moram zavrniti, saj iz Tabele 4.21 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv delovnega napora na družinsko zadovoljstvo 0,066, t vrednost pa 0,762, kar pri 5-odstotnem tveganju ne pomeni značilnega vpliva delovnega napora na družinsko zadovoljstvo. Z regresijskim modelom sem pojasnil le 2,8 odstotkov variance.

Tabela 4.21: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na družinsko zadovoljstvo

Regresijski model	DN → DZ
Odvisna spremenljivka	Družinsko zadovoljstvo
Neodvisna spremenljivka	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	0,066
t	0,762
$R^2$	0,004

**H8: Delovni napor negativno vpliva na kakovost starševske vloge.**

Hipotezo H8 moram zavrniti, saj iz Tabele 4.22 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv delovnega napora na kakovost starševske vloge -0,161, t vrednost pa -1,599, kar pri 5-odstotnem tveganju ne pomeni značilnega vpliva delovnega napora na kakovost starševske vloge. Z regresijskim modelom sem pojasnil 2,6 odstotkov variance.

Tabela 4.22: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na kakovost starševske vloge

Regresijski model	DN → KSV
Odvisna spremenljivka	Kakovost starševske vloge
Neodvisna spremenljivka	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	0,161
t	1,599
$R^2$	0,026



**H9: Delovni napor negativno vpliva na kakovost partnerske vloge.**

Hipotezo H9 moram zavrniti, saj iz Tabele 4.23 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv delovnega napora na kakovost partnerske vloge -0,050, t vrednost pa -0,520, kar pri 5-odstotnem tveganju ne pomeni značilnega vpliva delovnega napora na kakovost partnerske vloge. Z regresijskim modelom sem pojasnil le 0,2 odstotka variance.

Tabela 4.23: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na kakovost partnerske vloge

Regresijski model	DN → KPV
Odvisna spremenljivka	Kakovost partnerske vloge
Neodvisna spremenljivka	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	0,050
t	0,520
$R^2$	0,002

**H10: Delovni napor negativno vpliva na partnersko zadovoljstvo.**

Hipotezo H10 moram zavrniti, saj iz Tabele 4.24 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv delovnega napora na partnersko zadovoljstvo 0,028, t vrednost pa 0,289, kar pri 5-odstotnem tveganju ne pomeni značilnega vpliva delovnega napora na partnersko zadovoljstvo. Z regresijskim modelom sem pojasnil le 0,1 odstotka variance.

Tabela 4.24: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na partnersko zadovoljstvo

Regresijski model	DN → PZ
Odvisna spremenljivka	Partnersko zadovoljstvo
Neodvisna spremenljivka	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	0,028
t	0,289
$R^2$	0,001

**H11: Delovni napor pozitivno vpliva na ločitve ter na možnosti za ločitve.**

Iz Tabele 4.25 razberem, da znaša beta vrednost za vpliv delovnega napora na potencialno prekinitve zveze -0,066, t vrednost pa 0,687, kar pri 5-odstotnem tveganju ne pomeni značilnega vpliva delovnega napora na potencialno prekinitve zveze. Z regresijskim modelom sem pojasnil le 0,4 odstotka variance.

Tabela 4.25: Standardizirani koeficienti regresijskega modela – vpliv delovnega napora na partnersko zadovoljstvo

Regresijski model	DN → PPZ
Odvisna spremenljivka	Potencialna prekinitvev zveze
Neodvisna spremenljivka	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	-0,066
t	-0,687
$R^2$	0,004

Iz Tabele 4.26 pa lahko razberemo, da se aritmetična sredina za vrednost konstrukta delovni napor ne razlikuje značilno med tistimi, ki so se ločili v času zaposlitve v podjetju, in med tistimi, ki se niso ločili in so še vedno poročeni. Razlika med aritmetičnima sredinama znaša le 1,28. To je potrdil tudi t-test, katerega rezultati so izpostavili previsoko tveganje za sklepanje o različnosti varianc.

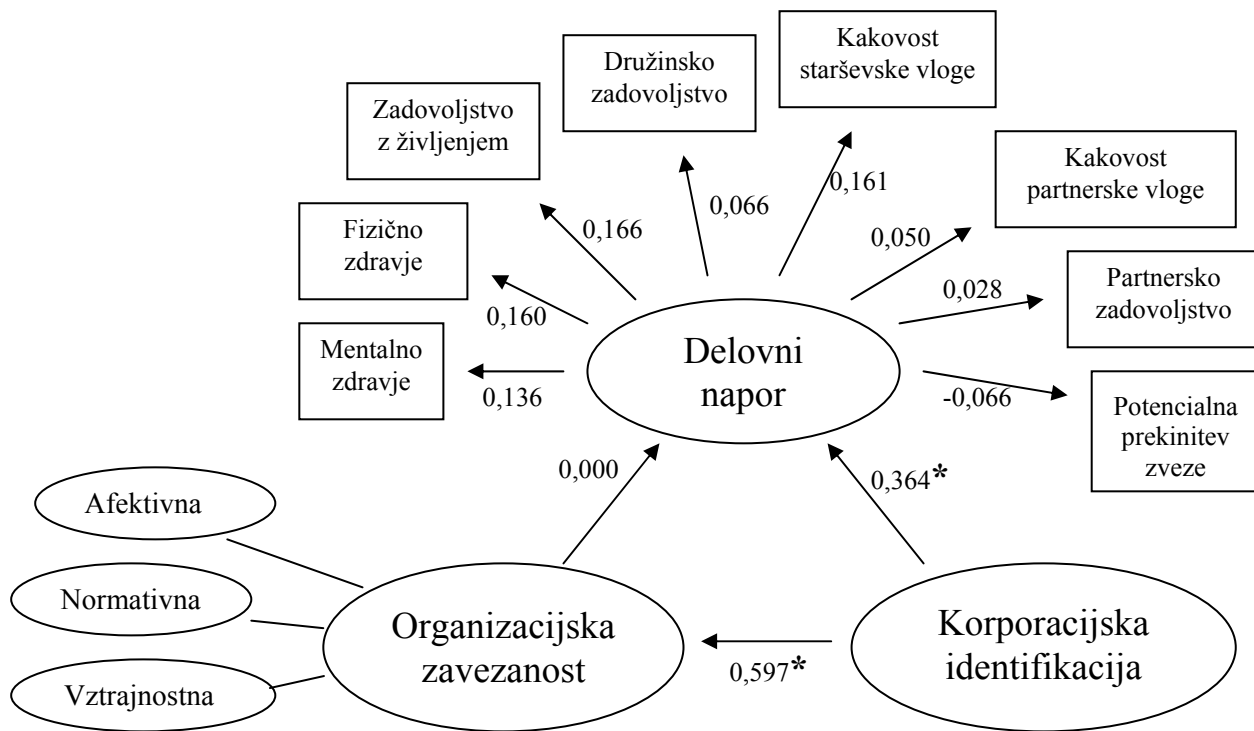
Tabela 4.26: Primerjava delovnega napora pri poročenih in ločenih zaposlenih

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetična sredina	Standardni odklon
Ločeni	20	23	35	30,90	3,23
Poročeni (neločeni)	69	15	35	29,62	3,59

Na podlagi podatkov v Tabeli 4.25 in Tabeli 4.26 lahko zavrnemo hipotezo H11, saj delovni napor značilno ne vpliva niti na ločitve niti na potencialno prekinitvev zveze oziroma na možnosti za ločitve.

Od enajstih hipotez sem moral zavrniti kar devet hipotez, sprejel sem lahko le dve. Povzetek regresije kot metode za preverjanje hipotez podajam tudi na modelu, ki sem ga izpeljal iz teorije in preverjal empirično. V modelu na Sliki 4.27 so navedene vse beta vrednosti, tako tiste, ki kažejo na značilen, kot tiste, ki ne kažejo na značilen vpliv neodvisnih na odvisne spremenljivke.

Slika 4.27: Model povezanosti spremenljivk s pripadajočimi beta vrednostmi



\* korelacija je značilna pri 1-odstotnem tveganju  
 \*\* korelacija je značilna pri 5-odstotnem tveganju

#### 4.4 Empiričen model povezanosti spremenljivk

Iz teorije izpeljanega modela empirično nisem mogel potrditi. Delovni napor kot mediator ni vplival na nobenega izmed negativnih učinkov stresa, ki sem jih predvidel kot potencialne negativne učinke organizacijske (korporacijske) identifikacije. Vendar pa so korelacije korporacijske identifikacije in organizacijske zavezanosti z nekaterimi negativnimi učinki stresa značilne pri 5-odstotnem tveganju, zato je smiselno ugotoviti model povezanosti s spremenljivkami, ki vplivajo na negativne učinke stresa, s tem pa bi lahko izpostavil učinke organizacijske identifikacije.

V anketi je bila že predhodno vključena testna spremenljivka zadovoljstvo s službo, merjena s tremi indikatorji. Na podlagi teorije in dosedanjih analiz menim, da obstaja možnost, da je zadovoljstvo s službo tisti mediator, ki bi vplival na negativne učinke stresa. Na podlagi korelacijske matrike sem namreč ugotovil, da so korelacije zadovoljstva s službo in negativnih učinkov stresa (mentalno in fizično zdravje, ločitve, partnersko zadovoljstvo itd.) večje, kot so korelacije organizacijske identifikacije, organizacijske zavezanosti ali delovnega napora s temi učinki stresa. Nekateri avtorji (Begley in Czajka 1993, Cooper in drugi 1998) celo trdijo, da je zadovoljstvo s službo oziroma nezadovoljstvo s službo pravzaprav učinek stresa. V vsakem primeru pa avtorji ugotavljajo, da je zadovoljstvo s službo posledica organizacijske identifikacije (Patnaik in Biswas 2005),

organizacijske zavezanosti oziroma njenih dimenzij (Schmidt 2007) oziroma delovnega napora (Patnaik in Biswas 2005).

Model bom empirično izpeljal s pomočjo regresijske analize, in sicer z metodo izločevanja tistih neodvisnih spremenljivk, ki ne bodo značilno vplivale na odvisno spremenljivko ob 5-odstotnem tveganju. Najprej bom postavil temelje modela, ki temelji na teoretični osnovi, in sicer s povezavo naslednjih štirih spremenljivk med seboj: korporacijske identifikacije, organizacijske zavezanosti, delovnega napora in zadovoljstva s službo.

Najprej sem preveril vpliv korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost, rezultati pa so vidni v Tabeli 4.28:

Tabela 4.28: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost

Regresijski model	KI → OZ
Odvisna spremenljivka	Organizacijska zavezanost
Neodvisna spremenljivka	<i>Korporacijska identifikacija</i>
Beta vrednost	0,597
t	8,445
$R^2$	0,356

Beta vrednost znaša 0,597, t vrednost pa 8,445, kar pri 5-odstotnem tveganju pomeni značilen pozitiven vpliv korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost. Z regresijskim modelom sem pojasnil 35,6 odstotkov variance (glej Tabelo 4.28)

Nato sem preveril vpliv korporacijske identifikacije in organizacijske zavezanosti na delovni napor:

Tabela 4.29: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije in organizacijske zavezanosti na delovni napor

Regresijski model	KI, OZ → DN
Odvisna spremenljivka	Delovni napor
Vplivajoča neodvisna spremenljivka	<i>Korporacijska identifikacija</i>
Beta vrednost	0,365
t	4,414
$R^2$	0,133
Izključena neodvisna spremenljivka	Organizacijska zavezanost (beta vrednost 0,000)

Iz Tabele 4.29 lahko razberemo, da od dveh spremenljivk le korporacijska identifikacija vpliva na delovni napor, in sicer pozitivno, medtem ko organizacijska zavezanost sploh ne vpliva na delovni napor, saj je beta vrednost enaka 0. Z regresijskim modelom sem pojasnil 13,3 odstotke variance.

V model sem nato vključil še zadovoljstvo s službo, za katero prej omenjeni avtorji trdijo, da nanjo vplivajo korporacijska identifikacija, delovni napor in organizacijska zavezanost.

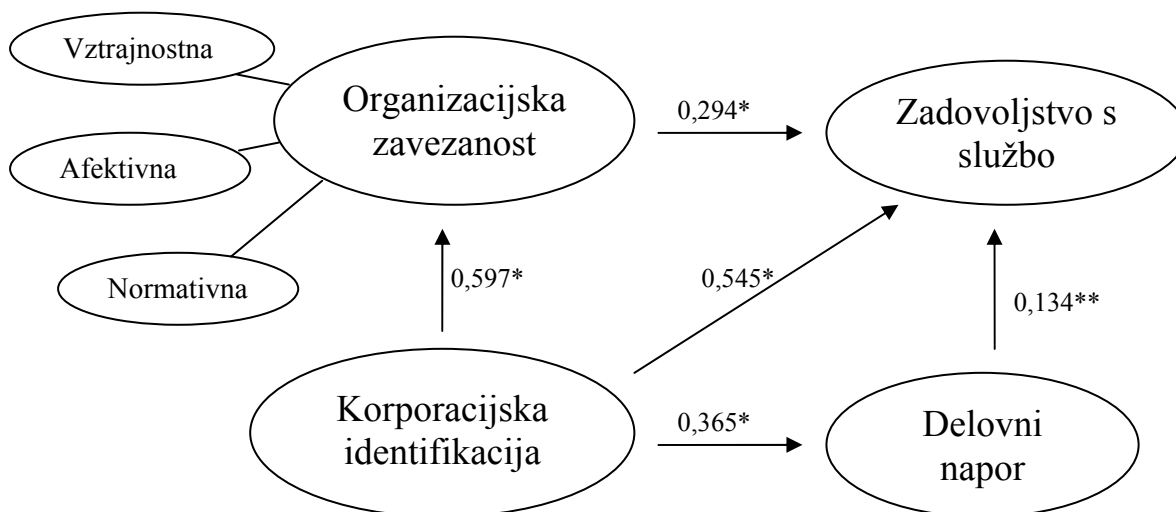
Tabela 4.30: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv korporacijske identifikacije, organizacijske zavezanosti in delovnega napora na zadovoljstvo s službo

Regresijski model	KI, OZ, DN → ZS		
Odvisna spremenljivka	Zadovoljstvo s službo		
Vplivajoča neodvisna spremenljivka	<i>Korporacijska identifikacija</i>	<i>Organizacijska zavezanost</i>	<i>Delovni napor</i>
Beta vrednost	0,545	0,294	0,134
t	7,998	4,516	2,393
$R^2$	0,662		

Regresijska analiza je pokazala, da vse tri neodvisne spremenljivke (korporacijska identifikacija, organizacijska zavezanost in delovni napor) pozitivno vplivajo na zadovoljstvo s službo (glej Tabela 4.30). Največji vpliv na zadovoljstvo s službo ima korporacijska identifikacija (beta vrednost 0,545), sledi organizacijska zavezanost (beta vrednost 0,294), najmanjši vpliv ima delovni napor (0,134). Z regresijsko analizo sem pojasnil 66,2 odstotka variance.

Na podlagi dosedanje regresijske analize lahko postavim temelje mojega empiričnega modela (glej Sliko 4.31):

Slika 4.31: Temelj empiričnega modela z beta vrednostmi



\* korelacija je značilna pri 1-odstotnem tveganju

\*\* korelacija je značilna pri 5-odstotnem tveganju

V naslednji stopnji konstrukcije empiričnega modela bom z regresijsko analizo poskušal ugotoviti značilen vpliv štirih glavnih spremenljivk (glej model na Sliki 4.31) na posamezen negativen učinek stresa. Ker iz teorije izpeljane povezanosti oziroma vpliv ni bil empirično potrjen, bom analiziral vpliv vseh štirih glavnih spremenljivk, tako da bo konstruiran model skoraj v celoti empiričen. Uporabil bom regresijsko analizo z izločevanjem neodvisnih spremenljivk, ki pri 5-odstotnem tveganju (signifikanca nižja od 0,05) nimajo značilnega vpliva na odvisno spremenljivko.

Tabela 4.32: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na mentalno zdravje

Regresijski model	KI, OZ, DN, ZS → MZ
Odvisna spremenljivka	Mentalno zdravje
Vplivajoča neodvisna spremenljivka	<i>Zadovoljstvo s službo</i>
Beta vrednost	0,324
t	3,814
R <sup>2</sup>	0,105
Izključene neodvisne spremenljivke	Korporacijska identifikacija (beta vrednost -0,125; signifikanca 0,349) Organizacijska zavezanost (beta vrednost -0,181; signifikanca 0,105) Delovni napor (beta vrednost -0,013; signifikanca 0,886)

Iz Tabele 4.32 razberem, da je zadovoljstvo s službo edina neodvisna spremenljivka, ki vpliva na mentalno zdravje, ima pa pozitiven vpliv (beta vrednost znaša 0,324). Druge tri neodvisne spremenljivke so bile avtomatsko izločene iz modela zaradi nezadostnega vpliva na odvisno spremenljivko. Z regresijsko analizo sem pojasnil 10,5 odstotkov variance.

Tabela 4.33: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na kakovost partnerske vloge

Regresijski model	KI, OZ, DN, ZS → KPV	
Odvisna spremenljivka	Kakovost partnerske vloge	
Vplivajoči neodvisni spremenljivki	<i>Zadovoljstvo s službo</i>	<i>Organizacijska zavezanost</i>
Beta vrednost	0,450	-0,265
t	3,670	-2,159
R <sup>2</sup>	0,102	
Izključeni neodvisni spremenljivki	Korporacijska identifikacija (beta vrednost 0,027; signifikanca 0,855) Delovni napor (beta vrednost -0,047; signifikanca 0,465)	

Iz Tabele 4.33 razberem, da na kakovost partnerske vloge vplivata neodvisni spremenljivki zadovoljstvo s službo (pozitiven vpliv, beta vrednost 0,450) in organizacijska zavezanost (negativen vpliv, beta vrednost -0,265). Drugi dve neodvisni spremenljivki sta bili avtomatsko izločeni iz modela zaradi nezadostnega vpliva na odvisno spremenljivko. Z regresijsko analizo sem pojasnil 10,2 odstotkov variance.

Tabela 4.34: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na kakovost starševske vloge

Regresijski model	KI, OZ, DN, ZS → KSV	
Odvisna spremenljivka	Kakovost starševske vloge	
Vplivajoči neodvisni spremenljivki	<i>Zadovoljstvo s službo</i>	<i>Organizacijska zavezanost</i>
Beta vrednost	0,546	-0,405
t	3,955	-2,936
R <sup>2</sup>	0,153	
Izključeni neodvisni spremenljivki	Korporacijska identifikacija (beta vrednost 0,217; signifikanca 0,166) Delovni napor (beta vrednost -0,047; signifikanca 0,674)	

Iz Tabele 4.34 razberem, da na kakovost starševske vloge vplivata neodvisni spremenljivki zadovoljstvo s službo (pozitiven vpliv, beta vrednost 0,546) in organizacijska zavezanost (negativen vpliv, beta vrednost -0,405). Drugi dve neodvisni spremenljivki sta bili avtomatsko izločeni iz modela zaradi nezadostnega vpliva na odvisno spremenljivko (glej Tabelo 4.34). Z regresijsko analizo sem pojasnil 15,3 odstotkov variance.

Tabela 4.35: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na zadovoljstvo z življenjem

Regresijski model	KI, OZ, DN, ZS → ZZ
Odvisna spremenljivka	Zadovoljstvo z življenjem
Vplivajoča neodvisna spremenljivka	<i>Zadovoljstvo s službo</i>
Beta vrednost	0,334
t	3,977
R <sup>2</sup>	0,112
Izključeni neodvisni spremenljivki	Korporacijska identifikacija (beta vrednost -0,099; signifikanca 0,270) Delovni napor (beta vrednost 0,007; signifikanca 0,935) Organizacijska zavezanost (beta vrednost -0,098, signifikanca 0,274)

Iz Tabele 4.35 razberem, da na zadovoljstvo z življenjem vpliva le neodvisna spremenljivka zadovoljstvo s službo (pozitiven vpliv, beta vrednost 0,334). Druge neodvisne spremenljivke so bile avtomatsko izločene iz modela zaradi nezadostnega vpliva na odvisno spremenljivko (glej Tabela 4.35). Z regresijsko analizo sem pojasnil 11,2 odstotkov variance.

Tabela 4.36: Standardizirani koeficienti regresijskega modela - vpliv neodvisnih spremenljivk na fizično zdravje

Regresijski model	KI, OZ, DN, ZS → FZ	
Odvisna spremenljivka	Fizično zdravje	
Vplivajoči neodvisni spremenljivki	<i>Zadovoljstvo s službo</i>	<i>Organizacijska zavezanost</i>
Beta vrednost	0,586	-0,273
t	5,484	-2,557
R <sup>2</sup>	0,210	
Izključeni neodvisni spremenljivki	Korporacijska identifikacija (beta vrednost -0,029; signifikanca 0,827) Delovni napor (beta vrednost 0,010; signifikanca 0,913)	

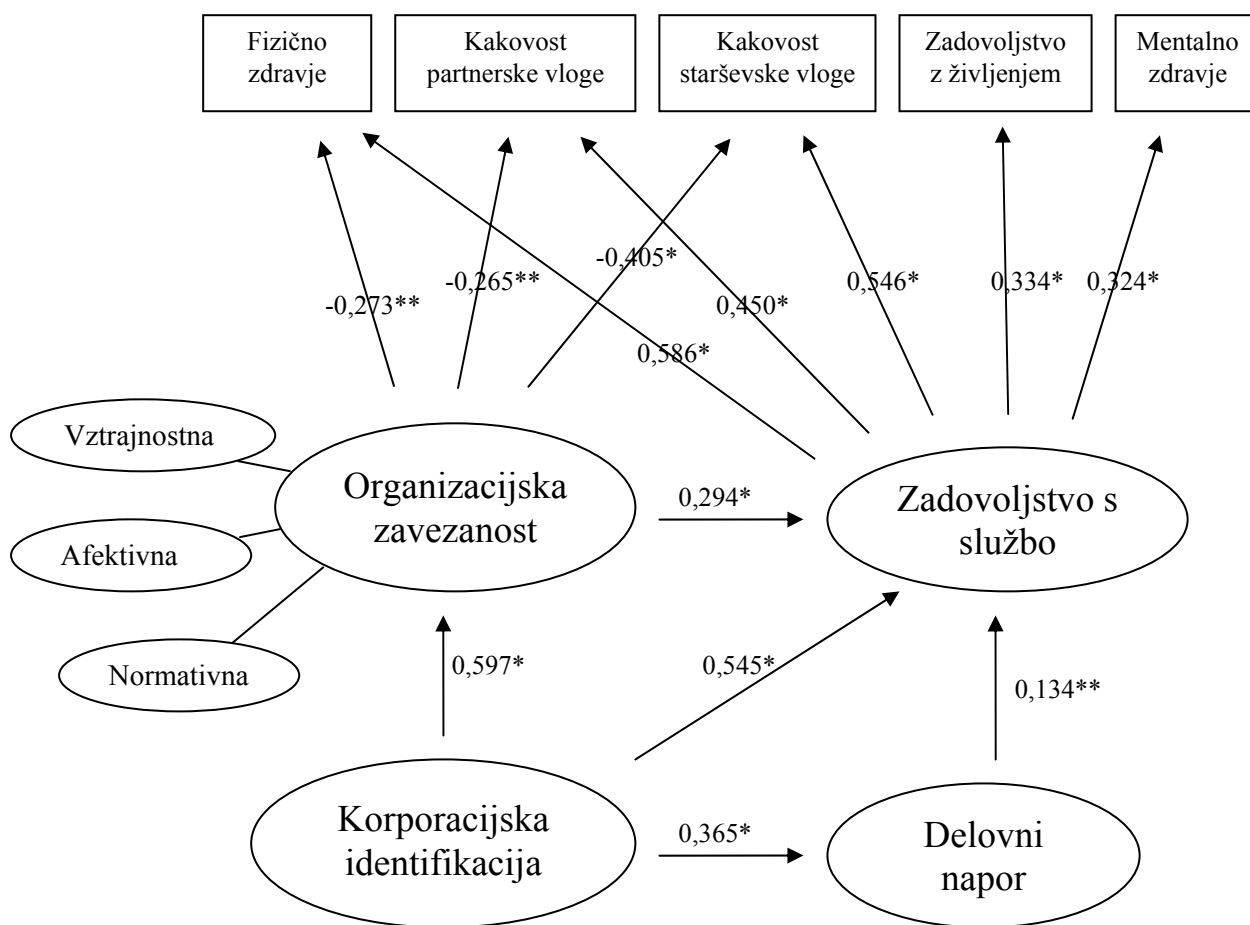
Iz Tabele 4.36 razberem, da na fizično zdravje vplivata neodvisni spremenljivki zadovoljstvo s službo (pozitiven vpliv, beta vrednost 0,586) in organizacijska zavezanost (negativen vpliv, beta vrednost -0,273). Spremenljivki korporacijska identifikacija in delovni napor sta bili avtomatsko izločeni iz modela zaradi nezadostnega vpliva na odvisno spremenljivko (glej tabelo 4.36). Z regresijsko analizo sem pojasnil 21 odstotkov variance.

Pri regresijski analizi vpliva neodvisnih spremenljivk (korporacijske identifikacije, organizacijske zavezanosti, delovnega napora in zadovoljstva s službo) na preostale tri negativne učinke stresa (partnersko zadovoljstvo, družinsko zadovoljstvo in potencialna prekinitev zveze) sem ugotovil, da ob 5-odstotnem tveganju ne moremo govoriti o značilnem vplivu. Ker sem v model vključil le spremenljivke, ki ali značilno vplivajo ali pa neodvisne spremenljivke značilno vplivajo nanje, partnerskega zadovoljstva, družinskega zadovoljstva in potencialne prekinitve zveze nisem vključil v model.

Na podlagi regresijske analize lahko podam naslednji empirični model (glej Sliko 4.37), v katerem so izpostavljene le tiste beta vrednosti, ki kažejo na značilen vpliv neodvisnih spremenljivk na odvisne. Iz Slike 4.37 je moč razbrati, da zadovoljstvo s službo na vse omenjene spremenljivke vpliva pozitivno, medtem ko organizacijska zavezanost na tri izmed njih vpliva negativno.



Slika 4.37: Empirični model povezanosti med spremenljivkami



\* korelacija je značilna pri 1-odstotnem tveganju

\*\* korelacija je značilna pri 5-odstotnem tveganju

#### 4.5 Ugotovitve in zaključki

Na podlagi temeljite analize podatkov, pridobljenih z anketo, ki je bila opravljena med zaposlenimi v osmih slovenskih podjetjih, sem moral zavrniti osnovni model povezanosti med korporacijsko identifikacijo, mediatorji ter negativnimi učinki stresa. Izmed enajstih hipotez, ki so bile temelji skoraj v celoti iz teorije izpeljanega modela, sem lahko potrdil le dve, in sicer H1, hipotezo o vplivu korporacijske identifikacije na organizacijsko zavezanost, ter H2, hipotezo o vplivu korporacijske identifikacije na delovni napor. V nasprotju z veliko večino avtorjev, ki so večinoma ugotavljali dokaj močan vpliv organizacijske zavezanostjo na delovni napor, so rezultati moje raziskave popolnoma drugačni. Vrednost regresijskega koeficienta je v mojem primeru znašala točno 0, zaradi česa sem moral zavrniti hipotezo H3. Ostalih osem hipotez, ki so temeljile na vplivu delovnega napora kot mediatorja na negativne učinke stresa oziroma na negativne učinke konflikta delodružina, sem moral zavrniti zaradi prenizkega vpliva ob previsokem tveganju, kar kaže na to, da delovni napor ni bil primeren mediator. Korporacijska identifikacija je celo imela večji direktni vpliv na določene negativne učinke kot je bil vpliv korporacijske identifikacije preko delovnega napora.

Ker model vplivanja, ki sem ga z izjemo vključitve delovnega napora kot mediatorja izpeljal iz teorije, ni bil potrjen, sem poskušal model pridobiti empirično, in sicer z regresijsko analizo na podlagi teorije. Zato sem si za izhodišče vplivanja izbral korporacijsko identifikacijo, ki sem jo uporabil kot neodvisno spremenljivko v razmerju do drugih mediatorjev, kot so zadovoljstvo s službo, organizacijska zavezanost in delovni napor. Z regresijsko analizo sem ugotovil, da organizacijska identifikacija vpliva na vse tri potencialne mediatorje, še posebej močan vpliv pa je bil na zadovoljstvo s službo in na organizacijsko zavezanost. Na zadovoljstvo s službo, ki jo nekateri avtorji navajajo kot učinek stresa, sta vplivala tudi delovni napor in organizacijska zavezanost, medtem ko slednja mediatorja tudi v tem modelu nista bila v nikakršni povezavi. Ko sem imel postavljen osnovni model vplivanja, sem v regresijsko analizo vključil vse štiri konstrukte osnovnega modela ter posamične negativne učinke stresa. Regresijska analiza je kot konstrukt z največjim vplivom izpostavila spremenljivko zadovoljstvo s službo, ki je vplivala na pet negativnih učinkov stresa - zadovoljstvo z življenjem, kakovost partnerske vloge, kakovost starševske vloge, fizično zdravje in mentalno zdravje. Na vse našete negativne učinke stresa je vplivala pozitivno, kar pomeni, da pri vplivu korporacijske identifikacije na določene negativne učinke stresa z zadovoljstvom s službo kot mediatorjem, korporacijska identifikacija vpliva pozitivno. Ugotovil sem tudi, da organizacijska zavezanost funkcionira kot drug mediator med korporacijsko identifikacijo in negativnimi učinki stresa. V tem primeru je vpliv organizacijske zavezanosti na tri negativne učinke stresa, kakovost starševske vloge, kakovost partnerske vloge in na fizično zdravje, negativen. To pomeni, da v organizacijska zavezanost kot mediator vpliva popolnoma nasprotno kot zadovoljstvo s

službo kot mediator, ne glede na to, da organizacijska zavezanost pozitivno vpliva na zadovoljstvo s službo. Preko mediatorja organizacijska zavezanost korporacijska identifikacija negativno vpliva na tri negativne učinke stresa, čeprav je treba priznati, da je negativen vpliv korporacijske identifikacije preko mediatorja organizacijska zavezanost veliko nižji, kot je pozitiven vpliv korporacijske identifikacije preko mediatorja zadovoljstvo s službo. Ugotovil sem tudi, da korporacijska identifikacija nima nikakršnega direktnega vpliva na negativne učinke stresa, kot jih tudi v nasprotju z mojim predvidevanji nima delovni napor.

## Sklep

Glede na to, da je bore malo literature do sedaj omenjalo negativne učinke organizacijske identifikacije, na podlagi rezultatov moje raziskave ugotavljam, da tiči razlog za tako malo prispevkov na to temo v tem, da so tudi drugi avtorji najverjetneje dobili enake ali podobne rezultate kot sem jih dobil jaz. Na podlagi rezultatov lahko namreč zaključim, da ni noben izmed osmih predlaganih negativnih učinkov organizacijske identifikacije empirično dokazan negativni učinek organizacijske identifikacije. Celo nasprotno, če upoštevam dejstvo, da je zadovoljstvo s službo veliko močnejši mediator kot je organizacijska zavezanost, lahko ugotovim, da so fizično zdravje, mentalno zdravje, kakovost starševske vloge, kakovost partnerske vloge ter zadovoljstvo z življenjem pravzaprav pozitivni učinki organizacijske identifikacije. Brez vključitve zadovoljstva s službo bi zato lahko prišli do napačnih zaključkov, saj prvotno nisem predvideval, da je (tako močan) mediator v razmerju organizacijska identifikacija - učinki. Tako pa lahko ugotovim, da organizacijska identifikacija pozitivno vpliva na zadovoljstvo s službo, kar je pričakovan rezultat, saj so tudi drugi avtorji ugotavljali tovrsten vpliv. Zadovoljstvo s službo pa nato pozitivno vpliva na predvidene negativne učinke, ki so pravzaprav pozitivni učinki. Prav zaradi teh pozitivnih učinkov pa kljub temu, da ne morem izpostaviti negativnih učinkov organizacijske identifikacije, ne morem raziskavo označiti za neuspešno. Pet pozitivnih učinkov, izpostavljenih pri regresijski analizi, do sedaj ni bilo omenjenih v drugih znanstvenih delih s tega področja. Do sedaj so bili v večini v teoriji izpostavljeni le psihični učinki na zaposlenega, kot je povečano samospoštovanje, občutek pripadnosti in podobni pozitivni učinki. Nekateri sociološko-behavioristični učinki organizacijske identifikacije, kot sem jih predlagal na podlagi Poelmansove (2001) kategorizacije učinkov stresa, so se izkazali za ene izmed, če ne celo prve tovrstne pozitivne učinke na privatno življenje zaposlenega. Te rezultati popolnoma nasprotujejo mojim predvidevanjem pred začetkom raziskave, saj organizacijska identifikacija vpliva na delovni napor, kar med drugim pomeni daljše in časovno nenavadne delavnike. Ti bi po mojem mnenju pomenili manj časa, preživetega z družino, partnerjem in otroci, kar bi lahko vplivalo na kakovost vlog. Tudi fizični učinki, oziroma fizični učinek fizično zdravje, se je z analizo izpostavil kot pozitivni učinek. Sam sem predvideval, da bolj identificirani zaposleni preživijo več časa na delovnem mestu, kjer tudi bolj intenzivno delajo, kar pomeni manj časa za telesno aktivnost ter večjo utrujenost. To naj bi posledično dolgoročno privedlo do problemov z zdravjem, kar pa analiza ni potrdila, ampak celo izpostavila obratno povezanost. Na drugi strani lahko izpostavim organizacijsko zavezanost kot mediator, ki je negativno vplival na tri učinke. Vendar je ta vpliv izredno vprašljiv in ga ne morem povezati z vplivom organizacijske oziroma korporacijske identifikacije. Organizacijska zavezanost ima namreč tri dimenzije, z

dodatnimi analizami pa sem ugotovil, da le vztrajnostna zavezanost značilno negativno vpliva na te tri učinke, medtem ko normativna in afektivna zavezanost nimata značilnega negativnega vpliva. Ugotovil sem tudi, da vztrajnostna zavezanost ni v nikakršni korelaciji s korporacijsko identifikacijo, kar še dodatno zavrača na videz morda značilen, a vseeno šibak negativen vpliv korporacijske identifikacije na tri učinke stresa. Zato moram zavrniti negativne učinke organizacijske identifikacije preko mediatorja organizacijska zavezanost.

Vseeno pa še vedno vztrajam pri dejstvu, da negativni učinki organizacijske identifikacije obstajajo in le čakajo, da se jih odkrije. Obstaja tudi možnost, da bi ob izboljšanih fazah raziskovanja sam lahko prišel do zelenih rezultatov, čeprav močno dvomim v ta scenarij. Kakovost merskih inštrumentov je bila v moji raziskavi primerljiva s kakovostjo merskih inštrumentov drugih raziskovalcev, v veliki večini pa je bila zanesljivost zgledna. Vrednost Cronbach  $\alpha$  je bila res nizka le v primeru vztrajnostne zavezanosti, kar pa je v svoji raziskavi ugotovil tudi Podnar (2004). Tudi s prevodi, ki so bili razen pri merjenju korporacijske identifikacije in organizacijske zavezanosti iz angleškega v slovenski jezik, ni zanesljivost značilno padla. Zato bi lahko izboljšave iskali drugje. Morda bi lahko izboljšali fazo pridobivanja podatkov, ne glede na to, da je bila vsem anketirancem zagotovljena anonimnost. Vseeno pa je in bo problem družbeno zaželenih odgovorov vedno prisoten, še posebno pri anketnih vprašalnikih z izredno občutljivo tematiko. Problem bi se lahko rešil z anketo preko spleta, čeprav imajo tovrstne ankete druge pomanjkljivosti, ki verjetno ne odtehtajo problema anonimnosti in resničnosti odgovorov. Največ bi lahko naredil le s tem, da bi povečal velikost vzorca, ki je bil ob 140 anketiranih (ob na žalost izredno slabem odzivu) precej majhen.

Kot prispevek k nadaljnjem raziskovanju lahko nedvomno navedem kategorizacijo učinkov organizacijske identifikacije, znotraj katerih lahko akademiki naprej iščejo učinke. Ugotovil sem namreč pozitivne učinke organizacijske identifikacije v vsaki izmed teh skupin, učinki v dveh izmed teh treh skupin pa so novi na tem področju raziskovanja. Za nadaljnjo raziskovanje sem predlagal spremembe, za katere pa vseeno dvomim, da bi prinesle bistveno drugačne rezultate. Zato bi bilo morda smiselno iskati negativne učinke organizacijske identifikacije na drugačen način, preko drugih negativnih učinkov, morda celo preko kakovosti življenja, ne glede na to, da sem s potencialnimi učinki pokrival kar dobršen del privatnega življenja zaposlenega.

## Literatura

- Allaire, Yvan in Mihaela E. Firsirotu. 1984. Theories of Organizational Culture. *Organization Studies* 5 (3): 193-226.
- Aryee, Samuel, Yue Wah Chay in Hwee Hoon Tan. 1994. An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations* 47 (5): 487-509.
- Ashforth, Blake E. in Fred Mael. 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review* 14 (1): 20–39.
- Barling, Julian, Roderick D. Iverson in Kevin E. Kelloway. 2003. High-Quality Work, Job Satisfaction, and Occupational Injuries. *Journal of Applied Psychology* 88 (2): 276-283.
- Bartel, Caroline A. 2001. Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly* 46 (3): 379-413.
- Baruch, Grace K. in Rosalind Barnett. 1986. Role Quality, Multiple Role Involvement, and Psychological Well-Being in Midlife Women. *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (3): 578-585.
- Begley, Thomas M. in Joseph M. Czajka. 1993. Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change. *Journal of Applied Psychology* 78(4): 552-556.
- Booth, Alan, David Johnson in John N. Edwards. 1983. Measuring Marital Instability. *Journal of marriage and the family* 45(2): 387-394.
- Canady, Renee B. in Clifford Broman. 2003. Marital disruption nad health: investigating the role of divorce in differential outcomes. *Sociological focus* 36 (3): 241-255.
- Carmeli, Abraham. 2005. Perceived External Prestige, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors. *Organization Studies* 26 (3): 443-464.
- Cheney, George. 1983. On the various and changing meanings of organizational membership: a field study of organizational identification. *Communication Monographs* 50: 342-362.
- Chesley, Noelle. 2005. Blurring Boundaries? Linking Technology Use, Spillover, Individual Distress, and Family Satisfaction. *Journal of Marriage and Family* 67 (5): 1237-1248.
- Cookston, Jeffrey, Amanda W. Harrist in Ricardo C. Ainslie. 2003. Affiliative and Instrumental Marital Discord, Mother's Negative Affect, and Children's Negative Interactions with Unfamiliar Peers. *Journal of Child and Family Studies* 12 (2): 185-200.

- Cooper, Cary L., Stephen J. Sloan in Stephen Williams. 1988. *Occupational Stress Indicator*. NFER-Nelson: Windsor.
- Diener, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen in Sharon Griffin. 1985. The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment* 49 (1): 71-75.
- Dukerich, Janet M. 1998. The Dark Side of Organizational Identification. V *Identity in organizations: building theory through conversations*, ur. David Allred Whetten in Paul C. Godfrey, 245-256. Sage Publications: Thousand Oaks, CA London, New Delhi.
- Dutton, Jane E., Janet M. Dukerich in Celia V. Harquail. 1994. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly* 39 (2): 239-263.
- Edwards, Jeffrey R. in Nancy P. Rothbard. 1999. Work and Family Stress nad Well-Being: An Examination of Person-Environment Fit in the Work and Family Domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 77 (2): 85-129.
- Erickson, Rebecca J. 1993. Reconceptualizing Family Work: The Effect of Emotion Work on perception of Marital quality. *Journal of Marriage and the Family* 55 (4): 888-900.
- Faragher, Brian E., Cary L. Cooper in Susan Cartwright. 2004. A shortened stress evaluation tool (ASSET). *Stress and Health* 20 (4): 189-201.
- Frone, Michael, Marcia Russell in M. Lynne Cooper. 1994. Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation? *Journal of Management* 20 (3): 565-579.
- Gautam, Thaneswor, Rolf Van Dick in Wagner Ulrich. 2004. Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology* 7 (3): 301-315.
- Giles, William F. in Hubert S. Feild. 1978. The relationship of satisfaction level and content of job satisfaction questionnaire items to item sensitivity. *Academy of Management Journal* 21 (2): 295-301.
- Gomez, Viviola. 2006. Quality of Family and Work Roles and Its Relationship with Health Indicators in Men and Women. *Sex Roles* 55 (11-12): 787-799.
- Hackman, Richard J. in Greg R. Oldham. 1980. *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hochschild, Arlie R. 1997. When Work Becomes Home and Home Becomes Work. *California management review* 39 (4): 79-97.
- Judge, Timothy A., Remus Ilies in Brent A. Scott. 2006. Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology* 59 (4): 779-814.
- Kahn, William A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33 (4): 692-724.

- Kandel, Denise B., Mark Davies in Victoria H. Raveis. 1985. The Stressfulness of Daily Social Roles for Women: Marital, Occupational and Household Roles. *Journal of Health and Social Behavior* 26 (1): 64-78.
- Leong, C. S., Adrian Furnham in Cary L. Cooper. 1996. The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations* 49 (10): 1345-1363.
- Lewis, Susan in Jackie Dyer. 2002. Towards a Culture for Work-Life Integration. V *The new world of work: challenges and opportunities*, ur. Cary L. Cooper in Ronald J. Burke, 302-316. Oxford, Malden: Blackwell Business.
- Mael, Fred A. in Blake Ashforth. 2001. Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behavior* 32 (2): 196-222.
- Mathieu, John E. in Dennis M. Zajac. 1990. A review and meta-analysis of the antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 108 (2): 171-194.
- Meyer, John P. in Allen, N. J. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Newbury Park, CA: Sage.
- Norton, Robert. 1983. Measuring marital quality: A critical look at the dependent variable. *Journal of Marriage and the Family* 45 (1): 141-151.
- O'Neil, Robin in Ellen Greenberger. 1994. Patterns of Commitment to Work and Parenting: Implications for Role Strain. *Journal of Marriage and the Family* 56 (1): 101-118.
- Organ, Dennis W. in Katherine Ryan. 1995. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology* 48: 775-802.
- Patnaik, Siddharth in Soumendu Biswas. 2005. *The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational identification and its consequences*. Dostopno prek: [http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/1b/d9/a2.pdf](http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/d9/a2.pdf) (1. junij 2008).
- Perrone, Kristin M., Stefania Egidottir, L. Kay Webb in Rachel H. Blalock. 2006. Work-Family Interface - Commitment, Conflict, Coping, and Satisfaction. *Journal of Career Development* 32 (3): 286-300.
- Podnar, Klement. 2004. *Ugled, organizacijska identifikacija in zavezanost zaposlenih: doktorska disertacija*. K. Podnar, Ljubljana.
- Poelmans, S. 2001. *Work-family conflict as a mediator of the work stress - mental health relationship*. Dostopno prek: <http://ssrn.com/abstract=887901> (2. junij 2008).



Poelmans Steven, Paul E. Spector, Cary L. Cooper, Tammy D. Allen, Michael O'Driscoll in Juan I. Sanchez. 2003. A Cross-National Comparative Study of Work/Family Demands and Resources. *International Journal of Cross Cultural Management* 3 (3): 275-288.

Poortman, Ann-Rigt 2005. How Work Affects Divorce: The Mediating Role of Financial and Time Pressures. *Journal of Family Issues* 26 (2): 168-180.

Pratt, Michael G. 1998. To be or not to be: central questions in organizational identification. V *Identity in organizations: building theory through conversations*, ur. David Allred Whetten in Paul C. Godfrey, 171-207. Sage Publications: Thousand Oaks, CA London, New Delhi.

Rosenblatt, Paul C. in Michael R. Cunningham. 1976. Television Watching and Family Tensions. *Journal of Marriage and Family* 38 (1): 105-111.

Schmidt, Klaus Helmut. 2007. Organizational commitment: a further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management* 14 (1): 26-40.

Scott-Ladd, Brenda, Anthony Travaglione in Verena Marhall. 2006. Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership & Organization Development Journal* 27 (5): 399 - 414.

Sims, David, Fineman, Stephen in Gabriel, Yiannis. 1993. *Organizing and organizations: an introduction*. London: Sage.

Singh, Romila, Jeffrey Greenhaus in Saroj Parasuraman. 2002. The impact of family life on career decisions and outcomes. V *The new world of work: challenges and opportunities*, ur. Cary L. Cooper in Ronald J. Burke, 95-112. Oxford, Malden: Blackwell Business.

Staines, Graham L. in Quinn Robert P. 1979. American workers evaluate the quality of their jobs. *Monthly Labor Review* 102 (1): 3-12.

Testa, Mark R. 2001. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment. *Journal of Psychology* 135 (2): 226-236.

Van Dick, Rolf, Thomas E. Becker in John P. Meyer. 2006. Commitment and identification: forms, foci, and future. *Journal of Organizational Behavior* 27 (5): 545-548.

Van Dyne, Linn, Jill W. Graham in Richard M. Dienesch. 1994. Organizational Citizenship Behavior: Construct redefinition, measurement and validation. *Academy of Management Journal* 37 (4): 765-802.

Van Knippenberg, Daan in Ed Sleebos. 2006. Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior* 27 (5): 571-584.

Veit, Clairice in John E. Ware Jr. (1983). The structure of psihological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 51 (5): 730-742.

- Ware, John E. in C. D. Sherbourne. 1992. The MOS 36-item short-form health survey (SF-36): I. Conceptual framework and item selection. *Medical care* 30 (6): 473-483.
- Ware, John E., Mark Kosinski, James E. Dewey in Barbara Gandek. 2001. *How to score and interpret single-item health status measures: A manual for users of the SF-8 Health Survey*. Lincoln, RI: QualityMetric Incorporated.
- Williams, Stephen in Cary L. Cooper. 1996. *Pressure Management Indicator*. Harrogate, England: RAD.
- Williams, Stephen in Cary L. Cooper. 1998. Measuring occupational stress: development of the pressure management indicator. *Journal of Occupational Health Psychology* 3 (4): 306-321.
- Yew, Lew Tek. 2007. Job satisfaction and affective commitment: a study of employees in the tourism industry in Sarawak, Malaysia. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* 4 (1): 27-43.

## Priloge

Priloga A: Samoocenjevalni vprašalnik o negativnih učinkih organizacijske identifikacije za zaposlene

1. Za **vsako** od naslednjih trditev na 5-stopenjski lestvici (kjer je **1-splošno ne drži**, **5-popolnoma drži**) označite, v kolikšni meri trditev drži za vas.

	splošno ne drži			popolnoma drži	
a) Ponosen sem, da sem zaposlen v tem podjetju.	1	2	3	4	5
b) Zlahka se identificiram s podjetjem.	1	2	3	4	5
c) Ob predstavljanju drugim ljudem z veseljem povem, kje sem zaposlen oziroma da delam za podjetje.	1	2	3	4	5
č) Vrednote podjetja, v katerem sem zaposlen, so zelo podobne mojim lastnim vrednotam.	1	2	3	4	5
d) Čutim, da je prihodnost podjetja tudi moja prihodnost.	1	2	3	4	5
e) Imam občutek, da je podjetje, v katerem sem zaposlen, del mene.	1	2	3	4	5
f) S ponosom v javnosti nosim napis (npr. na majici, na kapi...) našega podjetja.	1	2	3	4	5
g) Ne čutim visoke pripadnosti podjetju, v katerem sem zaposlen.	1	2	3	4	5
h) Tudi otrokom bi priporočil zaposlitev v podjetju, kjer sem sedaj zaposlen.	1	2	3	4	5
i) Bil bi zadovoljen, če bi vso kariero naredil v tem podjetju.	1	2	3	4	5
j) Pri delu v službi nikoli ne zapravljam časa.	1	2	3	4	5
k) V službi vedno opravi naj več dela, kolikor sem ga sposoben.	1	2	3	4	5
l) Na delo vedno pridem pravočasno.	1	2	3	4	5
m) Ne glede na okoliščine vedno delam visoko kakovostno.	1	2	3	4	5
n) Pri delu se vedno držim časovnih rokov, ki jih določa podjetje.	1	2	3	4	5
o) V službo prihajam psihično pripravljen na delo.	1	2	3	4	5
p) Izredno pazljivo se držim delovnih pravil in navodil.	1	2	3	4	5
r) Nasploh sem zelo zadovoljen s svojo službo.	1	2	3	4	5
s) Nikoli ne razmišljam o tem, da bi pustil svojo službo.	1	2	3	4	5
š) V službi sem zadovoljen z odnosom mojih nadrejenih do mene.	1	2	3	4	5
t) Zapustiti podjetje v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	1	2	3	4	5
u) Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil obstoječe podjetje.	1	2	3	4	5
v) V danem trenutku je zaposlitev v obstoječem podjetju stvar nuje kot tudi želje.	1	2	3	4	5
w) Počutil bi se krivega, če bi v danem trenutku zapustil podjetje.	1	2	3	4	5
z) Tudi če bi mi koristilo, v danem trenutku nimam pravice zapustiti podjetja.	1	2	3	4	5
ž) Imel bi slab občutek, če bi v danem trenutku zapustil podjetje.	1	2	3	4	5

2. Za **vsako** od naslednjih trditev na 5-stopenjski lestvici (kjer je **1-sploh ne drži**, **5-popolnoma drži**) označite, v kolikšni meri trditev drži **VAŠ ODNOS Z VAŠIM ZAKONSKIM ALI IZVENZAKONSKIM PARTNERJEM** (če ste trenutno brez zakonskega ali izvenzakonskega partnerja, to označite v tabeli - obkrožite št. 9 v vsaki vrstici).

	sploh ne drži					popolnoma drži	brez partnerja
a) S partnerjem imava odlično zvezo.	1	2	3	4	5	9	
b) Odnos z mojim partnerjem je stabilen.	1	2	3	4	5	9	
c) Odnos z mojim partnerjem me osrečuje.	1	2	3	4	5	9	
č) Mislim, da bi bil bolj srečen z življenjem brez mojega partnerja.	1	2	3	4	5	9	
d) Moj partner je mnenja, da je najina zveza v težavah.	1	2	3	4	5	9	
e) Osebno sem mnenja, da je najina zveza v težavah.	1	2	3	4	5	9	
f) Razmišljam o prekinitvi zveze z mojim partnerjem.	1	2	3	4	5	9	
g) Problemi oziroma zahteve partnerjeve službe slabijo najin odnos.	1	2	3	4	5	9	
h) Med mano in partnerjem je slaba komunikacija.	1	2	3	4	5	9	
i) S partnerjem imava probleme v spolnem življenju.	1	2	3	4	5	9	
j) S partnerjem se ne strinjava glede delitve hišnih opravil.	1	2	3	4	5	9	
k) Partner me čustveno ne podpira dovolj.	1	2	3	4	5	9	
l) S partnerjem se zapletava v spore glede otrok.	1	2	3	4	5	9	

3. Za **vsako** od naslednjih trditev na 5-stopenjski lestvici (kjer je **1-sploh ne drži**, **5-popolnoma drži**) označite, v kolikšni meri trditev drži za **VAŠ ODNOS Z VAŠIMI OTROKI** (če nimate otrok, to označite v tabeli - obkrožite št. 9 v vsaki vrstici)

	sploh ne drži					popolnoma drži	brez otrok
a) Z otroki se nikoli ne strinjamo.	1	2	3	4	5	9	
b) Moji otroci so zame prevelika odgovornost.	1	2	3	4	5	9	
c) Otroci mi ne kažejo ljubezni in spoštovanja.	1	2	3	4	5	9	
č) Imam premalo kontrole nad otroci.	1	2	3	4	5	9	
d) Z mojimi otroki skupaj preživimo premalo časa.	1	2	3	4	5	9	
e) Zaradi otrok se počutim ujetega.	1	2	3	4	5	9	

4. Za **vsako** od naslednjih trditev na 5-stopenjski lestvici (kjer je **1-sploh ne drži**, **5-popolnoma drži**) označite, v kolikšni meri trditev drži za vas.

	sploh ne drži		popolnoma drži		
	1	2	3	4	5
a) Moje življenje je idealno v več pogledih.	1	2	3	4	5
b) Razmere, v katerih živim, so odlične.	1	2	3	4	5
c) S svojim življenjem sem zelo zadovoljen.	1	2	3	4	5
č) Zelo sem zadovoljen s časom, ki ga z družino preživimo skupaj.	1	2	3	4	5
č) Moje življenje bi bilo bolj prazno, če ne bi izkusil družinskega življenja.	1	2	3	4	5
d) Nasploh sem zelo zadovoljen s svojim družinskim življenjem.	1	2	3	4	5
e) Nasploh sem zelo nervozna oseba.	1	2	3	4	5
f) Počutim se depresivnega.	1	2	3	4	5
g) Ničesar nimam, česar bi se veselil.	1	2	3	4	5
h) Nasploh sem sproščena in neobremenjena oseba.	1	2	3	4	5
i) Počutim se ljubljenega in zaželenega.	1	2	3	4	5
j) V zadnjih 3 mesecih sem odličnega zdravja.	1	2	3	4	5
k) V zadnjih 3 mesecih mi je vzpenjanje po stopnicah povzročalo težave.	1	2	3	4	5
l) V zadnjih 3 mesecih je fizična bolečina vplivala na moje delo.	1	2	3	4	5
m) V zadnjih 3 mesecih mi znatno primanjkuje energije.	1	2	3	4	5
n) V zadnjih 3 mesecih mi je fizično zdravje onemogočalo druženje s prijatelji oziroma družino.	1	2	3	4	5
o) V zadnjih 3 mesecih sem imel redne glavobole.	1	2	3	4	5

*Sedaj pa bi vam rad zastavil še nekaj demografskih vprašanj:*

**5. Vaša starost:**

- a) do 30 let
- b) od 31 do 40 let
- c) od 41 do 50 let
- č) od 51 do 60 let
- d) nad 60 let

**6. Stopnja izobrazbe, ki jo imate zadnjo dokončano:**

- a) osnovna šola ali manj
- b) srednja šola
- c) visoka, višja ali univerzitetna
- č) magisterij ali doktorat

**7. Vaš spol:**

- a) moški
- b) ženski

**9. Vaš mesečni neto dohodek:**

- a) do 500€
- b) od 501€ do 1000€
- c) od 1001€ do 1500€
- č) od 1501€ do 2500€
- d) nad 2500€

**11. Koliko let ste že zaposleni  
v vašem podjetju?**

\_\_\_\_\_ (Napišite odgovor na črto!)

**8. Ali sta se z zakonskim partnerjem ločila, odkar ste  
prišli v podjetje, v katerem ste zaposleni tudi sedaj?**

- a) da
- b) ne

**10. Vaš položaj na delovnem mestu:**

- a) administrativni delavec/delavec v proizvodnji
- b) strokovni delavec
- c) nižji menedžment
- č) srednji menedžment
- d) vrhnji menedžment

**12. Vaš zakonski status:**

- a) poročen
- b) samski - sem v izvenzakonskem razmerju
- c) samski - sem brez partnerja