

Ali je študentsko delo muka ali blagor – raziskava blagostanja in delovne zavzetosti na vzorcu slovenskih študentov

Lea Mencigar, Nika Pečovnik, Patrik Senica

V Sloveniji, kjer je opazen visok delež delovno aktivnih študentov, postaja študentsko delo ključen dejavnik v njihovem osebnem in poklicnem razvoju. Namen raziskave je bil preučiti blagostanje in delovno zavzetost teh študentov ter njihovo povezanost z višino urne postavke, delovno dobo in usklajevanjem dela ter študija pa tudi fizične napornosti dela. V raziskavi je sodelovalo 377 delovno aktivnih študentov iz celotne Slovenije, starih med 18 in 28 let. Vzorec je sestavljalo 251 žensk in 123 moških ter 3 udeleženci, ki se glede spola niso opredelili. Študentje, ki se vključujejo v študentsko delo, doživljajo različne ravni blagostanja in delovne zavzetosti. Rezultati te analize so pokazali, da je znotrajosebna dimenzija blagostanja ključna pri napovedovanju delovne zavzetosti in prevladuje nad medosebno. Presenetljivo je tudi dejstvo, da višje plačilo le šibko vpliva na delovno zavzetost, medtem ko se višja urna postavka močno povezuje z blagostanjem. Trajanje študentskega dela pozitivno vpliva na blagostanje, medtem ko se fizična napornost dela izrazi v manjši predanosti. Raziskava kaže, da zmožnost usklajevanja študija in dela prispeva k minimalnim konfliktom ter pozitivno vpliva na delovno zavzetost in blagostanje študentov. V razpravi je obrazložena pomembnost blagostanja in zavzetosti pri opravljanju študentskega dela ter omejitve pričujoče raziskave. Ugotovitve omogočajo oblikovanje praktičnih smernic za oblikovanje delovnih mest, ki bi študentom omogočala večje blagostanje in s tem večjo delovno zavzetost.

Uvod

Študentsko delo v Sloveniji

Mladost je življenjsko obdobje, ko mladi prevzemajo različne družbene vloge. Gre za skupino, ki se znajde v pogosto negotovem obdobju oblikovanja lastne identitete in družbenega položaja. V tem času mladostniki oblikujejo svoje interese, določajo poti za njihovo uresničevanje, ob čemer pa se pogosto znajdejo na razpotju različnih možnosti in položajev. Eden zahtevnejših prehodov je prehod iz izobraževanja na trg dela, ki ga olajšuje postopen prehod s sodelovanjem v študentskih delih med izobraževanjem (Trbanc in Verša, 2002).

Študentsko delo je občasno ali začasno delo, ki je namenjeno specifično mladim vključenim v proces izobraževanja. Opravljajo ga lahko osebe s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so dopolnile 15 let, s statusom študenta v Republiki Sloveniji ali pa osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajše od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega ali višjega strokovnega izobraževanja. Začasno in občasno delo študentov pa v Sloveniji lahko opravljajo tudi osebe, ki so zaključile srednjo šolo in bodo na podlagi vpisa na visokošolski zavod pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta, študentje tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji, ter državljani Republike Slovenije s statusom študenta ali dijaka v tujini (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, b. d.).

V zadnjih letih je mogoče opaziti spremembe v aktivnostih mladih, ki se kažejo predvsem v razmahu vključevanja na trg mladinske delovne sile. Gre za poseben segment delovne sile, po katerem se med delodajalci kaže precejšnje povpraševanje. Delodajalci svoje potrebe po delavcih namreč vse pogosteje zadovoljujejo s študenti, saj gre za fleksibilen, dobro izobražen in relativno poceni delež delovne sile. Dodatno pa opravljanje občasnih del ali del za krajši delovni čas za študenta predstavlja vir zaslužka, ki je ob podaljševanju trajanja šolanja in siceršnji podaljšani odvisnosti od staršev izjemno pomembno. Hkrati jim to omogoča pridobivanje pomembnih delovnih kompetenc, na podlagi katerih lahko kasneje ob polnem vstopu na trg delovne sile dobijo polno zaposlitev (Trbanc in Verša, 2002).

V Sloveniji 49,89 % študentov navaja, da opravljajo delo iz finančnih razlogov, s čimer pokrivajo svoje življenjske stroške. Hkrati pa jih 52,96 % poudarja, da dela ne opravljajo zgolj zaradi kritja stroškov, temveč zaradi želje po različnih ugodnostih, kot so materialne dobrine ali potovanja. Poleg tega se dve petini študentov odloča za delo tudi z namenom pridobivanja delovnih izkušenj (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2018).

V evropskih državah študentje med študijem pogosto opravljajo plačano delo, kar zmanjšuje čas za študijske dejavnosti. V Sloveniji 57,4 % študentov uspešno usklajuje čas, 37,6 % želi več časa za študij, 46,7 % pa za delo. Med študijskim letom redno dela 39,6 % študentov, občasno pa 26,5 %. 33,9 % študentov ne opravlja študentskega dela, s čimer se Slovenija uvršča v povprečje med evropskimi državami. Večina tistih, ki ne delajo med študijem, je mlajših od 21 let, medtem ko večina delavcev med študijskim letom spada v starostno skupino 22–24 let (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2018).

Ob upoštevanju opazovanih smernic v vključevanju mladih v študentsko delo se postavlja vprašanje, kakšne posledice to nosi za blagostanje študentov in njihovo delovno zavzetost. Študentsko delo, čeprav lahko predstavlja finančno olajšavo, prinaša tudi določene izzive in vpliva na različne vidike njihovega dobrega počutja.

Blagostanje na delovnem mestu

V zgodovini raziskovanja blagostanja sta med raziskovalci prevladovala predvsem dva vidika blagostanja, in sicer hedonsko in evdajmonsko blagostanje. Hedonski vidik blagostanja izvira iz ideje, da se posameznikovo blagostanje nanaša na doživljanje ugodja nasproti neugodju. Ta vidik lahko merimo na različne načine, najpogosteje pa ga opredelimo s tremi komponentami: zadovoljstvom z življenjem ter prisotnostjo in odsotnostjo negativnih čustvenih stanj (Kavčič idr., 2020). Evdajmonsko blagostanje pa se osredotoča na posameznikovo blagostanje in izpolnitev njegovih potencialov ter poudarja človekovo rast in razvoj (Bartels idr., 2019). Ta vidik blagostanje razume širše in predpostavlja, da je blagostanje mnogo več kakor le ugodje. Za srečo naj bi bila pomembna aktualizacija posameznikovih potencialov (Kavčič idr., 2020).

Kaj pa blagostanje na delovnem mestu? V sodobnem svetu poklicno življenje predstavlja pomemben del življenja večine posameznikov in vpliva

več kot le na njihovo kariero in zaslužek, temveč tudi na njihovo telesno in duševno zdravje (Fisher, 2014). Zato ni presenetljivo, da so raziskovalci organizacij vložili veliko pozornosti v to, da bi bolje razumeli vlogo, ki jo ima delo pri posameznikovem blagostanju. Te raziskovalce že dolgo zanimajo zadovoljstvo z delom in z njim povezana pozitivna stališča in izkušnje v zvezi z delom, delovnimi mesti in delodajalci. To zanimanje se je okrepilo po vzponu pozitivne psihologije, ki usmerja pozornost k blaginji in duševnemu zdravju in ne le k odsotnosti stresa, duševnih težav in trpljenja (Fisher, 2014).

Pod pojmom blagostanja na delovnem mestu je mogoče zajeti mnogo konstruktov, vključno z zadovoljstvom pri delu, vključenostjo v delo, delovno zavzetostjo, pozitivnimi in negativnimi čustvi in razpoloženjem pri delu, zanosom, notranjo motivacijo, uspešnostjo in vitalnostjo (Fisher, 2010). Blagostanje na delovnem mestu je krovni koncept, ki ga lahko opredelimo z različnimi dimenzijami. Zato obstaja več modelov blagostanja na delovnem mestu, ki vključujejo različne dimenzije blagostanja. Blagostanje v povezavi z delovnim mestom so avtorji prvotno preučevali zgolj v kontekstu zadovoljstva z delom, torej v kolikšni meri so zaposleni v splošnem zadovoljni s svojim delovnim mestom. Zadovoljstvo pri delu se nanaša predvsem na zadovoljstvo s plačilom, nadzorom, politiko delovne organizacije in naravo dela. Kasneje so avtorji razširili pogled na raziskovanje blagostanja na delovnem mestu in vključili še dodatne dimenzije. Warr (1999) v svojem temeljnem pregledu literature razlikuje med blagostanjem, povezanim z delom – to so občutki posameznika o sebi v službi – in bolj splošnimi občutki o lastnem življenju oziroma blagostanjem brez konteksta. Medtem ko se je na blagostanje v preteklosti bolj kot ne gledalo enodimenzionalno (tj. na osi dobro ali slabo počutje), Warr predlaga, da bi lahko blagostanje obravnavali s tremi dimenzijami. Tridimenzionalni model blagostanja na delovnem mestu zajema ugodje nasproti neugodju, tesnobo nasproti udobju in entuziazem nasproti depresiji (Rothmann, 2008).

Ključne značilnosti dela, kot so fizična varnost, cenjen družbeni položaj in priložnost za uporabo spretnosti, bodo vplivale na raven blagostanja delavca pri delu. Vendar na dobro počutje, specifično za delo, ne vplivajo le te ključne značilnosti delovnega mesta. Individualni dejavniki, kot so afektivne dispozicije, socialno-ekonomski demografski dejavniki (npr. starost in spol) in raven blagostanja brez konteksta igrajo vlogo pri določanju ravni dobrega počutja ljudi na delovnem mestu (Hassan idr., 2009).

Težave z zdravjem in nizka raven blagostanja pri delu vodita do pomembnih individualnih, ekonomskih ter organizacijskih in družbenih posledic. Na blagostanje vplivajo različne značilnosti in pogoji delovnega mesta (npr. izpostavljenost strupenim snovem, hrup) kot tudi individualni dejavniki (npr. življenjski slog). Nezdrav življenjski slog in slabi delovni pogoji vodijo v težave z zdravjem in slabše počutje delavcev. Težave z zdravjem in majhno blagostanje na delovnem mestu lahko škoduje posameznikom in njihovi ožji družini ter sčasoma skupnosti in družbi, v kateri živijo. Nekatere posledice majhnega blagostanja na delovnem mestu posebej pri posameznikih so pogostejše odsotnosti z dela in povečano tveganje za popolno opustitev zaposlitve, pomanjkanje produktivnosti zaradi absentizma in prezentizma, pomanjkanje motivacije in ravni zadovoljstva pri delu ter povečano tveganje za poškodbe (Hassan idr., 2009).

Ena izmed najbolj ogroženih skupin v smislu težav z zdravjem so delavci, ki opravljajo fizična dela. t. i. »modri ovratniki«, npr. gradbeniki. Raziskave poročajo, da imajo posamezniki, ki opravljajo tovrstno fizično naporna dela, veliko kroničnih obolenj, poškodb, težav z uživanjem substanc ter višjo stopnjo samomorilnosti (Du Plessis idr., 2013). Na podlagi teh ugotovitev sklepamo, da bodo študentje, ki opravljajo fizično bolj naporna dela, doživljali nižje stopnje blagostanja na delovnem mestu (hipoteza 1).

Prav tako je blagostanje na delovnem mestu povezano s plačilom, ki ga delavci prejemajo. Drakopoulos in Grimani (2015) poročata o negativni statistično pomembni povezavi med zmanjšanjem plače delavcev in njihovim blagostanjem. Sklepamo torej, da se tudi sama višina plače povezuje z dobrim počutjem posameznikov, zato pričakujemo, da bodo študentje, ki za svoje delo prejemajo višje plačilo, doživljali višje stopnje blagostanja na delovnem mestu (hipoteza 2).

Tako kot plača se z blagostanjem na delovnem mestu povezuje delovna doba. V raziskavi Hlatshwayo (2014) so posamezniki, ki so bili več let zaposleni v isti organizaciji, v primerjavi z zaposlenimi, ki so bili tam nekaj let manj, poročali o večjem blagostanju na delovnem mestu. Enako predpostavljamo tudi v tej raziskavi, torej da študentje, ki delo opravljajo dalj časa na istem delovnem mestu, doživljajo večje blagostanje na delovnem mestu (hipoteza 3).

Študentje med študijem delajo iz različnih razlogov, predvsem da pridobijo finančno podporo in izkušnje ter znanja, ki so koristna na trgu dela. Vendar pa lahko delo ob študiju vpliva na vključenost študentov v dejavnosti,

povezanih s študijem, vključno z zmanjšanjem angažiranosti in akademske uspešnosti. Prav tako lahko negativno vpliva na njihovo blagostanje in ima škodljive učinke na njihove kasnejše dosežke in uspeh pri delu (Chu idr., 2021). Rezultati študije Chu idr. (2021) kažejo na to, da če so študentje sposobni strukturirati svoje meje med delom, študijem in drugimi obveznostmi (npr. družina, prosti čas), bodo imeli večje blagostanje in bodo bolj zavzeti pri študiju. Nasprotno pa posamezniki, ki težje usklajujejo ti dve področji delovanja, poročajo o nezaželenih izhodih, kot so konflikti in napor.

Raziskovalci so prav tako ugotovili, da je zmožnost postavljanja mej med delom in študijem pozitivno povezana s tem, da sodelovanje v eni vlogi obogati sodelovanje v drugi (npr. ko študent pridobi spretnosti in znanja na delovnem mestu in jih lahko nato uporabi v študijski vlogi), blagostanjem in zavzetostjo za študij. Negativno pa se kongruentnost mej povezuje s konfliktnostjo vlog študenta in delavca (npr. študentje, ki opravljajo študentsko delo, porabijo veliko energije in virov v tej vlogi, kar pomeni, da ti viri in energija niso na voljo za študijsko vlogo). Konflikt vlog se prav tako negativno povezuje z blagostanjem, dopolnjevanje vlog pa pozitivno z angažiranostjo in blagostanjem (Chu idr., 2021), zato enako povezavo pričakujemo tudi mi, tj. da se bo težavnost usklajevanja med delom in študijem negativno povezovala z blagostanjem študentov na delovnem mestu (hipoteza 4).

Delovna zavzetost

Delovno zavzetost lahko opredelimo kot pozitivno, izpolnjujoče, čustveno-motivacijsko stanje, ki se povezuje z delovnim blagostanjem in jo lahko dojemamo kot nasprotje delovne izgorelosti. Zavzetost vključuje dimenzije vitalnosti, predanosti in vpetosti (Bakker in Demerouti, 2008; Leiter in Bakker, 2010). Energija in osredotočanje, ki sta prav tako sestavni del zavzetosti, omogočata zaposlenemu, da izkaže svoj celotni potencial na delovnem mestu; takšen zaposleni ima kapaciteto in motivacijo, da se osredotoča ekskluzivno na naloge, ki jih mora v nekem trenutku opraviti.

Eden od modelov, ki skuša razložiti pojav delovne zavzetosti, je model delovnih zahtev in virov oz. JD-R model (Bakker in Demerouti, 2007; Bakker in Demerouti, 2008). Model predpostavlja, da tako delovni viri kot tudi osebni viri samostojno ali kombinirano napovedujejo delovno zavzetost, še posebej ko so delovne zahteve visoke. Tako zaposleni, ki imajo visoko izražen optimizem, samouchinkovitost, odpornost in samozavest, delajo bolj zavzeto.

Zavzeti zaposleni opravljajo svoje delo bolje, ker izražajo višjo stopnjo pozitivnih čustev, so boljšega zdravja, imajo boljše sposobnosti ustvarjanja lastnih virov (Bakker in Demerouti, 2008). Delovna zavzetost se povezuje z odnosnimi odzivi delavcev, kot sta zadovoljstvo z delom in predanostjo, ter vedenjskimi odzivi, kot sta deloholizem in namera po zapustitvi delovnega mesta (Borst idr., 2020). Tudi veselje na delovnem mestu se povezuje z delovno zavzetostjo, in sicer preko mediatorske vloge psihološkega kapitala (Tsaur idr., 2019), poleg tega pa tudi s smiselno delo (Han idr., 2021), razvojnimi in osebnimi viri ter z zadovoljstvom in zavezanostjo z delom (Mazzetti idr., 2023).

Delovna zavzetost se povezuje z določenimi vidiki blagostanja, kot so psihološko blagostanje, osebni uspeh in duševni viri. Zato lahko dimenzije delovne zavzetosti uporabimo pri intervencijah, ki spodbujajo blagostanje na določenih delovnih mestih (Kanste, 2011; Knight idr., 2017). Tako zavzetost na primer blaži vplive čustvene izčrpanosti in negativnega čustvovanja na produktivnost zaradi prezentizma (Ferreira idr., 2019). Rothmann (2008) je v svoji raziskavi o blagostanju na delovnem mestu oblikoval štirifaktorski model blagostanja, povezanega z delom. Ena od dimenzij je tudi delovna zavzetost, ki jo opredeljuje dimenzija entuziazma nasproti depresivnosti. Na podlagi teh ugotovitev pričakujemo, da bo blagostanje na delovnem mestu napovedovalo delovno zavzetost študentov (hipoteza 5).

Soroden konstrukt blagostanju na delovnem mestu, kakovost poklicnega življenja, se prav tako povezuje z delovno zavzetostjo (Kanten in Sadullah, 2012). Kakovost poklicnega življenja lahko opredelimo kot upoštevanje potreb in želja zaposlenih v zvezi z delovnimi pogoji, plačilom, možnostmi za razvoj, ravnovesja med družinskim in poklicnim življenjem, varnosti in socialnih sodelovanj na delovnem mestu. Pri študentih zato pričakujemo, da se bo težavno usklajevanje dela in študija negativno povezovalo z njihovo delovno zavzetostjo (hipoteza 6). Kanten in Sadullah sta prav tako poleg povezave med delovno zavzetostjo in kakovostjo poklicnega življenja ugotovila, da imajo lahko zaposleni »beli ovratniki« in »modri ovratniki« drugače izraženo zavzetost na nekem delovnem mestu, in sicer je ta pri »modrih ovratnikih« nižja. Na podlagi slednjih ugotovitev zato pričakujemo, da imajo študentje, ki opravljajo fizično bolj naporna dela, nižje izraženo delovno zavzetost (hipoteza 7).

Avtonomija, povratna informacija, raznovrstnost veščin, identifikacija z nalogo in pomembnost naloge imajo pomemben vpliv na delovno zavzetost

(Adiarani, 2019), od njih pa je tudi odvisen odnos med zavzetostjo in smiselnostjo dela (Han idr., 2021). Tudi druge lastnosti delovnega mesta imajo vplive na delovno zavzetost zaposlenih, ti vplivi pa se razlikujejo glede na določene demografske značilnosti. Tako zaposleni, ki imajo daljšo delovno dobo ne glede na starost, izkazujejo večji padec v stopnji delovne zavzetosti in povišanje stopnje izgorelosti, ko so zahteve delovnega mesta visoke. Razlike so se pojavljale tudi glede na zaznane negativne socialne odnose, saj so ti še posebej obremenjujoči in odvrčajoči za mlajše zaposlene z daljšo delovno dobo. Delovna doba ima boljšo napovedno vrednost delovne zavzetosti kot pa kronološka starost sama po sebi (Ramos idr., 2016). Glede na omenjene rezultate pričakujemo negativno povezavo med dolžino opravljanja študentskega dela in delovno zavzetostjo študentov (hipoteza 8).

Ker model JD-R predpostavlja, da lahko tudi nagrade predstavljajo obliko delovnih virov, ki imajo vpliv na delovno zavzetost, bi lahko pričakovali, da lahko višina plače, bonusi, nagrade in dodatne ugodnosti povišajo stopnjo delovne zavzetosti, vendar raziskava Kulikowskega in Sedlaka (2020) te povezave ni pokazala, saj omenjeni dejavniki niso doprinesli k deležu pojasnjene variance poleg delovnih virov in zahtev. Tudi raziskava Sharmana in Krishnana (2012) je pokazala podobo ugotovitev, da se zadovoljstvo s plačo ne povezuje z zavzetostjo v celoti, temveč le z dejavnikom vitalnosti, se pa zadovoljstvo povezuje s transformacijskim vodenjem, ki se prav tako povezuje z delovno zavzetostjo. Plača sama po sebi ima torej dokaj nevtralen vpliv na delovno zavzetost (Nguyen, 2022), zato povezave med delovno zavzetostjo in višino urne postavke ne pričakujemo (hipoteza 9).

Metoda

Udeleženci

V začetni vzorec je bilo vključenih 495 udeležencev, a smo 118 testirancev, ki vprašalnika niso izpolnili v celoti, iz nadaljnjih analiz izločili. V končnem vzorcu smo tako obdržali 377 udeležencev, starih med 18 in 28 let ($M = 21,78$; $SD = 1,93$). Vzorec sestavlja 251 žensk (66,58 %), 123 moških (32,62 %) in 3 udeleženci, ki se glede spola niso opredelili (0,80 %).

191 udeležencev (50,66 %) se je opredelilo za študente naravoslovnih smeri, 164 (43,50 %) pa za družboslovne smeri. 22 testirancev (5,84 %) je izbralo tretjo možnost, in sicer so usmeritev svojega študija označili kot

interdisciplinarno področje, ki povezuje tako naravoslovno kot družboslovno smer. Študentje svoje trenutno študentsko delo opravljajo v razponu od enega do 97 mesecev ($M = 13,26$; $SD = 14,82$). Njihova neto urna postavka se giblje od 5,85 EUR do 20 EUR ($M = 7,60$; $SD = 2,00$).

Pripomočki

V raziskavi smo uporabili dva vprašalnika, in sicer Evdajmonsko lestvico blagostanja na delovnem mestu (EWWS) in Vprašalnik delovne zavzetosti (UWES-9).

Evdajmonsko lestvico blagostanja na delovnem mestu (*Eudaimonic workplace well-being scale – EWWS*; Bartels idr., 2019) sestavlja osem postavk. Te so razdeljene v dve dimenziji, vsaka izmed njiju pa zajema štiri postavke. Prva dimenzija je medosebno blagostanje – ta zajema vpliv socialnih sodelovanj na delovnem mestu, ki prispevajo k posameznikovi zmožnosti doseganja psihosocialnega blagostanja (npr. »Menim, da sem si z ljudmi iz svojega delovnega okolja blizu.«). Druga dimenzija je znotrajosebno blagostanje – nanaša se na notranje občutke vrednosti in smiselnosti na delovnem mestu, ki so povezani z dejanskim delom ali osebnim razvojem (npr. »Moje delo mi je zelo pomembno.«). Udeleženci podajajo odgovore na petstopenjski lestvici Likertovega tipa, na kateri označijo stopnjo strinjanja z navedeno trditvijo, kjer najnižja vrednost 1 pomeni »nikakor se ne strinjam«, najvišja vrednost 5 pa »zelo se strinjam«. Vprašalnik se vrednoti tako, da se seštejejo odgovori vseh postavk, nakar se izračuna povprečje. Stopnja posameznikovega blagostanja na delovnem mestu se nato oceni na podlagi izračunanega povprečja. Nižja vrednost pri tem pomeni nizko stopnjo blagostanja, višja vrednost pa višjo stopnjo blagostanja na delovnem mestu.

Vprašalnik še ni bil preveden in validiran za slovenski prostor, zato smo za potrebe naše raziskave to storili mi. Lestvica blagostanja na delovnem mestu se je izkazala kot dobro zanesljiva, saj je bil Cronbachov koeficient zanesljivosti visok ($\alpha = 0,84$). Tudi konfirmatorna faktorska analiza je pokazala, da se postavke porazdeljujejo v dva dejavnika, kot so predpostavili avtorji izvirne različice ($X^2(19) = 71,80$; CFI = 0,960; TLI = 0,942; RMSEA = 0,086; SRMR = 0,039).

Vprašalnik delovne zavzetosti (Utrecht Work Engagement Scale – UWES-9; Schaufeli idr., 2006) z devetimi postavkami meri tri dimenzije delovne zavzetosti, in sicer vitalnost, predanost in vpetost. Vsaka dimenzija

je sestavljena iz treh postavk. Vitalnost se osredotoča na splošno telesno in duševno počutje posameznika v delovnem okolju, vključno z energijo, odpornostjo in pripravljenostjo za premagovanje izzivov (primer postavke »Ko se zjutraj zbudim, se veselim svojega dela.«). Predanost kaže na vpletenost v delo in doživljanje občutka pomembnosti, navdušenja in navdiha (primer postavke »Moje delo je zame vir navdiha.«). Popolno osredotočenost in veselje do dela pa opisuje vpetost (primer postavke »Srečen sem, kadar intenzivno delam.«). Udeleženci podajajo odgovore na sedemstopenjski lestvici Likertovega tipa, na kateri označijo stopnjo pogostosti, ki jo pri navedeni trditvi občutijo pri svojem delu. Vrednost 0 pomeni »nikoli«, vrednost 1 »nekajkrat letno ali manj«, vrednost 2 »enkrat mesečno ali manj«, vrednost 3 »nekajkrat mesečno«, vrednost 4 »enkrat tedensko«, vrednost 5 »nekajkrat tedensko« in vrednost 6 »vsak dan«. Vprašalnik se vrednoti tako, da se seštejejo odgovori vseh postavk, nakar se izračuna povprečje. Splošna mera zavzetosti pri delu se nato oceni na podlagi izračunane povprečja. Nižja vrednost pri tem pomeni nizko stopnjo, višja vrednost pa višjo stopnjo delovne zavzetosti. Vprašalnik delovne zavzetosti je za slovenski prostor priredila S. Tement (2014). Na našem vzorcu se je ta glede na Cronbachov koeficient zanesljivosti izkazal kot visoko zanesljiv ($\alpha = 0,93$).

Postopek

Pri postopku zbiranja podatkov smo uporabljali metodo snežne kepe. Pri tem smo ubrali več korakov, s katerimi smo želeli pridobiti raznovrsten in reprezentativen vzorec. Najprej smo delili anketo na priljubljenih družbenih omrežjih, kot sta Instagram in LinkedIn. Sledil je korak sodelovanja s študentskim servisom, ki je našo anketo delil na svojih družbenih omrežjih (Facebook, Instagram) in prispeval k večji udeležbi. Dodatno smo poslali anketo nekaterim študentskim organizacijam in fakultetam ter jih spodbudili k deljenju med svojimi študenti.

S programsko opremo SPSS Statistics smo sprva prečistili bazo podatkov. Preverili smo, če je kateri izmed udeležencev vprašalnik na sredini nehal izpolnjevati ali če vprašalnika sploh ni začel izpolnjevati, nakar smo jih iz nadaljnjih statističnih analiz izločili. Analize smo izvedli s programsko opremo SPSS Statistics 22.0 in Jamovi različice solid 1.6. V nadaljevanju smo preverili deskriptivne statistike, in sicer povprečja, standardne deviacije, numeruse, minimalne in maksimalne vrednosti. Za preverjanje normalnosti

porazdelitve rezultatov smo izvedli Shapiro-Wilkov test. Rezultati testa so pokazali, da se odgovori na nobenem konstrukt ne porazdeljujejo normalno, zato smo med preverjanjem vseh hipotez uporabljali korelacijske analize s pomočjo Spearmanovega korelacijskega koeficienta. Za preverjanje hipoteze o napovedni vrednosti blagostanja na delovnem mestu smo s programom Jamovi izvedli hierarhično multiplo regresijo.

Rezultati

Blagostanje na delovnem mestu napoveduje delovno zavzetost

V sklopu naše raziskave smo želeli ugotoviti morebitno medsebojno krepitev med blagostanjem in delovno zavzetostjo, torej ali obstaja pozitivna povezava med tema dvema konstruktoma. V nadaljevanju smo še dodatno preverili, ali blagostanje na delovnem mestu napoveduje delovno zavzetost.

Zaradi odstopanj obeh konstruktov od normalne porazdelitve smo najprej s pomočjo Spearmanovega koeficienta korelacije preverili povezavo med blagostanjem in zavzetostjo. Rezultati so pokazali, da se z večanjem blagostanja na delovnem mestu viša tudi delovna zavzetost, pri čemer se je povezava izkazala kot statistično značilna ($r = 0,670$; $p > 0,001$).

Tabela 1: Rezultati hierarhične multiple regresije za napovedovanje delovne zavzetosti

Model	R	R^2	Popravljen R^2	Prileganje modela			
				F	df1	df2	p
1	0,74	0,552	0,551	461,7	1	375	< ,001
2	0,75	0,562	0,559	239,6	2	374	< ,001
3	0,75	0,568	0,565	163,8	3	373	< ,001
4	0,76	0,574	0,569	125,3	4	372	< ,001
5	0,76	0,576	0,571	100,9	5	371	< ,001
6	0,76	0,577	0,570	84,0	6	370	< ,001

Opombe. Model 1 = znotrajosebna dimenzija blagostanja; model 2 = z dodatkom medosebne dimenzije blagostanja; model 3 = z dodatkom delovne dobe; model 4 = z dodatkom urne postavke; model 5 = z dodatkom fizične napornosti; model 6 = z dodatkom težavnosti usklajevanja dela in študija.

Izvedli smo multiplo hierarhično regresijo za namene ugotavljanja, kako blagostanje na delovnem mestu napoveduje delovno zavzetost študentov, kjer smo nadzorovali določene druge spremenljivke, kot je razvidno v tabeli 1. Znotrajosebna dimenzija blagostanja na delovnem mestu (model 1) je pojasnila 55 % variance v delovni zavzetosti študentov ($R^2 = 0,551$; $F(1, 375) = 461,7$; $p < 0,001$). V modelu 2 smo dodali medosebno dimenzijo blagostanja, kar je doprineslo 1 % k skupni pojasnjeni varianci ($R^2 = 0,559$; $F(2, 374) = 239,6$; $p < 0,001$). V modelu 3 smo dodali spremenljivko delovne dobe, kar je prav tako doprineslo 1 % k deležu pojasnjene variance ($R^2 = 0,565$; $F(3, 373) = 163,8$; $p < 0,001$). V modelu 4 smo dodali spremenljivko urne postavke, ki je zopet povišala delež pojasnjene variance za pol odstotka ($R^2 = 0,569$; $F(4, 372) = 125,3$; $p < 0,001$). V modelu 5 in 6 smo dodali še spremenljivki fizične napornosti in težavnosti usklajevanja dela in študija, vendar se odstotek pojasnjene variance ni statistično pomembno spremenil. Statistično pomemben doprinos k pojasnjeni varianci so torej poleg znotrajosebnega in medosebnega blagostanja na delovnem mestu imeli še delovna doba ter urna postavka.

Tabela 2: *Korelacijska tabela povezanosti med urno postavko, delovno dobo, težavnostjo usklajevanja in dimenzijami blagostanja ter zavzetosti (N = 377)*

	Blago- stanje	Zavze- tost	Medosebno blagostanje	Znotraj- osebno blagostanje	Vital- nost	Vpetost	Preda- nost
Urna postavka	0,152**	0,231*	0,105*	0,175**	0,162*	0,219**	0,232**
Delovna doba	0,145**	-0,031	0,213**	0,031	-0,024	-0,030	-0,051
Težavnost usklajevanja	-0,041	-0,075	-0,056	-0,098	-0,081	-0,016	-0,033
Fizična napornost dela	-0,093	-0,103*	0,021	-0,214**	-0,043	-0,079	-0,161**

Opombi. ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

V tabeli 2 so prikazane korelacije med urno postavko, delovno dobo, težavnostjo usklajevanja, fizično napornostjo dela in blagostanjem ter zavzetostjo. Zaradi odstopanj konstruktov od normalne porazdelitve smo povezave med njimi preverjali s pomočjo Spearmanovega koeficienta korelacije.

Povezava med urno postavko in blagostanjem ter zavzetostjo

V nadaljevanju smo želeli ugotoviti povezave med urno postavko in dimenzijami blagostanja ter zavzetosti. Predpostavili smo pozitivno povezanost urne postavke in blagostanja ter da se urna postavka z zavzetostjo ne povezuje.

Razvidno je, da študentje z višjo urno postavko izražajo višje stopnje blagostanja ter zavzetosti. Z urno postavko se najmočneje povezuje zavzetost, najmanj pa blagostanje. Glede na to, da sta se obe povezavi izkazali za statistično značilni, smo v nadaljevanju pregledali še povezave z dimenzijami blagostanja in zavzetosti. Povezave med urno postavko in vsemi dimenzijami so se izkazale kot pozitivne in statistično značilne.

Povezava med časom opravljanja študentskega dela in zavzetostjo ter blagostanjem

V nadaljevanju smo želeli ugotoviti povezave med dolžino opravljanja trenutnega študentskega dela in dimenzijami blagostanja ter zavzetosti. Predpostavili smo negativno povezanost delovne dobe in zavzetosti in da se delovna doba z blagostanjem povezuje pozitivno.

Študentje z daljšo dobo opravljanja trenutnega študentskega dela izražajo večje blagostanje in nižjo zavzetost (tabela 2). Kot statistično značilna se je pokazala povezava med dolžino opravljanja trenutnega študentskega dela in blagostanjem, z zavzetostjo pa ne. Študentje, ki za svoje delo prejemajo višje plačilo, izkazujejo večje blagostanje, medtem ko se višina plačila ne povezuje z njihovo zavzetostjo. Tako smo v nadaljevanju pregledali še povezave z obema dimenzijama blagostanja, in sicer študentje, ki za svoje delo prejemajo boljše plačilo, izražajo večje medosebno blagostanje, ne pa tudi znotrajosebno.

Povezava med težavnostjo usklajevanja študijskega procesa ter dela z blagostanjem ter zavzetostjo

Preverili smo tudi, ali se bo težavnost usklajevanja negativno povezovala z dimenzijami blagostanja in delovne zavzetosti, in sicer smo predpostavili negativno povezanost težavnosti usklajevanja študija z delom in blagostanja, medtem ko smo pričakovali negativno korelacijo med težavnostjo usklajevanja dela s študijem in zavzetostjo.

Študentje, ki delo in študij usklajujejo težje, izražajo manjše blagostanje ter zavzetost (tabela 2). Študentje, ki delo s študijem težje usklajujejo, izražajo manjše blagostanje in zavzetost, a se v nadaljevanju nobena izmed povezav ni izkazala za statistično značilno. Tako v nadaljevanju nismo preverjali povezav s specifičnimi dimenzijami obeh konstruktov, saj se težavnost usklajevanja dela ne povezuje z izraženim blagostanjem in zavzetostjo.

Povezava med fizično napornostjo dela in blagostanjem ter zavzetostjo

Preveriti smo želeli tudi, ali se fizično naporno delo negativno povezuje z blagostanjem in delovno zavzetostjo. Predpostavili smo negativno povezanost fizično napornega dela in blagostanja in negativno povezanost med fizično napornim delom in zavzetostjo.

Študentje, ki opravljajo fizično bolj naporno delo, izražajo manjše blagostanje in zavzetost (tabela 2). Povezava med fizično napornostjo dela in blagostanjem se ni izkazala za statistično značilno, medtem ko študentje, podvrženi fizično bolj napornemu delu, izražajo nižjo zavzetost. Tako smo v nadaljevanju pregledali povezave med fizično napornostjo dela in dimenzijami zavzetosti. Študentje, ki opravljajo fizično bolj naporno delo, izražajo nižjo predanost, ne pa tudi vitalnosti in vpetosti.

Razprava

V Sloveniji je velik delež študentov delovno aktivnih v smislu opravljanja študentskega dela, zato smo želeli preveriti, kakšno je blagostanje na delovnem mestu študentov, ki opravljajo študentsko delo in kako se to povezuje z njihovo delovno zavzetostjo. Poleg tega nas je zanimalo tudi, kako se z blagostanjem na delovnem mestu in delovno zavzetostjo povezujejo višina urne postavke, delovna doba in sposobnost usklajevanja dela in študija.

Kaj napoveduje delovno zavzetost na delovnem mestu?

Ugotovili smo, da je blagostanje na delovnem mestu dober napovednik delovne zavzetosti študentov, saj ta pojasni več kot polovico variance, tudi ob spremljanju preostalih spremenljivk. Tudi predhodne raziskave (Bakker in Demerouti, 2008; Rothmann, 2008) so pokazale, da obstajajo povezave med blagostanjem in zavzetostjo na delovnem mestu, še posebej z

vitalnostjo in predanostjo. Slednje smo potrdili tudi v tej raziskavi, saj so bile korelacije med vitalnostjo in predanostjo najvišje v povezavi z znotrajosebno dimenzijo blagostanja. Zavzetost se močno povezuje z blagostanjem na delovnem mestu, saj blaži čustveno izčrpanost in negativno čustvovanje (Ferreira idr., 2019).

Predvidevamo lahko, da delovno mesto, ki študentom omogoča višje stopnje blagostanja, do katerega pride zaradi zadovoljstva z delom, vključenoosti v delo, pozitivnih čustev in razpoloženja (Fisher, 2010), privede do večje delovne zavzetosti. Oblikovanje tovrstnega delovnega mesta za študente je torej pomembno, če si želimo študente, ki so pri delu optimistični, samoučinkoviti, bolj odporni in samozavestni. Z večjim blagostanjem se povezuje tudi kakovost poklicnega življenja, ki jo opredeljujejo upoštevanje potreb in želja zaposlenih, plačilo, možnosti za razvoj, ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem, varnost na delovnem mestu in dobro socialno sodelovanje (Kanten in Safullah, 2012). Če delodajalci študentom omogočijo omenjene značilnosti delovnega mesta, bodo ti z večjo verjetnostjo delali bolj zavzeto, kar ni pozitivno le za študente, ampak vodi tudi v boljše rezultate organizacije. Pri zagotavljanju delovnih pogojev, ki večajo blagostanje, pa se ne smemo osredotočiti le na zunanje vidike (npr. odnosi z drugimi), saj se zavzetost, še posebej glede vitalnosti in predanosti, v največji meri povezuje z vidikom blagostanja, ki izhaja iz osebe same (npr. zaznava svojega dela kot pomembnega), ne pa toliko z zunanjimi dejavniki (npr. dobri odnosi s sodelavci).

Odnos med plačilom, zavzetostjo in blagostanjem na delovnem mestu

Odnos med plačilom, ki ga zaposleni prejmejo za svoje delo, in zavzetostjo je nekoliko kompleksen, saj bi glede na modele blagostanja in zavzetosti na delovnem mestu lahko pričakovali, da višje plačilo vodi v višjo zavzetost, nekatere raziskave pa tega niso pokazale (npr. Kulikowski in Sedlak, 2020; Nguyen, 2022). Zaradi tega nismo pričakovali pomembnih povezav med višino urne postavke in delovno zavzetostjo. Našo hipotezo smo ovrgli, saj se je višina urne postavke povezovala tako s splošno oceno delovne zavzetosti kot tudi z vsemi tremi dimenzijami – vse korelacije so bile statistično pomembne, vendar nizke. Dejstvo, da se plačilo v manjši meri povezuje z delovno zavzetostjo kot blagostanje, sicer podkrepi ugotovitve Kulikowskega in Sedlaka (2020), ki ugotavljata, da delovni viri in delovne zahteve (ki predstavljajo

konstrukte povezane z blagostanjem) pojasnijo več variance delovne zavzetosti kot plačilo. Urna postavka se vseeno pomembno povezuje z zavzetostjo, zato zaključujemo, da je zaradi specifik študentskega prebivalstva in narave študentskega dela učinek denarnega nadomestila drugačen kot pri drugem delovno aktivnem prebivalstvu, saj velik delež študentov poudarja, da dela ne opravlja le zaradi kritja življenjskih stroškov, temveč tudi zaradi želje po različnih ugodnostih, kot so materialne dobrine in potovanja (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2018). Ugotovitev gre v prid modelu JD-R, ki predpostavlja povezanost med nagradami in delovno zavzetostjo.

Kot smo pričakovali, se tudi blagostanje pomembno povezuje z višino urne postavke. To se sklada z rezultati raziskave avtorjev Drakopoulos in Grimani (2015), ki poročata o negativni statistično pomembni povezavi med zmanjšanjem plače delavcev in njihovim blagostanjem. Dohodek se povezuje z boljšimi samoocenami zdravstvenega stanja in manj fizičnimi simptomi. Prav tako se pozitivno povezuje z duševnim zdravjem in rezilientnostjo (Sayre in Conroy, 2023).

So študentje, ki so zaposleni dalj časa, bolj zavzeti in imajo višje blagostanje?

Preverili smo, če se delovna doba oz. trajanje dela na študentskem delovnem mestu povezuje z zavzetostjo in blagostanjem. Z analizami te hipoteze glede zavzetosti nismo potrdili, saj se nobena korelacija (čeprav negativna) med različnimi dimenzijami delovne zavzetosti s trajanjem opravljanja dela ni izkazala za statistično pomembno. Glede na raziskave (Ramos idr., 2016) smo sicer pričakovali statistično pomembne negativne povezave, vendar predvidevamo, da so rezultati različni zaradi specifičnosti prebivalstva. Študentje namreč niso pogodbeno zavezani ostati pri trenutnem delodajalcu, hkrati nimajo enakih pogojev glede bolniških odsotnosti in dopustov, zato imajo pri menjavi delovnih mest več svobode in manj omejitev. Morda zaradi teh lastnosti delovna doba nima vplivov na zavzetost na trenutnem delovnem mestu, saj tega študentom ni tako težko zamenjati kot redno zaposlenim.

Z analizami smo potrdili hipotezo, da se delovna doba pozitivno povezuje z blagostanjem. To pomeni, da trajanje dela na študentskem delovnem mestu nakazuje na večje blagostanje študentov. Rezultati pa se ujemajo z rezultati drugih raziskav (npr. Hlatshwayo, 2014), da so posamezniki, ki so bili več let zaposleni v isti organizaciji, v primerjavi z zaposlenimi, ki so bili tam nekaj let manj, poročali o večjem blagostanju na delovnem mestu.

Konflikt med študijem in delom

Ujemanje med delom in delovno zavzetostjo ter blagostanjem na delovnem mestu je opazno predvsem skozi konflikt med študijem in delom. Raziskava, kot jo je izvedel Chu s sodelavci (2021), kaže, da večja usklajenost med delom in študijem vodi do večjega blagostanja in povečane delovne zavzetosti. Čeprav smo postavili hipoteze o povezavah med konfliktom, delovno zavzetostjo in blagostanjem, rezultatov nismo uspeli replicirati.

Sklepamo, da so sodelujoči študentje spretni pri postavljanju mej med delom in študijem, kar vodi do minimalnih konfliktov med obema vlogama. Ta ugotovitev nakazuje na to, da študentje uspešno uravnotežajo svoje delovne in študijske obveznosti, kar lahko pozitivno vpliva na njihovo delovno zavzetost in blagostanje.

Ali fizično naporno delo pomeni tudi manjše blagostanje in delovno zavzetost?

Naša zadnja hipoteza se je navezovala na fizično napornost študentskega dela v povezavi z blagostanjem in zavzetostjo. Delovna zavzetost kot celota se je s fizično napornostjo povezovala šibko, a statistično značilno. Pri podrobnejšem pregledu smo ugotovili, da je negativna povezanost statistično pomembna le pri dimenziji predanosti. Glede na model JD-R (Bakker in Demerouti, 2008) bi pričakovali, da se delovna zahteva, npr. fizično naporno delo, povezuje z delovno zavzetostjo, kar smo v tej raziskavi potrdili le pri dimenziji predanosti. Rezultate lahko deloma povežemo z ugotovitvami raziskave Kantena in Sadullaha (2012), ki sta ugotovila, da se pri poklicih »belih« in »modrih ovratnikov« delovna zavzetost razlikuje. Pri slednjih (ti večinoma opravljajo fizično bolj naporna dela) je povprečna delovna zavzetost nižja. Sklepamo, da je podobno tudi pri študentih – bolj ko je delo fizično naporno, nižje je izražena njihova predanost do dela. To pomeni, da so manj vpleteni v delo in doživljajo manj občutkov pomembnosti, navdušenja in navdiha.

Povezave med fizično napornim delom in blagostanjem so se izkazale za statistično nepomembne. To je morda nekoliko presenetljivo, saj raziskave poročajo, da so posamezniki, ki opravljajo poklice »modrih ovratnikov«, npr. gradbeništvo, pogostejše podvrženi slabšemu zdravju, in sicer predvsem kroničnim boleznim, poškodbam, alkoholizmu in tudi samomorilnosti, kar negativno vpliva na posameznikovo blagostanje (Du Plessis idr., 2013).

Sodelujoči študentje, ki opravljajo fizično naporno delo, pa tega ne počnejo tako dolgo kakor starejši delavci in še niso podlegli negativnim vplivom fizično napornega dela na zdravje.

Praktična uporabnost in zaključki

Ugotovili smo, da je blagostanje na delovnem mestu dober napovednik delovne zavzetosti študentov. Od tega znotrajosebna dimenzija blagostanja v večji meri napoveduje delovno zavzetost. Prav tako so tudi vse dimenzije blagostanja na delovnem mestu ter delovne zavzetosti med sabo korelirale zmerno do visoko.

Izkazalo se je, da se višina urne postavke povezuje tako s splošno oceno delovne zavzetosti kot tudi z vsemi tremi dimenzijami in z blagostanjem. Nadalje smo ugotovili, da se delovna doba pozitivno povezuje z blagostanjem in da pri študentih ne prihaja do velikih konfliktov med usklajevanjem dela in študija. Izkazalo se je, da fizično naporno delo ne zmanjšuje blagostanja študentov, manjša pa njihovo predanost delu.

Ena izmed pomanjkljivosti naše raziskave je bila, da v anketo nismo vključili vprašanja o tem, kakšno delo opravljajo študentje. S tem bi lahko pridobili še dodaten vpogled v problem in ugotovili, katera delovna mesta so najpogostejša in morda tudi najbolj problematična. S temi podatki bi lahko analizirali, na katerih delovnih mestih so študentje bolj ali manj zavzeti oziroma na katerih delovnih mestih doživljajo večje ali manjše blagostanje. Dodatna pomanjkljivost raziskave je v neuravnoteženem številu udeležencev glede na spol, saj v vzorcu prevladujejo ženske. Neenakomerna zastopanost spolov lahko povzroči pristranskost in omeji veljavnost rezultatov, saj slednji morda niso popolnoma reprezentativni za celotno prebivalstvo.

Prav tako je bila pomanjkljivost, da v anketo nismo vključili kakšnega kvalitativnega vprašanja (npr. »Kaj bi povišalo delovno zavzetost na tvojem delovnem mestu?«). S pridobitvijo teh podatkov bi lahko še natančneje ugotovili, kaj bi lahko v praksi delodajalci spremenili, da bi študentje svoje delo opravljali bolj zavzeto. Še ena pomanjkljivost naše raziskave je bila, da Eudaimonska lestvica blagostanja na delovnem mestu (EWWS) predhodno še ni bila prevedena in prirejena za slovenski prostor.

Rezultate naše raziskave na študentih, ki opravljajo študentsko delo, lahko uporabimo v vsaki organizaciji, kjer najemajo študentsko delovno silo. Ugotovitve o zavzetosti in blagostanju na delovnem mestu lahko uporabimo za

oblikovanje različnih intervencij in preventivnih programov na delovnih mestih – ne le za redno zaposlene, temveč tudi za študente. S programi ozaveščanja in izboljševanja blagostanja na delovnem mestu lahko pride do višje zavzetosti, še posebej zaradi dobrega počutja in zadovoljstva z delom.

Pomembno je tudi to, da se bolj kot blagostanje, navezujoč na delovno okolje in odnose s sodelavci, z zavzetostjo povezuje blagostanje, povezano z notranjimi doživljanji študentov. Zato je bistveno, da delodajalci poskrbijo za delovno okolje, kjer se počutijo zadovoljne, kompetentne, učinkovite in imajo možnost osebnostnega razvoja. Organizacije naj zato v programe za razvoj svojih zaposlenih vključijo tudi študente, saj lahko ima to vpliv na njihovo blagostanje, to pa napoveduje višjo delovno zavzetost, zaradi česar profitirata tako študent kot tudi delodajalec oz. organizacija.

Kakor ugotavljamo, je naša raziskava prva v Sloveniji, ki je uporabila vprašalnik blagostanja na delovnem mestu (EWWS), ki pa sicer ni validiran v slovenskem prostoru. Glede na napovedno vrednost tega konstrukta na delovno zavzetost ugotavljamo, da je merjenje blagostanja specifično na delovnem mestu pomembno ter da ga je treba ločiti od konstrukta subjektivnega blagostanja. Rezultati naše raziskave torej poleg pomembnosti merjenja blagostanja na delovnem mestu opozarjajo tudi na pomen razvoja ali priredb lestvic blagostanja na delovnem mestu, ki bodo primerne za slovenski prostor.

Raziskava povezave med opravljanjem študentskega dela, blagostanjem ter zavzetostjo ima izjemno pomembno vlogo v razumevanju študentske izkušnje in njenega vpliva na različne vidike študentskega življenja. Študentsko delo je med študenti razširjeno, vendar še vedno premalo raziskano, zato je preučevanje te tematike ključno za pridobitev celovite slike študentskega doživljanja. Raziskava nam omogoča vpogled v to, kako opravljanje študentskega dela in njegovih različnih vidikov vpliva na blagostanje in zavzetost študentov.

Poleg osnovnih vprašanj o opravljanju študentskega dela bi bilo koristno raziskati tudi dolgoročne učinke študentskega dela na karierno pot in življenje po končanem študiju. Analiza različnih vrst študentskih del ter vpliv podpore in mentorstva lahko prinese dodatno razumevanje in kontekst različnim izkušnjam študentov. Poglobljena analiza vpliva lokalnih razmer in trga dela na študentsko delo bi dodatno razkrila regionalne razlike in omogočila prilagoditev podpornih ukrepov glede na specifičnosti posameznih okolij. Skupaj z že postavljenimi vprašanji bi te dodatne raziskovalne smeri izboljšale celovitost in uporabnost raziskave v širšem kontekstu.

Literatura

- Adiarani, P. G. (2019). The effects of job characteristics on work engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 85(1), 475–479. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-01.58>
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J. in Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE*, 14(4), e0215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Borst, R. T., Kruijen, P. M., Lako, C. J. in de Vries, M. S. (2020). The attitudinal, behavioral, and performance outcomes of work engagement: A comparative meta-analysis across the public, semipublic, and private sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613–640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>
- Chu, M. L., Conlon, E. G. in Creed, P. A. (2021). Work–study boundary congruence: Its relationship with student well-being and engagement. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 81–99. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09429-0>
- Drakopoulos, S. A. in Grimani, K. (2015). The effect of pay cuts on psychological well-being and job satisfaction. V R. Osbourne (ured.), *Job satisfaction: Determinants, workplace implications and impacts on psychology* (str. 113–126). Nova Science.
- Du Plessis, K., Cronin, D., Corney, T. in Green, E. (2013). Australian blue-collar men's health and well-being: Contextual issues for workplace health promotion interventions. *Health Promotion Practice*, 14(5), 715–720. <https://doi.org/10.1177/1524839912464046>
- Ferreira, A. I., da Costa Ferreira, P., Cooper, C. L. in Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 261–271. <https://doi.org/10.1037/str0000114>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. V P. Y. Chen in C. L. Cooper, *Work and wellbeing: A complete reference guide, Volume III* (str. 1–25). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>
- Han, S. H., Sung, M. in Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 24(1), 3–22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>
- Hassan, E., Austin, C., Celia, C., Disley, E., Hunt, P., Marjanovic, S., Shehabi, A., Van Dijk, L. V. in Van Stolk, C. (2009). *Health and wellbeing at work in the United Kingdom*. PsycEXTRA Dataset. <https://doi.org/10.1037/e647302010-001>
- Hlatshwayo P. S. (2014). *Relationship of healthcare assistants working hours, job tenure to job satisfaction and job-related affective well-being*. [magistrsko delo]. DBS School of Arts.

- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 754–761. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x>
- Kanten, S. in Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kavčič, T., Avsec, A., Petrič, M. in Kocjan, G. Z. (2020). *Funkcionalni vidiki osebnosti*. Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Knight, C., Patterson, M. in Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Kulikowski, K. in Sedlak, P. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology*, 39(1), 343–353. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9768-4>
- Leiter, M. P. in Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. V A. B. Bakker in M. P. Leiter (ured.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (str. 1–9). Psychology press.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D. in Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (b. d.). Začasno in občasno delo dijakov in študentov. http://mddsz.arhiv-spletisc.gov.si/si/de-lovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov/
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2018). Socialni in ekonomski pogoji življenja študentov v Evropi 2016–2018. Pedagoški inštitut.
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2022). Socialni in ekonomski pogoji življenja študentov v Evropi 2018–2021. Pedagoški inštitut.
- Nguyen, N. C. (2022). *What does it cost to buy work engagement? A moderated moderation study* [doktorska disertacija]. Alliant International University, Faculty of the California School of Professional Psychology.
- Ramos, R., Jenny, G. in Bauer, G. (2016). Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine*, 66(3), 230–237. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv172>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11–16. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. in Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sharma, D. in Krishnan, V. R. (2012). The impact of pay satisfaction and transformational leadership on employee engagement. *International Journal of Management and Behavioral Sciences*, 3(2), 1–12.

- Tement, S. (2014). The role of personal and key resources in the family-to-work enrichment process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(5), 489–496. <https://doi.org/10.1111/sjop.12146>
- Trbanc, M. in Verša, D. (2002). Zaposlovanje mladih. V I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc (ured.), *Politika zaposlovanja* (str. 338–359). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S. in Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>

STUDENT WORK: A PAIN OR A GAIN? – A STUDY OF WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT ON A SAMPLE OF SLOVENIAN STUDENTS

In Slovenia, where a notable percentage of students are actively employed, student work is becoming a crucial factor in their personal and professional development. The purpose of this study was to examine the well-being and work engagement of these students and their correlation with hourly wages, work experience, the coordination of work and study, and also the physical strain of work. The study involved 377 working students from across Slovenia, aged between 18 and 28. The sample consisted of 251 females, 123 males and three participants who did not specify their gender. Students engaging in part-time work experience various levels of well-being and work engagement. The results of this analysis revealed that the intrapersonal dimension of well-being is crucial in predicting work engagement, prevailing over the interpersonal dimension. Surprisingly, higher payment only weakly influences work engagement, while a higher hourly wage strongly correlates with well-being. The duration of student employment positively affects well-being, whereas the physical strain of work reflects in lower commitment. The study indicates that the coordination of study and work contributes to minimal conflicts and positively influences the work engagement and well-being of students. The discussion elaborates on the significance of well-being and work engagement in student employment and the limitations of this study. The findings provide practical guidelines for designing jobs that would enhance students' well-being and, consequently, increase work engagement.