

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

MAGISTRSKO DELO

USKLAJEVANJE POKLICNIH IN ZASEBNIH
OBVEZNOSTI PRI NESTANDARDNI OBLIKI
ZAPOSLOTITVE

ANDREJ KATARINČIČ

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

Magistrsko delo

**Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti pri nestandardni
obliki zaposlitve**

(Work-life balance in nonstandard work arrangement)

Ime in priimek: Andrej Katarinčič

Študijski program: Uporabna psihologija, 2. stopnja

Mentorica: doc. dr. Marija Molan

Somentorica: asist. dr. Urša Mars Bitenc

Koper, februar 2020

Ključna dokumentacijska informacija

Ime in PRIIMEK: Andrej KATARINČIČ

Naslov magistrskega dela: Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti pri nestandardni obliki zaposlitve

Kraj: Koper

Leto: 2020

Število listov: 95

Število slik: 1

Število tabel: 23

Število prilog: 1

Št. strani prilog: 2

Število referenc: 161

Mentorica: doc. dr. Marija Molan

Somentorica: asist. dr. Urša Mars Bitenc

UDK: 379.8:331.312.64(043.2)

Ključne besede: nestandardna oblika zaposlitve, usklajevanje, konflikt, družinsko življenje, skrb za ostarele starše

Izvleček:

Z raziskavo smo želeli preveriti, kako nestandardna oblika zaposlitve vpliva na razporeditev družinskega in socialnega časa ter vpliv različnih dejavnikov na doživljanje konflikta. Uporabili smo dve lestvici, s katerima smo merili usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja ter ravnovesje med delom in družinskim življenjem. V raziskavi je sodelovalo 72 polnoletnih oseb moškega spola, ki so zaposleni v nestandardni obliki zaposlitve. S pomočjo dveh vprašalnikov smo preučevali, kateri vidiki in dejavniki vplivajo na spremembo doživljanja konflikta, tako na področju dela, kot na zasebnem in družinskem področju. Ugotovili smo, da časovno usklajevanje delovnega in družinskega področja pomembno vpliva na znižanje doživljanja konflikta, tako iz smeri dela, kot iz smeri družinskega življenja. Na zniževanje doživljanja konflikta pri moških izredno pomembno vpliva družinsko-socialno okolje. Moški, ki so se prilagodili delovniku partnerja, so več časa preživeli skupaj in z otroki, za zelo pomemben varovalni dejavnik se je izkazal tudi čas, namenjen starim staršem. Magistrsko delo odpira nekatera vprašanja varovalnih dejavnikov socialnega okolja, ki vplivajo na znižanje doživljanja konfliktov v moški populaciji.

Key words documentation

Name and SURNAME: Andrej KATARINČIČ

Title of the thesis: Work-life balance in nonstandard work arrangement

Place: Koper

Year: 2020

Number of pages: 95

Number of figures: 1

Number of tables: 23

Number of appendix: 1

Number of appendix pages: 2

Number of references: 161

Mentor: Assist. Prof. Marija Molan, PhD

Co-Mentor: Assist. Urša Mars Bitenc, PhD

UDK: 379.8:331.312.64(043.2)

Keywords: nonstandard work arrangement, work-life balance, conflict, family life, elderly care

Abstract:

The aim of the study was to examine how nonstandard work arrangement affects the distribution of family and social time, as well as the impact of various factors on experiencing conflict. We used two scales to measure the balance of private life and work-life and the balance between work and family life. The survey involved 72 male adults who are employed in a non-standard form of employment. By using two questionnaires, we examined which aspects and factors influence the change in experiencing the conflict, both in the field of work and in the private and family domain. We have established that the timely coordination of work and family domain has a significant impact on reducing the experience of conflict, both from work and family life. Reducing the experience of conflict in men is highly influenced by the family social environment. Men who adjusted to partner's working hours spent more time together and with their children, and the time devoted to grandparents also proved to be a very important protective factor. The master's thesis raises some questions about the protective factors of the social environment that influence the reduction of the experience of conflict in the male population.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	1
1.1	ZAKONSKA DOLOČILA IN DEFINICIJA IZMENSKEGA IN NOČNEGA DELA	2
1.1.1	Zakonska določila izmenskega dela v Sloveniji	2
1.1.2	Mednarodna določila izmenskega dela	3
1.2	VPLIV IZMENSKEGA DELA NA POSAMEZNIKA IN NA DRUŽBO.....	5
1.2.1	Vpliv izmenskega dela na biološke funkcije in na spanje.....	5
1.2.2	Zdravstvene težave	6
1.3	BIOLOŠKA PRILAGOJENOST NA IZMENSKO DELO.....	8
1.4	USKLAJEVANJE PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE	9
1.4.1	Nizozemska	10
1.4.2	Francija.....	10
1.4.3	Nemčija	11
1.4.4	Italija.....	12
1.4.5	Slovenija.....	12
1.5	VLOGA INDIVIDUALIZIRANEGA DELOVNEGA ČASA	14
1.5.1	Socialni vpliv nestandardnega delovnega urnika	14
1.6	KAKO OTROCI DOŽIVLJAJO ZAPOSLOSTEV STARŠEV	16
1.6.1	Vpliv starševske zaposlitve na otroke	16
1.7	SPREMEMBA VLOGE OČETOVSTVA IN TEŽAVE SODOBNEGA MOŠKEGA.....	18
1.7.1	Model očeta hranitelja in kriza identitete.....	18
1.7.2	Socialna politika in vloga očetovstva.....	19
1.7.3	Očetovstvo in delodajalci	19
1.7.4	Vloga očetovstva na trgu dela	20
1.7.5	Vpliv zaposlitve na delitev družinskega dela.....	21
1.7.6	Očetje v Sloveniji	22
1.7.6.1	Očetje, ki opravljajo zelo malo ali nič gospodinjskega dela	22
1.7.6.2	Očetje, ki opravljajo malo gospodinjskega dela.....	22
1.7.6.3	Očetje, ki opravljajo veliko gospodinjskega dela, vendar manj kot partnerka.....	23
1.7.6.4	Očetje, ki so enakovredno vključeni v gospodinjsko delo	23
1.7.6.5	Očetje, ki opravljajo več gospodinjskega dela kot partnerke.....	23
1.8	TEORETIČNI MODELI USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE.....	25
1.8.1	Vpliv dela in družine na občutek obogatitve.....	25
1.8.2	Model obogatitve (Greenhaus in Powell, 2006).....	26
1.8.3	Model ustreznosti delovnega mesta (Work-Family Fit)	29

1.8.4	Ravnovesje med delovnim in družinskim življenjem.....	31
1.8.5	Model ravnovesja med delom in družino (Greenhaus in Allen, 2011).....	31
1.8.5.1	Ravnovesje je odsotnost konflikta med delom in družino	32
1.8.5.2	Ravnovesje kot visoka vključenost v različne vloge	32
1.8.5.3	Ravnovesje kot posledica visoke učinkovitosti in zadovoljstva v različnih vlogah.....	32
1.8.5.4	Osebnostne študije usklajevanja poklicnega dela in družinskega življenja.....	33
1.9	NAMEN DELA IN HIPOTEZE.....	36
2	METODA	38
2.1	UDELEŽENCI.....	38
2.2	PRIPOMOČKI.....	39
2.2.1	Lestvica usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	39
2.2.2	Lestvica ravnovesja med delom in družinskim življenjem.....	40
2.3	POSTOPEK	42
2.3.1	Uporabljeni vprašalnik.....	42
2.3.2	Koeficient časovnega ravnovesja (Deepphouse, 1996)	43
3	REZULTATI.....	44
3.1	OPIS UDELEŽENCEV	44
3.2	TEDENSKA RAZPOREDITEV ČASA PRI NESTANDARDNI OBLIKI ZAPOSLOTITVE.....	45
3.3	DOŽIVLJANJE KONFLIKTA GLEDE NA ŠTEVILO IN STAROST OTROK.....	47
3.3.1	Povezanost med starostjo otrok in doživljanjem konflikta	48
3.3.2	Povezanost med številom otrok in doživljanjem konflikta.....	49
3.4	UGOTAVLJANJE POVEZANOSTI MED ZAPOSLOTITVENIM STATUSOM PARTNERJA IN DOŽIVLJANJEM RAVNOVESJA MED ZASEBNIM IN POKLICNIM ŽIVLJENJEM.....	51
3.4.1	Povezanost med obliko delovnega časa partnerja in časom, namenjenim za otroka..	53
3.5	UGOTAVLJANJE POVEZANOSTI TRAJANJA ZAPOSLOTITVE NA DOŽIVLJANJE VPLIVA POKLICNEGA ŽIVLJENJA NA ZASEBNO ŽIVLJENJE	54
3.6	UGOTAVLJANJE POVEZANOSTI SPREMENLJIVKE POVPREČNO TEDENSKO TRAJANJE DELOVNEGA ČASA IN POJAVNOSTI KONFLIKTA V DRUŽINI.....	55
3.7	UGOTAVLJANJE POVEZANOSTI SPREMENLJIVKE SKRB ZA OSTARELE STARŠE IN DOŽIVLJANJE KONFLIKTA	56
4	RAZPRAVA.....	58

4.1	OMEJITVE	62
5	SKLEP.....	63
6	VIRI.....	65

KAZALO PREGLEDNIC

Tabela 2.01 Tabela vrednotenja lestvice usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (WBLS).....	40
Tabela 2.02 Tabela vrednotenja lestvice ravnovesja med delom in družinskim življenjem (WAFCS).....	41
Tabela 3.01 Opisna statistika tedenskega delovnega časa, časa za otroka, za hišna opravila, za ostarele starše, za hišnega ljubljence in za socialni čas	45
Tabela 3.02 Opisna statistika – primerjava med udeleženci z ničelnim ali negativnim časovnim ravnovesjem in udeleženci s pozitivnim časovnim ravnovesjem (za udeležence z otroki).....	45
Tabela 3.03 Opisna statistika – primerjava med udeleženci z ničelnim ali negativnim časovnim ravnovesjem in udeleženci s pozitivnim časovnim ravnovesjem.....	46
Tabela 3.04 Opisna statistika povezanosti otrok na doživljanje konflikta.....	47
Tabela 3.05 Mann-Whitneyjev U-test za spremenljivko imate otroke in dimenzijami doživljanja konflikta ter velikost učinka.....	47
Tabela 3.06 Opisna statistika starost otrok in doživljanje konflikta.....	48
Tabela 3.07 Mann-Whitneyjev U-test za spremenljivko starost otrok in dimenzijami doživljanja konflikta ter velikost učinka.....	48
Tabela 3.08 Povezanost med številom otrok in psihološkimi konstrukti	49
Tabela 3.09 Opisna statistika za spremenljivko število otrok in doživljanje konflikta	50
Tabela 3.10 Mann-Whitneyjev U-test za spremenljivko število otrok in dimenzijami doživljanja konflikta ter velikost učinka.....	50
Tabela 3.11 Povezanost med zaposlitvenim statusom partnerja in pojavnostjo konflikta ..	51
Tabela 3.12 Opisna statistika povezanosti med obliko delovnega časa partnerja in doživljanjem konflikta (v družini)	51
Tabela 3.13 Opisna statistika povezanosti med obliko delovnega časa partnerja in doživljanjem konflikta	52
Tabela 3.14 Mann-Whitneyjev U-test in velikost učinka pri obliki delovnega časa partnerja in doživljanje konflikta	52
Tabela 3.15 Mann-Whitneyjev U-test in velikost učinka pri obliki delovnega časa partnerja in tedenski čas za otroka	53
Tabela 3.16 Povezanost med delovno dobo na istem delovnem mestu in pojavom konflikta	54
Tabela 3.17 Povezanost med povprečnim tedenskim urnikom in pojavom konflikta.....	55
Tabela 3.18 Opisna statistika skrb za ostarele starše in doživljanje konflikta (pri udeležencih z otroki).....	56
Tabela 3.19 Opisna statistika skrb za ostarele starše in doživljanje konflikta.....	56
Tabela 3.20 Povezanost med časom za ostarele starše in doživljanje konflikta.....	57

Tabela 3.21 Mann-Whitneyjev U-test za spremenljivko skrb za ostarele starše in dimenzijami doživljanja konflikta ter velikost učinka	57
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

KAZALO SLIK IN GRAFIKONOV

Slika 1.01. Model obogatitve predstavlja teoretično povezavo zasebnega in delovnega področja.....	27
---------------------------------------------------------------------------------------------------	----

KAZALO PRILOG

PRILOGA A Vprašalnik – splošna vprašanja

SEZNAM KRATIC

FWE	Family to Work Enrichment (Pozitiven vpliv družinskega življenja na poklicno življenje)
FIW	Family Interference with Work (Vpliv družinskega življenja na poklicno življenje)
ODA	Očetje in delodajalci v akciji
REM	Rapid Eye Movement Sleep (Hitro premikanje oči)
SWDS	Shift Work Sleep Disorder (Motnja spanca zaradi izmenskega dela)
WFE	Work to Family Enrichment (Pozitiven vpliv poklicnega življenja na družinsko življenje)
WFF	Work to Family Facilitation (Pozitiven vpliv poklicnega življenja na družinsko življenje)
WIF	Work Interference with Family (Vpliv poklicnega življenja na družinsko življenje)

ZAHVALA

*There is no end to education.
It is not that you read a book, pass an examination,
and finish with education.
The whole of life,
from the moment you are born to the moment you die,
is a process of learning.*

Jiddu Krishnamurti

Zahvaljujem se svojima mentoricama,
doc. dr. Mariji Molan in asist. dr. Urši Mars Bitenc,
za vso potrpežljivost in za strokovne nasvete
pri pripravi magistrskega dela.

Hvala Sindi za spodbudo in oporo v vseh težkih trenutkih šolanja.

1 UVOD

Različne raziskave o položaju spolov v sodobni družbi nakazujejo, da še vedno obstaja (vidna in prikrita) diskriminacija moškega v povezavi z načrtovanjem družine. Z vzponom kapitalizma in industrijsko ter servisno naravnano družbo je načrtovanje družine in usklajevanje družinskega področja v nasprotju s poklicno identiteto moškega. Veliko podjetij ima še vedno vzpostavljeno identiteto moškega kot finančnega skrbnika, kar za podjetje pomeni, da je taka oseba neodvisna in brez obveznosti izven delovnega časa ter je osredotočena le na opravljanje dela. S spremembo spolnih vlog v družbi in z vzpostavitvijo aktivnega očetovstva, tako pri hišnih obveznostih, kot pri vzgoji otrok, se danes pritiski s strani delodajalcev pojavljajo v nekaterih primerih kot nerazumevanje, diskriminacija ali poklicna karierna degradacija. Vse naštetu pa negativno vpliva na usklajevanje poklicne sfere in aktivne vloge očetovstva.

Sodobna potrošniška družba in nenehna potreba po zagotovitvi potrebnih storitev je povzročila, da se ustaljeni vzorci delovnega procesa prilagodijo potrebam kapitala, kar je povzročilo nastanek novih nestandardnih oblik delovnega časa, ki pogosto presegajo 8-urni delovnik in potekajo v družbeno manj sprejemljivem času, kot je v nočnem času, ob koncih tedna in ob praznikih. Razvoj tehnologije je omogočil, da so zaposleni nepretrgoma na razpolago delodajalcu in da lahko delo opravljajo tudi od doma. Občutek neprestanega poseganja dela v zasebno življenje pomembno vpliva na delitev poklicnega in zasebnega področja in posledično na kvaliteto preživljanja družinskega življenja.

Družbene potrebe po storitvah in potreba zaposlenih po fleksibilnem delovnem mestu so povzročile razcvet prekarnih delovnih mest, ki se prilagajajo gospodarskim potrebam na trgu, kar kažejo tudi podatki raziskave Costa in sodelavcev (2004), ki so pokazali, da le 35 % zaposlenih na območju EU dela v klasičnem 8-urnem delovniku od ponedeljka do petka. Prekarni delavci se pogosto soočajo z deli, ki so vezani na obseg dela, kar zaposlenim povzroča negotovost in negativno vpliva na družinsko življenje, saj je finančno stanje odvisno od priložnostnih del in naročil. Dolgi delovniki in strah pred izgubo delovnega mesta pogosto povzročajo napetost, kar se pozna pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznostih.

Namen magistrskega dela je predstaviti nestandardno obliko dela iz perspektive moškega in predstaviti problematiko, s katero se soočajo pri usklajevanju dela in socialno-družinskega življenja. V magistrskem delu smo zajeli nekatere vidike, ki so pomembni pri vsakodnevnem usklajevanju dela in družinskega življenja ter se povezujejo z doživljanjem konflikta.

1.1 ZAKONSKA DOLOČILA IN DEFINICIJA IZMENSKEGA IN NOČNEGA DELA

Izmenski delovni čas je težko enoznačno definirati, ker je njegova definicija odvisna od geopolitičnih teles. Costa (2003) opisuje, da je izmensko delo na splošno vsak delovnik, ki se ga opravlja izven standardne oblike »dnevnega dela«, pri katerem je delovni čas podjetja podaljšan izven 8-urnega delovnika, da zagotovi nemoteno 24-urno delovanje podjetja z izmenjevanjem zaposlenih.

1.1.1 Zakonska določila izmenskega dela v Sloveniji

V Sloveniji ima večina ukrepov, ki spodbujajo usklajevanje dela in družine, temelje v nacionalni zakonodaji in zakonodaji Evropske zveze.

Zakonsko ureditev izmenskega dela v Sloveniji opredeljuje Direktiva 2003/88/ES (v nadaljevanju besedila Direktiva), ki je ključni element pravnega reda Evropske zveze. V njej so določene individualne pravice vsakega delavca v državi članici EU in minimalne zahteve glede varnosti in zdravja pri organizaciji delovnega časa ter določila glede nočnega in izmenskega dela.

2. člen 5. odstavek Direktive navaja, da izmensko delo pomeni katero koli metodo organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, zato delavci lahko delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju.

6. člen Direktive določa, da povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur tedensko.

8. člen Direktive določa, da države članice zagotovijo, da:

- a) čas nočnega delavca v povprečju ne presega 8 ur, v katerem koli 24-urnem obdobju;
- b) delavci, ki delajo ponoči in katerih delo vključuje posebna tveganja ali težke fizične ali psihične obremenitve, ne delajo več kot 8 ur v katerem koli 24-urnem obdobju, v katerem opravljajo nočno delo.

Ker je zgornja meja povprečje, države članice določijo referenčno obdobje, ki je skladno s 16. členom Direktive ter usklajeno s kolektivno pogodbo ali sprejetimi sporazumi.

Po navedbi Uradnega lista Evropske zveze (2017) bi morale za referenčno obdobje za nočno in izmensko obdobje veljati minimalne varnostne in zdravstvene zahteve, ki ohranjajo učinkovitost odločbe tako, da bi bila referenčna doba krajša oz. bi se upoštevalo najdaljši oddelani teden.

Predlagana možnost daljšega referenčnega obdobja za nočno in izmensko delo zaradi načina dela ne bi zagotavljala zdravstvene in socialne varnosti zaposlenih, saj bi posledično zaposleni delali v strnjeni obliki dela s prisilnim počitkom, da bi zagotovili zakonsko število ur glede na časovno obdobje.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013) ne opredeljuje izmenskega dela, ampak opredeljuje določbe glede nočnega dela od 150. do 153. člena ZDR-1 in izvrševanje pravic delavcev zaradi nosečnosti in starševstva od 182. do 189. člena.

1.1.2 Mednarodna določila izmenskega dela

Mednarodna organizacija dela (ILO, 2004) definira izmensko delo kot organizirano delo, na katerem si zaposleni izmenjujejo delovna mesta v skladu z določenim vzorcem, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju. Nočni čas je definiran kot obdobje, ki ni krajše od sedmih ur, kakor ga določa nacionalna zakonodaja in v vsakem primeru vključuje čas med polnočjo in peto uro zjutraj. Za nočnega delavca velja, da mora v nočni izmeni delati vsaj tri ure v dnevnem delovnem času.

Delovni čas mora potekati od 6 do 8 ali 9 ur, vendar največ 12 ur. Število izmen je lahko različno glede na organiziranost izmenskega dela, lahko poteka dvoizmensko (zjutraj in popoldne) ali triizmensko (še nočno delo), izmene lahko trajajo tudi po 6 ur (premik 6 x 6), štiriizmenski urnik (zjutraj, popoldne, zvečer in ponoči). Smer vrtenja izmenskega dela lahko poteka v smeri urinega kazalca ali fazno zakasnjeno (zjutraj, popoldne, ponoči) ali v nasprotni smeri urinega kazalca (popoldne, zjutraj, ponoči). Hitrost vrtenja med premiki je lahko hiter (urnik se spreminja vsak dan ali največ vsak tretji dan), lahko se spreminja z vmesno hitrostjo (urnik se spreminja na vsake štiri dni ali največ vsak teden) ali s počasno hitrostjo (urnik se spreminja tedensko ali z večjim razmikom).

Avstralski akt o poštenem delu (The Australian Fair Work Act, 2009) definira izmensko delo kot delo, ki se izvaja z zaporednim izmenjavanjem zaposlenih v času 24 ur. Delo mora potekati zaporedno najmanj 6 dni brez prekinitve. Izjema je le čas za obrok in nepredvidljivi in neizogibni vzroki, na katere delodajalec ne more vplivati.

Ameriško ministrstvo za zdravje in socialne zadeve (The American Centers for Disease Control and Prevention) definira izmenski delovni čas kot delovnik, ki poteka izven običajnih dnevnih ur. To je delovni čas, ki poteka izven delovnika od 7. ure zjutraj do 18. ure popoldne in traja 7 do 8 ur na delovno izmeno (Rosa in Colligan, 1997).

Različni poudarki v definiciji izmenskega dela nudijo vpogled v zapletenost razlage in razumevanja izmenskega dela kot izbiri posameznika za tak način dela v organizaciji ali kot obvezni delovni proces v organizaciji.

V primeru Evropske zveze (ILO) je v definiciji izmenskega dela izraz »katera koli metoda organiziranja dela«, kar je razvidno tudi v navedbi avstralske komisije za pošteno delo, da je nekdo vzpostavil sistem izmenskega dela, za katero je potrebno delovati z vnaprej določenim vzorcem glede na potrebe organizacije. Z vidika organizacije je izmensko delo del delovnega procesa, čeprav posameznik lahko sam izbere "izmensko delo".

Delo v izmenah velikokrat ni osebna izbira delavca, temveč nekaj, kar se zaposlenemu nalaga kot del zaposlitvene obveze v organizaciji (Sauter idr., 1990).

Ameriška perspetiva in razumevanje izmenskega dela delujeta veliko bolj dvoumno in nedefinirano, ker se osredotočata in opredeljujeta le čas opravljanja dela. Izvor izmenskega dela lahko izhaja iz različnih potreb posameznika (npr. mati dela ponoči, da bi lahko podnevi skrbela za otroke) ali iz podjetniške konkurenčne prednosti pred drugimi tekmeci.

1.2 VPLIV IZMENSKEGA DELA NA POSAMEZNIKA IN NA DRUŽBO

Današnja družba zaradi globalizacije, hitrejšega pretoka surovin in storitev ni več vezana na ustaljene delovne časovne vzorce. Pojavile so se zahteve po nenehni razpoložljivosti blaga in storitev (Kreitzman, 1999). Raziskava Costa in sodelavcev (2004) je pokazala, da le 27 % zaposlenih in 8 % samozaposlenih v Evropi dela klasični 8-urni delovnik od ponedeljka do petka. Velika večina aktivnega prebivalstva je vključena v nestandardno obliko zaposlitve, kar vključuje izmensko delo z nočnim delom, delo ob koncu tedna, deljeno obliko dela, delo na daljavo (od doma), delo na klic, delo s spremenljivim/fleksibilnim urnikom s podaljšanim delovnikom.

Tehnološki napredek na področju informacijskih in komunikacijskih tehnologij, kot sta mobilni računalnik in pametni telefon, omogoča, da se delo opravlja skoraj povsod in kadarkoli, kar je povzročilo povečanje dela od doma in omogoča stalno razpoložljivost izven običajnega delovnega časa (Arlinghaus in Nechreiner, 2014).

Po Eurostatu (2015a) je v letu 2013 na območju EU delalo 43,8 % vseh zaposlenih tudi ob sobotah in ponekod tudi občasno ob nedeljah, 25,5 % zaposlenih je delalo ob nedeljah, 36,1 % pa je bilo nočnih delavcev.

1.2.1 Vpliv izmenskega dela na biološke funkcije in na spanje

Roenneberg in sodelavci (2007) so pokazali, da na biološki ravni motnja cikla spanja in budnosti vpliva na endogeno regulacijo cirkadianih ritmov bioloških funkcij, ki jih poganja telesna ura. Center za regulacijo aktivnosti in počitka se nahaja v suprachiazmatičnem jedru v hipotalamusu. Regulacija bioloških ritmov poteka s pomočjo spremembe cikla svetlobe in teme s pomočjo fotoničnih dražljajev iz ganglijskih celic mrežnice, ki so zelo občutljivi na svetlobo, kar povzroča zamik cirkadijalnih ritmov (poznano kot "jet lag" – časovni zamik, pri zaposlenih v izmenskem delu je to definirano kot "shift lag" – izmenski delovni zamik).

Raziskava Akerstedta in sodelavcev (2010) je pokazala, da gredo zaposleni po nočni izmeni spat eno ali dve uri (odvisno od časa prevoza in družinskih obveznosti), kar pomeni, da nočni delavci spijo med običajno naraščajočo fazo bioloških ritmov, ki vzdržujejo budnost. Pokazali so, da se dolžina in kvaliteta spanca občutno zmanjšata predvsem zaradi skrajšanja REM faze.

Posledica spremembe cirkadijalnega ritma je občutek utrujenosti, zaspanost, nespečnost, prebavne težave, slabša mentalna agilnost in zmanjšana učinkovitost delovanja na delovnem mestu. Stanje se povrne v nekaj dneh, odvisno od dolžine in trajanja cirkadijalnega premika.

Raziskovalci so pokazali, da razporeditev izmenskega dela pomembno vpliva na zdravje zaposlenih. V primeru polkontinuiranega izmenskega dela "5/2", kar pomeni 5 jutranjih izmen

in 2 dni počitka ali 5 nočnih izmen in 2 dni počitka, je med nočnima izmenama vedno 16 ur počitka, med naslednjo jutranjo izmeno pa med 48 in 56 ur. Po drugi strani pa lahko razporeditev v primeru hitrega sistema izmenskega dela poteka v nasprotni smeri urinega kazalca, to se pravi popoldanska izmena, jutranja izmena in nočna izmena ter dva dni počitka z jutranjo izmeno, ki poteka takoj po popoldanski ali nočni izmeni istega dne (hitra vrnitev). Interval počitka med izmenama traja od 8 do 12 ur. Pokazalo se je, da se zaspanost in zdravstveno stanje izboljšata, če se spremeni potek izmenskega dela, da poteka v smeri izmenjave cirkadianega ritma (urinega kazalca) in z daljšim vmesnim počitkom med izmenami (Vittasalo idr., 2008).

Raziskovalci ocenjujejo, da ima približno 10 % zaposlenih v nočnih izmenah, starih od 18 do 65 let, klinično motnjo spanca zaradi izmenskega dela (Shift Work Sleep Disorder, SWSD) (Drake idr., 2004).

Epidemiološke študije so pokazale velik trend naraščanja spalnih bolezni. V Ameriki trpi za nespečnostjo in zaspanostjo 53,9 % policistov (Rajaratnam idr, 2011), 32,1 % nočnih delavcev in 10,1 % dnevnih delavcev v Avstraliji (Di Milia idr., 2013) in 35,7 % norveških medicinskih sester (Waage idr., 2014).

Folkard in Tucker (2003) sta preučevala relativno tveganje za pojavnost poškodb in strokovnih napak v izmenskem delu. Pokazalo se je, da je v primerjavi z jutranjo 8-urno izmeno popoldanska izmena za 18 % bolj tvegana in nočna izmena za 30 % bolj tvegana za nastanek telesnih poškodb ali strokovnih napak. Poleg tega sta dokazala, da se tveganje v zaporednih izmenah povečuje, iz 6 % za prvo zaporedno izmeno na 36 % za četrto zaporedno izmeno.

Pomanjkanje spanca in podaljšani delovniki pomembno vplivajo na pojavnost tveganja za nesreče v primerjavi s standardnimi oblikami zaposlitve, kar je pokazala tudi raziskava na 75.000 ameriških delavcev v štiriletnem obdobju. Ugotovili so, da število poškodb pozitivno korelira s povečanjem delovnega časa in s krajšanjem spanca (Lombardi idr., 2010).

1.2.2 Zdravstvene težave

Zaposleni v izmenskem delu se pogosto pritožujejo nad razdražljivostjo, živčnostjo in anksioznostjo zaradi stresnih delovnih pogojev in težav v družinskem in družbenem življenju. Pomanjkanje spanca in sprememba cirkadianih ritmov povzročata pri zaposlenih kronično utrujenost, motnje razpoloženja v smeri kronične anksioznosti ali depresije (Nakata idr., 2004).

Raziskave so pokazale, da ima nočno delo velik vpliv na cirkadiani ritem. Dolgotrajno delo in prehranjevanje v poznih nočnih in jutranjih urah vplivata na gastrointestinalne funkcije, kar povzroča različne prebavne motnje in težave s spreobavo in sintezo hrane.

Velik vpliv ima tudi nočno uživanje predpakiranih živil in sladkih brezalkoholnih in gaziranih pijač (Boggild, 2010).

Raziskava Gana in sodelavcev (2015) je pokazala veliko razširjenost prehranskih in presnovnih motenj pri zaposlenih v izmenskem delu. Prevladujeta presnovni metabolični sindrom in sladkorna bolezen.

Nekateri raziskovalci menijo, da imajo izmenski delavci v povprečju 40 % višje tveganje za ishemično bolezen srca v primerjavi s standardno obliko zaposlitve. Raziskave kažejo, da se tveganje poveča predvsem zaradi povečanega nivoja stresa, povezanega z motenim avtonomnim živčnim sistemom (sprememba cirkadialnega ritma), konflikta med delom in družino ter zaradi spremembe življenjskega sloga (nezdravo prehranjevanje in kajenje (Esquirol idr., 2011).

Ijaz in sodelavci (2013) so pokazali, da večstopenjske endokrine spremembe, ki so posledica motnje cirkadialnega ritma, lahko zavirajo nivo hormona melatonina. Melatonin je hormon, ki regulira cikel spanja in budnosti (Auld idr., 2017). Pomembno vpliva pri sinhronizaciji cirkadialnega ritma, nadzoruje srčni pritisk in deluje kot antioksidant (povečuje nastanek citokinov, izboljša imunski odziv) (Altun in Ugur-Altun, 2007). Dolgotrajna izpostavljenost nočni svetlobi zmanjša biosintezo melatonina, kar lahko kasneje povzroči nastanek raka dojke pri ženskah in raka prostate pri moških (Brainard idr., 2001).

Pokazalo se je, da ponavljajoča sprememba notranje biološke ure lahko pospeši rast tumorske mase zaradi zmanjšane delovanja imunskega sistema (Costa idr., 2010).

1.3 BIOLOŠKA PRILAGOJENOST NA IZMENSKO DELO

Osebe, ki imajo lastnosti »jutranjega tipa«, se na splošno soočajo z več težavami pri kratkoročni prilagoditvi nočnemu delu v primerjavi z »večernim tipom«. Poleg bioloških lastnosti je za prilagojenost pomembna posameznikova stopnja nevroticizma in značilnost togosti spalnih navad, ki vplivajo na sposobnost premagovanja zaspanosti in na prilagoditev nestandardnih oblik dela (Harma, 1996).

Staranje zaposlenih povečuje stopnjo biološke neprilagojenosti, ki se začne pri starosti 45–50 let. Vpliv kronobioloških dejavnikov, psihofizičnih vidikov in socialnih razmer otežuje prilagajanje cirkadialnega ritma na nočno delo, povečuje pojavnost motnje spanca (nespečnosti), kar zmanjšuje sposobnost opravljanja podaljšanega urnika, kot je v primeru opravljanja 12-urne izmene (Harma, 1996).

Neustrezna biološka prilagoditev cirkadialnega ritma povzroči (Costa in Di Milia, 2008):

- oslavitve cirkadialnega sistema zaradi molekularnih in funkcionalnih sprememb v suprachiazmatskih jedrih, zaradi česar je organizem bolj nagnjen k notranji desinhronizaciji;
- hitrejši prehod iz stanja aktivnosti/neaktivnosti;
- počasnejši proces cirkadialne prilagoditve na nočno izmeno;
- pomanjkanje nočnega spanca in zaspanosti, ki hitreje zmanjšujeta pozornost in koncentracijo starejših zaposlenih.

1.4 USKLAJEVANJE PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE

Danes zaposleni moški in ženske na delovnem mestu preživijo več časa, kot so ga v preteklosti, ter opravijo več dela ob negotovih zaposlitvah in ob negotovih razmerah na trgu dela, kar vpliva na družinsko življenje.

Povprečni delovnik moških, zaposlenih za polni delovni čas v Sloveniji, je leta 2015 obsegal 42,1 ure na teden, v EU pa 42,4 ure, medtem ko so ženske, zaposlene za polni delovni čas v Sloveniji, opravile 41,1 ure, v EU pa 40 ur na teden (Eurostat, 2015). Leta 2010 je 17,3 % moških in 41 % žensk tedensko opravilo več kot 70 ur plačanega dela v službi in neplačanega dela v družinskem, zasebnem življenju (skrb za otroke, skrb za starejše družinske člane, gospodinjsko delo), kar negativno učinkuje na zdravje zaposlenih. Skoraj dve tretjini zaposlenih žensk (64,4 %) in moških (60,7 %) je poročalo, da včasih oziroma večino časa doživljajo stres na delovnem mestu (Kanju in Ignjatović, 2012).

Usklajevanje plačanega dela in družine prekarno zaposlenih je težavno zaradi bojzani, da koriščenje ukrepov lahko ogrozi zaposlitev in odnose z delodajalcem in delovnim kolektivom. Prav tako je v primerjavi z EU za Slovenijo značilna visoka zaposlenost za polni delovni čas žensk in moških z otroki. V Sloveniji je stopnja zaposlenosti moških z dvema otrokoma 91,1 %, v EU 87,7 %, medtem ko je stopnja zaposlenosti žensk z dvema otrokoma v Sloveniji 83,9 %, v EU pa 68,9 %. Moški preživijo na delovnem mestu več časa kot ženske, ki še vedno prevzemajo večji del skrbi za otroke in družino, kar se kaže v večjem koriščenju starševskega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka (Eurostat, 2014).

Raziskave tudi kažejo, da večje vključevanje moških v skrb za otroka pozitivno vpliva na otrokov socialni, emocionalni in kognitivni razvoj (Pruett, 2000). Poleg tega večje vključevanje očetov v skrb pomembno vpliva na večji občutek sreče v partnerskem odnosu in tesnejšo povezanost z otrokom (Ball in Moselle, 2007).

Avtorji raziskave Lattice group (Ahlander in Kofman, 2010) navajajo tri pristope pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja:

a) *Nerealno usklajevanje* – zagovorniki takega načina usklajevanja trdijo, da je pritisk in trdo delo temelj inovacij in dosežkov. Če zaposleni ne želijo delati na tak način, bo organizacija preselila svoje storitve v druge države. Ljudje morajo ločevati med delom in organizacijo, če želijo napredovati.

Usklajevanje je dobro za organizacijo – pristaši tega modela trdijo, da je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pozitivno za poslovno strategijo organizacije.

Raziskave so pokazale, da so organizacije, ki uporabljajo tak način delovanja, produktivnejše in bolj zaželeno za višje izobražene delavce. Delodajalci zaposlenim nudijo plačan starševski in bolnišniški dopust (tudi za družinske člane), fleksibilen delovni čas, delo na daljavo, plačan povečan obseg dela s prostimi dnevi in enako možnost napredovanja, tudi če zaposleni dela polovični delovni čas.

b) *Usklajevanje je družbena odgovornost* – zagovorniki takega načina usklajevanja trdijo, da je vloga države poskrbeti za zaposlene. Vloga zakonodajalca je urediti plačan starševski oziroma bolnišniški dopust ter otroško varstvo. Delodajalci so zakonsko odgovorni, če procesa dela ne organizirajo v skladu z zakonodajo in onemogočijo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zaposlenih. Delodajalci, ki skrbijo za lažje usklajevanje poklicnega in delovnega življenja, so upravičeni do davčnih olajšav.

1.4.1 Nizozemska

Doorne-Huiskes idr. (2003) navajajo, da je bil leta 2001 na Nizozemskem sprejet eno-in-pol hraniteljski model. Pri več kot polovici družin je eden od staršev tako zaposlen za polni delovni čas, drugi pa za krajšega. Nova shema glede odsotnosti z dela zaradi starševstva je delavcem omogočila izkoriščanje ugodnejših oblik odsotnosti, vključevala je nova pravila glede porodniškega in posvojiteljskega dopusta. Mladim materam je omogočila, da učinkovitejše izkoriščajo različne oblike odsotnosti zaradi nujnih zadev v zvezi z otroki. Zaposleni imajo zakonsko podporo in s tem pravico izbire daljšega ali krajšega delovnega časa.

Organizacije na Nizozemskem so se izognile težavam med delodajalci in zaposlenimi tako, da so raje sofinancirali vrtce mladim staršem, kot da bi jih izgubili. Zavedajo se, da ima organizirana predšolska vzgoja v bližini organizacije pozitivne posledice za delodajalca. To se kaže v višji delovni vnemi, zmanjšanju števila odsotnosti z dela in višji pripadnosti organizaciji (Stropnik, 1997).

1.4.2 Francija

Letablier (2003) navaja, da je družinska politika v Franciji pomagala z različnimi ukrepi lajšati posredne in neposredne stroške za otroke, zmanjšala je delitev dela po spolu z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja ter z vpeljevanjem družinskih vrednot z oblikovanjem otrokom naklonjenega okolja. Delovni čas so zmanjšali z 39 na 35 delovnih ur, kar je omogočilo staršem, da več časa namenijo družini in otrokom.

1.4.3 Nemčija

Nemčija je družinsko politiko sprejela z zakonodajo s področja varovanja mater z namenom zagotovitve finančne pomoči pred porodom in po porodu. Starši so upravičeni do otroškega dodatka, višina pa ni odvisna od dohodka staršev. Starši, ki delajo manj kot 30 ur tedensko, lahko zaprosijo za posebno obliko nadomestila za vzgojo in varstvo otrok. Država družinam z nizkimi dohodki pomaga pri plačilu najemnine ali stanovanjskega posojila (Pues, 2006).

Sprejetje zakona (The German Part-time and Fixed Term Employment Law, 2001) je zaposlenim staršem omogočilo, da v organizacijah, kjer je zaposlenih več kot 15 delavcev, zaprosijo za delo s krajšim delovnim časom ali za fleksibilen urnik dela. Starši lahko izbirajo med polno odsotnostjo z delovnega mesta ali pa kombinirano z delom s krajšim delovnim časom (na primer med 15 do 30 urami na teden) do otrokovega tretjega leta starosti (Peus, 2006).

Nekatera podjetja omogočajo še družinske servise in jim nudijo možnost svetovalnih storitev znotraj podjetja, kar vključuje zdravstvene programe, psihološko in pravno pomoč, hrano za otroke zaposlenih. Družinski servisi staršem pomagajo pri opravljanju hišnih opravil, kot je pranje, likanje in čiščenje (Hoffmann in Solbrig, 2013).

Leta 2006 je Nemčija začela izvajati poslovni program (Local Family Alianse), v katerem se je okoli 3000 organizacij zavezalo k družini prijazni politiki. Poslovni program izvaja inovativne ukrepe, kot so organiziranje tekmovanj, na katerih prejme nagrado tista organizacija, ki se izkaže za družini najprijaznejšo (MDDSZ, 2012). S takimi ukrepi želijo povečati družinam prijazne infrakstrukture na lokalni ravni, in sicer s spodbujanjem sodelovanja in z izmenjavo izkušenj med organizacijami in občinami.

Po Eurofoundu (2009) so v organizaciji Henkel leta 2002 sprejeli različne sklepe o spodbujanju dela s krajšim delovnim časom, o fleksibilnosti glede začetka in konca delovnega časa, o pogovorih z zaposlenimi glede končanja porodniškega oziroma starševskega dopusta ter o spodbujanju zaposlenih, da bodo ohranjali in nadgrajevali znanja v času odsotnosti z delovnega mesta.

Organizacije se trudijo čim bolj podpreti zaposlene in razumeti njihove obveznosti, zato organizirajo skupine, ki so namenjene vpeljevanju in izboljševanju oblik dela z namenom zagotavljanja varstva otrok zaposlenih. V organizaciji Helkel so ustanovili oddelek, ki nudi pomoč zaposlenim v zvezi z družinskimi zadevami (svetuje, pomaga iskati varstvo otrok in predlaga varuške in vrtce).

Peus (2006) je kot primer dobre prakse navedel avtomobilsko organizacijo BMW, ki je svojim zaposlenim pomagala pri nakupu stvari za nego otroka (otroški voziček, oblačila ali pri nakupu slušnih aparatov za starejše družinske člane).

1.4.4 Italija

Parnanen (2007) je navedel primer organizacije ZF Padova s 400 zaposlenimi, ki se je odločila za sistem načrtovanja delovnega časa, ki delavcem omogoča večji nadzor nad delovnimi urami. Odločili so se, da imajo vsi zaposleni možnost oblikovanja lastnega urnika skladno s tedenskimi obveznostmi (maksimalno 45 ur na teden). Na takšen način so lahko zaposleni načrtovali svoj delovnik glede na osebne potrebe.

1.4.5 Slovenija

V Sloveniji večina ukrepov, ki spodbuja usklajevanje dela in družine, temelji na nacionalni zakonodaji, ki vključuje: Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševstva.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) med drugim zagotavlja:

- pravico do odklonitve opravljanja nadurnega in nočnega dela za starša, ki neguje otroka, starega do treh let, in za samohranilce oziroma samohranilke, ki skrbijo za otroka, starega do sedem let;
- pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva (do tretjega leta starosti pri enem otroku, pri dveh otrocih pa do dokončane prvega razreda najmlajšega otroka);
- pravico do izrabe najmanj enega tedna letnega dopusta v času šolskih počitnic za starše šoloobveznih otrok;
- možnost, da delavka oziroma delavec predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, kot ga je določil delodajalec, zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (delodajalec lahko predlog tudi zavrne).

V Sloveniji je v primeru bolnega otroka starš upravičen do 80 odstotkov nadomestila plače in v posameznem primeru lahko odsotnost traja največ 15 delovnih dni. Zdravniška komisija lahko izjemoma podaljša trajanje pravice do nadomestila do 30 delovnih dni.

V Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) je definirano, da so starši upravičeni do materinskega, starševskega in očetovskega dopusta. Od tega je 105 dni neprenosljivega dopusta namenjenih materam za pripravo na porod in nego otroka takoj po

rojstvu. Starševski dopust je odmerjen v trajanju 260 dni tako, da ima vsak od staršev pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni, pri čemer lahko oče na mater prenese celotno trajanje dopusta, mater na očeta pa lahko prenese le 100 dni (30 dni je neprenosljivih).

V Sloveniji ima oče pravico do očetovskega dopusta v trajanju do 30 dni (ne glede na število otrok), pri tem pa je v celoti upravičen do očetovskega nadomestila. Očetje morajo 15 dni dopusta izrabiti do dopolnjenega šestega meseca starosti otroka v obliki polne ali delne odsotnosti od dela, nadaljnjih 15 dni pa v strnjeni obliki, najkasneje do dokončane prvega razreda osnovne šole.

ZSDP-1 je v prehodni določbi določil postopno podaljševanje plačanega dopusta in odpravo neplačanega dopusta. V letu 2016 so bili očetje upravičeni do 20 dni plačanega dopusta in 50 dni neplačanega dopusta. Odločba je leta 2018 prišla v uveljavo in očetje so pridobili pravico do 30 dni plačanega dopusta.

Po ZSDP-1 je nadomestilo omejeno in ne sme presegati 2,5-kratnik povprečne plače in je odmerjeno na 90 odstotkov osnovne plače (Trtnik, 2015).

Od leta 2004 do leta 2006 je v Sloveniji potekal projekt EQUAL, ki je bil sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada in nudil mladim materam ter družinam prijazno zaposlovanje. S projektom so želeli zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih žensk in potencialnih mater (Vrečer, 2007).

Po končanem projektu EQUAL so se leta 2007 razvile smernice za prijaznejše zaposlovanje, ki ga danes poznamo pod imenom »Certifikat Družini prijazno podjetje«, ki ga je prevzel Ekvilib Inštitut v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (Certifikat Družini prijazno podjetje, b. d.).

Certifikat Družini prijazno podjetje svetuje delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Ko organizacija določi izbrane cilje in ukrepe, se s pomočjo zunanje svetovalca v podjetju določi načrt implementacije ukrepov, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov in kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Po pozitivni oceni izvedbenega načrta organizacija pridobi osnovni certifikat. Po treh letih poteka ponovna revizija implementacije ukrepov. Če so bili ukrepi vpeljeni in doseženi, podjetje pridobi polni certifikat (Certifikat Družini prijazno podjetje, b. d.).

1.5 VLOGA INDIVIDUALIZIRANEGA DELOVNEGA ČASA

Delovni čas lahko določi delodajalec ali podjetje brez možnosti individualnega prilagajanja (delovni čas, ki ga določi delodajalec) ali pa ga lahko posamezniku prilagodi glede na osebne želje do določenih stopenj (samo določene delovne ure).

Obseg nadzora ali samostojnost nad delovnim časom sta lahko omejena, na primer izbira delovne izmene ali izbira med različnimi urniki dela, do povsem prilagojenega urnika, kot je na primer delovni čas, ki temelji na zaupanju delodajalca, da bo zaposleni opravil določeno nalogo ali dokončal naročeni projekt. Možnost prilagajanja delovnega časa osebnim željam na splošno velja za strategijo, ki lahko pomaga izboljšati splošno ravnotežje na delovnem področju (Nijp idr., 2015) in zmanjša potencialne negativne posledice nestandardne oblike zaposlitve in izmenskega dela (Garde idr., 2012).

Rezultati študije Arlinghaus in Nachreiner (2014) so pokazali, da možnost avtonomije delovnega časa v veliki meri izboljša negativne posledice izmenskega in nestandardnega delovnega časa, vendar posledic v celoti ne more odpraviti. Nestandardna oblika delovnega časa, čeprav je izbrana s strani zaposlenega, lahko vpliva na biološko in socialno desinhronizacijo, ker izbrani delovni čas lahko poteka pozno popoldne ali ob koncih tedna.

Rezultati raziskave Garde in sodelavcev (2012) so pokazali, da sestavljanje lastnega delovnega urnika vpliva na kognitivno neskladno poročanje o škodljivosti delovnih ur. Ugotovili so, da zaposleni poročajo o manjših škodljivih posledicah, ko si sami sestavijo delovni urnik v primerjavi s posredovanim urnikom s strani organizacije.

1.5.1 Socialni vpliv nestandardnega delovnega urnika

V mnogih državah je finančno nadomestilo najpogostejši postopek, ki je zakonsko ali kolektivno dogovorjen za opravljanje določenega delovnika (večerni, nočni, za konec tedna, za praznike). Z vidika ergonomije je finančna kompenzacija napačna pri obravnavi socialnih ovir, ki ga takšen delovnik povzroča zaposlenim.

Thierry in Jansen (1981) sta trdila, da socialne posledice nestandardnega delovnega časa lahko razrešimo le z dodatnimi prostimi dnevi v družbeno dragocenih urah. Na tak način lahko zmanjšamo ali nadoknadimo družbeno dragocen čas in s tem ohranimo določen nivo socialne integracije. V zadnjih letih se je odprtost glede možnosti nadomestila s prostimi dnevi povečala predvsem med mlajšimi zaposlenimi. Hesse (2014) trdi, da bi morali tak način nadomestila še bolj spodbujati, saj je to edini mehanizem, ki ponuja problemsko usmerjeno rešitev.

Wirtz (2010), ki je raziskoval vpliv dolgih delovnikov in dela ob koncih tedna na samoocenjevanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, je pokazal, da so zaposleni, ki so delali od 35 do 39 ur na teden, poročali o dobrem ravnovesju. Podobni rezultati so se pokazali tudi pri zaposlenih, ki so delali od 50 do 54 ur na teden, brez sobotnega dela (približno 15 ur več). Raziskava je pokazala, da bi posamezniki, ki bi delali še v soboto, potrebovali 15 ur dodatnega prostega časa ali zmanjšanje tedenskih ur v obsegu 15 ur, da bi dosegli enako raven ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem.

Nachreiner in Arlinghaus (2013) sta raziskavo še razširila, saj sta za izračun kompenzacijskega časa uporabila poleg samoocenjevalnih vprašalnikov še zdravstvene kazalnike. Ugotovila sta, da bi zaposleni z izmenskimi urnikom za primerljivo zdravstveno in socialno stanje potrebovali zmanjšanje tedenskih ur od 2 do 8,5 ure na teden in z dodatnim prostim dnevom za konec tedna.

1.6 KAKO OTROCI DOŽIVLJAJO ZAPOSILITEV STARŠEV

Galinsky (1999) je v svoji študiji ugotovila, da otroci pogrešajo čas s starši, predvsem starejši otroci, ki si želijo več časa preživeti z očetom. Poudarila je, da je oblika starševske zaposlitve zelo pomembna za otroke, ker občutijo vsako spremembo, ki se zgodi na delovnem mestu. Nasmanova študija (2003) je izsledke potrdila tudi na švedskih otrocih, ki so potrdili, da oblika starševske zaposlitve vpliva na družinsko stanje in na psihološko zdravje otrok. Prelivanje delovnih skrbi in konfliktov je bilo bolj izraženo pri zaposlenih z nestandardno obliko zaposlitve in pri zaposlenih z daljšim delovnim urnikom (Nasman, 2003).

Raziskava Pocock in Clarke (2004) je na podlagi 21 fokusnih skupin, ki je vključevala različne starostne skupine otrok, pokazala, da si je več kot polovica otrok želela več časa preživeti s starši. Petina vprašanih otrok si je želela, da starši zaslužijo več denarja, kar je posledično pomenilo, da več časa preživijo na delovnem mestu. Večina otrok, ki si je želela več denarja in materialnih dobrin, je bilo vprašanih v mestnih središčih in z bogatimi starši, ki so bili zaposleni v standardni obliki zaposlitve.

Pomembnost denarja pri otrocih je bila najizrazitejša pri starših z nizkimi mesečnimi dohodki ali pri starših, ki so bili zaposleni v nestandardni obliki zaposlitve z dolgimi delovniki.

1.6.1 Vpliv starševske zaposlitve na otroke

Otroci zaposlitev staršev definirajo glede na počutje in na vpliv, ki ga delovno mesto povzroča v družinski sferi (Galinsky, 1999), kar potrjujejo tudi podatki iz ameriške študije, v kateri so pokazali, da otroci poleg materialnih dobrin, ki jih določeno delovno mesto omogoča, visoko vrednotijo tudi pozitivni vpliv delovnega mesta na starše, da so zadovoljnejši in srečnejši. Raziskovalci so pokazali, da se otroci velikokrat poistovetijo s starševskim delom tako, da prevzamejo različne spretnosti in vrednote, ki jih starši uporabljajo na delovnem mestu (Lewis idr., 2001).

Velik vpliv na otroke imajo tudi konflikti, ki izhajajo z delovnega mesta staršev. Otroci konflikte doživljajo kot stres, utrujenost, žalost in strah, kar vpliva na celotno družino. Podatki kažejo, da vzorci staršev negativno vplivajo na otroke, ki take vedenjske vzorce sprejmejo kot svoje in posledično na takšen način tudi delujejo v svojem okolju (McKee idr., 2003).

Podatki raziskav so pokazali, da delovno mesto staršev zelo pomembno vpliva na razvoj in splošno počutje otrok, saj veliko otrok pogreša svoje starše in hrepeni po njihovi bližini, ko so delovno odtujeni za daljši čas. V preteklosti je bilo splošno sprejeto mnenje, da otroci v času razvoja potrebujejo le bližino mame. Raziskava Pocock in Clarke (2005) pa je pokazala,

da starejši otroci, tako deklice, kot fantki pričakujejo več skupnega časa z očetom, čeprav so bili večino časa z mamo, ki jim je nudila vse, kar so potrebovali.

1.7 SPREMEMBA VLOGE OČETOVSTVA IN TEŽAVE SODOBNEGA MOŠKEGA

1.7.1 Model očeta hranitelja in kriza identitete

V 19. stoletju se je z vzponom industrijskega kapitalizma kot model očetovstva vzpostavil »oče kot hranitelj družine« (ang. breadwinner), ki je bil s svojim plačanim delom v javnosti prepoznan kot odgovoren za finančno preživljanje partnerja in otrok. Ženskam je bila dodeljena ločena, na videz komplementarna vloga skrbnice, ki je bila omejena na zasebno sfero, kar je pomenilo skrb za gospodinjstvo, čustvena in vzgojna podpora otrok (Burcar, 2009). Taka delitev je v družbi vzpostavila hierarhično delitev dveh področij življenja na zasebno družinsko in javno plačano delo.

Hraniteljski imperativ za moške pomeni, da so njihove dolžnosti in pravice do bioloških otrok definirane predvsem kot finančne – dober oče mora biti dober delavec; ker je dober oče predvsem finančni hranitelj, ga to odvezuje od vključenosti v vsakodnevno skrbstveno delo in emocionalno vpletenost pri vzgoji otrok in pri družinskih obveznostih (Hanlon in Lynch, 2011).

Po drugi svetovni vojni, zlasti v 70-ih in v 80-ih letih, so se socialni, ekonomski in kulturni pogoji, ki so vzpostavili model očetovstva kot hranitelja, začeli spreminjati. Zahteve žensk po avtonomiji in vzpostavitvev nestandardnih oblik zaposlitve je povečalo število brezposelnih moških, kar je vplivalo na njihovo sposobnost zagotavljanja finančne varnosti za družino in otroke. Kulturne spremembe, ki so se dogajale v skandinavskih državah, so vplivale tudi na druge države, kar je povzročilo »krizo očetovstva«. Iz modela očeta delavca in nevpletenega v družinsko sfero in gospodinjске naloge se je pojavil model moškega kot družinsko aktivnega in vključenega v vsakdanja opravila ter kot enakopravni partner pri vzgoji in skrbi za otroke (Hobson, 2002).

1.7.2 Socialna politika in vloga očetovstva

Lewis (1992) tipologira države po tem, koliko država podpira starše pri skrbi za otroke in s tem omogoča moškim in ženskam vključenost v plačano delo.

Države z močnim modelom očeta hranitelja (npr. Nemčija, Avstrija, Velika Britanija) nadaljujejo prakso, da je moški s svojim plačanim delom odgovoren za preživljanje družine, ženska pa skrbi za otroke. V državah s spremenjenim modelom očeta hranitelja (npr. Nizozemska) se je vzpostavil model en-in-pol hranitelj (ang. one-and-half breadwinner), v katerem so ženske praviloma zaposlene za polovični delovni čas, kar jim ne omogoča ekonomske neodvisnosti, hkrati pa ostajajo odgovorne za otroke in dom.

Skandinavske države so model očeta hranitelja opustile in se pomaknile k državljanškemu modelu odraslega zaposlenega (ang. adult worker), v katerem sta oba partnerja zaposlena za polni delovni čas (Liester idr., 2007).

Politične regulacije, ki vplivajo na družbene normative, pomembno vplivajo na spolna razmerja, zlasti na družinska razmerja ter skrbstvene pravice in dolžnosti, vključno z očetovstvom (Connell, 2005).

Nove socialne politike (npr. spolno nevtralnno definiranje pravic do starševskega dopusta in delitev starševskega dopusta med partnerjema, dopust za nego otroka) so naredile pomemben družbeni premik k spremembi definicije očetovstva v smer vključenega in aktivnega očeta ter pomembnega deležnika v družini.

Mahon in Robinson (2011) pravita, da je državno spodbujanje aktivnega očetovstva dvorezni meč, saj je motivirano z večjo družinsko vključenostjo, kar posledično prinaša zmanjšanje sredstev za javne socialne transferje.

1.7.3 Očetovstvo in delodajalci

Temeljna norma trga dela je norma idealnega delavca, ki predstavlja samozadostnega, kompetitivnega, neodvisnega in racionalnega posameznika, ki je mobilni, prilagodljiv in brez obveznosti izven delovnega časa. Predvsem pa nima družinskih skrbstvenih obveznosti in je kadarkoli na razpolago delodajalcu. Osredotočen je le na plačilo in na plačano delo (Hanlon in Lynch, 2011).

Trg dela s svojimi normami utrjuje percepcijo, da sta produkcija in družinsko življenje medsebojno nepovezani sferi življenja. To se med drugim kaže v pomanjkanju pravic in mehanizmov za usklajevanje plačanega dela in skrbstvenih potreb zaposlenih na ravni delovnih organizacij.

V družbi je še vedno zakoreninjeno prepričanje, da bodo mehanizme usklajevanja in pravice (starševski dopust, porodniški dopust) uporabljale le ženske in matere. Zato naletijo moški, ki si želijo uskladiti delo s skrbstvenimi potrebami, pri delodajalcu in sodelavcih na predsodke in nerazumevanje (Scambor idr., 2013).

Raziskava Kaufmana (2015) je razkrila negativne izkušnje očetov s pojavom »steklenega stropa« s profesionalno, hierarhično in dohodkovno degradacijo v primeru uveljavljanja očetovskega dopusta, pri uveljavljanju možnosti dela za skrajšani delovni čas ali dopusta za nego bolnega otroka. Rezultati so pokazali, da moški, ki si želijo aktivneje vključiti v skrb za otroke, doživljajo podobno diskriminacijo in segregacijo na trgu dela, kot so ga ženske v preteklosti.

Kulturni vzorec kaznovanja usklajevanja delovnega in družinskega življenja se kaže predvsem v statusnem razvrednotenju aktivne vloge očeta. Connell (2005) je izpostavila, da je neoliberalna ekonomija vzpostavila pogoje za nove oblike poslovnih moških. Neoliberalni trg dela, ki je vpet v mednarodno ekonomijo, povzroča spremembo očetovstva in jih deli v različne skupine. Po eni strani narašča število moških, ki so brezposelni, podzaposleni ali z negotovimi zaposlitvenimi pogoji, ki jim položaj na trgu ne omogoča sredstev za primerno preživljanje družine. Po drugi strani pa proizvaja moške, ki so vpeti v dolge delovnike, delodajalcu nudijo popolno razpoložljivost tudi v prostih dneh, z visokimi dohodki in bonitetami, vendar odrezani od zasebnega in družinskega življenja.

1.7.4 Vloga očetovstva na trgu dela

Vloga aktivnega očetovstva je pogosto razumljena kot problem identitetnega spreminjanja moških in ozaveščanja moških o pomenu enakopravne delitve skrbstvenega dela za enakost spolov in dobro otrok. Pogosto je spregledano, da na možnost individualnega spreminjanja očetovskih praks pomembno odločajo širše strukture in organizacije, ki tak način spreminjanja delovne prakse ovirajo ali kaznujejo (Levtov idr., 2015).

Odsotnost možnosti usklajevanja plačanega dela in skrbstvenih odgovornosti za moške je problem, ki v EU postopno pridobiva na prepoznavnosti (Scambor idr., 2014). Vendar politične razprave in študije glede usklajevanja dela in družine pogosto spregledajo raznolikost delovnih oblik in neenakosti moških na trgu dela ter vpliv fleksibilnega dela na družinske razmere (Kalleberg, 2011).

Fleksibilizacija dela pomeni zmanjšanje števila standardnih delovnih razmerij, za katere so značilne pogodbe za nedoločen čas, polni osemurni delovnik, kjer ima zaposleni enega delodajalca in dostop do socialnih pravic iz dela (Vosko, 2010).

Naraščanje deleža prekarnih zaposlitev radikalno povečuje neenakost med zaposlenimi, ki so zaposleni v standardnih oblikah dela, in med tistimi, zaposlenimi v novih oblikah nestandardne zaposlitve (Standing, 2011). Nestandardna oblika zaposlitve povzroča negotovost in nestabilnost, opravljanje občasnega dela ali kombinacija več zaposlitev hkrati, ki se izmenjuje z obdobji brezposelnosti, povzroča odsotnost pravic ali le delno vključenost v pravice, ki veljajo za standardne zaposlene.

Taki zaposleni nimajo oziroma imajo v manjši meri pravico do plačanega dopusta in bolniške odsotnosti ter očetovskega ali starševskega dopusta (Gherardi in Murgia, 2012).

Rezultati raziskave (Humer idr., 2015a) so pokazali, da se očetje v prekarnih zaposlitvah soočajo z različnimi pogoji dela, različnimi delovnimi obremenitvami, z različnimi stopnjami avtonomije do delodajalcev/naročnikov, z različnimi načini fleksibilizacije in različnimi stopnjami negotovosti do prihodnosti. Nekateri delavci so podzaposleni ali dobivajo le priložnostna dela, vendar morajo biti kadarkoli na razpolago delodajalcu, da obdržijo zaposlitev. Drugi imajo veliko naročil ali dela, ki terjajo tudi daljše delovnike ali delovne odsotnosti tudi ob koncih tedna. Zaradi nerednih naročil in zahtev delodajalca delavec nima vpliva na časovne okvirje. Velik problem je tudi nihanje dela, v katerem se izmenjuje obdobje velikega obsega dela, kateremu sledijo obdobja brez dela in stres, vezan na finančno varnost družine.

Zadnja oblika zaposlenih vključuje relativno stabilno obliko zaposlitve s standardnim urnikom, vendar so zaposleni za določen čas, kar predstavlja negotovost, ali jim bo delodajalec podaljšal pogodbo. Posledično so zelo previdni pri koriščenju dopusta, bolniške odsotnosti, očetovskega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka. Veliko težav povzroča tudi nepredvidljiv urnik dela, ki pogosto poteka izven standardnih okvirjev dopoldanskega osemurnega dela, zato se zaposleni pogosto soočajo s stresom glede varstva otrok, saj javne subvencionirane skrbstvene ustanove niso prilagojene na nestandardne oblike delovnega časa. To povzroča dodatno finančno breme zaradi plačevanja varstva in odvisnost od zunanje pomoči (sorodnikov in znancev), kar postavlja predvsem mlade starše v stresno situacijo.

1.7.5 Vpliv zaposlitve na delitev družinskega dela

Sociološke raziskave, ki v Sloveniji merijo delitev dela v dvostarševskih heteroseksualnih družinah, zadnja desetletja kažejo na zmanjševanje razlik med spoloma na račun tega, da ženske doma delajo manj, moški pa več (33,8 % delež neplačanega gospodinjskega dela) (Kanjuro idr., 2011). Pri moških povečano vključenost ugotavljajo predvsem pri preživljanju časa z otroki v aktivnostih, kot so pogovor, branje, igra. Gospodinjsko delo pa v precejšnji meri ostaja izven vzpostavljenih se modelov moških (Connell, 2012).

Socialni konstruktivizem pravi, da je očetovstvo in materinstvo zgrajeno skozi družbeni in kulturni proces, kar je razvidno tudi iz načina starševstva zaradi vpetosti kulturne identitete poklica (Lupon in Barclay, 1997). Raziskava Ransona (2001) je pokazala, da je danes prav zaposlitev tisti dejavnik, ki najbolj vpliva na obliko starševstva in napetosti pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti. V menedžmentu izjemno dolgi delovniki pogosto podredijo celotno življenje plačanemu delu, zato so navedeni očetje pogosto v družini videni kot »vikend očetje« (Blair-Loy, 2015).

Na sklepanje kompromisov glede vključevanja očetov v gospodinjska opravila in skrb za otroke pogosto vpliva tudi zaposlitev partnerke. Pri delitvi dela doma se najpogosteje pojavlja vprašanje, čigava služba je pomembnejša oziroma katera je boljše plačana (Treas, 2010).

Raziskava iz leta 2010 je pokazala, da vključenost očetov v družinsko delo narašča s številom ur, ki jih partnerke namenijo plačanemu delu (Norman, 2010). Očetje, ki ostanejo doma in skrbijo za dom in za vzgojo otrok, so pogosteje v slabši zaposlitveni poziciji kot njihove partnerke (Doucet in Merla, 2007).

1.7.6 Očetje v Sloveniji

V nadaljevanju bomo predstavili izsledke raziskave ODA (Humer, 2015b), ki so pokazali spremembe na oblikovanju kompromisov v zvezi z delom in družino ter delitvijo domačega dela glede na obliko zaposlitve očeta.

1.7.6.1 Očetje, ki opravljajo zelo malo ali nič gospodinjskega dela

Očetje, ki opravljajo zelo malo ali nič gospodinjskega dela, v večini primerov opravijo tudi zelo malo skrbstvenega dela in preživijo malo časa z otroki. Med delovnim tednom so običajno zdoma od jutra do večera. V to skupino spadajo predvsem očetje na vodstvenih položajih. Očetovske prakse so močno povezane z delovno kulturo in zahtevami njihove zaposlitve.

V tej skupini je za gospodinjsko delo in družinsko življenje odgovorna partnerka, pogosto je vključeno tudi sorodstvo. Prioriteto ima očetova zaposlitev, ki vpliva na neenakost delitve domačih opravil. Očetje v tej skupini so preživeli z otroki manj kot dve uri na dan.

1.7.6.2 Očetje, ki opravljajo malo gospodinjskega dela

Očetje, ki gospodinjska dela opravljajo, vendar v znatno manjšem deležu kot partnerke, so pogosto zaposleni na menedžerskem področju ali so samostojni podjetniki. Veliko delajo, vendar bolj prilagajajo svoj urnik družini in partnerkinemu delovniku, zjutraj preživijo čas z otrokom in gredo kasneje v službo ter nato delajo do večera. Kljub temu da opravijo malo

gospodinjskega in skrbstvenega dela, veliko časa preživijo z otroki, njihove očetovske prakse se osredotočajo predvsem na prostočasne aktivnosti. Očetje poročajo, da imajo vzpostavljen zelo dober odnos z otroki in da so s svojim družinskim življenjem zadovoljni.

1.7.6.3 Očetje, ki opravljajo veliko gospodinjskega dela, vendar manj kot partnerka

Očetje, ki opravljajo relativno veliko gospodinjskega dela, običajno opravijo enakovreden delež skrbstvenega dela in z otroki preživijo veliko časa. Med njimi je veliko očetov, ki so prekarno zaposleni. Aktivno so vključeni v družinsko življenje in sprejemajo kompromise, tako v zvezi z zaposlitvijo, kot z družino. Značilno je, da je zaposlitveni položaj obeh staršev podoben. Skrb za razbremenitev partnerja izhaja iz vzpostavljenega odnosa in časa, ki ga partnerja namenjata za skupne aktivnosti.

1.7.6.4 Očetje, ki so enakovredno vključeni v gospodinjsko delo

Med očeti, ki so enakovredno vključeni v gospodinjsko delo, je največ takšnih, ki so hkrati tudi enakovredno vključeni v skrbstveno delo in preživijo veliko časa z otroki. Večinoma so zadovoljni s količino časa, ki ga preživijo z otroki, kvaliteto preživetega časa pogosto povezujejo s svojimi osebnostnimi značilnostmi. Enakovredna vključenost je značilna za prekarno zaposlene očete, tak način vključevanja je pogost tudi v družinah menedžerjev, v katerih imata oba partnerja pogosto zahtevni službi.

Velik pomen v vključevanju partnerjev v skrbstvene obveznosti ima sprejetje dogovora o komplementarnem usklajevanju (Če ima partner zjutraj službo, gre drugi partner po otroke, v primeru sestankov gre drugi partner dvakrat–trikrat po otroke ali obratno.).

Na sklepanje dogovorov v tej skupini pa ne vpliva le zaposlitev, saj je med očeti, ki v primerjavi s partnerkami opravljajo enakovreden delež gospodinjskega dela in enakovreden ali večji delež skrbstvenega dela, opazen močan osebni angažma, da bi bili enakovredno vključeni v družinsko delo in življenje otrok.

1.7.6.5 Očetje, ki opravljajo več gospodinjskega dela kot partnerke

Manjši delež očetov, ki opravi več gospodinjskega in skrbstvenega dela in preživijo več časa z otroki kot njihove partnerke, so izključno prekarno zaposleni moški. Na vzpostavitev take delitve opravil najbolj vpliva dogovor, da ima prednost partnerkina zaposlitev oziroma slabši zaposlitveni položaj partnerja.

Ko očetje prevzamejo večji delež domačih opravil, do tega običajno ne pride načrtno, ampak zaradi zunanjih okoliščin, ki so največkrat povezane z zaposlitvijo in s finančno varnostjo

družine. Zaradi prevladujoče družbene identitete moškega veliko moških ne bi bilo pripravljeno sprejeti takšnega angažmaja. Pomembno je, da se družbena identiteta spreminja in da se gospodinjske ter skrbstvene obveznosti sprejema kot del družbene identitete moškega.

1.8 TEORETIČNI MODELI USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE

1.8.1 Vpliv dela in družine na občutek obogatitve

Veliko raziskovalcev je pri preučevanju vpliva dela na družino in vpliva družine na delo opazilo, da imajo nekatere pozitivne organizacijske prakse, kot je učenje upravljanja časa (angl. time management) ali ustrezno načrtovanje domačih opravil pozitivno posredno vplivanje na obe področji (Parasuraman in Greenhaus, 2002).

Grzywacz in Butler (2005) sta ta fenomen definirala kot "obogatitev" dela in družine; pozitivne izkušnje v eni vlogi izboljšajo kakovost življenja v drugi vlogi.

Wayne (2009) je definicijo obogatitve še razširil. Trdil je, da izboljšanje (angl. enhancement) nastane le takrat, ko posameznik pridobi korist od določene domene in jo pozitivno prenese (angl. positive spillover) v drugo domeno, kar ima za posledico izboljšanje (angl. enrichment) uspešnosti in kakovosti življenja. Kadar končna korist omogoča izboljšano delovanje sistema (npr. družinsko življenje, boljše organiziranje dela), pomeni, da smo dosegli obogatitev (angl. work-family facilitation).

Obogatitev dela in družine je prepoznana kot nasprotujoč pojav konfliktu med delom in družino (Frone, 2003). Podobno kot pojav konflikta med delom in družino je obogatitev dvosmerna, kar pomeni, da se lahko koristi in pozitivne izkušnje s področja dela uporabljajo na zasebnem družinskem področju (ang work-to-family enrichment, WFE) ali pozitivne izkušnje iz domačega okolja se lahko uporablja na delovnem področju (angl. family-to-work enrichment, FWE) (Aryee idr., 2005).

Frone (1992) je pokazal, da vzrok *konflikta med delom in družino* izhaja z družinskega področja, medtem ko je izhodišče vzroka za nastanek *konflikta med družino in delom* iz domene dela.

Ford in sodelavci (2007) so na podlagi metaanalize pokazali, da konflikt med delom in družino vpliva na domače družinsko zadovoljstvo, medtem ko konflikt med družino in delom vpliva na zadovoljstvo na delovnem mestu.

Rezultati študije glede obogatitve (Wayne idr., 2006) so pokazali, da uporaba strategij na izvornem področju (npr. delovno mesto) lahko implementira že uporabljene strategije ali izboljša prilagoditvene sposobnosti na drugem področju (npr. aktivno poslušanje in reševanje konfliktov v družinskem okolju).

Veliko raziskovalcev je želelo s pomočjo teorije socialne izmenjave (Blau, 1964) pojasniti, zakaj je obogatitev povezana s strategijami, ki ne izhajajo iz domene dela. Domnevali so, da zaposleni zaznavajo, da jim njihove organizacije pomagajo pri vključevanju delovne in družinske vloge in se zaradi tega počutijo dolžni delovati pozitivno vzajemno do delovnega mesta. Danes je vse bolj v uporabi teorija ohranitve virov (Hobfool, 2002), ki kaže, da imajo

Ljudje z različnimi viri (strategijami) manjšo verjetnost, da bi se srečali s takšnimi stresnimi okoliščinami, ki bi negativno vplivale na njihovo telesno in psihološko počutje.

Ugotovitve je potrdila tudi raziskava Williamsa in sodelavcev (2006), ki je pokazala, da se obogatitev, temelječa na različnih strategijah, statistično pomembno povezuje z boljšim psihološkim in telesnim zdravjem.

Oseba, ki pozna različne strategije, se lažje spopada z nepričakovanimi dogodki in je boljše opremljena za obvladovanje stresa. Zato naj bi ljudje uporabljali že izkušene in preverjene strategije, ki delujejo na drugih področjih za reševanje problemov v novih okoliščinah.

Sieberjeva teorija akumulacije vlog razloži, zakaj se posamezniki odločijo, da bodo uporabili različne vloge. Po besedah Sieberja ljudje zaslužijo različne nagrade s sodelovanjem na različnih področjih, kot so večji privilegiji, ki jih prinese določena prilagoditev, občutek nižje obremenitve v eni vlogi zaradi blažilnega učinka druge vloge, izboljšanje statusa in obogatitev lastne osebnosti (večja prilagodljivost in toleranca na stresne dogodke) (Sieber, 1974).

Po drugi strani pa ekspanzivni pristop (Marks, 1977) trdi, da lahko nekatere vloge ustvarijo pozitiven učinek v obliki povečane energije za druge vloge. To naj bi se zgodilo preko ustvarjanja novih virov (strategij), ki bi ljudem omogočale uspešnejše upravljanje dela in zagotavljanje družinskih potreb.

Greenhouse in Powell (2006) sta ekspanzivni pristop še razširila z ugotovitvami, da razširitev osebnih virov (strategij), ki jih oseba ustvari v eni vlogi, vodi do nekaterih koristi v drugi vlogi. Ugotovila sta, da obogatitev dela na družino deluje po instrumentalni in po afektivni poti.

1.8.2 Model obogatitve (Greenhaus in Powell, 2006)

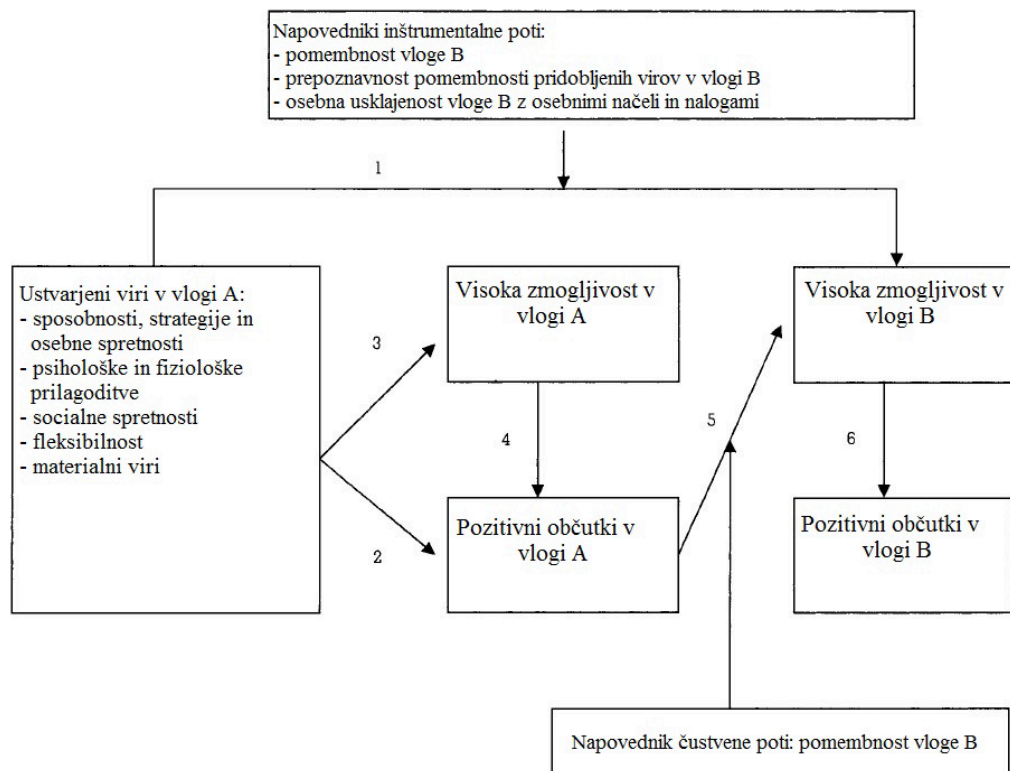
Model Greenhousa in Powella (2006) razlaga, da oseba preko različnih vlog lahko pridobi različne vire: spretnosti in perspektive (medsebojne spretnosti, sposobnosti spoprijemanja s stresom in spoštovanje individualnih razlik), psihološke in fizične sposobnosti (samoučinkovitost, odpornost in optimizem), socialne spretnosti (mreženje in učinkovito iskanje informacij) in prilagodljivost (glede novih delovnih nalog in ravnanja z denarjem).

Pridobljene strategije iz različnih vlog omogočajo višjo učinkovitost delovanja v drugih vlogah, tako na podlagi instrumentalnega učenja, kot vpliva na psihološko prilagodljivost.

Strategije, ki jih posameznik uporablja kot naučene, večopravilnostne sposobnosti v času starševske vloge, lahko neposredno vplivajo na izboljšanje delovne uspešnosti zaradi

povečane prilagodljivosti in izboljšanja sposobnosti načrtovanja. Poleg tega lahko še izboljšajo prag doživljanja stresnih dogodkov.

MODEL OBOGATITVE



Slika 1.01. Model obogatitve predstavlja teoretično povezavo zasebnega in delovnega področja.

Model obogatitve prikazuje, kako lahko izkušnje v vlogi A (delovno mesto ali družina) izboljšajo kakovost življenja v drugi vlogi B (delovno mesto ali družina).

Avtorja opisujeta kakovost življenja kot pojav, ki vpliva na posameznikovo zmogljivost in na psihološko trdnost. Pravita, da strategije, ustvarjene v vlogi A, s pomočjo psihološke trdnosti lahko izboljšajo uspešnost v vlogi B. Ko oseba prepozna, da je strategija iz vloge A pomembna za vlogo B in da ji to na daljši rok prinaša prednost pred drugimi ter olajša delovanje v situaciji B, postane to norma.

Grzywacz (2002) pravi, da je ustvarjanje novih strategij nujno potrebno za reševanje ali za obvladovanje življenjskih izzivov. Ustvarjanje novih virov in strategij je gonilna sila procesa obogatitve. Osebnostne značilnosti posameznika in življenjska vloga je zelo pomembna, saj vpliva na to, kako bo oseba osvojila novo strategijo in jo implementirala v novo vlogo.

Instrumentalna pot, kot je prikazano na sliki 1, iz vloge A neposredno prinaša različne vrste strategij v vlogo B, kar vpliva na uspešnost v slednji vlogi (*puščica 1*).

Literatura kaže, da se spretnosti in strategije prenašajo z ene na drugo (Repetti, 1987), bodisi neposredno ali posredno s pomočjo predhodnega znanja (ang. general knowledge structures) (Edwards in Rothbard, 2000).

Rezultati študije Rudermana in drugih (2002) so pokazali, kako lahko različne lastnosti iz družinskega področja (npr. večopravnost ali medosebne spretnosti) povečajo učinkovitost na delovnem mestu (boljše vodstvene sposobnosti in boljša delovna učinkovitost).

Nekateri so zapisali, da naučene delovne spretnosti, kot je aktivno poslušanje, uporabljajo vsakodnevno v domačem okolju in pri vzgoji otrok (Crouter, 1984).

Grimm-Thomas in Perry-Jenkins (1994) sta ugotovila, da kompleksnost delovnega mesta pozitivno korelira z uspešnostjo starševstva, pokazalo se je, da se z višanjem kompleksnosti nalog na delovnem področju povečuje samozavest tudi na zasebnem področju.

Mac Dermid, Seery in Weiss (2002) so pokazali, da čustva delujejo kot vmesniki, ki vplivajo na učenje novih strategij in na kasnejšo integracijo v različne življenjske vloge. Študija je pokazala, da so se udeleženci odločili za uporabo novih strategij glede na intenziteto čustvenega stanja, ne glede na afiniteto (jeza ali navdušenje), ki je bila povezana s specifičnim dogodkom.

Greenhaus in Powell (2006) trdita, da obstajata dve komponenti čustvene poti. Prva komponenta je učinek strategije, ki vpliva na doživljanje čustev, druga komponenta je afiniteta čustev in vpliv, ki ga povzroči na posameznikovo delovanje.

Pozitivna strategija v vlogi A lahko še izboljša delovanje v vlogi A (*puščica 2*). Uporabljena strategija v vlogi A lahko izboljša samospoštovanje, optimizem in odpornost, ki izhaja iz vloge in lahko sproži še dodatno pozitivno razpoloženje ali zadovoljstvo, ki okrepi pozitivne občutke (Isen in Baron, 1991). Pozitivna čustva in kopičenje socialnih strategij na delovnem mestu pozitivno korelirajo z uspešnostjo na delovnem mestu (Seibert idr., 2001), stopnjo prožnosti in podpore na delovnem mestu (Friedman in Greenhaus, 2000), kar posledično vpliva na družinski dohodek in spodbuja zakonsko stabilnost (Haas, 1999).

Pridobljene strategije v vlogi A spodbujajo še višjo učinkovitost (*puščica 3 na Sliki 1*), ta pa posledično povečuje pozitivni učinek (*puščica 4*).

Pozitivna čustva in razpoloženje iz vloge A pozitivno vplivajo na uspešnost v vlogi B (*puščica 5*). Edwards in Rothbard (2000) sta pokazala, da pozitivno razpoloženje v eni vlogi lahko poveča kognitivno delovanje, vztrajnost in medosebno podporo v drugi vlogi, s čimer se poveča učinkovitost in lastno spodbujanje k pozitivnemu razmišljanju.

Razlika med instrumentalno in čustveno potjo je mehanizem, s katerim vplivamo na pridobljena sredstva iz vloge A na izboljšanje v vlogi B.

Instrumentalna pot povzroči, da imajo sredstva iz vloge A neposredne učinke na uspešnost v vlogi B (pozitivne strategije). Čustvena pot povzroča posredne učinke na uspešnost vloge B preko pozitivnega razpoloženja in zadovoljstva v vlogi A.

Model kaže, da je potrebno obe poti razvijati, saj obe na koncu lahko spodbudita pozitivne učinke v vlogi B, kar lahko kasneje zaradi uspešnosti spodbudi pozitivne občutke (*puščica 6*).

1.8.3 Model ustreznosti delovnega mesta (Work-Family Fit)

Povezanost delovnega in družinskega področja lahko opredelimo kot kognitivno dojetje zaposlenih, da uspešno povezujejo obe življenjski sferi, kot sta zasebno in delovno področje (Jones idr., 2008).

Koncept povezanosti delovnega in družinskega področja je bil večinoma prilagojen iz teorije primernosti osebe glede na okolje (Person-Environment Fit Theory; PIE Theory) (French, Rodgers in Cobb, 1974).

Pittman (1994) je v svoji knjigi zapisal, da je delovno mesto primerno, ko posameznik ne zaznava konflikta vlog med zasebno identiteto in identiteto zaposlenega. V nadaljevanju je zapisal, da lahko družino in delovno področje razumemo kot dve različni področji. Ko pa se obe področji izpopolnjujeta glede na pričakovane potrebe, posameznik občuti višjo zadovoljstvo, kakor bi jo občutil glede na visoko izražena posamezna področja.

Barnett (2002) definira ustreznost delovnega mesta (Work-Family Fit) kot podaljšek zasebnega področja posameznika, v katerem zaposleni spoznava različne komponente prilagoditvenih strategij, s katerimi lahko operira v povezavi z obema komponentama. Voyadanoff (2002) je zapisal, da vsak posameznik pridobi splošno raven sposobnosti prilagajanja.

Pridobljene sposobnosti, tako s področja dela, kot iz domačega okolja, se integrirajo v strategije, ki jih posameznik uporablja v vsakdanjem življenju. Izpostavil je, da posameznik občuti povezanost delovnega in zasebnega področja, kadar pridobljene strategije in sposobnosti omogočajo izpopolnjevanje pričakovanih potreb in zahtev tako na družinskem, kot na delovnem področju (Voyadanoff, 2005).

Ustreznost delovnega mesta se pogosto povezuje z vrednotami in s kulturo posameznika ter organizacijo, s pričakovanimi zahtevami in s plačilom ter z odnosom s sodelavci in z nadrejenimi (Rothausen, 2009).

Hill in sodelavci (2006) so pokazali, da fleksibilnost na delovnem mestu povečuje povezanost delovnega in zasebnega področja, saj posameznik lahko na tak način prilagaja delovne

obveznosti glede na družinske zahteve. Tako lahko posameznik obdrži obe družbeni identiteti, na eni strani socialno vlogo zaposlenega, na drugi strani pa izpolnjuje osebne cilje kot starš in partner.

Komponenta ustreznosti delovnega mesta se spreminja glede na družinske dogodke posameznika. Vrednosti se zmanjšajo, ko zaposleni postanejo starši in se ne morejo več ustrezno prilagajati na nepričakovane izzive z obeh področij. Vrednosti narastejo, ko otroci odrastejo in zapustijo domače okolje (Erickson, Martinego in Hill, 2010).

Teorija ustreznosti delovnega mesta je pomembna, saj podaja pomembne izsledke glede povezave delovnega in družinskega področja. Jones in sodelavci (2008) so pokazali, da se organizacije, ki delujejo v smeri fleksibilnega dela in ponujajo družini prijazne rešitve, soočajo z nižjim številom odpovedi, psihološko in telesno zdravje zaposlenih pa se poveča. Erickson, Martinego in Hill (2010) so dokazali, da družinsko in zasebno zadovoljstvo statistično pomembno vplivata na angažiranost in na delovno uspešnost na delovnem področju.

Grywacz (2003) je v svoji raziskavi dokazal, da zaposleni občutijo nižji nivo stresa in konflikta na delovnem mestu, kadar imajo podporo s strani družine. Pokazalo se je, da družinska podpora statistično močneje vpliva na nižji nivo stresa kot sprememba delovnega procesa. Družinska podpora ima torej pomembno vlogo pri zmanjševanju vpliva organizacijskega konflikta na delovnem mestu.

Ko so zaposleni občutili visok nivo konflikta na področju dela in visoko podporo družine, se je pojavnost občutka tesnobe povečal za 11 %, ko zaposleni niso bili deležni domače podpore, se je občutek tesnobe pri zaposlenih podvojil.

Pokazalo se je, da družinska podpora (work-family facilitation) pri zaposlenih za 15 % zmanjša pojavnost depresije in za 38 % pojavnost težav, povezanih z alkoholom.

Raziskava je pokazala, da lahko organizacija z različnimi rešitvami, s katerimi omogoča družini prijazno okolje, izboljša psihološko in zdravstveno stanje zaposlenih tako, da deluje preventivno na pojavnost depresije in alkoholizem.

Raziskava Dewa in sodelavcev (2001) je pokazala, da pomanjkanje družinske podpore v težkih razmerah statistično pomembno vpliva na pojavnost tesnobe, kar se poveča tudi v primeru doživljanja družinskih težav in konfliktov.

1.8.4 Ravnovesje med delovnim in družinskim življenjem

Termin ravnovesje med delovnim in družinskim življenjem ali bolj razširjen in popularen termin ravnovesje med poklicem in življenjem je pridobil veliko zanimanja predvsem v knjigah za samopomoč (McKee, 2008).

Veliko raziskovalcev besedno zvezo »ravnovesje med delom in družino« zavrača, ker ni specifično definirano, kaj spada pod ravnovesje in katere spremenljivke vsebuje.

Halpern in Murphy (2005) sta predlagali, da se besedna zveza, ki definira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, zamenja z definicijo, ki bi opisovala področje in način vplivanja dela in družine.

1.8.5 Model ravnovesja med delom in družino (Greenhaus in Allen, 2011)

Avtorja pravita, da je občutek ravnovesja posledica interakcije uspešnosti in zadovoljstva na delovnem in zasebnem področju s posameznikovimi življenjskimi vrednotami in cilji.

Konflikt med delom in družino in občutek obogatitve ima pomembno vlogo pri vzpostavitvi ravnovesja. Zmanjšuje se v primeru konfliktov ali se izboljšuje v primeru obogatitve, ko oseba doživlja zadovoljstvo v visoko vrednoteni vlogi, kar ima posledično pozitiven vpliv na občutek ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem.

Poklicno življenje in zasebno življenje posredno vplivata na občutek ravnovesja preko občutka konfliktnega vpliva dela na družinsko življenje in občutka obogatitve. Frone (2003) navaja, da poklicne zahteve in pričakovanja s strani delodajalca, kot je podaljšan delovnik, nestandardni delovni čas in delo izven socialno sprejemljivih ur, vplivajo na družinsko življenje (ang. work interference with family, WIF), kakor po drugi strani vpliva zasebno družinsko življenje na poklicno življenje z obveznostmi, ki so vezane na vzdrževane družinske člane, predvsem otroci, stari starši in slabi medosebni odnosi (ang. family interference with work, FIW).

Rapoport in sodelavci (2002) pravijo, da imata osebni značaj in poklicni položaj večji vpliv na uspešnost in zadovoljstvo, ne glede na pojavnost konflikta iz domene dela in občutka obogatitve. Za primer so navedli osebne lastnosti, kot so vodstvene lastnosti, pravičnost in nudenje podpore na delovnem mestu z osebnimi lastnostmi, kot sta proaktivnost in ekstravertnost, za katere so ugotovili, da imajo večji vpliv na uspešnost na poklicnem področju in na splošno zadovoljstvo kakor nizek nivo vpliva družine na delovno mesto (ang. family interference with work, FIW) in visokega vpliva obogatitve in podpore s strani družine na delovno mesto (ang. family enrichment of work). Avtorji navajajo, da je lahko občutek ravnovesja posledica različnih faktorjev, ki so za posameznika pomembni in vplivajo na

njegov občutek zadovoljstva in uspešnega življenja. Zavračajo, da je lahko ravnovesje doseženo le s pozitivnim prepletanjem poklicnega in zasebnega življenja.

1.8.5.1 Ravnovesje je odsotnost konflikta med delom in družino

Ravnovesje med delom in družino je pogosto definirano kot odsotnost konfliktov na delovnem in domačem področju. Duxbury in Higgins (2001) sta trdila, da je nezmožnost vzpostavitve ravnovesja posledica prevelikih trenj na delovnem ali družinskem področju, ki povzročajo konflikte na drugih področjih (delo povzroča konflikte v zasebnem življenju, zasebno življenje povzroča konflikte na delovnem področju).

Kasneje so avtorji dodali, da je za doseg ravnovesja potrebno raziskovati področja, ki pozitivno vplivajo na področje dela in družine (work-family facilitation) (Frone, 2003).

1.8.5.2 Ravnovesje kot visoka vključenost v različne vloge

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem je pogosto predstavljeno kot stopnja vključenosti, angažiranosti in vlaganja v različne vloge. Kirchmeyer (2000) je zapisal, da mora posameznik lastne vire, kot so čas, energija in obveze, pravilno razdeliti med različne vloge, da doseže ravnovesje. Marks in MacDermid (1996) sta definirala ravnovesje kot stremljenje osebe, da postane sposobna vključiti se v različne vloge in jih opraviti kompetentno, tako na delovnem področju, kot v zasebnem življenju.

Študija Greenhaus in Butella je pokazala, da se nivo doživljanja konflikta v smeri delo – družinsko življenje povezuje s časom, ki ga posameznik nameni za opravljanje določene vloge. Posameznik, ki večino časa nameni le za eno vlogo, doživlja težave pri izpolnjevanju zahtev v drugi vlogi. Dolgi delovniki vplivajo negativno na družinsko in delovno življenje zaradi težjega usklajevanja med obema vlogama (Greenhaus in Butell, 1985). Rezultati študije iz leta 1993 so pokazali, da neuravnoteženost med delovno in družinsko vlogo, predvsem pri daljšem delovniku vpliva na nivo doživljanja stresa in na posameznikovo produktivnost (Kofodimos, 1993). Raziskave so pokazale, da pri posameznikih, ki namenijo povprečno več časa za družinske obveznosti kot za delovne obveznosti, doživljajo nižji nivo konflikta iz delovnega področja na družino. Nižja časovna vključitev v delovne obveznosti povzroča nižji nivo delovnega stresa, v manjši meri vpliva tudi na družinsko stanje in na splošno počutje posameznika (Frone, Yardley in Markel, 1997; Parasuraman, Purohit, Godshalk in Butell, 1996).

1.8.5.3 Ravnovesje kot posledica visoke učinkovitosti in zadovoljstva v različnih vlogah

Veliko raziskovalcev trdi, da je ravnovesje posledica pozitivnih izidov v različnih življenjskih vlogah. Kirchmeyer (2000) dodaja, da je zelo pomembno, da oseba doživlja zadovoljstvo v

vseh življenjskih področjih. Kofodimos (1993) je v svoji študiji prepoznal, da je za doseg ravnesja potrebno skrbeti za osebno zadovoljstvo, zdravje in produktivnost na delovnem mestu. Caligiuri in Lazarova (2005) sta pokazala, da je ravnesje posledica vzdrževanja uspešnega in zdravega osebnega življenja, medtem ko si uspešen na delovnem mestu ter dosegaš postavljene življenjske cilje.

Grzywacz in Carlson (2007) trdita, da je ravnesje posledica sistematskega delovanja in ne le posledica pozitivnih izidov v posameznih različnih vlogah. Pomembno je, da pozitivni izidi iz različnih vlog delujejo "obogatitveno" na druge vloge. Vpliv uspešnega doseganja življenjskih ciljev vpliva na zadovoljstvo in zdravje posameznika, kar pozitivno vpliva na delovno področje (delovno uspešnost) in na zasebno področje kot ravnesje med različnimi vlogami.

1.8.5.4 Osebnostne študije usklajevanja poklicnega dela in družinskega življenja

Najnovejše študije na področju usklajevanja dela in zasebnega življenja ne upoštevajo le pozitivnih in negativnih vidikov med delom in zasebnim življenjem (npr. konflikt s strani dela na zasebno življenje, obogatitev in občutek ravnesja), ampak vključujejo tudi model "velikih pet" kot psihološki napovednik in upoštevajo širši obseg drugih individualnih razlik (npr. uspešnost na podlagi osebne vneme) (Michel in Clark, 2013).

Cohen (2009) je na podlagi študije posameznikovih vrednot in strategij obvladovanja na pojavnost konflikta dokazal, da moč, ki je pri nekaterih razumljena kot nadzor ali prevlada nad ljudmi in dobrinami, pozitivno korelira s pojavnostjo konfliktov, tako na delovnem mestu, kakor v zasebnem življenju.

Avtor meni, da so pozamezniki, ki cenijo vpliv moči, bolj naklonjeni vključevanju v spore, kar posledično negativno vpliva na delovno razmerje in na partnersko vlogo.

Raziskava Blancharda in sodelavcev (2009), ki je preučevala vlogo dejavnikov delovnega okolja, kot sta individualno upravljanje časa in občutek splošnega samoodločanja na pojavnost konflikta, je pokazala, da je občutek samoodločanja pomemben napovednik za nastanek konflikta, kar kaže, da osebe, ki verjamejo, da so avtonomne in samostojne pri odločanju na delovnem področju (npr. izbira delovnega časa), občutijo manj motenj, tako iz domene dela, kot iz domene zasebnega življenja. Dimenzija upravljanje časa se je pokazala kot manj pomembna napovedna vrednost pri pojavnosti konfliktov.

Norveška študija iz leta 2010 je raziskovala vpliv samozavesti, ki je izhajala iz delovne uspešnosti na pojavnost konflikta v zasebnem življenju. Samozavest, ki temelji na poklicni uspešnosti, se nanaša na osebno dojetje poklica kot temelj za doseg lastne vrednosti na podlagi vrednotenja iz delovnega okolja (Hallsten, 2005).

Raziskava je pokazala, da osebe z visoko stopnjo samozavesti, ki temelji le na poklicni uspešnosti, ponavadi vrednotijo poklicne potrebe in delovne naloge bolj kot lastne osebne potrebe in pogosto delovne naloge opravljajo tudi v prostem času.

Pokazalo se je, da take osebe pogosto delajo, tudi ko so bolne (Hallsten, 2005). Poleg tega pa visoka izraženost "delovne samozavesti" močno vpliva na pojavnost konfliktov in nizko korelira s pozitivnim vplivanjem dela na zasebno življenje (Innstand idr., 2010).

Raziskava Biggarta in sodelavcev (2010) je pokazala, da čustvena inteligenca negativno korelira s pojavnostjo konflikta, tako na področju dela in zasebnega življenja, kot na področju zasebnega življenja in poklicnega življenja. Natančneje, dimenzija samokontrola je bila ena od štirih dejavnikov čustvene inteligence, ki je najbolj vplivala na zmanjšanje pojavnosti konfliktov. Posamezniki, ki so imeli sposobnost čustvenega uravnavanja, so doživljali manj konfliktnih dogodkov na delovnem mestu, kar je zmanjšalo pojavnost konflikta med delom in zasebnim življenjem.

Michel in sodelavci (2011) so na podlagi metaanalize pokazali, da model "velikih pet" (big five model) lahko deluje kot dober napovednik vpliva dela na zasebno življenje in vpliva zasebnega življenja na delovno področje. Rezultati so pokazali, da ekstravertnost, odprtost in vestnost negativno korelirajo z vplivom dela na zasebno življenje in obratno, medtem ko nevroticizem pozitivno korelira z negativnim prepletanjem dela in zasebnega življenja (pri višjem nivoju nevroticizma je bila večja verjetnost za pojavnost konflikta, ki izhaja z delovnega področja in negativno vpliva na zasebno življenje).

Ekstravertnost, odprtost, vestnost in sprejemljivost so pozitivno korelirali s pozitivnim prepletanjem dela in zasebnega življenja.

Najmočnejši osebnostni napovednik za pojavnost konflikta med poklicnim življenjem in zasebnim življenjem je bila dimenzija nevroticizem, medtem ko sta bili dimenziji ekstravertnost in odprtost najmočnejši napovedovalki za pozitivno prepletanje delovnega in zasebnega življenja.

Slovenska študija iz leta 2014 (Mihelič in Tekavčič) je preučevala vpliv pozitivnega in negativnega vrednotenja dogodkov na pojavnost konflikta iz delovne domene na zasebno življenje (energijski, časovni, vedenjski in psihološki konflikt ter občutek obogatitve ne glede na poklicne pogoje, delovna obremenitev, občutek delovne avtonomije ter podpore na delovnem mestu).

Pozitivno vrednotenje življenjskih dogodkov je posameznikova značilnost, ki kaže, v kolikšni meri se oseba odzove na pozitivne življenjske dogodke (Ashby in idr., 1999). Osebe so pogosto energične, samozavestne in so bolj ciljno naravnane (Li, Starr in Hershenberg, 2017). Za osebe, ki imajo visoko stopnjo negativnega vrednotenja življenjskih dogodkov, je značilno,

da pogosto občutijo žalost in depresijo ter da doživljajo socialno anksioznost zaradi zmanjšane ravni dopamina (Cohen idr., 2017).

Pokazalo se je, da negativni odnos pomembno napoveduje konflikt med delom in družino. Avtorja sta ugotovila, da posamezniki z visoko izraženo mero negativnega odnosa prepoznajo konfliktne in stresne dogodke kot bolj izrazite, kar ustvari nove konfliktne dogodke. Raziskava je pokazala, da take osebe doživljajo delovno in zasebno področje kot bolj stresno in naporno, ker nimajo vzpostavljenih strategij, s katerimi bi lahko reševali konfliktne situacije. Medtem ko se osebe s pozitivnim odnosom lažje spopadejo z delovnimi nalogami in družinskimi potrebami, kar vpliva na občutek obogatitve, tako s strani delovnega področja na zasebno življenje, kot s strani zasebnega življenja na delovno.

1.9 NAMEN DELA IN HIPOTEZE

Namen magistrskega dela je predstaviti teoretični model usklajevanja med poklicnim in zasebnim življenjem v nestandardni obliki zaposlitve.

Glede na obstoječo literaturo in rezultate raziskav smo oblikovali naslednje hipoteze:

- *Časovna neuskklajenost med poklicnimi in zasebnimi obveznostmi se povezuje s povečanim doživljanjem konflikta.*

Marks in MacDermid (1996) sta ugotovila, da so posamezniki, ki so bolj uravnoteženi med delovnimi nalogami in družinskimi potrebami, manj depresivni in doživljajo nižjo stopnjo obremenitve iz obeh področij kot posamezniki, ki so neuravnoteženi med vlogama. Poleg tega se posameznik, ko je visoko vključen v obe področji, nauči rutine in različnih strategij, ki mu pomagajo pri vsakodnevnem reševanju konfliktov, kar izboljša posameznikovo počutje in zmanjša stres tako iz smeri dela, kot iz smeri družine (Frone, Russell in Cooper, 1992).

- *Nivo konflikta na zasebnem in poklicnem področju se povezuje s starostjo otrok in s številom otrok.*

Raziskovalci so dokazali, da je dimenzija konflikt družina na poklicno življenje (WFC) izrazitejša pri starših z mlajšimi otroki kot pri starejših mladostnikih (Davis idr., 2008). Raziskovalki Salmi in Lammi-Taskula (2011) sta dokazali, da večje število otrok pri moškem izboljša sposobnost spopadanja s stresom in deluje pomirjajoče.

- *Partnerjev zaposlitveni status in oblika zaposlitve se povezuje z višjim nivojem doživljanjem konflikta. Večizmensko delo partnerja povzroči prilagajanje očeta, kar se pokaže v času, ki ga oče preživi z otrokom.*

Rezultati študij kažejo, da nestandardna oblika zaposlitve obeh zakoncev vpliva na poslabšanje odnosov, kar se pokaže kot zmanjšanje zadovoljstva na delovnem mestu in v domačem okolju, poveča se občutek depresije in stresa (La Vale idr., 2002; Prasser, 2003; Perry-Jenkins idr., 2007). Han (2004) je ugotovil, da so očetje več časa preživi z otroki, ko sta oba starša delala v nestandardni obliki zaposlitve. Izsledke sta potrdila tudi Riley in Glass (2002), ki sta pokazala, da delo partnerjev v različnih izmenah poveča interakcijo med staršem in otrokom. Raziskava je pokazala, da se je časovna interakcija z otroki najbolj povečala pri očetu.

- *Trajanje zaposlitve na nestandardnem delovnem mestu se povezuje z doživljanjem negativnega vpliva poklicnega življenja na zasebno življenje.*

Rezultati študij so pokazali, da ima nestandardna oblika zaposlitve veliko posledic na zdravstveno stanje posameznika, družino in socialno življenje posameznika (White in Keith, 1990). Davis in sodelavci (2008) so pokazali, da nočno delo deluje najbolj negativno, saj povzroča spremembo biološkega ritma in posledično tudi poslabša možnost socializacije in sodelovanja z družino in s prijatelji.

- *Podaljšan tedenski delovni čas se povezuje z nivojem konflikta v razmerju, kar se bo poznalo na dimenziji konflikt delo – družinsko življenje (WFC) in na dimenziji konflikt družinsko življenje – delo (FWC). Podaljšan delovni čas bo povzročal konflikt tudi na drugih področjih.*

Rezultati študij kažejo, da podaljšan delovni čas vpliva na telesno izčrpanost in kasneje povzroča nezadovoljstvo med partnerji (DeMaris, 2000). Rezultate so potrdile tudi druge študije, ki so pokazale, da podaljšan delovni čas deluje negativno, kar s časom povzroči ločitev (Mathews idr, 1996; Roberts, 2000).

- *Skrb za ostarele starše se bo negativno povezovalo z usklajevanjem delovnega in zasebnega življenja.*

Rezultati študij so pokazali, da osebe, ki nudijo pomoč ostarelim svojcem, pogosto poročajo o težavah pri usklajevanju dela in domačih obveznosti (MacBride-King, 1990). Rezultate so potrdili tudi Neal in sodelavci (1990), ki so dokazali, da imajo zaposleni, ki pomagajo ostarelim svojcem, znatno višje težave pri združevanju delovnih in domačih obveznosti kot ostali zaposleni.

2 METODA

2.1 UDELEŽENCI

V raziskavi je sodelovalo 72 polnoletnih moških, ki delajo v nestandardni obliki zaposlitve s podaljšanim urnikom. Od tega je bilo 27 (37,5 %) moških, starih do 30 let, 31 (43,1 %) moških starih od 31 do 40 let, devet (12,5 %), starih od 41 do 50 let, in 5 (6,9 %), starih nad 51 let. Osnovnošolsko izobraževanje je zaključilo sedem (9,7 %) udeležencev, 43 (59,7 %) udeležencev je zaključilo srednješolsko izobraževanje, 22 (30,6 %) udeležencev je zaključilo več kot srednješolsko izobraževanje. Od tega je bilo 11 (15,3 %) udeležencev zaposlenih za določen čas, 57 (79,2 %) udeležencev je bilo zaposlenih za nedoločen čas in 4 udeleženci (5,6 %) so bili zaposleni v drugih oblikah zaposlitve (redni s. p. ali popoldanski s. p.).

Udeleženci v raziskavi so imeli na navedenem delovnem mestu relativno nizko delovno dobo. Devetindvajset udeležencev (40,3 %) je imelo eno leto delovne dobe, deset udeležencev (13,9 %) je imelo dve leti delovne dobe, osem udeležencev (11,1 %) tri leta delovne dobe, šest udeležencev (8,3 %) pet let delovne dobe, štirje udeleženci (5,6 %) deset let delovne dobe. Anketo je rešilo še 13 udeležencev, vendar so ti predčasno zaključili z reševanjem ali niso v celoti izpolnili vseh postavk na priloženih vprašalnikih. Zato smo navedene ankete izločili iz raziskave.

2.2 PRIPOMOČKI

Za namen raziskave smo uporabili dva različna pripomočka za merjenje občutka usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja ter posledično doživljanje ravnovesja, in sicer Lestvico usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (Work Life Balance Scale, Hayman, 2005) in Lestvico ravnovesja med delom in družinskim življenjem (The Work-Family Conflict Scale, Haslam, 2015).

Navedenih vprašalnikov nismo priložili, ker do zaključka magistrske naloge nismo pridobili pisne odobritve avtorjev glede javne objave prevodov vprašalnikov. Prevod vprašalnikov smo uporabili le za namen magistrske naloge.

2.2.1 Lestvica usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

Lestvica usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (ang. Work Life Balance Scale, Hayman, 2005) je samoocenjevalna lestvica, ki meri tri komponente usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Sestavljena je iz 15 postavk, od katerih se jih 7 nanaša na dimenzijo *negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje* (ang. Work Interference with Personal Life, WIPL), 4 postavke se nanašajo na dimenzijo *negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje* (ang. Personal Life Interference with Work, PLIW), 4 postavke pa se nanašajo na dimenzijo *obogatitev zasebnega in poklicnega življenja* (ang. Work/Personal Life Enhancement, WPLE).

Po Haymanu (2005) dimenzija *negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje* (WIPL) vključuje dejavnike, ki so povezani z delom, ki vplivajo na osebno življenje posameznika. Dimenzija meri vpliv dela na osebno življenje. Elementi, merjeni s tem konstruktom, opisujejo negativno zaznavanje poklicnega življenja na zasebno življenje zaradi delovnega urnika, zanemarjanje zasebnega časa zaradi dela, vpliv delovnih pogojev ter glede zadovoljstva s prostim časom. Dimenzija *negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje* (PLIW) opisuje konstrukt kot vpliv vmešavanja zasebnega življenja na delovno področje. Konstrukt meri področje, kot je pomanjkanje energije za učinkovito delovanje na poklicnem področju in vpliv osebnih težav na učinkovito delovanje na poklicno področje.

Zasebno življenje je prepoznano kot ovira pri doseganju poklicnega uspeha in napredovanja ter zmanjšuje energijo, ki bi jo lahko posameznik vložil v delovni proces.

Dimenzija *obogatitev zasebnega in poklicnega življenja* (WPLE) opisuje, kako se poklicno področje in zasebno življenje medsebojno izboljšujeta. Konstrukt meri podporo tako iz smeri osebnega družinskega področja, kot iz delovnega področja. Elementi, merjeni s tem

konstruktom, opisujejo izboljšanje osebnega razpoloženja zaradi zasebnega ali poklicnega življenja in povečanje energije.

Dimenzija opisuje občutek zlivanja dveh nasprotujočih si dimenzij, kar posledično vpliva na zmožnost osebe, da se zna prilagoditi na različne nepričakovane izzive in uporabi strategije iz enega področja za reševanje težav na drugem področju.

Postavke se ocenjujejo na 7-stopenjski Likertovi lestvici od vrednosti 1 za *nikoli*, do vrednosti 7 *zelo pogosto*. Višje vrednosti za posamezno komponento nakazujejo, da se vprašani pogosteje srečujejo z navedeno trditvijo, kar vpliva na nižjo vrednost občutka usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Hayman (2005) poroča, da je koeficient zanesljivosti za dimenzijo WIPL ($\alpha = 0,93$), za dimenzijo PLIW ($\alpha = 0,85$) in za dimenzijo WPLE ($\alpha = 0,69$).

Tabela 2.01

Tabela vrednotenja lestvice usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (WBLS)

Podlestvice	Doseženo št. točk
Negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje	7-49
Negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje	4-28
Obogatitev zasebnega in poklicnega življenja	4-28

2.2.2 Lestvica ravnovesja med delom in družinskim življenjem

Lestvica ravnovesja med delom in družinskim življenjem (ang. The Work-Family Conflict Scale, Haslam, 2015) je samoocenjevalna lestvica, sestavljena iz 10 postavk, od katerih 5 postavk meri dimenzijo *konflikt delo – družinsko življenje* (ang. *Work-to-Family conflict*, WFC), 5 postavk meri dimenzijo *konflikt družinsko življenje – delo* (ang. *Family-to-Work conflict*, FWC). Vprašalnik je namenjen merjenju ravnovesja med delom in družinskim življenjem pri starših mlajših otrok. Dimenzija WFC opisuje, kako družinske obveznosti in skrb za otroke negativno vplivajo na delo, po drugi strani dimenzija FWC opisuje, kako delo negativno vpliva na družinsko življenje.

Visoka stopnja konflikta med delom in družino (v eni ali obeh dimenzijah) je povezana z negativnimi učinki za posamezne zaposlene, njihove družine in organizacije, v katerih delajo. Mladi starši so še posebej izpostavljeni tveganju zaradi konflikta med delom in družino zaradi usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti.

Postavke se ocenjujejo na 7-stopenjski Likertovi lestvici od vrednosti 1 *se zelo ne strinjam* do vrednosti 7 *se zelo strinjam*. Haslam (2015) navaja zelo visoko notranjo skladnost podlestick, ($\alpha > 0,90$), kar nakazuje na zelo visoko zanesljivost samoocenjevalne lestvice.

Tabela 2.02

Tabela vrednotenja lestvice ravnovesja med delom in družinskim življenjem (WAFCS)

Podlestvice	Doseženo št. točk
Konflikt delo - družinsko življenje	5-35 (vsota postavk 1-5)
Konflikt družinsko življenje - delo	5-35 (vsota postavk 6-10)

2.3 POSTOPEK

Lestvico usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (WLBS) in lestvico ravnovesja med delom in družinskim življenjem (WAFCS) smo najprej prevedli in oddali v lektoriranje. Nato smo pripravili prvo stran vprašalnika s splošnimi vprašanji glede starosti, stopnje izobrazbe, zaposlitvenega statusa anketiranca in njegovega partnerja ter glede otrok. Vprašalnike smo združili in natisnili na papir. Za reševanje vprašalnikov smo najprej prosili nadrejene na transportnem podjetju, kasneje smo bili v stiku z delovodjo, ki nam je poslal naslov za dostavo vprašalnikov. Slednji pa se je dogovoril in povabil zaposlene k reševanju vprašalnika.

Poleg vprašalnikov smo priložili tudi kratek nagovor, ki je vseboval osnovne informacije o naravi vprašanj ter pojasnilo, da bo zbiranje podatkov in kasneje obdelava potekala anonimno in da bodo vse pridobljene informacije uporabljene izključno za pripravo magistrskega dela. Udeleženci so soglašali s predstavljenimi pogoji reševanja vprašalnika, v nasprotnem primeru vprašalnika ne bi in niso izpolnili. Zbiranje podatkov je potekalo od 25. 3. 2019 do 23. 4. 2019. Podatke smo analizirali s programoma Excel 16.20 in IBM SPSS Statistic 24.0, rezultate interpretirali in jih primerjali s teoretični ugotovitvami.

2.3.1 Uporabljeni vprašalnik

V priloženem vprašalniku smo anketirance najprej spraševali po starosti. Starost smo razdelili v kategorije do 30 let, od 31 do 40 let, od 41 let do 50 let in starost nad 51 let, po stopnji zadnje končane izobrazbe in po zaposlitvenem status. Kasneje smo anketirance spraševali po skupni delovni dobi do trenutka anketiranja in po delovni dobi na sedanjem delovnem mestu ter po povprečno tedensko oddelanih urah.

V nadaljevanju smo anketirance vprašali, če imajo otroke, število otrok in starost otrok, ki smo jo razdelili v tri kategorije, predšolsko, osnovnošolsko in srednješolsko in več. Poleg tega nas je zanimal še status razmerja anketirancev, zaposlitveni status partnerja in delovni čas partnerja.

Na koncu smo spraševali še po povprečnem tedenskem času, ki ga namenijo s partnerjem za prostočasne obveznosti otroka/otrok, pomoč otroku/otrokoma pri šolskih obveznostih (učenje, šolski izdelki ...), gospodijska dela in skrb za ostarele starše.

2.3.2 Koeficient časovnega ravnovesja (Deephouse, 1996)

S pomočjo formule časovnega ravnovesja smo želeli izračunati povezanost med povprečnim tedenskim delovnim časom in socialnim časom.

Koeficient časovnega ravnovesja je enak $\frac{(w^2-wf)}{t^2}$, če je $w > f$.

Koeficient časovnega ravnovesja je enak $\frac{(wf-f^2)}{t^2}$, če je $f > w$.

Koeficient časovnega ravnovesja je enak 0, če je vrednost $w = f$.

V našem primeru spremenljivka w predstavlja tedenski čas, namenjen delovnim obveznostim in spremenljivka f predstavlja tedenski čas, namenjen družinsko-socialnim obveznostim (čas za hišne obveznosti, čas za otroke, čas za ostarele starše).

Vrednost w je tedensko število delovnih ur, vrednost f je tedensko število ur, namenjenih za družino, in t je skupni čas delovnih ur in ur, namenjenih za družino.

Koeficient časovnega ravnovesja lahko zajame vrednosti od -1 do 1 . Negativne vrednosti kažejo, da so anketiranci namenili več časa za družinske obveznosti kot za delovne obveznosti. Ničelna vrednost prikazuje, da so anketiranci v enaki meri namenili čas za družino in za delovne obveznosti, pozitivne vrednosti pa kažejo, da so več časa namenili za delovne obveznosti kot za družinske obveznosti.

3 REZULTATI

V rezultatih so navedene vrednosti opisne statistike, vrednosti korelacijskih testov in testov velikosti učinka. Število udeležencev je bilo v celoti 85, zaradi nepravilno izpolnjenih vprašalnikov pa smo 13 vprašalnikov zavrnil, posledično smo v analizo vključili 72 oseb.

3.1 OPIS UDELEŽENCEV

Iz pridobljenih podatkov je razvidno, da udeleženci povprečno tedensko opravijo od 30 do 56 delovnih ur. Največ udeležencev (59,7 %) opravi povprečno 40 ur tedensko, 18,1 % udeleženec opravi 50 ur tedensko, 11,1 % udeleženec opravi 45 ur tedensko. Eden od udeležencev dela v povprečju 30 ur tedensko, štirje udeleženci delajo v povprečju 48 ur tedensko, trije udeleženci pa delajo v povprečju 56 ur. Polovica udeležencev ima otroke, in sicer ima petnajst udeležencev enega otroka, petnajst udeležencev dva otroka, pet udeležencev tri otroke, en udeleženec pa ima štiri otroke. V času raziskave so imeli udeleženci trinajst predšolskih otrok, trinajst otrok je obiskovalo osnovnošolski program, deset otrok je obiskovalo srednješolski program ali višješolski izobraževalni program.

Iz rezultatov je razvidno, da je bilo v času poteka raziskave 52 udeležencev (72,2 %) v zvezi, od tega je bilo 29 udeležencev poročenih in 23 udeležencev v zunajzakonski zvezi. Dvajset udeležencev (27,8%) pa je bilo samskih.

Kasneje smo spraševali po partnerjevem delovnem času in delovnem razmerju. Iz podatkov je razvidno, da ima 42 udeležencev zaposlenega partnerja. 36 partnerjev je v času raziskave delalo za polni delovni čas, 18 v enoizmenskem delovniku in 21 v dvoizmenskem delovniku, trije pa v troizmenskem delovniku.

3.2 TEDENSKA RAZPOREDITEV ČASA PRI NESTANDARDNI OBLIKI ZAPOSLOTITVE

Zanimalo nas je, kako se povezuje ravnovesje med delovnim in socialnim časom.

Tabela 3.01

Opisna statistika tedenskega delovnega časa, časa za otroka, za hišna opravila, za ostarele starše, za hišnega ljubljjenčka in za socialni čas

<i>Dimenzija</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>
Delovni čas	72	43,33	5,07	40	8
Čas za otroka	32	15,10	12,13	10	15,8
Čas za hišna opravila	57	8,47	8,08	6	8
Čas za ostarele starše	15	10,53	13,06	5	18
Čas za hišnega ljubljjenčka	22	10,18	10,27	4,50	19
Socialni čas	60	18,72	16,19	11,50	34,50

Opombe: N – velikost vzorca, M – povprečna vrednost, SD – standardni odklon, Mdn – mediana

Delovni čas – povprečni tedenski čas, namenjen delovnim obveznostim

Socialni čas – povprečni tedenski čas, namenjen za otroke, hišna opravila, skrb za svoje in čas za hišnega ljubljjenčka

Iz tabele 3.01 lahko ugotovimo, da udeleženci v raziskavi v povprečju oddelajo 43,33 ure tedensko, za socialni čas pa v povprečju namenijo 18,72 ure tedensko.

Tabela 3.02

Opisna statistika – primerjava med udeleženci z ničelnim ali negativnim časovnim ravnovesjem in udeleženci s pozitivnim časovnim ravnovesjem (za udeležence z otroki)

<i>Lestvice</i>	<i>Ničelno ali negativno ravnovesje (N = 8)</i>			<i>Pozitivno ravnovesje (N = 29)</i>		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>
WFC	15,50	7,91	13,50	15,52	8,12	14
FWC	7,38	5,60	5	10,24	5,3	9

Opombe: N – velikost vzorca, M – povprečna vrednost, SD – standardni odklon, Mdn – mediana, WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo

V tabeli 3.02 smo primerjali udeležence z ničelnim ali negativnim časovnim ravnovesjem in udeležence s pozitivnim časovnim ravnovesjem. Ugotovili smo, da udeleženci z otroki povprečno doživljajo nižjo stopnjo konflikta v smeri *konflikt družinsko življenje na delo* (WFC). V smeri doživljanja konflikta *delo na družinsko življenje* (FWC) v povprečju ni razlike.

Tabela 3.03

Opisna statistika – primerjava med udeleženci z ničelnim ali negativnim časovnim ravnovesjem in udeleženci s pozitivnim časovnim ravnovesjem

Lestvice	Ničelno ali negativno ravnovesje (<i>N</i> = 17)			Pozitivno ravnovesje (<i>N</i> = 55)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>
WIPL	19	1,31	19	22,16	,75	22
PLIW	7,53	1,04	6	9,71	,72	8
WPLE	18,94	1,02	18	18,47	,66	18

Opombe: *N* – velikost vzorca, *M* – povprečna vrednost, *SD* – standardni odklon, *Mdn* – mediana, WFC – konflikt delo – zasebno življenje, FWC – konflikt zasebno življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Glede primerjave splošnega doživljanja konflikta iz tabele 3.03 smo ugotovili, da udeleženci z ničelnim ali negativnim časovnim ravnovesjem doživljajo povprečno nižji nivo konflikta, tako pri dimenziji *vpliv dela na zasebno življenje* (WIPL), kot tudi pri dimenziji *vpliv zasebnega življenja na delo* (PLIW) in višji nivo doživljanja *obogatitve poklicnega in zasebnega življenja* (WPLE).

Iz zgornjih tabel lahko ugotovimo, da se povprečno višji ali enak delež, ki ga posameznik nameni za družino, povezuje z nižjim doživljanjem konflikta, tako na družinskem področju, kot tudi na zasebnem področju. Pri dimenziji *obogatitev poklicnega in zasebnega življenja* v povprečju ni razlike.

3.3 DOŽIVLJANJE KONFLIKTA GLEDE NA ŠTEVILO IN STAROST OTROK

Zanimalo nas je, kako se število in starost otrok povezuje s pojavom konflikta, tako na zasebnem, kot na delovnem področju.

Tabela 3.04

Opisna statistika povezanosti otrok na doživljanje konflikta

Lestvice	Udeleženci z otroki ($N = 36$)				Udeleženci brez otrok ($N = 36$)			
	M	SD	Mdn	IQR	M	SD	Mdn	IQR
WIPL	22,11	5,58	22,50	8,75	20,72	5,76	19,50	7,50
PLIW	9,03	5,07	8	8	9,36	5,38	8	8,50
WPLE	18,53	4,76	18	5,80	18,64	4,79	18	6

Opombe: N – velikost vzorca, M – povprečna vrednost, SD – standardni odklon, Mdn – mediana, IQR – interkvartilni razmik (razlika med tretjim in prvim kvartilom), WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.04 lahko razberemo, da je bilo doživljanje konflikta pri dimenziji *negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje (WIPL)* nižje pri udeležencih brez otrok. Pri dimenziji *negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje (PLIW)* se je pokazalo nižje doživljanje konflikta pri udeležencih z otroki. Dimenzija doživljanje *obogatitve poklicnega in zasebnega življenja (WPLE)* je bila višja pri udeležencih brez otrok.

Tabela 3.05

Mann-Whitneyjev U -test za spremenljivko imate otroke in dimenzijami doživljanja konflikta ter velikost učinka

Dimenzije	Spremenljivke	U	Z	p	r	r^2
Imate otroke? Da./Ne.	WIPL	537	-1,254	,210	-,15	,022
	PLIW	660	,136	,891	,016	,000026
	WPLE	634	-,158	,874	-,019	,000035

Opombe: U – vrednosti Mann-Whitneyevega U -testa, Z – standardna vrednost, r – Pearsonov koeficient kot mera velikosti učinka, r^2 – determinacijski koeficient), WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – bogatitev zasebnega in poklicnega življenja

V tabeli 3.05 lahko razberemo, da ni statistične razlike pri doživljanju konflikta med udeleženci z otroki in med udeleženci brez otrok.

Doživljanje konflikta v smeri delo na poklicno življenje pri udeležencih z otroki ($Mdn = 22.50$) se statistično značilno ne razlikuje od udeležencev brez otrok ($Mdn = 19.50$), $U = 537$, $Z = -1,254$, $p = ,210$, $r = -,15$. Doživljanje konflikta v smeri poklicno življenje na zasebno življenje pri udeležencih z otroki ($Mdn = 8$) se statistično značilno ne razlikuje od

udeležencev brez otrok ($Mdn = 8$), $U = 660$, $Z = ,136$, $p = ,891$, $r = ,016$. Doživljanje obogatitve poklicnega in zasebnega življenja pri udeležencih z otroki ($Mdn = 18$) se statistično značilno ne razlikuje od udeležencev brez otrok ($Mdn = 18$), $U = 634$, $Z = -,158$, $p = ,874$, $r = -,019$.

3.3.1 Povezanost med starostjo otrok in doživljanjem konflikta

Tabela 3.06

Opisna statistika starost otrok in doživljanje konflikta

Lestvice	Udeleženci z mlajšimi otroki ($N = 26$)				Udeleženci s starejšimi otroki ($N = 10$)			
	M	SD	Mdn	IQR	M	SD	Mdn	IQR
WFC	15,69	8	14	13,3	13,20	6,83	12	11,5
FWC	9,8	5,69	8	11	10	6,13	7,5	9,8
WIPL	21,73	5,57	22	8	23,10	5,78	24	9,8
PLIW	9,08	5,45	7,5	8,5	8,90	4,20	8	8,5
WPLE	19,27	4,18	19	5,3	16,60	5,82	17	7,3

Opombe: N – velikost vzorca, M – povprečna vrednost, SD – standardni odklon, Mdn – mediana, IQR – interkvartilni razmik (razlika med tretjim in prvim kvartilom, WFC – konflikt delo- družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.06 je razvidno, da udeleženci z mlajšimi otroki povprečno doživljajo višji nivo konflikta pri dimenziji delo na družino (WFC) v primerjavi s starejšimi otroki. Pri dimenziji doživljanja konflikta v smeri delo vpliva na zasebno življenje (WIPL) udeleženci z mlajšimi otroki doživljajo v povprečju nižji nivo konflikta v primerjavi z udeleženci s starejšimi otroki. Pri dimenziji doživljanje obogatitve poklicnega in zasebnega življenja udeleženci z mlajšimi otroki povprečno doživljajo višji nivo obogatitve (WPLE) v primerjavi s starejšimi otroki.

Tabela 3.07

Mann-Whitneyjev U-test za spremenljivko starost otrok in dimenzijami doživljanja konflikta ter velikost učinka

Dimenzije	Spremenljivke	U	Z	p	r	r^2
Starost otrok	WFC	107,5	-,796	,433	-,13	,025
	FWC	130	0	1	0	0
	WIPL	149,5	,691	,497	,12	,01
	PLIW	134	,143	,903	,02	,00005
	WPLE	94	-1,278	,214	-,21	0,04

Opombe: U – vrednosti Mann-Whitneyevega U-testa, Z – standardna vrednost, r – Pearsonov koeficient kot mera velikosti učinka, r^2 – determinacijski koeficient, WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.07 je razvidno, da med doživljanjem konflikta ni statistično značilne razlike med zaposlenimi z mlajšimi in s starejšimi otroki.

Doživljanje konflikta v smeri vpliv dela na družino pri udeležencih z mlajšimi otroki ($Mdn = 14$) se statistično značilno ne razlikuje z udeleženci s starejšimi otroki ($Mdn = 12$), $U = 107,5$, $Z = -,796$, $p = ,433$, $r = -,13$.

Doživljanje konflikta v smeri vpliv družinskega življenja na delo pri udeležencih z mlajšimi otroki ($Mdn = 8$) se statistično značilno ne razlikuje z udeleženci s starejšimi otroki ($Mdn = 7,5$), $U = 130$, $Z = 0$, $p = ,1$, $r = ,0$.

Doživljanje konflikta v smeri delo na zasebno življenje pri udeležencih z mlajšimi otroki ($Mdn = 22$) se statistično značilno ne razlikuje z udeleženci s starejšimi otroki ($Mdn = 24$), $U = 149,5$, $Z = ,691$, $p = ,497$, $r = ,12$.

Doživljanje konflikta v smeri poklicno življenje na zasebno življenje pri udeležencih z mlajšimi otroki ($Mdn = 7,5$) se statistično značilno ne razlikuje z udeleženci s starejšimi otroki ($Mdn = 8$), $U = 134$, $Z = ,143$, $p = ,903$, $r = ,02$.

Doživljanje obogatitve poklicnega in zasebnega življenja pri udeležencih z mlajšimi otroki ($Mdn = 19$) se statistično značilno ne razlikuje z udeleženci s starejšimi otroki ($Mdn = 17$), $U = 94$, $Z = -1,278$, $p = ,214$, $r = -,21$.

3.3.2 Povezanost med številom otrok in doživljanjem konflikta

Tabela 3.08

Povezanost med številom otrok in psihološkimi konstrukti

		Podlestvica WFC	Podlestvica FWC	Vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje (WIPL)	Vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje (PLIW)	Obogatitev zasebnega in poklicnega življenja (WPLE)
Število otrok	ρ	,149	,242	,171	,126	-,101
	p	,192	,078	,159	,232	,279
	N	36	36	36	36	36

Opombe: ρ – Spearmanov korelacijski koeficient, p – statistična značilnost, N – velikost vzorca WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.08 lahko opazimo, da se vsi preučevani psihološki konstrukti *neznatno povezujejo s številom otrok in povezanost ni statistično značilna.*

Tabela 3.09

Opisna statistika za spremenljivko število otrok in doživljanje konflikta

Lestvice	Udeleženci z enim otrokom (<i>N</i> = 15)				Udeleženci z večjim številom otrok (<i>N</i> = 21)			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>
WFC	13,47	5,38	12	9	16,10	8,95	14	17
FWC	8	4,55	5	5	11,19	6,20	10	11,5
WIPL	20,87	5,26	22	6	23	5,76	24	11
PLIW	7,80	3,74	8	9,5	9,90	5,77	8	9,5
WPLE	19,27	2,81	18	5	18	5,78	18	8,5

Opombe: *N* – velikost vzorca, *M* – povprečna vrednost, *SD* – standardni odklon, *Mdn* – mediana, *IQR* – interkvartilni razmik (razlika med tretjim in prvim kvartilom WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.09 je razvidno, da je v povprečju doživljanje konflikta višje pri udeležencih z večjim številom otrok. Doživljanje poklicne in zasebne obogatitve je višje pri udeležencih z enim otrokom.

Tabela 3.10

Mann-Whitneyjev U-test za spremenljivko število otrok in dimenzijami doživljanja konflikta ter velikost učinka

Dimenzije	Spremenljivke	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>r</i> ²
Število otrok	WFC	185	,884	,391	,15	,026
	FWC	200	1,429	,180	,24	,033
	WIPL	189	1,014	,324	,17	,028
	PLIW	180,5	,745	,465	,12	,024
	WPLE	139	-,596	,568	-,10	,021

Opombe: *U* – vrednosti Mann-Whitneyevega U-testa, *Z* – standardna vrednost, *r* – Pearsonov koeficient kot mera velikosti učinka, *r*² – determinacijski koeficient, WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.10 je razvidno, da ni statistično značilne razlike v doživljanju konflikta med zaposlenimi z enim otrokom in med tistimi, ki imajo več otrok.

3.4 UGOTAVLJANJE POVEZANOSTI MED ZAPOSLOTIVENIM STATUSOM PARTNERJA IN DOŽIVLJANJEM RAVNOVESJA MED ZASEBNIM IN POKLICNIM ŽIVLJENJEM

Zanimalo nas je, kako vpliva spremenljivka oblika partnerjeve zaposlitve na doživljanje ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem.

Tabela 3.11

Povezanost med zaposlitvenim statusom partnerja in pojavnostjo konflikta

		Podlestvica WFC	Podlestvica FWC	Vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje (WIPL)	Vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje (PLIW)
Zaposlitveni status partnerja	r_{pb}	-,278	-,124	-,037	-,082
	p	,050	,236	,377	,245
	N	36	36	72	72

Opombe: rpb – točkovno biserialni koeficient, p – statistična značilnost, N – velikost vzorca, WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje

Iz tabele 3.11 je razvidno, da se zaposlitveni status partnerja (zaposlen/nezaposlen) statistično značilno povezuje z doživljanjem konflikta v smeri *delo na družinsko življenje (WFC)*. Pri tem se zaposlitveni status partnerja statistično značilno negativno povezuje ($r_{pb} = -,278$) ($p = ,050$, $p < 0,05$). To nakazuje, da se zaposlitveni status povezuje z nižjim doživljanjem konflikta v smeri *delo na družinsko življenje*.

Pri drugih dimenzijah konflikta ni statistično značilne povezave z zaposlitvenim statusom partnerja.

Tabela 3.12

Opisna statistika povezanosti med obliko delovnega časa partnerja in doživljanjem konflikta (v družini)

Lestvice	Partner z enoizmenskim urnikom ($N = 17$)				Partner z večizmenskim urnikom ($N = 12$)			
	M	SD	Mdn	IQR	M	SD	Mdn	IQR
WFC	15,59	8,77	14	15	11,67	5,18	12,50	6,25
FWC	10,35	5,35	10	11	8,33	5,90	5	4,50

Opombe: N – velikost vzorca, M – povprečna vrednost, SD – standardni odklon, Mdn – mediana, IQR – interkvartilni razmik (razlika med tretjim in prvim kvartilom), WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo

Iz tabele 3.12 lahko razberemo, da se v povprečju nivo doživljanja konflikta v družini zniža, ko je partner zaposlen na delovnem mestu z izmenskim urnikom.

Tabela 3.13

Opisna statistika povezanosti med obliko delovnega časa partnerja in doživljanjem konflikta

Lestvice	Partner z enoizmenskim urnikom ($N = 18$)				Partner z večizmenskim urnikom ($N = 24$)			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>
WIPL	22,78	5,73	18	9,30	20,08	5,30	19	8,80
PLIW	10,05	5,50	4	9	7,92	4,60	6	8
WPLE	18,50	4,92	17	7,80	18,62	5,55	19	6

Opombe: *N* – velikost vzorca, *M* – povprečna vrednost, *SD* – standardni odklon, *Mdn* – mediana, *IQR* – interkvartilni razmik (razlika med tretjim in prvim kvartilom), WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.13 lahko razberemo, da se splošno doživljanje konflikta zniža, ko je partner zaposlen na delovnem mestu z večizmenskim delavnikom.

Tabela 3.14

Mann-Whitneyjev U-test in velikost učinka pri obliki delovnega časa partnerja in doživljanje konflikta

<i>Dimenzije</i>	<i>Spremenljivke</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>r</i> ²
Enoizmenski/ večizmenski urnik partnerja	WFC	76,50	-1,132	,263	-,21	,044
	FWC	75	-1,256	,245	-,23	,054
	WIPL	155,50	-1,542	,123	-,24	,056
	PLIW	162	-1,389	,165	-,21	,046
	WPLE	223	,179	,858	,03	,0000007

Opombe: *U* – vrednosti Mann-Whitneyevega U-testa, *Z* – standardna vrednost, *r* – Pearsonov koeficient kot mera velikosti učinka, *r*² – determinacijski koeficient, WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.14 lahko razberemo, da ni statistično značilne razlike med obliko delovnega časa partnerja in doživljanjem konflikta.

3.4.1 Povezanost med obliko delovnega časa partnerja in časom, namenjenim za otroka

Tabela 3.15

Mann-Whitneyjev U-test in velikost učinka pri obliki delovnega časa partnerja in tedenski čas za otroka

<i>Dimenzije</i>	<i>Spremenljivke</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>r²</i>
	Pomoč otroku	109,5	0,335	,744	,06	,0004
Enoizmenski/ Večizmenski	Prostoč. obveznosti otroka	152,5	2,296	,024	,43	,18
urnik	Skupno tedensko število ur za otroka	120.5	,823	,419	,15	,02

Opombe: U – vrednosti Mann-Whitneyevega U-testa, Z – standardna vrednost, r – Pearsonov koeficient kot mera velikosti učinka, r² – determinacijski koeficient

V tabeli 3.15 smo primerjali povprečni tedenski čas, ki ga udeleženci namenijo za otrokove obveznosti, kot je pomoč pri šolskih obveznostih, učenje, in za prostočasne obveznosti glede na obliko delovnega časa partnerja. Ugotovili smo, da je glede na obliko delovnega časa partnerja statistično značilna razlika med časom, ki ga namenijo za otroka, le pri času, ki ga oče nameni za prostočasne obveznosti otroka ($p = ,024$; $p = \leq 0,05$). Čas, ki ga nameni za otroka, se poveča, ko je partner zaposlen na delovnem mestu z večizmenskim urnikom ($r = ,43$).

3.5 UGOTAVLJANJE POVEZANOSTI TRAJANJA ZAPOSLOTITVE NA DOŽIVLJANJE VPLIVA POKLICNEGA ŽIVLJENJA NA ZASEBNO ŽIVLJENJE

Tabela 3.16

Povezanost med delovno dobo na istem delovnem mestu in pojavom konflikta

		Podlestvica WFC	Podlestvica FWC	Vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje (WIPL)	Vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje (PLIW)	Obogatitev zasebnega in poklicnega življenja (WPLE)
Delovna doba na	ρ	,049	-,206	,076	,004	,019
sedanjem delovnem	p	389	,113	,263	,488	,437
mestu	N	36	36	72	72	72

Opombe: ρ – Spearmanov korelacijski koeficient, p – statistična značilnost, N – velikost vzorca, WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

V tabeli 3.16 vidimo, da se delovna doba na sedanjem delovnem mestu in dimenzija doživljanje konflikta povezujeta statistično neznačilno. Delovna doba se pozitivno neznatno povezuje z vsemi dimenzijami konflikta, razen z dimenzijo konflikt med delovnim mestom in družinskim življenjem, kjer se neznatno negativno povezuje.

3.6 UGOTAVLJANJE POVEZANOSTI SPREMENLJIVKE POVPREČNO TEDENSKO TRAJANJE DELOVNEGA ČASA IN POJAVNOSTI KONFLIKTA V DRUŽINI

Zanimalo nas je, kako se povezuje spremenljivka povprečno tedensko trajanje delovnega časa na pojavnost konflikta na področju družinskega in poklicnega življenja.

Tabela 3.17

Povezanost med povprečnim tedenskim urnikom in pojavom konflikta

		<i>Podlestvica WFC</i>	<i>Podlestvica FWC</i>
Povprečno tedensko	ρ	,283	-,061
število delovnih ur	p	,047	,362
	N	36	36

Opombe: ρ – Spearmanov korelacijski koeficient, p – statistična značilnost, N – velikost vzorca, WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo

Iz tabele 3.17 lahko razberemo, da se povprečno tedensko število ur nizko povezuje z doživljanjem konflikta v smeri vpliv dela na družinsko življenje ($\rho = ,283$, $p = ,047$; $p = \leq 0,05$), ter da je povezanost statistično značilna. Povezanost med tedenskim številom delovnih ur in lestvico konflikt delo družinsko življenje se negativno neznatno povezuje in ni statistično značilno ($\rho = -,061$, $p = ,362$; $p = \leq 0,05$).

3.7 UGOTAVLJANJE POVEZANOSTI SPREMENLJIVKE SKRB ZA OSTARELE STARŠE IN DOŽIVLJANJE KONFLIKTA

Tabela 3.18

Opisna statistika skrb za ostarele starše in doživljanje konflikta (pri udeležencih z otroki)

Lestvice	Udeleženec skrbi za ostarele starše (<i>N</i> = 6)				Udeleženec ne skrbi za ostarele starše (<i>N</i> = 30)			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>
WFC	11,33	2,94	12,50	4,25	15,73	8,16	14	14,50
FWC	12,33	6,59	10	13	9,37	5,53	5,50	9,50

Opombe: *N* – velikost vzorca, *M* – povprečna vrednost, *SD* – standardni odklon, *Mdn* – mediana, *IQR* – interkvartilni razmik (razlika med tretjim in prvim kvartilom), WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo

Iz tabele 3.18 je razvidno, da udeleženci z otroki, ki skrbijo za ostarele starše, doživljajo nižji nivo konflikta v smeri delo na družino (*WFC*) kot udeleženci brez otrok. Pri dimenziji doživljanje konflikta iz smeri družina na delo (*FWC*) udeleženci z otroki povprečno doživljajo višji nivo konflikta kot udeleženci brez otrok.

Tabela 3.19

Opisna statistika skrb za ostarele starše in doživljanje konflikta

Lestvice	Udeleženec skrbi za ostarele starše (<i>N</i> = 15)				Udeleženec ne skrbi za ostarele starše (<i>N</i> = 57)			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>
WIPL	19,73	4,38	19	6	21,86	5,93	22	7,50
PLIW	8	4,69	6	7	9,51	5,32	8	8,50
WPLE	19,40	3,83	18	6	18,37	4,96	18	6

Opombe: *N* – velikost vzorca, *M* – povprečna vrednost, *SD* – standardni odklon, *Mdn* – mediana, *IQR* – interkvartilni razmik (razlika med tretjim in prvim kvartilom), WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

V tabeli 3.19 lahko vidimo, da udeleženci, ki skrbijo za ostarele starše, povprečno doživljajo nižji nivo konflikta kot udeleženci, ki ne skrbijo za ostarele starše oziroma so ostareli starši že pokojni. Nivo doživljanja obogatitve zasebnega in poklicnega življenja (*WPLE*) je povprečno višje pri udeležencih, ki skrbijo za ostarele, kot pri ostalih udeležencih.

Tabela 3.20

Povezanost med časom za ostarele starše in doživljanje konflikta

		Podlestvica WFC	Podlestvica FWC	Vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje (WIPL)	Vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje (PLIW)	Obogatitev zasebnega in poklicnega življenja (WPLE)
Čas za ostarele starše	ρ	,294	,500	-,147	-,022	-,224
	p	,286	,156	,300	,469	,211
	N	6	6	15	15	15

Opombe: ρ – Spearmanov korelacijski koeficient, p – statistična značilnost, N – velikost vzorca, WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.20 lahko opazimo, da se namenjen čas za ostarele starše statistično ne povezuje z doživljanjem konflikta.

Tabela 3.21

Mann-Whitneyjev U-test za spremenljivko skrb za ostarele starše in dimenzijami doživljanja konflikta ter velikost učinka

Dimenzije	Spremenljivke	U	Z	p	r	r^2
Skrb za ostarele starše	WFC	22	,579	,633	,15	,022
	FWC	16,50	-,236	,840	-,06	,00037
	WIPL	512	1,175	,240	,14	,019
	PLIW	504	1,078	,281	,13	,016
	WPLE	391,50	-,501	,616	-,06	,00035

Opombe: N – velikost vzorca, M – povprečna vrednost, SD – standardni odklon, Mdn – mediana, IQR – interkvartilni razmik (razlika med tretjim in prvim kvartilom WFC – konflikt delo – družinsko življenje, FWC – konflikt družinsko življenje – delo, WIPL – negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, PLIW – negativni vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje, WPLE – obogatitev zasebnega in poklicnega življenja

Iz tabele 3.21 je razvidno, da ni statistične značilne razlike med doživljanjem konflikta med udeleženci, ki skrbijo za ostarele starše, in med udeleženci, ki ne skrbijo za ostarele starše oziroma so že pokojni.

4 RAZPRAVA

Raziskava iz leta 2007 je pokazala, da 52 % zaposlenih doživlja konflikt iz smeri delovnega življenja na domače življenje in 43 % zaposlenih iz smeri družinskega življenja na delovno življenje (American Psychological Association, 2007). Diener in Ryan (2009) sta dokazala, da se doživljanje konflikta iz smeri dela na družinsko življenje negativno povezuje s kazalniki subjektivnega blagostanja, kar vpliva na zadovoljstvo v domačem okolju, predvsem na izražanje čustev in na splošno psihološko zdravje zaposlenih.

V magistrskem delu smo preučevali, kako se nestandardna oblika zaposlitve povezuje z usklajevanjem poklicnih in zasebnih obveznosti. Za lažje preučevanje smo usklajevanje razdelili na šest področij, ki smo jih na podlagi postavljenih hipotez tudi preučili.

V prvi hipotezi smo predpostavljali, da se bo časovna neusklajenost med poklicnimi in zasebnimi obveznostmi povezovala s povečanim doživljanjem konflikta. Ugotovili smo, da udeleženci raziskave večji del tedenskega časa namenijo za delovne obveznosti. Menimo, da specifičnost delovnega področja in izmensko delo močno vplivata na socialno življenje udeležencev.

Primerjava med zaposlenimi z otroki, ki preživijo več časa z družino kot na delovnem mestu, je pokazala, da je povprečno doživljanje *konflikta delo na zasebno življenje* enako, kot pri zaposlenih, ki preživijo več časa na delovnem mestu kot z družino.

Po drugi strani smo ugotovili, da udeleženci, ki preživijo povprečno več časa z družino, doživljajo nižji nivo *konflikta iz smeri zasebnega življenja na delovno življenje* v primerjavi z udeleženci, ki tedensko preživijo več časa na delovnem mestu.

Doživljanje konflikta iz smeri dela na zasebno življenje in iz smeri zasebnega življenja na delovno področje pri zaposlenih, ki povprečno več časa ali enako časa preživijo z družino kot na delovnem mestu, je nižje. Tudi nivo obogatitve se poveča pri posameznikih, ki namenijo več ali enako časa za družino.

Prvo hipotezo lahko potrdimo. Rezultati kažejo, da se neusklajenost med poklicnim in zasebno-družinskim časom in povprečno višje preživljanje tedenskega časa na delovnem mestu povezujeta z višjim doživljanjem konflikta.

Rezultati študije se skladajo z raziskavami, ki so potrdile, da bolj uravnoteženi posamezniki doživljajo nižjo stopnjo obremenitve iz obeh področij kot posamezniki, ki nimajo vzpostavljenega časovnega ravnotežja med delovnim časom in časom za socialno interakcijo (Marks in MacDermid, 1996).

Pri drugi hipotezi smo predvidevali, da se bosta starost in število otrok povezovala z doživljanjem konflikta iz smeri dela na družinsko in zasebno življenje. Ugotovili smo, da se starost in število otrok statistično značilno ne povezujeta z doživljanjem konflikta, zato lahko hipotezo zavrnamo.

Po drugi strani smo ugotovili, da je v povprečju doživljanje konflikta višje iz smeri dela na zasebno življenje pri posameznikih brez otrok, tudi nivo obogatitve je višji pri posameznikih brez otrok. Doživljanje konflikta iz smeri zasebnega življenja na poklicno življenje pa je v povprečju nižji pri posameznikih, ki imajo otroke.

Doživljanje konflikta iz smeri delo na družinsko življenje in nivo doživljanja negativnega vpliva zasebnega življenja na poklicno življenje je višje pri udeležencih z mlajšimi otroki kot pri udeležencih s starejšimi otroki. Udeleženci z mlajšimi otroki v povprečju doživljajo nižji nivo konflikta iz smeri zasebnega življenja na delo in v smeri negativnega vpliva poklicnega življenja na zasebno življenje. Prav tako doživljajo višji nivo obogatitve zasebnega in poklicnega življenja.

Pokazalo se je, da udeleženci doživljajo nižji nivo konflikta in višji nivo obogatitve pri enem otroku v primerjavi s posamezniki z večjim številom otrok.

Menimo, da je nestandardna oblika dela s spreminljivim urnikom neprimerna za posameznike z večjim številom otrok, saj nastanejo težave pri usklajevanju zasebno-družinskega življenja.

V tretji hipotezi smo predvidevali, da se bosta partnerjev zaposlitveni status in oblika delovnega časa povezovala z višjim doživljanjem konflikta ter da bo večizmensko delo partnerja povzročilo prilagajanje udeležencev, ki se bo pokazalo v času, namenjenem otrokom.

Ugotovili smo, da se zaposlitveni status partnerja statistično značilno povezuje z doživljanjem konflikta iz smeri dela na družinsko življenje. Pokazalo se je, da se zaposlitveni status povezuje z nižjim doživljanjem konflikta v smeri delo na družinsko življenje. Kar pomeni, da v tem delu lahko hipotezo zavrnamo.

Pri preučevanju delovnega časa partnerja in doživljanja konflikta smo ugotovili, da je v povprečju nivo konflikta nižji pri posameznikih, pri katerih je partner zaposlen na delovnem mestu z izmenskim urnikom kot pri posameznikih, pri katerih je partner zaposlen na enoizmenskem delovnem mestu. Na podlagi rezultatov lahko hipotezo zavrnamo.

V delu, v katerem smo preverjali povezanost večizmenskega urnika partnerja na preživeti čas očeta z otrokom, lahko hipotezo potrdimo. Rezultati so pokazali, da se namenjeni čas za prostočasne dejavnosti otroka statistično razlikujejo glede na obliko delovnega časa partnerja. Udeleženci z zaposlenim partnerjem na delovnem mestu z izmenskim urnikom v povprečju namenijo več časa za prostočasne dejavnosti otroka kot udeleženci s partnerjem, ki je zaposlen na delovnem mestu z enoizmenskim urnikom. To kaže, da delo partnerjev v različnih izmenah izboljša skupni čas očeta in otrok.

Raziskava Riley in Glass (2002) sta pokazala, da delo partnerjev v različnih izmenah poveča interakcijo med staršem in otrokom. Raziskava je pokazala, da se je časovna interakcija z otroki najbolj povečala pri očetu.

V četrti hipotezi smo predvidevali, da se bo trajanje zaposlitve na nestandardnem delovnem mestu povezovalo z doživljanjem vpliva poklicnega življenja na zasebno življenje. Na podlagi rezultatov smo ugotovili, da se trajanje zaposlitve na nestandardnem delovnem mestu statistično značilno ne povezuje z doživljanjem konflikta tako na zasebnem, kot na poklicnem področju. Na podlagi rezultatov lahko četrto hipotezo zavrnamo, saj se je pokazalo, da se trajanje zaposlitve ne povezuje z doživljanjem konflikta.

V peti hipotezi smo želeli ugotoviti, ali se nivo doživljanja konflikta iz smeri dela na družinsko življenje in doživljanje konflikta iz smeri družinsko življenje na delovno življenje povezuje s podaljšanim tedenskim delovnikom. Hipotezo smo potrdili, saj rezultati kažejo na statistično značilno povezanost med dimenzijo doživljanje konflikta družinskega življenja na zasebno življenje in daljšim tedenskim delovnikom.

Podobno sta dokazala DeMaris (2000), ki je zapisala, da podaljšani delovni čas vpliva na telesno izčrpanost, kar vodi v nezadovoljstvo med partnerjema, in Roberts (2000), ki je v svoji raziskavi dokazal, da podaljšani delovni čas deluje negativno in povzroča konflikte v razmerju, kar lahko s časom povzroči razpad razmerja.

S šesto hipotezo smo želeli ugotoviti, ali se skrb za ostarele starše negativno povezuje z usklajevanjem delovnega in zasebnega življenja.

Na podlagi rezultatov smo ugotovili, da so tako udeleženci v zvezi kot samski udeleženci, ki so skrbeli za ostarele starše, doživljali nižji nivo konflikta kot udeleženci, ki niso skrbeli za ostarele starše. Razlike smo ugotovili pri primerjavi posameznikov z otroki. Nivo doživljanja konflikta iz smeri delovno življenje na družinsko življenje je bil višji pri posameznikih, ki niso skrbeli za ostarele starše v primerjavi s posamezniki, ki so skrbeli za ostarele starše. Nasprotno smo ugotovili pri doživljanju konflikta družinsko življenje na delovno življenje, ki

je bilo nižje pri posameznikih, ki niso skrbeli za ostarele starše v primerjavi s posamezniki, ki so skrbeli za ostarele starše.

Glede na izsledke raziskave lahko hipotezo zavrnamo. Rezultati so pokazali, da se čas za ostarele starše statistično neznačilno povezuje z doživljanjem konflikta, tako pri posameznikih z otroki, kot pri ostalih udeležencih.

4.1 OMEJITVE

V procesu izdelave magistrske naloge smo se srečali z nekaterimi težavami. Kulturna in jezikovna raznolikost udeležencev je povzročila težave pri razumevanju in osip pri reševanju vprašalnika. Časovno nedostopnost udeležencev zaradi oblike dela in pomanjkanja prostega časa smo poskušali rešiti z različnimi metodami, kot je objava vprašalnika na spletni platformi. Po predhodnem dogovoru s podjetji smo poslali vprašalnik preko elektronske pošte in navadne pošte, z nekaterimi udeleženci pa smo se želeli dogovoriti za osebno reševanje vprašalnika. Okrnjen izbor pripomočkov za raziskovanje izbranega problema in že navedene težave so povzročili, da smo izbrali čim krajšo obliko vprašalnika s čim višjim koeficientom zanesljivosti. Zaradi velikega števila nepravilno izpolnjenih vprašalnikov na spletu smo se odločili, da bomo za namen raziskave uporabili le fizične vprašalnike, ki smo jih posredovali preko navadne pošte.

Možne izboljšave vidimo predvsem v spremembi splošnega vprašalnika in izbiro daljšega vprašalnika, ki bi zajemal več kategorij, kot je časovna in vedenjska interakcija pri nastanku konflikta, merjenje zadovoljstva na delovnem mestu ter občutek stresa.

5 SKLEP

Na podlagi naših ugotovitev lahko sklepamo, da se usklajen čas med delom in zasebnim življenjem, pri katerem namenimo več časa za socialno interakcijo, najverjetneje povezuje z nižjim doživljanjem konflikta, kar je zelo pomembno pri nestandardnih oblikah zaposlitve, saj si zaposleni poleg lastnih interesnih dejavnosti poiščejo čas za preživljanje socialnega časa.

Z empiričnim delom smo dokazali, da se število in starost otrok statistično značilno ne povezujeta z doživljanjem konflikta. Po drugi strani smo ugotovili minimalne razlike v doživljanju konflikta med posamezniki z otroki in med udeleženci brez otrok. Razlika se je pojavila pri dimenziji negativni vpliv poklicnega življenja na zasebno življenje, kar lahko nakazuje na negativni vpliv delovnega mesta na zasebno življenje in posledično usklajevanje zasebno-družinskega življenja. Slednje potrjujejo tudi rezultati glede števila otrok in doživljanja konflikta. Pokazalo se je, da udeleženci z večjim številom otrok doživljajo višji nivo konflikta. Pomembno bi bilo preučiti, katere strategije uporabljajo udeleženci pri usklajevanju vsakodnevnih družinskih opravil in možnosti s partnerjem, da si uskladijo domači čas z otroki.

Pri udeležencih se starost otrok najbolj povezuje z doživljanjem konflikta iz delovnega mesta na zasebno družinsko življenje, kar se je že prej pokazalo kot pomemben dejavnik pri primerjavi med udeleženci z otroki in brez otrok.

Predlagamo integracijo inovativnih organizacijskih rešitev, ki bi bile prijazne mladim staršem in bi posledično pozitivno vplivale na zmanjšanje doživljanje stresa in konflikta pri usklajevanju skrbstvenih nalog.

Pravilno razdeljeni viri, kot so čas, energija in družinske obveze, povzročajo ravnovesje (Kirchmeyer, 2000), ki se lahko izraža na različne načine. V našem primeru lahko predvidevamo, da sta dolgotrajna zveza in zaposlenost na delovnem mestu z večizmenskim delovnikom povzročila, da se partnerja lažje prilagodita in si uskladita čas. Posledično preživita več časa skupaj in z otroki. Menimo, da se usklajenost med partnerjema pomembno povezuje s splošnim pozitivnim doživljanjem, česar z našo raziskavo ne moremo potrditi zaradi pomanjkanja ustrezne literature. Bilo pa bi zanimivo to področje bolj poglobljeno raziskati.

Dokazali smo, da se trajanje zaposlitve na nestandardnem delovnem mestu ne povezuje z doživljanjem konflikta. Menimo, da je razlog predvsem v preučevanemu vzorcu, v katerem se je veliko zaposlenih na novo zaposlilo na trenutno delovno mesto ali so pred kratkim zamenjali zaposlitev.

Interakcija družinskega in delovnega življenja pogosto konfliktno delujeta med seboj. Zasebno družinske zadeve, ki so vezane na vzdrževane družinske člane, kot so otroci in ostareli starši, lahko pomembno vplivajo na poklicno življenje (Frone, 2003). V našem primeru smo ugotovili, da se skrb za ostarele starše pozitivno povezuje z usklajenostjo delovnega in družinskega življenja. Slednje se je pokazalo kot pomembno pri posameznikih z otroki. Posamezniki, ki so skrbeli za ostarele starše, so doživljali nižji nivo konflikta iz smeri delo na zasebno življenje, kar lahko razumemo kot pomoč starih staršev pri skrbstvenih nalogah otrok, ko so starši na delovnem mestu. Nasprotno pa se poveča doživljanje konflikta iz smeri zasebnega življenja na delovno področje. Menimo, da je vzrok za nastanek konflikta predvsem v usklajevanju in zagotavljanju potreb v dveh pomembnih socialnih sferah, kot so čas za ostarele starše, čas za družino ter otroke.

Rezultati magistrskega dela nakazujejo, da se moška populacija, zaposlena v nestandardni obliki zaposlitve, s težavnostjo spopada z usklajevanjem delovnega področja s podaljšanimi tedenskimi delovniki in z usklajevanjem družinsko-partnerskega razmerja. Na našem vzorcu se je pokazalo, da posamezniki, ki imajo usklajeno delovno in družinsko področje, občutijo nižji nivo konflikta. Kot pomemben dejavnik se je pokazal čas za ostarele starše.

Želeli bi si, da bi bilo magistrsko delo izvedeno na večjem vzorcu in da bi bili rezultati reprezentativni, v katere bi vključili še druge spremenljivke, ki jih v sedanjem delu nismo preučevali. Preučili bi še prilagoditvene strategije, ki jih zaposleni v nestandardnih poklicih uporabljajo pri usklajevanju zasebno družinskega življenja in poklicnega življenja.

6 VIRI

Abendroth, A. K. in den Dudk, L. (2011). The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25 (2), 234–256.

Ahlander, A. V. A. in Kofman, Y. (2010). *The Lattice Talks. Work-Life Balance. An Issue Book.*

Pridobljeno na <https://latticegroup.files.wordpress.com/2010/10/latticetalksissuebook1.pdf>.

Åkerstedt, T., Keklund, G. in Selén, J. (2010). Early Morning Work – Prevalence and Relation to Sleep/Wake Problems: A National Representative Survey. *Chronobiology International*, 27, 975–986.

Altun, A., Ugur-Altun, B. (2007). Melatonin: Therapeutic and Clinical Utilization. *International Journal of Clinical Practice*. 61 (5), 835–845.

American Psychological Association. (2007). Stress in America. Pridobljeno s www.apa.org/pubs/info/reports/2007-stress.doc.

Arlinghaus, A. in Nachreiner, F. (2014). Health Effects of Supplemental Work from Home in the European Union. *Chronobiology International*, 31, 1100–1107.

Aryee, S., Srinivas, E. S. in Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132–146.

Ashby, F. G., Isen, A. M. in Turken, A. U. (1999). A Neuropsychological Theory of Positive Affect and Its Influence on Cognition. *Psychological Review*, 106 (3), 529–50.

Auld, F., Maschauer, E. L., Morrison, I., Skene, D. J., Riha, R. L. (2017). Evidence for the Efficacy of Melatonin in the Treatment of Primary Adult Sleep Disorders. *Sleep Medical Review*, 34, 10–22.

Bakker, A. B., Demerouti, E. in Dollad, M. F. (2008). How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901–911.

Ball, J. in Moselle, K. (2007). *Father Contributions to Childrens Well-Being. Public Health Agency of Canada. Population Health Fund Project.* Pridobljeno na <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.527.9654&rep=rep1&type=pdf>.

Barnett, R. C. (1998). Toward a Review and Reconceptualization of Work/Family Literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 125-182.

Biggart, L., Corr, P., O'Brien, M. in Cooper, N. (2010). Trait Emotional Intelligence and Work-Family Conflict in Fathers. *Personality and Individual Differences*, 48, 911-916.

Blair-Loy, M. (2015). *Wok Devotion and Masculinity among Executive Men*. Predavanje na mednarodni konferenci Fathers and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics. ZIF, Bielefeld University, Nemčija, 12.-14. marec 2015.

Blanchard, C. M., Tremblay, M. A., Mask, L. In Perras, M. G. M. (2009). A Combination of Work Environment Factors and Individual Difference Variables in Work Interfering with Family. *International Journal of Workplace Health Management*, 2, 63-90.

Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

Brainard, G. C., Hanifin, J. P., Greeson, J. M., Byrne, B., Glickman, G., Gerner, E., Rollag, M. D. (2001). Action Spectrum for Melatonin Regulation in Humans: Evidence for a Novel Circadian Photoreceptor. *Journal of Neuroscience*, 21 (16), 6405-12.

Burcar, L. (2009). Od socialistične k (neoliberalni) kapitalistični družbenoekonomski ureditvi: redefinicija državljanstva žensk. *Borec*, 61 (657/661), 296-331.

Burke, R. J. (2005). Foreword. V Suzana Lewis in Cary L. Cooper (2005). *Work-Life Integration. Case Studies of Organizational Change*, IX-XIII. England: John Wiley & Sons Ltd.

Caligiuri, P. in Lazarova, M. (2005). Work-Life Balance and the Effective Management of Global Assignees. V S. A. Y. Poelmans (ur.), *Work and Family: An International Research Perspective* (121-145). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. in Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 131-164.

Certifikat Družini prijazno podjetje (b. d). Pridobljeno na <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu>.

Cohen, A. (2009). Individual Values and the Work/Family Interface. An Examination of High-Tech Employees in Israel. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (8), 814–832.

Cohen, J. N., Taylor, D. M., Morrison, A. S., Gilbert, K. E., Heimberg, R. G. in Gruber, J. (2017). Positive and Negative Affect as Links Between Social Anxiety and Depression: Predicting Concurrent and Prospective Mood Symptoms in Unipolar and Bipolar Mood Disorders. *Behavior Therapy*, 48 (6), 820–833.

Connell, R. (2005). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.

Connell, R. (2012). *Moškosti*. Ljubljana: Krtina.

Costa, G. (2003). Factors Influencing Health of Workers and Tolerance to Shift Work. *Theoretical Issues of Ergonomics Science*, 4, 263–288.

Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F. in ostali (2004). Flexible Working Hours, Health, and Well-Being in Europe: Some Considerations from a SALTSA Project. *Chronobiology International*, 21, 831–844.

Costa, G. in Di Milia, L. (2008). Ageing and Shiftwork: A Complex Problem to Face. *Chronobiology International*, 25, 165–181.

Costa, G., Haus, E. in Stevens, R. (2010). Shiftwork and Cancer: Considerations on Rationale, Mechanisms, and Epidemiology. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36, 163–179.

Crouter, A. (1984). Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37, 425–442.

Davis, K.D., Goodman, W.B., Pirretti, A.E. in Almeida, D.M. (2008). Nonstandard Work Schedules, Perceived Family Well-Being, and Daily Stressors. *Journal of Marriage and Family*. 70:991–1003.

Deephouse, D. L. (1996). Does Isomorphism Legitimate? *Academy of Management Journal*, 39, 1024–1039.

DeMaris, A. (2000). Till Discord Do Us Part: the Role of Physical and Verbal Conflict in Union Disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 683–692.

Dew, M. A., Kormos, R. L., DiMartini, A. F., Switzer, G. E., Schulberg, H. C., Roth, L. H. in Griffith, B. P. (2001). Prevalence and Risk of Depression and Anxiety-Related Disorders During the First Three Years after Heart Transplantation. *Psychology*, 83, 129–149.

Dexbury, L. in Highins, C. (2001). Work-Life Balance in the New Millenium: Where are We? Where Do We Need to Go? (CPRN Dissscusion Papper W/12). Ottawa, Ontario, Canada: Canadian Policy Research Networks. Pridobljeno na <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED465060.pdf>.

Doorne-Huiskes, A., Remery, C. in Schippers, J. (2003). *Family-Friendly Policies in the Netherlands*. Utrecht: Utrecht University, 465–472.

Douchet, A. in Merla, L. (2007). Stay-at-Home Fathering: A Strategy for Balancing Work and Home in Canadian and Belgian Families. *Community, Work & Family*, 10 (4), 455–473.

Drake, C. L., Roehrs, T., Richardson, G. in ostali (2004). Shift Work Sleep Disorder: Prevalence and Consequences beyond that of Symptomatic Day Workers. *Sleep*, 27, 1453– 1462.

Edwards, J. R. in Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.

Erickson, J. J., Martinengo, G. in Hill, E. J. (2010). Putting Work and Family Experiences in Context: Differences by Family Life Stage. *Human Relations*, 63 (7), 955–979.

Esquirol, Y., Perret, B., Ruidavets, J. B. in ostali (2011). Shift Work and Cardiovascular Risk Factors: New Knowledge from the Past Decade. *Archives of Cardiovascular Disease*, 104, 636–668.

Eurofound (2009). Henkel, Germany: Increasing the Labour Market Participation of Underrepresented Groups-Women. *European Observatory of Working Life*. Pridobljeno na <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/betterjobs/cases/de02henkel.htm>.

Eurostat (2014). Podatki o stopnji zaposlenosti žensk in moških glede na število otrok za leto 2014. EUROSTAT: *Regional Statistics: Reference Guide*. Luxembourg: Eurostat.

Eurostat (2015). Delež začasno zaposlenih med vsemi zaposlenimi po spolu in starosti. EUROSTAT: *Regional Statistics: Reference Guide*. Luxembourg: Eurostat.

Eurostat (2015a). Employed Persons Working on Sundays as a Percentage of the Total Employment, by Sex, Age and Professional Status. Pridobljeno na http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewpsun&lang=en.

Folkard, S. in Tucker, P. (2003). Shiftwork, Safety and Productivity. *Occupational Medicine*, 53, 95–101.

Ford, M. T., Heinen, B. A. in Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57– 80.

French, J. R. P., Jr., Rodgers, W., in Cobb, S. (1974). Adjustment as Person-Environment Fit. V G. V. Coelho, D. A. Hamburg in J. E. Adams (ur.), *Coping and Adaption*, 316–333. New York: Basic Books.

Friedman, S. D. in Greenhaus, J. H. (2000). *Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press.

Frone, M. R., Russell, M. in Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.

Frone, M. R., Yardley, J. K. in Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.

Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. V J. C. Quick in L. E. Tetrick (ur). *Handbook of Occupational Health Psychology* (143–162). Washington, DC: American Psychological Association.

Galinsky, E. (1999). *Ask the Children: What America's Children Really Think About Working Parents*. New York: William Morrow and Company.

Gan, Y., Yang, C., Tong, X. in ostali (2015). Shift Work and Diabetes Mellitus: A Meta- Analysis of Observational Studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 72, 72– 78.

Garde, A. H., Albertsen, K., Nabe-Nielsen, K., Carneiro, I. G., Skotte, J. in Hansen, S. M.(2012). Implementation of Self-Rostering (the PRIO-project): Effects on Working Hours, Recovery, and Health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38 (4), 314– 326.

Gherardi, S. in Murgia, A. (2012). By Hook or by Crook: Temporary Workers Between Exploration and Exploitation. *Research in the Sociology of Organizations*, 37, 75–103.

Greenhaus, J. H. in Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Greenhaus, J. H. in Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.

Greenhaus, J. H. in Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. V J. C. Quick in L. E. Tetrick (ur.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (165–183). Washington, DC: American Psychological Association.

Grimm-Thomas, K. in Perry-Jenkins, M. (1994). All in a Day's Work: Job Experiences, Self-Esteem, and Fathering in Working-Class Families. *Family Relations*, 43, 174–181.

Grzywacz, J. G. (2002). Toward a Theory of Work-Family Facilitation. *Paper Presented at the 2002 Persons, Processes, and Places: Research on Families, Workplaces and Communities Conference*, San Francisco.

Grzywacz, J. G. (2003). Work, Family and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit. *Journal of Marriage and Family*, 65 (2), 248–262.

Grzywacz, J. G. in Butler, A. B. (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97–109.

Haas, L. (1999). Families and Work. In M. Sussman, S. K. Steinmetz, G.W. Peterson (ur.), *Handbook of Marriage and the Family* (ur.) (571–612). New York: Plenum Press.

Hallsten, L. (2005). Burnout and Wornout – Concepts and Data from a National Survey. V A. S. G. Antoniou in C. L. Cooper (ur.), *Research Companion to Organizational Health Psychology* (516–536). Cheltenham: Elgar Publishing.

Halpern, D. F. in Murphy, S. E. (2005). From Balance to Interaction: Why the Metaphor is Important. V D. F. Halpern in S. E. Murphy (ur.), *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction: Changing the Metaphor* (3–9). Mahwan, N J: Erlbaum.

Han, W. J. (2004). Nonstandard work schedules and child care decisions: Evidence from the NICHD study of early child care. *Early Childhood Research Quarterly*, 19, 231–256.

Hanlon, N. in Lynch, K. (2011). Care-Free Masculinities in Ireland. V Elisabetta Ruspini, Jeff Hearn, Bob Pease in Keith Pringle (ur.), *Men and Masculinities around the World. Transforming Men's Practices* (45–59). New York: Palgrave Macmillan.

Härmä, M. (1996). Ageing, Physical Fitness and Shiftwork Tolerance. *Applied Ergonomics*, 27, 25–29.

Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, R.M., Fletcher, R.(2015). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry & Human Development*. (46) 346–357.

Hayman, J. (2005). "Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work-Life Balance." *Research and Practice in Human Resource Management* 13, (1) 85–91.

Hesse, G. (2014). *Wie die Generation Y die Arbeitswelt verändern wird [How "Generation Y" Will Change the Working World]*. The Huffington Post. Pridobljeno na http://www.huffingtonpost.de/gero-hesse/wie-die-generation-y-die-arbeitswelt-verandern-wird_b_5224965.html.

Hill, E. J., Mead, N. T., Dean, L. R., Hafen, D. M., Gadd, R., Palmer, A. A. in Ferris, M. S. (2006). Researching the 60-Hour Dual Earner Workweek: An Alternative to the "Opt-Out Revolution". *American Behavioral Scientist*, 49 (9), 1184–1203.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.

Hobson, B. (2002). Making Men into Fathers. *Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge: University Press.

Hoffman, F. C. in Solbrig, J. (2003). Wie Familienfreundlich ist die Deutsche Wirtschaft? Pridobljeno na <https://www.econstor.eu/handle/10419/156853>.

Humer, Ž., Šori, I., Vuga, J., Hrženjak, M., Frelih, M. in Kanujo Marčela, A. (2015a). *Očetje in delodajalci v akciji: Poročilo o pregledu literature, raziskav in politik na področju očetovstva ter usklajevanje dela in družine v navezavi na očeta*. Norveški finančni mehanizem 2009–2014.

Humer, Ž., Kanujo Marčela, A., Šori, I., Štebe, J. in Vuga, J. (2015b). *Očetje in delodajalci v akciji, 2015*. Datoteka podatkov spletne ankete projekta ODA 2015.

Ijaz, S., Verbeek, J., Seidler, A. in ostali (2013). Night-Shift Work and Breast Cancer: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39, 431–447.

International Labor Organization. (2004). *Shiftwork. Conditions of Work and Employment Program*. Pridobljeno na https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf.

Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Aasland, O. in Falkum, E. (2010). Personal Vulnerability and Work-Home Interaction: The Effect of Job Performance-Based Self-esteem on Work/home Conflict and Facilitation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51 (6), 480–487.

Isen, A. M. in Baron, R. A. (1991). Positive Affect as a Factor in Organizational Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 13, 1–53.

Jones, B. L., Scoville, D. P., Hill, E. J., Childs, G., Leishman, J. M., in Nally, K. S. (2008). Perceived Versus used Workplace Flexibility in Singapore: Predicting Work-Family Fit. *Journal of Family Psychology*, 22 (5), 774–783.

Kalleberg, L. A. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment System in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.

Kalmijn, M. (1999). Father Involvement in Childrearing and the Perceived Stability of Marriage. *Journal of Marriage and Family*. 61, 409–21.

Kanjuo, M. A. in Ignjatović, M. (2012). Women, Work and Health. *Zdravniški Vestnik*, 5, 137–147.

Kaufman, G. (2013). *Superdads: How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century*. New York, London: New York University Press.

Kirchmeyer, C. (2000). Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time? V C. L. Cooper in D. M. Rousseau (ur.), *Trends in Organizational Behaviour (79- 93)*. West Sussex, England: Wiley.

Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing Act*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Kossek, E. E., Lewis, S. in Hammer, L. B. (2010). Work-Life Initiatives and Organizational Change: Overcoming Mixed Messages to Move from Margin to Mainstream. *Human Relations*, 63 (1), 3-19.

Kreitzman, L. (1999). *The 24-Hour Society*. London: Profile Books.

La Valle, I., Arthur, S., Millward, C., Scott, J. in Clayden, M. (2002). Happy families? Atypical work and its influence on family life. *Family and Work: Joseph Rowntree Foundation*.

Letablier, M. T. (2003). Fertility and Family Policy in France. *Journal of Population and Social Security*, 1, 245-260.

Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M in Baker, G. (2015). *State of the World's Fathers: A Man Care Advocacy Publication*. Washington: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.

Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2 (3), 159-173.

Lewis, V., Tudball, J. in Hand, K. (2001). Family and Work: the Family's Perspective. *Family Matters*, 59, 2001. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.

Lewis, S. in Cooper, C.L. (2005). Work-Life Integration. *Case Studies of Organizational Change*, IX-XIII. England: John Wiley & Sons Ltd.

Li, Y. I., Starr, L. R. in Hershenberg, R. (2017). Responses to Positive affect in Daily Life: Positive Rumination and Dampening Moderate the Association Between Daily Events and Depressive Symptoms. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 39 (3), 412- 425.

Liebig, B., Peitz, M. in Kron, C. (2015). Ambivalent Benevolence: Organizational Rationalities of Fatherhood. The Case of Switzerland. *Predavanje na mednarodni konferenci Father and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. ZIF, Bielefeld University, Nemčija. 12.-14. marec 2015.

Lister, R., Williams, F., Anttonen, A., Bussemaker, J., Gerhard, U., Heinen, J., Johansson, S., Leira, A., Siim, B., Tobio, C. in Gavanas, A. (2007). *Gendering Citizenship in Western Europe: New Challenges for Citizenship Research in a Cross-National Context*. Bristol: The Policy Press.

Lombardi, D. A., Folkard, S., Willetts, J. L., et al. (2010). Daily Sleep, Weekly Working Hours, and Risk of Work-Related Injury: US National Health Interview Survey (2004–2008). *Chronobiology International*, 27, 1013–1030.

Lupton, D., Barclay, L. (1997): *Constructing Fatherhood: Discourses and Experiences*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.

MacDermid, S. M., Seery, B. L., & Weiss, H. M. (2002). An Emotional Examination of the Work-Family Interface. V R. G. Lord, R. J. Klimoski in R. Kanfer (ur.), *Emotions in the Workplace: Understanding the Structure and Role of Emotions in Organizational Behavior*. 402–427. San Francisco: Jossey-Bass.

MacBride-King, J. (1990). *Work and Family: Employment Challenge of the '90s*. Ottawa, Ontario, Canada: The Conference Board of Canada.

Mahon, R. in Robinson, F. (2011). *Feminist Ethics and Social Policy. Towards a New Global Political Economy of Care*. Toronto: UBC Press.

Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain Some Notes on Human Energy Time and Commitment. *American Sociological Review*, 2, 921–936.

Marks, S. R. in MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417–532.

Matthews, L. S., Conger, R. D. in Wickrama, A. S. (1996). Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes. *Social Psychology Quarterly*, 59, 62–79.

McKee, L., Mauthner, N. in Galilee, J. (2003). Children's Perspectives on Middle-Class Work-Family Arrangements. V Jensen An-Margritt, McKee Lorna (ur.), *Children and the Changing Family; Between Transformation and Negotiation*. London: RoutledgeFalmer, 27- 45.

McKee, A. (2008). Work-Life Balance: It's Never Too Late. Business Week. Pridobljeno na <https://www.bloomberg.com/news/articles/2008-08-13/work-life-balance-its-never-too-late>.

Michel, J. S., Clark, M. A. in Jaramillo, D. (2011). The Role of the Five Factor Model of Personality in the Perceptions of Negative and Positive Forms of Work-Nonwork Spillover: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 191-203.

Michel, J. S. in Clark, M. A. (2013). Investigating the Relative Importance of Individual Differences on the Work-Family Interface and the Moderating Role of Boundary Preference for Segmentation. *Stress Health*, 29 (4), 324-336.

Mihelič, K. in Tekavčič, M. (2014). Work-Family Conflict: A Review of Antecedents and Outcomes. *International Journal of Management and Information Systems*, 18 (1).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (n. d.). *Pregled starševske ureditve po posameznih državah EU*. Pridobljeno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/word/mddsz/Pregled_starsevske_ureditve_v_EU.doc.

Nachreiner, F. in Arlinghaus, A. (2013). Towards a Temporal Compensation Approach for Unusual Working Hours – How Much Additional Time Off is Needed to Balance out Negative Health Effects? *Sleep Science*, 6 (1), 9-74.

Nakata, A., Haratani, T., Takahashi, M., et al. (2004). Association of Sickness Absence with Poor Sleep and Depressive Symptoms in Shift Workers. *Chronobiology International*, 21, 899-912.

Nasman, E. (2003). Employed or Unemployed Parents: A Child Perspective. In Jensen An-Margritt, McKee Lorna (ur.), *Children and the Changing Family; Between Transformation and Negotiation*. London: RoutledgeFalmer, 46-60.

Neal, M. B., Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B., Emlen, A. C. in Boise, L. (1990).

Absenteeism and Stress among Employed Caregivers of the Elderly, Disabled Adults, and Children. V D. E. Biegel in A. Blum (ur.), *Ageing and Caregiving: Theory, Research, and Policy* (160–183). Newbury Park, CA: Sage.

Nijp, H., Beckers, D., Kompier, M., van den Bossche, S. in Geurts, S. (2015). Work Time Control Access, Need and Use in Relation to Work-Home Interference, Fatigue, and Job Motivation. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41, 347–355.

Norman, H. (2010). *Involved Fatherhood: An Analysis of the Conditions Associated with Paternal Involvement in Childcare and Housework*. Doktorska disertacija. Manchester: University of Manchester.

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. in Beutell, N. J. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275–300.

Parasuraman, S. in Greenhaus, J. H. (2002). Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research. *Human Resource Management Review*, 12, 299–312.

Parnanen, A., Sutela, H. in Mahler, S. (2007). Combining Family and Full-Time Work. *European Foundation for the Improvement of Living and Work Conditions*. Dublin. Pridobljeno na <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2005/combining-family-and-full-time-work>.

Perry-Jenkins, M., Goldberg, A. E., Pierce, C. P. in Sayer, A. G. (2007). Shift Work, Role Overload, and the Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 69 (February), 123–138.

Peus, C. (2006). Working paper. Work-Family Balance? The case of Germany. Munich: Bavarian Elite Academy. Pridobljeno na <http://web.mit.edu/workplacecenter/docs/wpc0025.pdf>.

Pittman, J. F. (1994). Work/Family Fit as a Mediator of Work Factors on Marital Tension: Evidence from the Interface of Greedy Institutions. *Human Relations*, 47, 183–209.

Pocock, B. (2004). *Work and Family Futures. How Young Australians Plan to Work and Care*. Canberra: The Australia Institute.

Pocock, B in Clarke, J. (2005). Time, Money and Job Spillover: How Parent's Job Affect Young People. *The Journal of Industrial Relations*, 47 (1), 62-76.

Pruett, K. D. (2000). *Fatherneed: Why Father Care is an Essential as Mother Care for Your Child*. New York: Free Press.

Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.

Ranson, G. (2001). Men at Work: Change-or No Change? – in the Era of the "New Father". *Men and Masculinities*, 4, 3-26.

Rapoport, R. in Bailyn, L., Fletcher, J. K. in Pruitt, B. H. (2002). *Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Repetti, R. L. (1987). Linkages Between Work and Family Roles. V S. Oskamp (ur.), *Family Processes and Problems: Social Psychological Aspects*: 98-127. Newbury Park, CA: Sage.

Riley, L. A. in Glass, J. (2002). You Can't Always Get What You Want: Infant Care Preference and Use among Employed Mothers. *Journal of Marriage and Family*, 64, 2-15.

Roberts, L. J. (2000). Fire and ice in marital communication: Hostile and distancing behaviors as predictors of marital distress. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 693-707.

Roenneberg, T., Kumar, C. J. in Mellow, M. (2007). The Human Circadian Clock Entrain to Sun Time. *Current Biology*, 17, R44-R45.

Rosa, R. R. in Colligan, J. M. (1997). Plain Language about Shiftwork (97-145). *CDC-NIOSH Publications and Products*. Pridobljeno na <https://www.cdc.gov/niosh/docs/97-145/>.

Rothausen, T. J. (2009). Management Work-Family Research and Work-Family Fit: Implications for Building Family Capital in Family Business. *Family Business Review*, 22 (3), 220-234.

Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. in King, S. N. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45, 369-386.

Salmi, M., Lammi-Taskula, J. (2011). Job Quality, Work-Family Tensions and Well-Being: The Finnish Case. V: Drobnič S., Guillén A.M. (ur.), *Work-Life Balance in Europe. Work and Welfare in Europe*. Palgrave Macmillan, London.

Sauter, S. L., Murphy, L. R. in Hurrell, J. J. (1990). Prevention of Work-Related Psychological Disorder: A National Strategy Proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health. (NIOSH). *American Psychologist*, 45 (10), 1146-1158.

Scambor, E., Wojnicka, E. in Bergman, N. (2013). Study on the Role of Men in Gender Equality. European Commission-Directorate-General for Justice. *Publications Office of the European Union*. Luxemburg.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L. in Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.

Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.

Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

Stropnik, N. (1997). *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

The Australian Fair Work (2009). Fair Work Act 2009. *Australian Government*. Pridobljeno na <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00512>.

Thierry, H. in Jansen, B. (1981). Potential Interventions for Compensating Shift Work Inconveniences. V A. Reinberg, N. Vieux in P. Andlauer (ur.), *Night and Shift Work: Biological and Social Aspects* (251-259). Oxford: Pergamon Press.

Treas, J. (2010). Why Study Housework? V Judith Treas in Sonja Drobnič (ur.), *Dividing the Domestic: Men, Women, and Household Work in Cross-National Perspective, Studies in Social Inequality*. Stanford: Stanford University Press.

Trtnik, U. (2015). Novosti na področju starševskega varstva in družinskih prejemkov. *Delavci in delodajalci*, 1 (15), 83-97.

Vittasalo, K., Kuosma, E., Laitinen, J., et al. (2008). Effects of Shift Rotation and the Flexibility of a Shift System on Daytime Alertness and Cardiovascular Risk Factors. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34, 198-205.

Vosko, F. L. (2010). *Managing the Margines*. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. University Press.

Voydanoff, P. (2002). Linkages Between the Work-Family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23 (1), 138-164.

Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822- 836.

Vrečer, K. (2007). *Program Pobude Skupnosti EQUAL 2004–2006 za Republiko Slovenija: zbornik sofinanciranih projektov*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Wayne, J. H., Randel, A. E. in Stevens, J. (2006). The Role of Identity and Work-Family Support in Work-Family Enrichment and its Work-Related Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.

Westman, M. (2001). Stress and Strain Crossover. *Human Relations*, 54, 717-753.

White, L. in Keith, B. (1990). The Effect of Shift Work on the Quality and Stability of Marital relations. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 453-462.

Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A. in Layton, F. R. (2006). Examining the Relationship Between Work-Family Spillover and Sleep Quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 27-37.

Wirtz, A., in Nachreiner, F. (2010). The Effect of Extended Work Hours on Health and Social Well-Being - a Comparative Analysis of Four Independent Samples. *Chronobiology International*, 27, 1124-11.

IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA

Spodaj podpisani, Andrej Katarinčič, z vpisno številko 89162035, vpisan v študijski program Uporabna psihologija, 2. stopnja, sem avtor magistrskega dela z naslovom:

*Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti pri nestandardni
obliki zaposlitve*

S svojim podpisom zagotavljam, da je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega dela. Prav tako se zavedam, da je predstavljanje tujih del kot mojih lastnih kaznivo po zakonu.

Soglašam z objavo elektronske verzije magistrskega dela v zbirki »Dela FAMNIT« ter zagotavljam, da je elektronska oblika magistrskega dela identična tiskani.

Andrej Katarinčič

PRILOGE

PRILOGA A Splošni vprašalnik

1. Starost:

- a) Do 30 let
- b) Od 31 do 40 let
- c) Od 41 do 50 let
- d) Nad 51 let

2. Stopnja zadnje končane izobrazbe:

- a) Osnovnošolska
- b) Srednjašolska
- c) Več kot srednješolska

3. Zaposlitveni status:

- a) Zaposlen za določen čas
- b) Zaposlen za nedoločen čas
- c) Druge oblike (popoldanski s. p, študent ...)

4. Skupna delovna doba do sedaj (v letih)?

5. Delovna doba na tem delovnem mestu (v letih)?

6. Povprečno tedensko število delovnih ur?

7. Imate otroke:

- a) Da
- b) Ne

8. Število otrok:

9. Starost otrok:

- a) predšolski
- b) osnovnošolski
- c) srednješolski in več

10. Status razmerja:

- a) poročen
- b) ločen
- c) ovdoveli
- d) izvenzakonska-skupnost (dolgo trajajoče razmerje)
- e) samski z otrokom
- f) samski, skrbim za stare starše

11. Partner:

- a) zaposlen za polni delovni čas
- b) zaposlen za polovični delovni čas
- c) nezaposlen

12. Partnerjev delovni čas:

- a) samo zjutraj
- b) samo popoldne
- c) samo ponoči
- d) dvoizmenski urnik
- e) troizmenski urnik

13. V povprečju koliko ur na teden namenite za:

	Prostočasne obveznosti otroka/otrok	Pomoč otroku/otrokom pri šolskih obveznostih (učenje, izdelki ...)	Gospodinjska dela	Skrb za hišnega ljubljenčka	Skrb za ostarele starše
Jaz					
Partner					