

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VPLIV DIGITALNIH KOMPETENC POSAMEZNIKA NA UPORABO  
IN DOŽIVLJANJE TEHNOLOGIJE PRI DELU**

Ljubljana, november 2021

TOMI KEBER

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Tomi Keber, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Vpliv digitalnih kompetenc posameznika na uporabo in doživljanje tehnologije pri delu, pripravljene v sodelovanju s svetovalcem izr. prof. dr. Matejem Černetom

### IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis študenta: \_\_\_\_\_

# KAZALO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>UVOD .....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>1 DELO NA DALJAVO .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1.1 Opredelitev pojma delo na daljavo .....</b>                              | <b>4</b>  |
| <b>1.2 Oblike dela na daljavo .....</b>   | <b>6</b>  |
| 1.2.1 Privzeti prostor dela .....   | 6         |
| 1.2.2 Delo na daljavo .....   | 7         |
| 1.2.3 Teledelo .....  | 7         |
| 1.2.4 Delo od doma .....  | 8         |
| 1.2.5 Na domu temelječe delo .....  | 8         |
| <b>1.3 Prednosti in slabosti dela na daljavo.....</b>                           | <b>8</b>  |
| 1.3.1 Prednosti in slabosti dela na daljavo z vidika zaposlenih.....            | 9         |
| 1.3.2 Prednosti in slabosti dela na daljavo z vidika delodajalcev.....          | 12        |
| 1.3.3 Družbeni pomen dela na daljavo .....                                      | 13        |
| <b>1.4 Delo na daljavo v času COVID-19.....</b>                                 | <b>13</b> |
| <b>2 TEHNOLOGIJA NA DELOVNEM MESTU.....</b>                                     | <b>16</b> |
| <b>2.1 Vrste tehnologije pri delu.....</b>                                      | <b>16</b> |
| 2.1.1 Videokonferenčni sistemi .....  | 16        |
| 2.1.2 Računalniki .....   | 17        |
| 2.1.3 Mobilne naprave .....   | 17        |
| <b>2.2 Učinki uporabe tehnologije pri delu.....</b>                             | <b>18</b> |
| 2.2.1 Negativni učinki uporabe tehnologije pri delu .....                       | 18        |
| 2.2.2 Pozitivni učinki uporabe tehnologije pri delu.....                        | 19        |
| <b>3 DIGITALNE KOMPETENCE .....</b>   | <b>20</b> |
| <b>3.1 Opredelitev pojma digitalne kompetence .....</b>                         | <b>20</b> |
| <b>3.2 Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane DigiComp 2.0 .....</b> | <b>21</b> |
| <b>3.3 Merjenje digitalnih kompetenc posameznika .....</b>                      | <b>25</b> |
| <b>4 GENERACIJE DELOVNE SILE.....</b>   | <b>28</b> |
| <b>4.1 Opredelitev pojma generacije delovne sile .....</b>                      | <b>28</b> |
| <b>4.2 Delitev generacij.....</b>   | <b>29</b> |
| 4.2.1 Veterani .....  | 30        |

|             |  |           |
|-------------|--|-----------|
| 4.2.2       | Babyboom generacija.....   | 31        |
| 4.2.3       | Generacija X.....  | 32        |
| 4.2.4       | Generacija Y.....  | 33        |
| 4.2.5       | Generacija Z.....  | 35        |
| <b>4.3</b>  | <b>Digitalni domorodci in digitalni priseljenci.....</b>   | <b>36</b> |
| 4.3.1       | Digitalni domorodci.....   | 36        |
| 4.3.2       | Digitalni priseljenci.....   | 37        |
| <b>5</b>    | <b>EMPIRIČNA RAZISKAVA.....</b>  | <b>38</b> |
| <b>5.1</b>  | <b>Namen in cilj raziskave.....</b>  | <b>38</b> |
| <b>5.2</b>  | <b>Raziskovalna vprašanja in hipoteze ter raziskovalno ogrodje.....</b>  | <b>38</b> |
| <b>5.3</b>  | <b>Zasnova in metodologija raziskave.....</b>  | <b>42</b> |
| 5.3.1       | Predstavitev vprašalnika.....  | 42        |
| 5.3.2       | Predstavitev vzorca.....   | 43        |
| <b>6</b>    | <b>REZULTATI RAZISKAVE.....</b>  | <b>45</b> |
| <b>6.1</b>  | <b>Opisne statistike.....</b>  | <b>45</b> |
| <b>6.2</b>  | <b>Vpliv generacijske pripadnosti na PIIT (H1).....</b>  | <b>47</b> |
| <b>6.3</b>  | <b>Vpliv PIIT na izraženost digitalnih kompetenc (H2).....</b>   | <b>48</b> |
| <b>6.4</b>  | <b>Generacijske razlike v izraženosti digitalnih kompetenc (H3).....</b>   | <b>49</b> |
| <b>6.5</b>  | <b>Vpliv digitalnih kompetenc na obseg uporabe tehnologije pri delu (H4).....</b>  | <b>52</b> |
| <b>6.6</b>  | <b>Vpliv digitalnih kompetenc na sprejemanje tehnologij pri delu (H5).....</b>   | <b>53</b> |
| <b>6.7</b>  | <b>Vpliv digitalnih kompetenc na preference glede uporabe tehnologije pri delu (H6).....</b>                                     | <b>54</b> |
| <b>6.8</b>  | <b>Vpliv digitalnih kompetenc na željo po delu od doma (H7 in H8).....</b>   | <b>55</b> |
| <b>6.9</b>  | <b>Vpliv digitalnih kompetenc na doživljanje tehnologije pri delu (H9).....</b>  | <b>57</b> |
| <b>6.10</b> | <b>Vpliv digitalnih kompetenc na doživljanje dela od doma (H10).....</b>   | <b>58</b> |
| <b>6.11</b> | <b>Analiza vpliva spola, zakonskega statusa, delitve gospodinjstva in odnosov znotraj njega na doživljanje dela od doma.....</b> | <b>59</b> |
| <b>6.12</b> | <b>Mnenje in izkušnje respondentov z delom od doma.....</b>  | <b>61</b> |
| <b>7</b>    | <b>DISKUSIJA.....</b>  | <b>62</b> |
| <b>7.1</b>  | <b>Interpretacija rezultatov raziskave.....</b>  | <b>62</b> |
| <b>7.2</b>  | <b>Teoretični prispevki raziskave.....</b>   | <b>65</b> |
| <b>7.3</b>  | <b>Praktična priporočila.....</b>  | <b>67</b> |
| <b>7.4</b>  | <b>Omejitve in predlogi za nadaljnje raziskave.....</b>  | <b>68</b> |

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| <b>SKLEP</b> .....              | <b>68</b> |
| <b>LITERATURA IN VIRI</b> ..... | <b>69</b> |
| <b>PRILOGE</b> .....            | <b>77</b> |

## **KAZALO TABEL**

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1: Pregled ravni doseganja digitalnih kompetenc po DigiComp 2.0 .....   | 21 |
| Tabela 2: Tipi instrumentov za merjenje digitalnih kompetenc posameznika.....  | 25 |
| Tabela 3: Generacije in njihove značilnosti (v Sloveniji).....   | 30 |
| Tabela 4: Opisne statistike za spremenljivko starost .....   | 44 |
| Tabela 5: Frekvenčna tabela za spremenljivke izobrazba, regija, zakonski status, delitev<br>gospodinjstva z drugimi člani in odnos znotraj gospodinjstva .....                     | 44 |
| Tabela 6: Frekvenčna tabela za spremenljivko generacijska pripadnost .....   | 46 |
| Tabela 7: Opisne statistike za spremenljivke PIIT, digitalne kompetence in digitalna<br>domorodnost.....   | 46 |
| Tabela 9: Povprečje PIIT po generacijah .....  | 47 |
| Tabela 10: Povprečje digitalnih kompetenc po generacijah .....   | 51 |
| Tabela 11: Povprečje digitalnih kompetenc glede na sprejemanje tehnologij .....  | 54 |
| Tabela 12: Povprečje digitalnih kompetenc glede na to, kako radi posamezniki uporabljajo<br>nove tehnologije.....  | 55 |
| Tabela 13: Frekvenčna tabela in povprečje negativnih posledic dela od doma za<br>spremenljivke spol, zakonski stan, delitev gospodinjstva in odnosi znotraj<br>gospodinjstva ..... | 60 |
| Tabela 14: Zbirna tabela z rezultati analize desetih hipotez.....  | 64 |

## **KAZALO SLIK**

|  |    |
|--|----|
| Slika 1: Oblike dela na daljavo.....   | 6  |
| Slika 2: Pet področij digitalnih kompetenc .....   | 23 |
| Slika 3: Raziskovalno ogrodje s hipotezami .....   | 42 |
| Slika 4: Violinski graf spremenljivke PIIT glede na generacijo .....                                   | 48 |
| Slika 5: Razsevni graf za spremenljivki PIIT in digitalne kompetence .....                             | 49 |
| Slika 6: Violinski graf spremenljivke digitalne kompetence glede na generacijo .....                   | 50 |
| Slika 7: Razsevni graf za spremenljivki digitalne kompetence in digitalna domorodnost..                | 51 |
| Slika 8: Razsevni graf za spremenljivki digitalne kompetence in uporaba tehnologije.....               | 52 |
| Slika 9: Violinski graf za spremenljivki digitalne kompetence glede na sprejemanje<br>tehnologije..... | 53 |
| Slika 10: Violinski graf za spremenljivki digitalne kompetence in uporaba novih<br>tehnologij .....    | 55 |

|  |    |
|--|----|
| Slika 11: Violinski graf za spremenljivko digitalne kompetence glede na željo po delu od doma .....                    | 56 |
| Slika 12: Violinski graf za spremenljivko digitalne kompetence glede na to, kako radi posamezniki delajo od doma ..... | 57 |
| Slika 13: Violinski graf za spremenljivko digitalne kompetence glede na negativne posledice uporabe tehnologije .....  | 58 |
| Slika 14: Violinski graf za spremenljivko digitalne kompetence glede na negativne posledice dela od doma.....          | 59 |

## KAZALO PRILOG

|  |    |
|--|----|
| Priloga 1: Vprašalnik.....   | 1  |
| Priloga 2: Preverjanje hipoteze 1 .....  | 12 |
| Priloga 3: Preverjanje hipoteze 2 .....  | 17 |
| Priloga 4: Preverjanje hipoteze 3 .....  | 25 |
| Priloga 5: Preverjanje hipoteze 4 .....  | 39 |
| Priloga 6: Preverjanje hipoteze 5 .....  | 48 |
| Priloga 7: Preverjanje hipoteze 6 .....  | 52 |
| Priloga 8: Preverjanje hipoteze 7 .....  | 57 |
| Priloga 9: Preverjanje hipoteze 8 .....  | 59 |
| Priloga 10: Preverjanje hipoteze 9 .....   | 64 |
| Priloga 11: Preverjanje hipoteze 10 .....  | 69 |
| Priloga 12: Preverjanje vpliva spola, zakonskega statusa, delitve gospodinjstva in odnosov znotraj njega na doživljanje dela od doma ..... | 74 |
| Priloga 13: Celotni odgovori na odprto vprašanje .....   | 80 |

## SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

**ANOVA** – analiza variance

**BDP** – Bruto domači proizvod

**EU** – (angl. European Union); Evropska unija

**FLRJ** – Federativna ljudska republika Jugoslavija

**IKT** – Informacijsko-komunikacijske tehnologije

**ILO** – (angl. International Labour Organization); Mednarodna organizacija dela

**PIIT** – (angl. Personal Innovativeness in Information Technology); osebna inovativnost z informacijsko tehnologijo

**SFRJ** – Socialistična federativna republika Jugoslavija

**ZDA** – Združene države Amerike



## UVOD

V začetku leta 2020 se je po svetu razširil nov virus SARS-CoV-2, ki povzroča bolezen COVID-19 in je javnosti boljše poznan pod imenoma koronavirus. Decembra 2019 smo poslušali novice o pojavu neznane pljučnice v kitajskem mestu Vuhan, kar se nam takrat še ni zdelo pomembno. Situacija pa se je zelo hitro spremenila, ko je virus prešel meje tega mesta in se razširil po Kitajski, kasneje pa so tudi ostale države začele razglašati epidemijo, ki je kasneje prešla v pandemijo, saj je bolezen zajela vse poseljene celine. Zaradi močne nalezljivosti virusa in visoke smrtnosti med ogroženimi skupinami so države v zelo kratkem času začele sprejemati preventivne ukrepe, ki so med drugim vključevali tudi ustavitev javnega in družabnega življenja. Tako smo bili nenadoma in brez možnosti priprave skoraj vsi soočeni z delom na daljavo, predvsem delom od doma.

Delo na daljavo oz. teledelo ni nov pojav, saj vemo, da je velik razmah doživelo s tehnološko revolucijo in pojavom tehnologij, ki takšen način dela omogočajo. Začetki takšne oblike dela naj bi segali v leto 1973, v čas naftne krize, ko je Jack Nilles poskušal iskati možno rešitev za opravljanje dela od doma (Drobnjak & Jereb, 2007). Delo na daljavo pa ne zajema le dela od doma, temveč katerokoli delo, ki ne poteka na delovnem mestu delodajalca. V času t. i. koronakrize je v ospredju predvsem teledelo, ena izmed oblik dela na daljavo.

Teledelo ima po definiciji ILO (2020) dve komponenti: (1) delo se delno ali v celoti izvaja izven prostorov delodajalca in (2) pri delu se uporabljajo osebne elektronske naprave (npr. računalnik, telefon in tablica). Pri teledelu gre torej za podmnožico dela na daljavo, ki se od svoje nadrejene kategorije razlikuje le po tem, da vsebuje še tehnološko komponento. Glede na dejstvo, da smo raziskovalci z epidemijo dobili odlično možnost za veliki brezplačni eksperiment, se to magistrsko delo ukvarja predvsem s preučevanjem dela v času epidemije koronavirusa, zato je smiselno, da se v procesu raziskovanja osredotočimo na teledelo od doma, saj je ta oblika v tem času prevladovala.

Z delom od doma oz. teledelom pa se, poleg pozitivnih učinkov, pojavljajo tudi negativne posledice takšnega dela in tehnologije, ki se pri tem uporablja. Aleksić in Černe (brez datuma) raziščeta teledelo v Sloveniji v času epidemije in poudarita naslednje izzive: tehnološki izzivi, občutek nenehne povezanosti z delom, občutek osame ter nepovezanosti z organizacijami in sodelavci, usklajevanje dela in zasebnega življenja in izziv uspešnosti dela od doma. V raziskavi pa sta ugotovila tudi določene pozitivne učinke dela od doma: večjo prilagodljivost, samostojnost in višjo produktivnost.

Pri raziskovanju učinkov različnih vrst dela se moramo zavedati, da delovna sila ni homogena, temveč je sestavljena iz različnih generacij in so posledično tudi doživljanja na delovnem mestu verjetno različna. Kot navajata Jurišević Brčić in Mihelič (2015), v literaturi obstajajo štiri generacije delovne sile:

- veterani,

- babyboom generacija,
- generacija X,
- generacija Y (milenijci).

Ker pa se ameriško okolje in zgodovinski razvoj precej razlikujeta od slovenskega, imajo tudi generacije nekoliko različne značilnosti, razen najmlajša generacija, ki je precej globalna in posledično so si njeni pripadniki precej bolj podobni. Za slovenske generacije je značilno predvsem, da so mejne letnice nekoliko zapoznele. Biljak Gerjevič (2018) tako navede generacijo vojne kot začetno slovensko generacijo in zgoraj naštetim doda še generacijo Z (rojeni od leta 1996 dalje).

Poleg standardne razdelitve delovne sile na generacije pa imamo še dve skupini: digitalni domorodci (angl. digital natives) in digitalni priseljenci (angl. digital immigrants). Digitalni domorodec je izraz, ki je bil skovan leta 2001 in opisuje generacijo, ki je odraščala obkrožena s tehnologijo, predvsem z računalnikom in internetom (Halton, 2019). To so ljudje, ki jim je tehnologija domača, saj so že zelo zgodaj začeli dojemati tehnologijo kot sestaven in nujni del njihovega življenja. Večino otrok in najstnikov v razvitih državah imajo tako za digitalne domorodce. Nasprotje tega izraza pa so digitalni priseljenci – ljudje, ki so odraščali pred t. i. digitalno dobo (Hayes, 2019). Večinoma gre za generacijo X ali starejše. Tehnologijo so spoznali šele kasneje in so se ji morali prilagoditi. Kot razmejitev lahko uporabimo letnico 1985, ko se začne pojavljati milenijska generacija.

Poleg generacijske pripadnosti pa lahko upoštevamo še digitalne kompetence posameznika, ki so sicer verjetno v veliki meri povezane z generacijo, ki ji pripadamo, vendar se lahko tudi digitalnih kompetenc priučimo. Pri raziskovanju digitalnih kompetenc nam je v veliko pomoč Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane (DigiComp 2.1), ki ga je v slovenskem jeziku pripravil Zavod Republike Slovenije za šolstvo (2017).

Magistrsko delo se bo torej ukvarjalo s povezavo med teledelom in njegovimi učinki ter odvisnostjo med teledelom, razvitostjo digitalnih kompetenc posameznika in generacijsko pripadnostjo posameznika.

Namen magistrskega dela je prispevati k dosedanjim spoznanjem in poglobiti razumevanje področja dela na daljavo in tehnologije pri delu z upoštevanjem generacijskih in kompetenčnih razlik ter s tem pomagati podjetjem, organizacijam in odločevalcem.

Cilj magistrskega dela je ugotoviti vpliv digitalnih kompetenc posameznika na uporabo in doživljanje tehnologije pri delu ter poiskati morebitne razlike med različnimi generacijami zaposlenih pri tem vprašanju. Tehnologija pri delu se v našem primeru nanaša predvsem na teledelo v času COVID-19.

Temeljna raziskovalna vprašanja so:

- RV1: Ali posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu in ali jo lažje sprejemajo ter ali občutijo manj negativnih posledic njene uporabe?
- RV2: Ali posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje delajo od doma oz. bi raje delali od doma ter ali občutijo manj negativnih posledic takšne oblike dela?
- RV3: Ali pri teh vprašanjih obstajajo razlike med različnimi generacijami?

Magistrsko delo je v grobem sestavljeno iz dveh delov. V prvem delu smo se osredotočili na pregled in analizo teoretičnih prispevkov o posameznih tematikah, v drugem delu pa smo izvedli empirično raziskavo.

Teoretični del je nastal s pomočjo deskriptivne metode raziskovalnega dela. Uporabili smo različne domače in tuje vire. Teoretični del obsega pregled vseh relevantnih konstruktov: delo na daljavo in s tem povezana tehnologija na delovnem mestu, digitalne kompetence in različne generacije delovne sile.

Empirični del pa je nastal na podlagi anketnega vprašalnika v elektronski obliki, saj je trenutno to najbolj primeren način za zbiranje primarnih podatkov. Vprašanja so bila predvsem zaprtega tipa, eno pa je tudi odprtega tipa, saj je zanimivo izvedeti tudi dodatne komentarje ljudi, ki jih z zaprtim tipom vprašanj sicer ne bi pridobili, so pa lahko zelo pomembni, sploh zaradi specifičnosti trenutne situacije, ko smo soočeni z epidemijo COVID-19, pri čemer se lahko pojavijo nove ugotovitve, ki jih z dosedanjimi raziskavami ni bilo mogoče odkriti, saj so se nanašale na delo na daljavo v »normalnih« razmerah. Podatke smo analizirali s programom R.

V prvem poglavju pregledamo področje dela na daljavo, različne oblike takšnega dela, prednosti in slabosti, ki jih takšna oblika dela prinaša, ter delo na daljavo v času COVID-19. V drugem poglavju pogledamo različne oblike tehnologije pri delu ter pozitivne in negativne učinke njene uporabe pri delu. V tretjem poglavju, poleg opredelitve pojma digitalnih kompetenc, predstavimo še Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane DigiComp 2.0 in različne načine merjenja teh kompetenc. V četrtem poglavju se ukvarjamo z različnimi generacijami delovne sile ter predstavimo razliko med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci. S petim poglavjem začnemo empirični del magistrskega dela, kjer najprej predstavimo zasnovo raziskave, v šestem poglavju predstavimo rezultate ankete in testiranja hipotez, sedmo poglavje pa je namenjeno diskusiji, v kateri najprej začnemo z interpretacijo rezultatov raziskave, nato prikažemo teoretične prispevke raziskave, zaključimo pa s praktičnimi priporočili in navedbo omejitev raziskave in predlogi za nadaljnje raziskovanje.

# 1 DELO NA DALJAVO

Magistrsko delo začenjamo s poglavjem o delu na daljavo, saj je v času nastajanja tega dela ta tema najbolj aktualna. V tem poglavju bomo podrobneje predstavili pojem dela na daljavo. Najprej bomo opredelili sam pojem, kjer bomo preleteli pravne oz. institucionalne definicije dela na daljavo in tiste iz literature. Nato bomo navedli različne oblike dela na daljavo. Poglavje bomo zaključili s prikazom prednosti in slabosti takšnega dela ter značilnostmi dela na daljavo v času epidemije.

## 1.1 Opredelitev pojma delo na daljavo

Delo na daljavo ni nov pojav, saj vemo, da je velik razmah doživel s tehnološko revolucijo in pojavom tehnologij, ki takšen način dela omogočajo. Začetki takšne oblike dela naj bi segali v leto 1973, v čas naftne krize, ko je Jack Nilles poskušal iskati možno rešitev za opravljanje dela od doma (Drobnjak & Jereb, 2007). Marsikomu je prva asociacija ob delu na daljavo ena izmed oblik takšnega dela. V mislih imam delo od doma. Vendar delo na daljavo ne zajema le dela od doma, temveč katerokoli delo, ki ne poteka na delovnem mestu delodajalca. Tako bi lahko rekli, da je delo na daljavo tudi odgovarjanje na elektronsko pošto med vožnjo z avtobusom. Ravno zaradi kompleksnosti tega pojma je smiselno, da pregledamo in poskušamo najti ustrezno opredelitev le-tega.

Slovenska zakonodaja ne loči med delom na daljavo in delom od doma. Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, tako v 68. členu definira delo na domu kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca, torej gre za delo na daljavo, poleg tega pa je po ZDR-1 delo na domu tudi tisto delo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Samo poimenovanje je tukaj nekoliko nerodno, saj je zakonodajalec definiral delo na domu kot delo, ki ga lahko opravljamo tudi izven doma. Bolj smiselno bi bilo zaključiti, da je delo na daljavo tisto delo, ki ga delavec opravlja izven delodajalčevih prostorov in/ali z uporabo informacijske tehnologije, delo na domu pa tisto delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu, pri čemer lahko uporablja informacijske tehnologije. Razlog naj bi bilo povračilo oz. nadomestilo v primeru nesreče pri delu oz. nesreče na delovnem mestu.

Na ravni Evropske unije je teledelo definirano v Evropskem okvirnem sporazumu o teledelu (European Framework Agreement on Telework). Po tej definiciji je teledelo oblika organiziranja in/ali izvajanja dela z uporabo informacijske tehnologije v sklopu delovnega razmerja, pri čemer se delo, ki bi ga sicer lahko opravili v delodajalčevih prostorih, redno izvaja izven teh prostorov. Vidimo lahko, da se ta definicija rahlo razlikuje od tiste v ZDR-1. Evropska definicija namreč definira teledelo, pri čemer je uporaba informacijske tehnologije nujna za obstoj takšnega razmerja, v slovenski zakonodaji pa uporaba le-te ni nujna za obstoj razmerja v obliki dela na daljavo.

Mednarodna organizacija dela (angl. International Labour Organization, v nadaljevanju ILO) ponuja zelo »sveže« razumevanje dela na daljavo oz. dela med pandemijo v svoji publikaciji COVID-19: Guidance for labour statistics data collection (ILO, 2020). Glede na njihovo definicijo je delo na domu tisto delo, ki ga zaposleni deloma ali v celoti opravlja na svojem domu. V navedeni publikaciji navedejo tudi različne oblike dela na daljavo, ki jih bomo podrobneje opisali v nadaljevanju.

Poleg pravnih in institucionalnih definicij dela na daljavo pa si oglejmo še tiste, ki se pojavljajo v literaturi. Drobniak in Jereb (2007) opredelita teledelo kot fleksibilen način dela, ki se ne opravlja v prostorih delodajalca ali organizacije in se izvaja s pomočjo informacijsko komunikacijske tehnologije (v nadaljevanju IKT). Kot najbolj obetajočo obliko dela pa izpostavita delo na daljavo. Kovačič (2005) pa delo na daljavo uporabi kot nadpomenko za različne oblike dela, ki jih omogoča razvoj IKT. To so, poleg dela od doma, še npr. delo na vlaku, v hotelu, v parku ali celo na plaži. Takšne oblike dela se skrivajo za angleškimi imeni, kot so deljenje mize (angl. desk-sharing), neteritorialna pisarna oz. pisarna brez lastnika (angl. non-territorial office), teledelo (angl. telework), hoteliranje oz. vnaprej rezervirano delovno mesto (angl. hotteling), satelitska pisarna (angl. satellite office) in domača pisarna (angl. home-office). Vsi ti pojmi naj bi predstavljali delo na daljavo. Kovačič (2005) omeni tudi koncept deljene pisarne, kjer posameznik večino dela opravlja od doma, v pisarnah pa se opravlja delo, ki ga drugače ni mogoče izvesti, npr. sestanki. Vendar pa želimo na tem mestu omeniti, da je vir iz leta 2005, tehnologija pa je že tako napredovala, da je možno celo sestanke in ostalo skupinsko delo opraviti na daljavo preko spletnih konferenc in klepetalnic. Nabor delovnih aktivnosti, ki jih ni mogoče opraviti od doma, se tako manjša z razvojem tehnologije.

Avtorji zelo različno uporabljajo koncepte dela na daljavo, dela na domu in teledelo, pa tudi ostale oblike dela na daljavo (ILO, 2016). Pogosto se uporabljajo kot sopomenke, čeprav gre dejansko za različne koncepte. Za nas sprejemljiva in verjetno tudi edina ustrezna (vsaj glede poimenovanja) definicija je, da je delo na daljavo tisto delo, ki se izvaja izven običajnih prostorskih in časovnih okvirov organizacije (Olson, 1983). Na ta način se delo na daljavo jasno loči od teledela, ki naj bi predpostavljalo še obvezno tehnološko komponento.

Na tem mestu pa želimo poudariti še dejstvo, da bi lahko za izraz »delo na daljavo« uporabili primernejše slovensko poimenovanje. Pri delu na daljavo gre namreč za delo, ki ga opravljamo na daljavo, oddaljeno, ključna beseda tukaj je daljina. Zato na tem mestu uvajamo nov izraz za delo na daljavo, tudi v razmislek prihodnjim generacijam raziskovalcev. Poimenujemo ga »daljinsko delo«. V nadaljevanju sicer za tovrstno delo še vedno uporabljamo izraz delo na daljavo.

Vidimo lahko, da so navedene definicije zelo podobne, pa vendar obstajajo med njimi določene razlike. Med vsemi najbolj izstopa definicija dela na daljavo iz ZDR-1, ki ne predpostavlja nujno tehnološke komponente. Podobno pa tudi ILO navede različne oblike dela na daljavo, ki jih obdelamo v nadaljevanju.

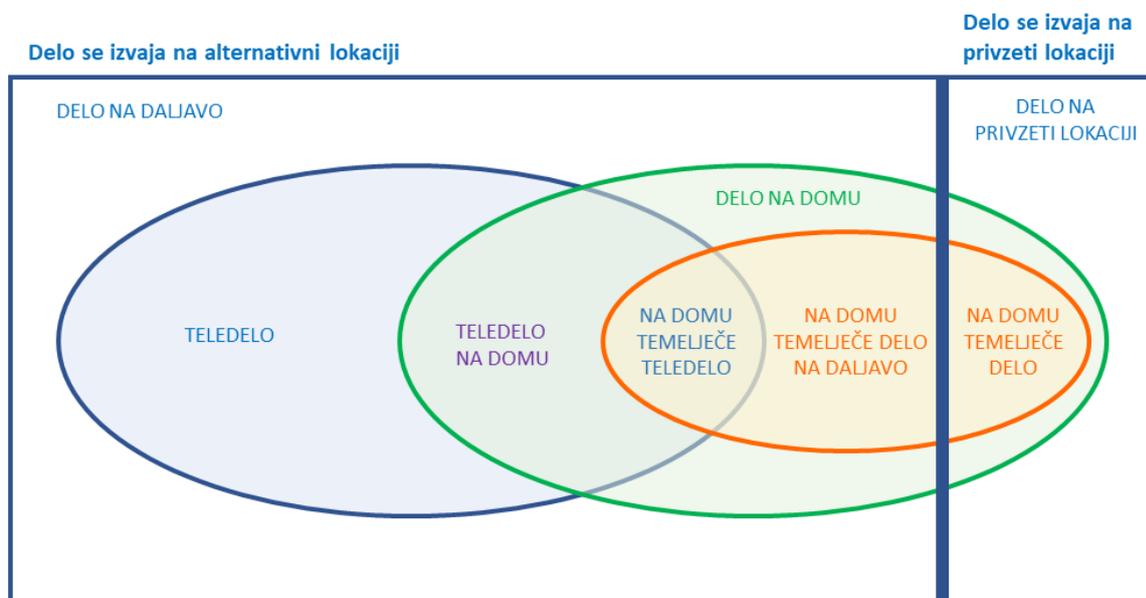
## 1.2 Oblike dela na daljavo

Kot je bilo omenjeno že predhodno, ILO (2020) za namene statističnega raziskovanja definira štiri različne, a podobne koncepte dela na daljavo:

- delo na daljavo (angl. remote work),
- teledelo (angl. telework),
- delo na domu (angl. work at home) in
- na domu temelječe delo (angl. home-based work).

Navedeni koncepti so seveda povezani in med njimi obstaja tudi določeno prekrivanje, kar je prikazano na sliki 1. Pri navedenih definicijah pa je treba upoštevati tudi privzeti prostor dela. V nadaljevanju so predstavljeni vsi koncepti, ki izhajajo iz smernic ILO.

Slika 1: Oblike dela na daljavo



Prيرهeno po ILO (2020).

### 1.2.1 Privzeti prostor dela

Privzeti prostor dela (angl. default place of work) je lokacija, kjer se delo običajno izvaja oz. kjer se pričakuje, da se bo izvajalo. Ne gre za nekaj, kar bi nam pomagalo pri merjenju, ampak za teoretični koncept, ki nam pomaga potegniti ločnico med delom na daljavo in teledelom. Privzeti prostor dela tudi ne pomeni, da moramo delo večinoma ali v celoti opravljati na eni lokaciji. Lokacijo, ki jo uporabimo za privzeti prostor dela za obravnavanega delavca, je treba razumeti kot privzeto pričakovanje, kje se bo delo izvajalo ob upoštevanju narave dela.

V splošnem se pričakuje, da se delo opravlja v prostorih ekonomske enote, za katero se delo opravlja. To so lahko delodajalec (če je delavec zaposlen), družinski posel (če je delavec del družinskega podjetja), delavčevi lastni prostori (če je delavec samozaposlen) ali v prostorih stranke. Obstajajo pa tudi nujna dela, ki se izvajajo na javnih mestih (npr. policijska patrulja). To so lahko privzete lokacije dela, delo na daljavo in teledelo pa predstavljata delo na alternativni lokaciji.

Le zadnji koncept (na domu temelječe delo) spada v kategorijo, kjer se delo opravlja v privzetem prostoru. Pri ostalih konceptih je privzeti prostor dela delodajalčev.

### 1.2.2 Delo na daljavo

Pri delu na daljavo gre za delo, ki se delno ali v celoti izvaja na t. i. alternativni lokaciji (lokacija, ki ni v prostorih delodajalca). Lahko ga opravljamo na različnih lokacijah, pri čemer se lahko vsako obravnava kot alternativna lokacija tistemu mestu, kjer bi se delo običajno izvajalo. Pri tem lahko ločimo odvisne in neodvisne delavce.

V primeru odvisnega delavca to pomeni, da se delo izvaja na lokaciji, ki ni (ILO, 2020):

- prostor ekonomske enote, od katere je delavec odvisen (npr. delodajalčeva pisarna, gradbišče, kmetija, delavnica ipd.);
- prostor stranke ali ekonomske enote, od katere je delavec odvisen (npr. dom stranke, trgovina, pisarna, tovarna ipd.);
- javni prostor, če narava dela predvideva, da ga izvajamo na javnem mestu (npr. cesta v primeru policijske patrulje, voznika avtobusa ipd.).

V primeru neodvisnega delavca pa to pomeni, da se delo izvaja na lokaciji, ki ni (ILO, 2020):

- prostor za namen izvajanja dela, ki je pod nadzorom neodvisnega delavca (lastna pisarna, gradbišče, kmetija, delavnica ipd.). Če delavec večinoma dela doma, se dom upošteva kot prostor, za namen izvajanja dela, ki je pod njegovim nadzorom;
- prostor stranke (npr. strankin dom, trgovina, pisarna, tovarna ipd.);
- javni prostor, če narava dela predpostavlja, da ga opravljamo v javnosti (npr. voznik taksija, ulični umetnik ipd.).

### 1.2.3 Teledelo

Teledelo ima po definiciji ILO (2020) dve komponenti:

- delo se delno ali v celoti izvaja na alternativnih lokacijah, ki niso privzeti prostor dela (to izhaja iz dela na daljavo);
- pri delu se uporabljajo osebne elektronske naprave (npr. računalnik, telefon in tablica). Uporaba tehnologije mora biti v tem primeru ključen dejavnik pri opravljanju dela.

Različne naprave in orodja se uporabljajo za komunikacijo s sodelavci, strankami ipd. ter za opravljanje delovnih nalog.

Pri teledelu gre torej za podmnožico dela na daljavo, ki se od svoje nadrejene kategorije razlikuje le po tem, da vsebuje še tehnološko komponento. Tukaj imamo delavce, ki z uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije izvajajo delo na daljavo. Elektronska komponenta je tukaj nujna.

#### 1.2.4 Delo od doma

Delo od doma je delo, ki se deloma ali v celoti izvaja na domu zaposlenega (ILO, 2020). Tudi pri tem konceptu gre torej za posebno obliko dela na daljavo, ki je definirana ožje od svojega nadrejenega koncepta, saj je dom prostor, ki ni v lasti delodajalca (razen v posebnih primerih). Neodvisnim delavcem, ki uporabljajo dom kot pisarno, je to hkrati njihovo mesto dela in domače okolje.

Dom pa lahko razumemo tudi širše, ne le kot dom (npr. stanovanje), ampak kot prostor, kjer delavec prebiva. Kot lokacija bivanja se upoštevajo tudi zunanje površine, ki so v neposredni povezavi z zgradbo bivanja (npr. dvorišča in vrtovi). Iz definicije ILO (2020) pa so izključeni prostori, ki niso sestavni del bivališča, npr. trgovine in delavnice, ki imajo ločen vhod, kmetijske površine, pašniki ipd.

#### 1.2.5 Na domu temelječe delo

Na domu temelječe delo pa je definirano kot delo, ki se večinoma opravlja od doma in se pričakuje, da ga opravljamo od doma (ILO, 2020). Gre torej za posebno kategorijo dela od doma.

Glede na dejstvo, da se to magistrsko delo ukvarja predvsem s preučevanjem dela v času epidemije koronavirusa, je smiselno, da se v procesu raziskovanja osredotočimo na delo od doma, saj je ta oblika v tem času prevladovala. Poleg tega bi se lahko še dodatno osredotočili na delo od doma s pomočjo tehnologije oz. tehnoloških vmesnikov, torej teledelo oz. teledelo na domu. To je tudi v skladu s smernicami ILO (2020) za statistično raziskovanje dela med epidemijo.

### 1.3 Prednosti in slabosti dela na daljavo

Prednosti in slabosti dela na daljavo v primerjavi z »običajnim« delom lahko, tako kot same značilnosti takšnega dela, razdelimo v več kategorij: psihološke, socialne, ekonomske, tehnološke, ekološke in v tem času še posebej aktualne – zdravstvene. Poleg tega jih lahko ocenjujemo preko treh dimenzij: z vidika zaposlenih, z vidika delodajalcev in z družbenim

pomenom takšne oblike dela. V nadaljevanju si bomo ogledali prednosti in slabosti dela na daljavo z vidika teh treh pogledov.

Evropska komisija je pozdravila teledelo kot način uporabnega izkoriščanja tehnološkega napredka, hkrati pa ga vidi kot odgovor na rast brezposelnosti tako v podeželskem kot tudi urbanem okolju (Komisija Evropskih skupnosti, 1996; Komisija Evropskih skupnosti, 1997a; Komisija Evropskih skupnosti, 1997b). Teledelo je privlačno za takšne odločevalce zaradi njegovega potenciala, da ustvari nova delovna mesta in zaradi zmanjšanja prevoza na delo, posledično pa pripomore k zmanjšanju globalnega onesnaževanja (Hone, Kerrin & Cox, 1998). Z vidika zaposlenih pa je teledelo tudi način za večjo avtonomijo, večjo fleksibilnost, posledično pa dosežemo večjo motivacijo in produktivnost. Kot pozitivna učinka pa se pogosto navajata tudi manjša fluktuacija zaposlenih in manjša odsotnost z delovnega mesta.

### 1.3.1 Prednosti in slabosti dela na daljavo z vidika zaposlenih

Če pomislimo na teledelo, nam je že takoj lahko jasno, da omogoča večjo fleksibilnost dela (Tremblay, 2002). Delavec namreč lahko dela takrat, ko mu najbolj ustreza, takrat bo tudi najbolj motiviran in produktiven, po želji pa lahko preživlja tudi čas z družino ali pa ga izkoristi za počitek (Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2013). Če okoliščine dopuščajo, ima delavec doma tudi mir in tišino, kar prav tako pripomore k večji produktivnosti, saj bo zaposleni bolj osredotočen na delo, ki ga opravlja, posledično pa občuti večje zadovoljstvo in manj stresa (Baruch, 2000; Biron & van Veldhoven, 2016). Tudi Wheatley (2020) navaja, da delavci, ki delajo od doma, opazijo boljšo kakovost dela in več prostega časa. Abrams (2019) navaja, da zaposleni z delom od doma pridobi večjo fleksibilnost, prihranek časa in manjše transportne stroške in stroške za otroško varstvo.

Opravljanje dela na daljavo pa zaposlenemu omogoča tudi nadaljevanje dela ob selitvi ali večji oddaljenosti od delovnega mesta, ker pa ne potrebuje več prevoza na delo (Vos & van der Voordt, 2001), pa lahko doseže prihranek denarja in časa, ki bi ju sicer porabil za vožnjo na delovno mesto. Vožnja že sama po sebi predstavlja določen napor in posledično zmanjšanje produktivnosti delavca, ko prispe na delovno mesto. Ker pa lahko teledelo pomaga pri opravljanju dela na daljavo, lahko prispeva k ohranitvi zaposlitve, ki bi jo delavec izgubil npr. zaradi selitve.

Vendar pa moramo na to pogledati še z drugega zornega kota. Ostali družinski člani lahko delavca, ker ga vidijo ves čas doma, izkoristijo za opravljanje hišnih opravil ali varstvo otrok. To lahko negativno vpliva na družinski čas in izčrpa teledelavca (Solís, 2016). Konflikt med delom in družino bi lahko bila resna slabost dela na daljavo (Huws, Spencer, Coates, Syrdal & Holts, 2019). Na konflikt med delom in družino pa vplivajo prostor za delo na daljavo, prisotnost družinskih članov in število dni v tednu, ko se dela na daljavo (Solís, 2016). Raziskave kažejo, da tisti delavci, ki imajo lastne strategije za uravnavanje razmerja med delom in družino, navajajo boljše splošno počutje in zdravstveno stanje (Zheng, Molineux,

Mirshekary & Scarparo, 2015). Poleg tega pa teledelo predpostavlja tudi uporabo tehnologije. Nimajo namreč vsi ustreznih razmer za opravljanje dela s pomočjo tehnologije (Neeley, 2020). Težava se lahko pojavi pri slabem internetnem signalu ali pa pri pomanjkanju ustrezne tehnološke opreme (Bloom, 2020). Tukaj se nato pojavi še vprašanje, ali bi morda delodajalec moral poskrbeti za ustrezne razmere za opravljanje takšnega dela in npr. delavcu priskrbeti ustrezno tehnološko opremo.

Ker gre pri teledelu od doma za zelo izolirano delo (Vos & van der Voordt, 2001), se lahko pojavijo tudi negativni učinki, ki jih takšna socialna izolacija prinese. Pomanjkanje stikov lahko namreč vodi k manjšemu občutku pripadnosti organizaciji, slabše komunikacije in posledično nezadostnih informacij, ki jih delavec morda pri delu potrebuje. Poleg tega delo od doma prinese manj stikov s sodelavci, kar lahko privede do manjše produktivnosti in kreativnosti (Abrams, 2019). Pomanjkanje osebnega pogovora pa preprečuje tudi prepoznavanje neverbalne komunikacije (Greer & Payne, 2014; Baruch, 2000). Ne nazadnje je pomembna tudi povratna informacija, ki je lahko v tem primeru odsotna. Poseben problem predstavlja pomanjkanje pozitivne povratne informacije, kar lahko zmanjša motivacijo delavca, vendar vsi avtorji ne zaznajo tega problema (Caillier, 2013). Raziskava v tem primeru pa je pokazala, da je povratna informacija, podana preko IKT kanalov, lahko manj bogata, kar lahko vodi v napačne interpretacije.

Tudi Allen, Golden in Shockley (2015) ter Golden (2009) kot negativno posledico dela na daljavo navajajo socialno in profesionalno izoliranost, manj priložnosti za deljenje informacij in brisanje meja med delom in zasebnim življenjem. To brisanje meja pa povzroča tudi poseganje dela v družinsko življenje (Eddleston & Mulki, 2017). Raziskava, ki sta jo izvedla Gajendran in Harrison (2007), pa je pokazala, da so se negativne posledice pomanjkanja odnosov s sodelavci pokazale šele pri delu na daljavo tri ali več dni na teden.

Študije iz Združenih držav Amerike (v nadaljevanju ZDA), Indije in Azije kažejo, da pisarniški delavci lahko razvijejo določene mišično-skeletne okvare, povezane s starostjo, spolom in indeksom telesne mase, vključno z demografskimi, poklicnimi in psihosocialnimi dejavniki (de Macêdo in drugi, 2020). Ta skupina delavcev naj bi pridobila določene pozitivne učinke teledela, ki izboljša kakovost življenja pri delu. Eurofound (2020) navaja stres, anksioznost, glavobole in bolezni oči kot posledice dela na daljavo, še posebej preko tehnologije. Zmanjšanje posledic dela na daljavo in tudi sicer dela za računalnikom na splošno pa je možno s pogostim spremljanjem zdravja in ergonomsko zasnovanimi delovnimi mesti (Steward, 2001).

Raziskave kažejo, da so ženske srečnejše, če so same ali njihovi partnerji teledelavci, saj jim to omogoča alokacijo hišnih opravil. Teledelavci lahko namreč več prispevajo k hišnim opravilom. Po drugi strani pa to pomeni, da moški teledelavci več časa porabijo za hišna opravila, ženske pa celo poročajo, da so hišna opravila v tem primeru porazdeljena, kar lahko prispeva k manjši delovni učinkovitosti moškega teledelavca (Giovanis, 2018). Tudi Raišienė, Rapuano, Varkulevičiūtė in Stachová (2020) ugotavljajo, da moški pri delu od

doma doživljajo več motečih dejavnikov s strani družinskih članov. Ženske, še posebej tiste z otroki in tiste, ki več kot polovico delovnega časa delajo na daljavo, pa so poročale o manjši opaženosti v kariernem razvoju kot posledico teledela (Maruyama & Tietze, 2012). Moški pa naj bi bili sposobni bolj jasno začrtati meje med zasebnim in poslovnim življenjem v času dela na daljavo (Rafnsdóttir & Júlíusdóttir, 2018). Nekateri avtorji pa ne ugotavljajo vpliva teledela na spolno porazdelitev domačih opravil ali vpliva na prosti čas ženskih teledelavk (Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2013). Delo na daljavo namreč samo po sebi še ne prinese uspeha, saj mora biti uporabljeno skupaj s podporo, kar je pa neposredno povezano s kulturo organizacije (Gálvez, Tirado & Martínez, 2020).

Če na eni strani omenjamo težavo pomanjkanja socialnih stikov, pa po drugi strani lahko trdimo, da teledelo pomaga tistim delavcem, ki iz različnih razlogov niso marali socialnega okolja na delovnem mestu. Tako jim teledelo predstavlja izhod iz tega okolja (Collins, Hislop & Cartwright, 2016). Lahko pa to razumemo kot izhod iz neuporabnih razmerij in vzpostavitev novih interakcij z ostalimi sodelavci.

Nekateri delavci delo od doma dojemajo celo kot bonus, saj si več kot polovica zaposlenih želi dela od doma, da bi izboljšali razmerje med delom in družino (Abrams, 2019; Rafnsdóttir & Júlíusdóttir, 2018), kar se v realnosti tudi izkaže za resnično prednost dela na daljavo (Eurofound, 2020). Mnogi to možnost izberejo tudi z namenom izogibanja dnevnemu potovanju, zmanjšanja distrakcij na delovnem mestu in lažjega opravljanja družinskih obveznosti (Neeley, 2020).

Delo od doma pa prinaša tudi razširjen delavnik in bolj intenzivno delo (Eurofound, 2020). Anketa iz leta 2013 je namreč pokazala, da delavci, ki delajo od doma, na teden delajo štiri ure več v primerjavi s sodelavci na delovnem mestu (Gallup, 2013). Tudi zgodbe resničnih ljudi potrjujejo, da se je delavnik podaljšal s prehodom na delo od doma (McKeever, 2020). Da delo postane bolj intenzivno in da se delavci težje odklopijo, ugotavljata tudi Felstead in Henseke (2017), ki pa poleg teh negativnih učinkov opažata večjo organizacijsko pripadnost, zadovoljstvo z delom in splošno dobro počutje ob delu. Enako so tudi Grant, Wallace in Spurgeon (2013) ugotovili, da v primeru dela od doma prihaja do prekomernega dela in pomanjkanja časa za počitek. Na delavčevo učinkovitost pa naj bi imela največji vpliv stil vodenja in zaupanje. Vendar pa Parker, Knight in Keller (2020) ugotavljata, da naj bi imeli managerji težave z zaupanjem vase in v svoje sposobnosti o kakovostnem vodenju dela na daljavo.

Zaposleni, ki delajo od doma, se tudi pogosto preveč ženejo in se želijo dokazati. Raziskave kažejo, da delavci, ki delajo od doma, včasih pretiravajo in se na elektronsko pošto odzivajo celo izven delovnega časa, da bi dokazali predanost podjetju (Gajendran, Harrison & Delaney-Klinger, 2015). Strokovnjaki opozarjajo, da brez jasno začrtanih meja zaposleni lahko doživijo izčrpanje in izgorevanje, zato bi morali managerji preprečiti takšen način dela (Abrams, 2019).

Seveda pa se pojavi še problem različnosti generacij na delovnem mestu, saj gre za različna znanja glede uporabe tehnologije, ki je potrebna tudi za delo na daljavo. Milenijci so bolj tehnološko veščji in bolj napredujejo kot pripadniki generacije babyboom, vendar starejši zaposleni bolje obvladajo mehke veščine (Estrada, 2020). Raišienė, Rapuano, Varkulevičiūtė in Stachová (2020) ugotavljajo, da starejše generacije bolj poudarjajo slabosti dela na daljavo, da pripadniki generacije babyboom najbolj pogrešajo povratne informacije in težko ohranjajo pristne odnose s sodelavci, imajo manjšo motivacijo in težje določijo mejo med zasebnim in poslovnim življenjem. Enako naj bi doživljali tudi starejši pripadniki generacije X, medtem ko tisti mlajši (xenijci) naj tega ne bi občutili. Milenijci pa sicer na splošno raje navajajo prednosti dela na daljavo. Več značilnosti generacij pa bomo predstavili v zadnjem poglavju teoretičnega dela te magistrske naloge.

### 1.3.2 Prednosti in slabosti dela na daljavo z vidika delodajalcev

Ko iščemo prednosti teledela z vidika delodajalca, lahko izhajamo iz tega, da delavec ni fizično prisoten na delovnem mestu. To prinese nižje stroške za najem prostorov in vzdrževanje, nižja nadomestila za prevoz in prehrano. Če imamo delavce, ki delajo od doma, lahko zmanjšamo število pisarn in konsolidiramo druge (Apgar, 1998), kar je, sodeč po tem članku iz leta 1998, IBM že takrat znal izkoristiti, saj so na takšen način prihranili več kot 100 milijonov dolarjev na leto. Ker se delo opravlja na daljavo, se lahko zmanjšajo tudi stroški, ki bi nastali zaradi bolniške odsotnosti delavca ali dopusta. Delavec lahko namreč tudi v teh primerih nadaljuje delo. Komunikacija lahko zaradi pomoči tehnoloških pripomočkov poteka hitreje, kar pripomore k večji produktivnosti in kakovosti opravljenega dela. Poleg tega pa delodajalec pri delavcih na daljavo ni več omejen s prebivališčem delavcev ali kandidatov za delo in lahko tako najde najbolj primerne delavce, ki bo delal od doma tudi z drugega konca sveta (Abrams, 2019). Da lahko delo od doma v primeru bolezni ohrani določen del produktivnosti, ugotavljajo tudi Ahmed in drugi (2020), ki so navajali ravno primer respiratornih obolenj med zaposlenimi.

Vendar pa tudi z vidika delodajalcev ni vse le pozitivno. Delodajalci v primeru dela na daljavo izgubijo določen del nadzora nad delavcem in težko ocenijo njegovo učinkovitost (Greer & Payne, 2014). Delavec lahko npr. tudi izda poslovne skrivnosti ali druge občutljive podatke organizacije. Poleg tega nimamo striktne delitve na zasebno in službeno življenje in lahko delavci izkoriščajo vire organizacije v zasebne namene.

Teledelo pa delodajalcem omogoča še eno prednost, in sicer ohranitev zaposlitve za starejše specialiste (Melo & Silva, 2017). Poleg starejših delavcev pa lahko teledelo omogoča zaposlitev tudi drugim, npr. ženskam z majhnimi otroki, delavcem z različnimi omejitvami in govorno nesposobnostjo (Spinuzzi, 2012).

### 1.3.3 Družbeni pomen dela na daljavo

Poleg vidika delodajalca in delavca pa lahko učinke dela na daljavo presojamo tudi z vidika vpliva na družbo. Kot smo omenili že zgoraj, delo na daljavo pripomore k manjši brezposelnosti in posledično pozitivno vpliva na ekonomske indikatorje. Manj brezposelnosti pomeni več prebivalcev s prihodki, višji prihodki povečajo potrošnjo, višja potrošnja pa vodi v povečanje bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju BDP), imamo bolj zdrava podjetja in poveča se družbena blaginja. Ozimek (2020) ugotavlja, da delo na daljavo prerezporeja ekonomsko aktivnost iz 15 najbogatejših predelov ZDA proti revnejšim predelom, kar prinaša višje prihodke za delavce in cenejšo delovno silo za podjetja. Od tega pa imata korist obe strani.

Poleg ekonomskih učinkov pa imamo še ekološko komponento. Zgoraj smo že omenili, da se zmanjša prevoz na delo (Ward & Shabha, 2001), posledično se zmanjša onesnaženost (Greer & Payne, 2014). Z manj prometa nastane tudi manjša verjetnost izrednih dogodkov na cestah (npr. prometne nesreče), kar ima ravno tako pomemben vpliv na družbo kot celoto.

Zelo očitna prednost dela na daljavo, ki vpliva na celotno družbo in se je pokazala še posebej v času epidemije COVID-19, je omejitev širjenja nalezljivih bolezni, kar ni pomembno le v primeru te epidemije, ampak lahko tudi ob navadni sezonski gripi. Če imamo omejeno širjenje nalezljivih bolezni, se zmanjša tudi pritisk na zdravstveni sektor in varnost ljudi, predvsem ranljivih skupin, kar ravno tako pripomore k večji družbeni blaginji. Da so prvi dnevi okužbe z gripo najbolj nalezljivi in da lahko delo od doma pripomore k manjšemu prenosu bolezni na delovnem mestu, potrjujejo tudi Ahmed in drugi (2020). Na drugi strani pa lahko delo v času prebolevanja bolezni še poslabša okrevanje (Eurofound, 2020).

## 1.4 Delo na daljavo v času COVID-19

V času nastajanja tega magistrskega dela smo se soočali z epidemijo COVID-19. Kot smo omenili že zgoraj, gre za zelo nalezljivo bolezen, ki prinaša visoko smrtnost med ogroženimi skupinami. Zato so države morale v zelo kratkem času sprejeti določene preventivne ukrepe, s katerimi so v veliki meri ustavili javno in družabno življenje. Skoraj čez noč smo bili tako skoraj vsi soočeni z delom na daljavo, predvsem delom od doma. Do tega množičnega dogodka je obstajal določen odpor do dela na daljavo in nihče ni pričakoval, da ga bomo v tako kratkem času deležni v tako velikem obsegu. Ta specifična situacija pa nam je omogočila, da lahko to izkoristimo za raziskovanje, saj bi nam pred epidemijo verjetno redkokatero podjetje omogočilo takšen eksperiment, kjer bi svoje zaposlene za dlje časa poslalo delat na daljavo.

Predhodno smo na kratko opisali določene prednosti in slabosti teledela, ki pa so še posebej prišle do izraza v času epidemije COVID-19. V tem obdobju so namreč zaprli tudi šole in pouk preselili na digitalne platforme. Če smo zgoraj med prednostmi dela na daljavo omenjali mir in tišino domačega okolja, pa to v tem primeru ni ravno držalo, saj so otroci

ostali doma in zaposleni z otroki morda niso imeli miru in tišine, ki bi ju potrebovali. Enako je bilo tudi s partnerji oz. drugimi družinskimi člani.

V našem primeru, ko smo zaradi epidemije dlje časa delali od doma, se je tudi zelo razširila uporaba tehnologije za opravljanje dela. Kot smo omenili že zgoraj, nimajo vsi na voljo zadostnih tehnoloških oprem za opravljanje takšne oblike dela. Verjetno bi bilo v tem primeru smiselno, da za opremo svojih zaposlenih poskrbi delodajalec ali pa država v obliki kakšnih subvencij za podjetja.

V svoji raziskavi med Slovenci, ki so v času epidemije delali od doma, Aleksić in Černe (brez datuma) identificirata določene izzive takšne oblike dela. Prvi takšen izziv je tehnološki. Čeprav ima po rezultatih raziskave kar 85 % zaposlenih primerno tehnološko infrastrukturo za teledelo, si jih polovica želi v prihodnosti imeti izobraževanja za razvijanje svojih tehnoloških veščin.

Kot smo omenili že zgoraj, je pri delu od doma težko ločiti med zasebnim in službenim življenjem, kar potrjujejo tudi rezultati raziskave, saj ima 65 % teledelavcev občutek nenehne povezanosti z delom, kar nas pripelje že k drugemu izzivu. Glede na rezultate raziskave si zaposleni želijo omejitve dostopnosti do službene elektronske pošte izven delovnega časa, saj imajo nenehen občutek, da morajo biti stalno dostopni na elektronskih medijih. Čeprav je v raziskavi 53 % zaposlenih navedlo, da jim delo od doma omogoča lažje usklajevanje službenih in zasebnih obveznosti, ima ravno toliko zaposlenih tudi težavo s preklapljanjem med njimi.

V prejšnjem poglavju smo na kratko opisali tudi socialne izolacije, ki se v tej raziskavi tudi pokažejo za resen izziv. Epidemija je namreč povzročila občutek osamljenosti in nepovezanosti tako z organizacijo kot tudi s sodelavci. Med najbolj motečimi posledicami dela na daljavo je kar 80 % zaposlenih navedlo pomanjkanje stikov s sodelavci, 90 % zaposlenih pa kot pozitivno označuje idejo o druženju prek digitalnih vmesnikov.

Pri vprašanju o uspešnosti dela od doma pa jih je polovica zatrdila, da so v domačem okolju bolj motivirani za učinkovito delo. Avtorja raziskave tako pod vprašaj postavita trenutne načine nagrajevanja glede na čas, ki so ga zaposleni preživeli na delovnem mestu in porabili za izvajanje določenih aktivnosti. Omenita, da bi bilo smiselno razmisliti o uvedbi plačila in nagrajevanja glede na učinke, ki jih delavec doseže.

Raziskava pa ni zajemala le negativnih posledic in izzivov dela na daljavo, ampak je obravnavala tudi prednosti in priložnosti, ki jih takšna oblika dela prinaša. Rezultati so pokazali, da takšno delo zaposlenim prinaša tri pomembne pozitivne lastnosti:

- večjo prilagodljivost,
- večjo samostojnost in
- višjo produktivnost.

Zadnja točka ni pomembna le z vidika zaposlenih, ampak tudi z vidika podjetja oz. delodajalca. V omenjeni raziskavi, ki je pokazala, da je večini vseh delo od doma, je 75 % zaposlenih izrazilo željo, da bi takšen način dela v določeni meri nadaljevali tudi po koncu epidemije.

Kot je bilo omenjeno že večkrat, tudi avtorja navedene raziskave ta izredni dogodek vidita kot priložnost za raziskovalce, pa tudi za podjetja, da lahko ocenijo prednosti in slabosti, izzive in priložnosti, ki jih delo od doma prinaša. Tudi s tem magistrskim delom in empirično raziskavo v nadaljevanju bomo poskušali nastalo situacijo izkoristiti za vpogled v doživljanje dela od doma oz. tehnologije, ki jo takšno delo prinaša.

Wang, Liu, Qian in Parker (2020) so identificirali štiri ključne izzive dela na daljavo v času COVID-19: prekrivanje delovnega življenja z domom, neučinkovita komunikacija, odlašanje in osamljenost. Na navedene izzive naj bi vplivali: družabna opora, avtonomija pri delu, nadzor in delovna obremenitev. Najpomembnejša pri vsem tem pa naj bi bila delavčeva samodisciplina.

Bloom (2020) trdi, da bo delo od doma ostalo tudi po koncu epidemije, optimalno pa bo dva dni v tednu, ostale dni pa bi bilo dobro preživeti na delovnem mestu. Pušča pa epidemija posledice tudi na trgu dela, saj brezposelnost opazijo predvsem pri tistih z nižjo izobrazbo in tistih z manj razvitimi digitalnimi kompetencami (Zamfir & Aldea, 2020). Béland, Brodeur in Wright (2020) so v svoji študiji ugotovili, da je COVID-19 povečal brezposelnost, zmanjšal število delovnih ur in ni imel učinka na plače. Negativni učinki na trgu dela naj bi se poznali pri moških in mlajših delavcih, hispanistih in manj izobraženih delavcih. Ugotavljajo tudi, da so delavci na daljavo manj prizadeti. Brynjolfsson in drugi (2020) ugotavljajo, da kar polovica zaposlenih pred epidemijo zdaj dela od doma. Poleg tega so ugotovili še, da je bolj verjetno, da od doma delajo mlajši ljudje. Več dela od doma so opazili v državah, kjer je nižja brezposelnost, in tam, kjer so zaposleni v informacijskem sektorju.

Poleg tega pa se je v času epidemije COVID-19 povečala tudi neenakost. Starši naj bi bili v epidemiji najbolj prizadeti in v nevarnosti izgorevanja. Poleg tega se tudi večajo razlike med spoloma, ženske naj bi bile na slabšem in manj vključene v delo, saj doma nosijo več odgovornosti in več časa posvečajo skrbi za otroke (Coury in drugi, 2020). Še posebej v ameriškem okolju so opazne razlike med temnopoltimi ženskami, ki kar trikrat pogosteje navajajo smrt bližnje osebe v zadnjih mesecih (McKinsey & Company, 2020).

Prehod na delo od doma v času epidemije ne bi bilo mogoče brez tehnologije, vendar pa se je s tem povečala tudi preobremenjenost. Stalna povezanost, virtualni sestanki in komunikacijska orodja so nas pahnili v preveliko povezanost, kar negativno vpliva na delavce (Kokshagina, 2021).

## 2 TEHNOLOGIJA NA DELOVNEM MESTU

Tehnologija omogoča, da zaposleni delajo tudi izven delovnega prostora delodajalca. Ravno tehnološki razvoj je omogočil takšen razcvet dela na daljavo, ki smo mu bili priča v času epidemije COVID-19. Težko si predstavljamo šolanje na daljavo brez digitalnih vmesnikov in tehnološke opreme. Tudi sestanke bi težje izpeljali brez pomoči videokonferenčnih sistemov. Svoje rezultate bi veliko težje delili brez sodobnih načinov deljenja datotek (npr. elektronska pošta, oblačne storitve ipd.). Tudi brez kakovostnega internetnega omrežja bi težko izpeljali vse izzive, ki smo jih bili primorani prebroditi v času epidemije in dela na daljavo.

V tem poglavju si bomo ogledali različne oblike tehnologije in tehnoloških rešitev, ki jih uporabljamo pri delu, še posebej pa tiste, ki smo jih uporabljali v tej izredni situaciji. Na koncu pa so prikazane še posledice uporabe tehnologije pri delu za zdravje.

### 2.1 Vrste tehnologije pri delu

Naše okolje se nenehno spreminja. Ena izmed glavnih značilnosti našega sveta je tehnologija, ki nam omogoča, da lažje raziskujemo in smo bolj povezani. Tehnologije pa ne smemo samodejno povezovati z večjo kreativnostjo (Glaveanu, Ness & Saint Laurent, 2020). Ključ leži v uravnoteženem tehnološko podprtem učenju.

Ko govorimo o teledelu, naj bi šlo, kot navajata Messenger in Gschwind (2016), po mnenju mnogih avtorjev že za zastarel termin, saj ga pogosto povezujemo s stacionarnimi računalniki in telefoni ter faksi, kar je daleč od tega, kar se uporablja v modernih podjetjih. Sodobnejši izraz za takšno obliko dela naj bi bil delo z novimi informacijsko-komunikacijskimi tehnologijami (angl. New ICTs). Teledelo naj bi torej bilo nenehen evolucijski proces, za ta razvoj pa sta zaslužna ravno IKT in tehnološki razvoj. Omogočata nam transformacijo tega, kar pojmuje kot pisarniško delo.

Računalnik in telefon sta že pripomogla k opravljanju dela izven delodajalčevih prostorov. S pojavom mobilnih naprav (npr. mobilni telefoni in prenosni računalniki) se je izgubila stacionarna komponenta dela in se je delo premaknilo tudi na javni prevoz ali celo kavarne. Širok dostop do interneta pa je prinesel virtualizacijo dela in ga naredil dostopnega tudi preko manjših in zmogljivejših naprav (npr. pametni telefoni in tablice). Za naš primer sicer to ni toliko relevantno, a nam lepo prikaže pot, kako smo sploh prišli do tega, kar imamo danes, a se niti ne zavedamo. Tehnološki razvoj nam omogoča razširitev dela na daljavo, kar smo občutili v času epidemije.

#### 2.1.1 Videokonferenčni sistemi

Pri vprašanju dela na daljavo nam verjetno kot prva asociacija glede tehnologije, ki jo pri tem uporabljamo, padejo na misel videokonferenčni sistemi. Skoraj vsi, ki smo občutili delo

na daljavo, smo se srečali z vsaj eno od spodaj navedenih storitev, ki omogočajo kolaboracijo in videokonference in jih navaja tudi Univerza v Ljubljani (brez datuma) na svoji spletni strani:

- Microsoft Teams,
- Arnes VID,
- Skype for Business,
- Zoom.

Videokonferenčnih sistemov pa nismo uporabljali le za sestanke, ampak so v času epidemije odigrali pomembno vlogo tudi pri ohranjanju stikov s sodelavci. Ker so bili socialni stiki prepovedani, je bilo možno stike ohranjati le preko takšnih digitalnih vmesnikov.

Tudi Veinott, Olson, Olson in Fu (1999) ugotavljajo, da video pripomore k zadovoljstvu ljudi na delu, vendar ne pripomore k sami kakovosti dela. Navedli pa so eno izjemo: pogajanja. Pogajanja naj bi namreč s pomočjo videa potekala pomembno bolje. Veinott, Olson, Olson in Fu (1997) so sicer že prej ugotovili, da video naj ne bi pripomogel k boljši kakovosti opravljenega dela, so pa raziskali še razlike med različnimi jeziki. Tisti, ki so le poslušali pogovor (brez videa), so delali bolje, če so videli video, v primeru, da pogovor ni potekal v njihovem maternem jeziku.

### 2.1.2 Računalniki

V drugo kategorijo naprav, ki nam pomagajo pri opravljanju dela na daljavo, bi lahko umestili računalnik. Če se delo opravlja le doma in smo v enem prostoru, nam zadostuje tradicionalen stacionarni (osebni oz. namizni) računalnik. Včasih pa takšne možnosti nimamo in moramo zaradi različnih razlogov svoj delovni prostor seliti, npr. zaradi družinskih članov, primerne prostora za videokonference itd. V tem primeru uporabljamo prenosni računalnik. Večina prenosnih računalnikov ima danes tudi že vgrajena kamero in mikrofona, zato lahko videokonferenčne klice opravljamo brez težav in brez dokupovanja dodatne opreme. V to kategorijo bi lahko umestili tudi tablične računalnike, vendar jih raje umeščamo v naslednjo kategorijo mobilnih naprav.

### 2.1.3 Mobilne naprave

V tretji kategoriji lahko najdemo vse mobilne naprave, npr. pametne telefone, tablične računalnike, nosljivo tehnologijo itd. Lahko bi rekli, da so računalnike že skoraj nadomestile mobilne naprave. V pametnem telefonu lahko najdemo že skoraj vse, kar nam ponuja računalnik, pri čemer pa slednjega ne moremo spraviti v žep. Na mobilnih napravah lahko pregledujemo ali pošiljamo elektronsko pošto, opravljamo klice (klasične ali videokonferenčne), brskamo po internetu, delimo datoteke, urejamo dokumente itd. Torej skoraj vse, kar lahko počnemo na računalniku, pri tem pa lahko vsa ta opravila delamo

kjerkoli in kadarkoli, saj imamo lahko takšne naprave vedno pri roki. Seveda pa lahko na mobilnih napravah uporabljamo tudi različne aplikacije.

Poleg vseh zgoraj naštetih kategorij tehnologije pri delu pa velja omeniti še trende v razvoju. Vsi poznamo določene razvojne dosežke, ki nedvomno vplivajo na delo, npr. avtomatizacija, digitalizacija, umetna inteligenca, strojno učenje, robotizacija itd. Vemo, da je bila včasih in še nedolgo nazaj zelo pomembna proizvodna panoga. Danes je drugače. Delovna mesta v proizvodnji prevzemajo roboti, številna delovna mesta in delovne naloge so avtomatizirani, digitalizirani, rešeni s pomočjo tehnologije itd.

Kot ugotavljajo Johnson in drugi (2020), so delovna mesta postala storitveno naravnana in kognitivno kompleksna ter zahtevna. Tehnološki napredek je delavcem omogočil neomejen dostop do spletnih informacij, hitro reševanje rutinskih kognitivnih nalog (npr. s pomočjo programov za podatkovno analitiko), izvajanje storitev v živo ali na daljavo (npr. delo in šolanje na daljavo) in celo sestanke timov iz različnih delov sveta.

Na tem mestu končujemo pregled najbolj pogostih tehnoloških rešitev, ki jih uporabljamo pri delu na daljavo, še posebej pa v času epidemije COVID-19. V nadaljevanju si bomo na kratko ogledali še učinke oz. posledice za zdravje, ki jih pri delu prinaša uporaba tehnologije.

## **2.2 Učinki uporabe tehnologije pri delu**

Ko govorimo o učinkih tehnologije pri delu, moramo upoštevati tako pozitivne kot negativne posledice, ki jih poseganje tehnologije na delovno mesto prinaša. Zato v nadaljevanju pregledamo te učinke iz obeh vidikov.

### **2.2.1 Negativni učinki uporabe tehnologije pri delu**

Johnson in drugi (2020) ugotavljajo, da je namen tehnologije povečati produktivnost, pri čemer pa se pozablja na vpliv na zaposlene. Prisotnost tehnologije lahko ustvarja občutek o nenehni prisotnosti, kar lahko privede do prevelikih pričakovanj in duševne izčrpanosti, povečanega stresa, preobremenitve, izčrpanja in izgorelosti. Avtorji tudi povzemajo rezultate številnih študij in dejstvo, da so zaposleni navajali občutek pritiska, da morajo biti stalno prisotni preko elektronske pošte, čeprav to pomeni delo doma ali delo izven plačanega delovnega časa, kar je navedeno tudi v prejšnjem poglavju. Že če imamo le elektronsko pošto povezano s telefonom, lahko tudi izven delovnega časa prejemamo potisna sporočila, ki nas spet pahnejo v delovno okolje. Posledično imamo občutek, da tudi oseba na drugi strani pričakuje, da bomo takrat odgovorili in tako moramo biti ves čas v pripravljenosti.

Pretirana uporaba tehnologije na delovnem mestu prinaša tudi povečanje časa, ki ga preživimo pred zasloni, in dolgotrajno sedenje, kar lahko povzroči tudi številne fizične težave, npr. večje tveganje za diabetes, srčne in kardiovaskularne bolezni, kostno-mišične težave, prekomerno telesno težo ter duševne motnje, kot sta depresija in anksioznost. To pa

posledično negativno vpliva tako na organizacijo kot tudi na celotno družbo in javno zdravje. Celo že samo dojetje poseganja te tehnologije na delovno mesto lahko povzroči grožnjo za delavčev delovno mesto in kariero ter zaposlitveno varnost, kar negativno vpliva na delavčev zdravje. Delavci se ustrašijo, da bosta umetna inteligenca in avtomatizacija prevzeli njihove naloge, oni pa ne bodo več potrebni. Tako Johnson in drugi (2020) navajajo številne študije, kjer je dokazana povezava med tem, da delavci verjamejo, da jih bo nadomestila tehnologija, in povečano anksioznostjo, depresijo ipd.

Tehnologija pa lahko grobo poseže tudi v medosebne odnose in socialni kapital organizacije. Interakcije med ljudmi prevzema tehnologija, npr. za izražanje mnenja uporabljamo portale, osebe se ne kličejo več, elektronska sporočila so generirana samodejno in vsebujejo klavzulo »ne odgovarjaj«. Kot smo omenili že zgoraj, se pri komunikaciji preko tehnoloških vmesnikov lahko pojavi problem nezmožnosti branja neverbalne komunikacije. Zaposleni lahko tako že govorijo z drugimi, ampak lahko občutijo pomanjkanje pripadnosti. Pogosto se izgubijo ton govora, možnost spraševanja, pogovora, pomanjkanje telesne govorice. Komunikacija lahko ostane na ravni »dobiti navodila in izvesti naloge«. Z razširjeno uporabo tehnologije vedno več komunikacije poteka preko tehnoloških rešitev, zato se izgubljajo pristni stiki, kar lahko negativno vpliva na občutek pripadnosti podjetju in motivacijo. Da pogosta komunikacija prinese večje zaupanje med zaposlenim in managerjem v primeru dela na daljavo, ugotavlja tudi Staples (2001).

Socialna opora in občutek pripadnosti na delovnem mestu sta izjemnega pomena (Johnson in drugi, 2020). Visoki psihološki pritiski in nizka socialna opora sta dejavnika tveganja za razvoj depresije, pojavijo se lahko celo daljše odsotnosti zaradi bolezni. Pozitivni medčloveški odnosi pozitivno vplivajo na kardiovaskularni, imunološki in neuroendokrinoški odziv telesa.

### 2.2.2 Pozitivni učinki uporabe tehnologije pri delu

V primeru, da je skrbno načrtovana, lahko tehnologija pozitivno vpliva na delavce in jim olajša delo (Johnson in drugi, 2020). Ko avtomatizacija pomaga pri iskanju literature in pri rutinskih administrativnih opravilih, npr. pri vnašanju podatkov v sistem, so delavci manj utrujeni in lahko več časa posvetijo avtonomnemu, kreativnemu in razmišljujočemu delu ali pa lahko skrbijo za bolj pristen stik s stranko. Kot primer lahko navedemo medicinske sestre, ki bi lahko več časa namenile pacientu, če bi manj časa porabile za vnos podatkov o pacientu.

Avtomatizacija pa lahko pozitivno vpliva tudi na zdravje zaposlenih. Delavcu tako ni več treba opravljati težkih fizičnih del, kar zmanjša posledice na telesu in pojavnost poškodb. Posledično so delavci bolj zadovoljni in varni pred drugimi boleznimi ter manj izostajajo od dela. Po drugi strani pa nam tehnologija omogoča tudi večjo fleksibilnost in svobodo, saj lahko s pomočjo naprav delamo od koderkoli, npr. od doma, iz kavarne itd.

### **3 DIGITALNE KOMPETENCE**

Digitalna kompetenca oz. digitalna pismenost postaja vedno bolj pomembna v digitalni družbi in je ena izmed osmih kompetenc, ki je bistvena za preživetje in vključevanje v družbo (Ferrari, 2012). Poleg digitalne kompetence sta Evropski parlament in Svet (2006) v svojem predlogu navedla še sedem ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje:

- sporazumevanje v maternem jeziku;
- sporazumevanje v tujih jezikih;
- matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji;
- učenje učenja;
- socialne in državljanske kompetence;
- samoiniciativnost in podjetnost ter
- kulturna zavest in izražanje.

Evropski parlament in Svet (2006) opozarjata še, da so zgoraj navedene ključne kompetence (vključno z digitalno kompetenco) enakovredne in vsaka izmed njih prispeva k uspešnemu življenju v družbi znanja. Kompetence se povezujejo in prepletajo in obvladovanje ene izmed njih pripomore k razvijanju tudi drugih. Tako npr. digitalna kompetenca lahko pomaga pri učenju, saj smo sposobni s pomočjo IKT poiskati ustrezne informacije za učenje.

Oberländer, Beinicke in Bipp (2020) ugotavljajo, da postaja vedno bolj opazna vrzel med obstoječimi in potrebnimi digitalnimi kompetencami. Nedvomno v vedno bolj digitalizirani družbi potrebujemo več kompetenc. Da vedno večjo vlogo v življenju prevzema tehnologija, opozarja tudi de Pablos Pons (2010), pri čemer apelira tudi na visoko šolstvo, da poskrbi za ustrezno usposobljenost. Na primeru Ukrajine pa Blayone in drugi (2018) ugotavljajo, da ne učenci ne učitelji nimajo ustreznih kompetenc za učenje v spletnem okolju. Da je razvoj digitalnih kompetenc nujno potreben za uspeh organizacije, pa ugotavljajo tudi Mesároš, Mandičák, Mesárošová in Behún (2016).

V nadaljevanju bomo predstavili opredelitev pojma digitalnih kompetenc, prav tako pa tudi Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane DigiComp 2.0. Poglavje zaključimo s prikazom možnosti, ki jih imamo na voljo za merjenje digitalnih kompetenc posameznika.

#### **3.1 Opredelitev pojma digitalne kompetence**

V zgoraj omenjenem priporočilu Evropskega parlamenta in sveta (2006) je podana tudi opredelitev vseh navedenih kompetenc, med drugim tudi opredelitev digitalne kompetence, ki je v dokumentu zapisana kot digitalna pismenost. Pri digitalni kompetenci gre za kritično in varno uporabo informacijske tehnologije pri delu, v prostem času in pri komuniciranju, podprta pa je z osnovnimi znanji v IKT, to so: uporaba računalnikov za iskanje, ocenjevanje, shranjevanje, proizvodnja, predstavitev in izmenjava informacij ter za sporazumevanje in sodelovanje v skupnih omrežjih po internetu. Digitalna pismenost zahteva razumevanje

informativskih tehnologij v zasebnem in družbenem življenju ter pri delu. Potrebna so znanja obdelave besedil, razpredelnice, podatkovne zbirke, razumevanje priložnosti in nevarnosti interneta, elektronsko sporazumevanje (npr. elektronska pošta) ipd. Med drugim je pomembno tudi zavedanje, da lahko na spletu najdemo vrsto informacij, ki so lahko resnične ali pa tudi ne, upoštevati pa je treba tudi etične in pravne norme pri uporabi IKT.

Posameznik mora biti v okviru digitalne kompetence sposoben iskati, zbirati in obdelati informacije ter jih sistematično in kritično uporabiti. Biti mora tudi sposoben uporabiti orodje za proizvodnjo kompleksnih informacij ter njihovo razumevanje in predstavitev. Omeniti je treba še sposobnost uporabe IKT kot podporo pri kritičnem razmišljanju in ustvarjalnosti.

### 3.2 Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane DigiComp 2.0

Zavod Republike Slovenije za šolstvo (2017) je pripravil prevod Evropskega okvirja digitalnih kompetenc za državljane, ki ga je prvotno izdala Evropska komisija leta 2017. Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane (DigiComp) je orodje za izboljšanje digitalnih kompetenc državljanov. Orodje je bilo prvič izdano leta 2013, junija 2016 pa je nastala posodobljena različica, ki se imenuje DigiComp 2.0. Prenovljena verzija uvaja osem ravni doseganja kompetenc (namesto treh) ter za vsako izmed njih poda primere uporabe. Pregled ravni je zbran v tabeli 1.

*Tabela 1: Pregled ravni doseganja digitalnih kompetenc po DigiComp 2.0*

| Ravni v DigiComp 1.0 | Ravni v DigiComp 2.0 | Zahtevnost opravil                                    | Samostojnost   | Prevladujoča kognitivna raven |
|----------------------|----------------------|---|--|-------------------------------|
| Raven neogljenosti   | 1                    | Preprosta opravila                                    | S podporo drugih                                     | Pomnjenje                     |
|                      | 2                    | Preprosta opravila                                    | Samostojno in s podporo drugih, kadar je to potrebno | Pomnjenje                     |
| Preživetvena raven   | 3                    | Običajna opravila ter enostavni problemi              | Samostojno   | Razumevanje                   |
|                      | 4                    | Opravila in natančno določeni ter neobičajni problemi | Samostojno in v skladu z lastnimi potrebami          | Razumevanje                   |

se nadaljuje

*Tabela 1: Pregled ravni doseganja digitalnih kompetenc po DigiComp 2.0 (nad.)*

| <b>Ravni v DigiComp 1.0</b> | <b>Ravni v DigiComp 2.0</b> | <b>Zahtevnost opravil</b>  | <b>Samostojnost</b>   | <b>Prevladujoča kognitivna raven</b> |
|-----------------------------|-----------------------------|--|---|--------------------------------------|
| Raven premagovanja ovir     | 5                           | Raznovrstna opravila in problemi                                   | Nudenje podpore drugim  | Uporaba                              |
|                             | 6                           | Zahtevnejša opravila   | Prilagajanje drugim pri zahtevnejših opravilih                    | Vrednotenje                          |
| Raven mojstrstva            | 7                           | Reševanje kompleksnih problemov z omejenim številom rešitev        | Vključevanje in prispevanje k strokovnim rešitvam; vodenje drugih | Ustvarjanje                          |
|                             | 8                           | Reševanje kompleksnih problemov s številnimi soodvisnimi dejavniki | Predlaganje novih idej in procesov za strokovno področje          | Ustvarjanje                          |

*Vir: Zavod Republike Slovenije za šolstvo (2017).*

Prva raven je raven nebogljenosti. Gre za izvajanje preprostih opravil, pri čemer na prvi stopnji potrebujemo podporo drugih, na drugi stopnji pa uporabimo podporo drugih, kadar je to potrebno. Prevladujoča kognitivna raven je v tem primeru pomnjenje.

Druga raven je preživetvena raven in je sestavljena iz 3. in 4. stopnje. Na 3. stopnji gre za običajna opravila in enostavne probleme, pri čemer smo samostojni, na 4. stopnji pa samostojno in v skladu z lastnimi potrebami opravljamo opravila in natančno določene ter neobičajne probleme. V tem primeru prevladuje kognitivna raven razumevanja.

Tretja raven je raven premagovanja ovir in je sestavljena iz 5. in 6. stopnje. Na 5. stopnji opravljamo raznovrstna opravila in probleme ter smo že zmožni nuditi podporo drugim. Prevladuje kognitivna raven uporabe. Na 6. stopnji pa lahko opravljamo zahtevnejša opravila in smo se pri takšnih opravilih zmožni prilagajati drugim. Prevladuje kognitivna raven vrednotenja.

Četrta raven je raven mojstrstva in je sestavljena iz 7. in 8. stopnje. Na 7. stopnji smo zmožni reševanja kompleksnih problemov z omejenim številom rešitev ter vključevati in prispevati k strokovnim rešitvam ter voditi druge. Na 8. stopnji pa gre za reševanje kompleksnih

problemov s številnimi soodvisnimi dejavniki, zmožni pa smo tudi predlagati nove ideje in procese za strokovno področje. Na teh stopnjah prevladuje kognitivna raven ustvarjanja.

Poleg ravni doseganja kompetenc pa lahko same digitalne kompetence razdelimo na pet področij, kot prikazuje slika 2, vsako od teh petih področij pa je v dokumentu DigiComp 2.0 tudi opisano in natančno določeno, katere spretnosti morajo posamezniki obvladovati, da dosežejo določeno raven. Teh pet področij je:

- informacijska pismenost;
- komuniciranje in sodelovanje;
- izdelovanje digitalnih vsebin;
- varnost in
- reševanje problemov.

*Slika 2: Pet področij digitalnih kompetenc*



*Vir: lastno delo.*

V nadaljevanju predstavljamo vsakega izmed zgoraj naštetih področij digitalnih kompetenc na pregleden način. Podane so glavne značilnosti oz. sposobnosti, ki jih posamezno področje pokriva.

Informacijska in podatkovna pismenost zajema artikulirati informacijske potrebe, locirati in pridobiti digitalne podatke, informacije in vsebino. Naslavlja tudi presojanje relevantnosti vira in njegove vsebine ter shranjevanje, upravljanje in organiziranje digitalnih podatkov, informacij in vsebin.

Med pregledom literature opazamo, da se velik del raziskav ukvarja le z vprašanjem informacijske pismenosti ali pa jo celo obravnava kot edino merilo digitalne kompetentnosti posameznika, kar pa nikakor ni korektno, saj je informacijska pismenost le ena izmed petih področij digitalnih kompetenc. Velik del literature pa tudi precej razlikuje med tem, ali je posameznik digitalno pismen (razume), in digitalno uporabo (zna uporabljati). To je pomembno tudi v nadaljevanju, ko obravnavamo instrumente za merjenje digitalne kompetence. Jones-Kavalier in Flannigan (2008) definirata digitalno pismenost kot posameznikovo sposobnost učinkovito izvajati naloge v digitalnem okolju. Pismenost naj bi vključevala sposobnost branja in interpretacije, reproduciranja podatkov in slik z digitalno manipulacijo ter oceniti in aplicirati pridobljeno znanje iz digitalnih virov.

V starejših virih pa se informacijska in digitalna pismenost pogosto uporabljata kot sinonima za digitalne kompetence, saj sam pojem digitalnih kompetenc v tistih časih še ni bil tako razvit (Adeyemon, 2009; Krumsvik, 2008).

Komuniciranje in sodelovanje zajema interakcijo, komunikacijo in sodelovanje preko digitalnih tehnologij, pri čemer se zavedamo kulturnih in generacijskih razlik. Vključena je tudi participacija v družbi preko javnih in zasebnih digitalnih storitev ter participativno državljanstvo in upravljanje s svojo digitalno identiteto in ugledom.

Ustvarjanje digitalnih vsebin se nanaša na ustvarjanje in urejanje digitalnih vsebin. Zajema tudi izboljšanje in integracijo informaci in vsebine v obstoječe znanje, ob tem pa razumevanje, kako se uporabljajo avtorske pravice in licence. V tem sklopu je potrebno tudi vedeti, kako podati razumljiva navodila računalniškemu sistemu.

Varnost pomeni zaščititi naprave, vsebino, osebne podatke in digitalna okolja ter psihično in fizično zdravje ter se zavedati pomena digitalnih tehnologij za družbeno blaginjo in vključenost. Zavedati se je potrebno tudi okoljskih učinkov digitalnih tehnologij in njihove uporabe.

Reševanje problemov se nanaša na identificiranje potrebe in problemov ter reševanje konceptualnih problemov in problemskih situacij v digitalnih okoljih. Zajema tudi uporabo digitalnih orodij za inovacije procesov in produktov ter biti v koraku z digitalnim razvojem.

Navedene smernice iz Evropskega okvirja digitalnih kompetenc za državljane nam bodo v pomoč v empiričnem delu, ko bomo ocenjevali stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc posameznika.

Za konec pa želimo omeniti še, da obstaja še nekaj različnih konceptov glede sprejemanja informacijske tehnologije (v nadaljevanju IT). Sprejemanje informacijske tehnologije (angl. information technology acceptance) je obravnavano v različnih modelih, zato so Venkatesh, Morris, Davis in Davis (2003) predstavili enotno teorijo sprejemanja in uporabe tehnologije, kjer so združili osem prej posameznih modelov. Omenjeni model pojasnjuje posameznikovo sprejemanje tehnologije.

Sprejemanje informacijske tehnologije je povezano tudi z osebno inovativnostjo z informacijsko tehnologijo (angl. Personal Innovativeness in Information Technology, v nadaljevanju PIIT), ki meri pripravljenost posameznika za sprejemanje novih tehnologij (Cao, Shang, Mok & Ali, 2019). Kot ugotavljajo Lu, Yao in Yu (2005), naj bi PIIT, kot notranji motivator, znatno vplivala na zaznano uporabnost (angl. perceived usefulness) in zaznano enostavnost uporabe (angl. perceived ease of use).

Nedvomno navedeni koncept tudi vpliva na sprejemanje, uporabo in doživljanje tehnologije pri delu, zato ga bomo vključili v svojo raziskavo. Posamezniki z višjo PIIT naj bi namreč razvili bolj pozitivno percepcijo inovacij.

Po pregledu literature (Rosen, 2005; Agarwal & Prasad, 1998) ugotavljamo, da se PIIT običajno meri s štirimi trditvami na Likertovi lestvici:

- Če bi slišal za novo informacijsko tehnologijo, bi rad eksperimentiral z njo.
- Med svojimi vrstniki sem običajno prvi, ki preizkuša nove informacijske tehnologije.
- Na splošno sem zadržan glede preizkušanja novih informacijskih tehnologij.
- Rad eksperimentiram z novimi informacijskimi tehnologijami.

Rosen (2005) pri zgornjih vprašanjih uporablja 7 stopenj na Likertovi lestvici.

### 3.3 Merjenje digitalnih kompetenc posameznika

Ala-Mutka (v Borin & Nančovska Šerbec, 2017) navaja tri tipe instrumentov, ki se lahko uporabljajo za merjenje digitalnih kompetenc posameznika:

- vprašalniki,
- analiza nalog ter
- pridobivanje in analiza sekundarnih podatkov.

V tabeli 2 so zbrani in prikazani vsi zgoraj naštetimi tipi instrumentov za merjenje digitalnih kompetenc posameznika, način pridobivanja podatkov za posamezni tip instrumenta ter njegova glavna slabost.

*Tabela 2: Tipi instrumentov za merjenje digitalnih kompetenc posameznika*

| <b>Instrument</b> | <b>Način pridobivanja podatkov</b>             | <b>Slabost</b>                      |
|-------------------|--|-------------------------------------|
| Vprašalniki       | Pridobivanje podatkov neposredno od uporabnika | Samoocenjevanje ni nujno objektivno |

se nadaljuje

Tabela 2: Tipi instrumentov za merjenje digitalnih kompetenc posameznika (nad.)

| Instrument                               | Način pridobivanja podatkov   | Slabost  |
|--|---|--|
| Analiza digitalnih nalog                 | Posameznik rešuje nalogo, ocenjevalec ga opazuje med reševanjem in oceni končni izdelek   | Težka izvedba, primerno za manjšo skupino ljudi                                |
| Zbiranje in analiza sekundarnih podatkov | Vprašalniki, namenjeni vodjem ali strokovnjakom v organizaciji, ki ocenijo, kakšni sta dostopnost in uporaba tehnologije v organizaciji | Posredno ocenjevanje preko sekundarnih podatkov ni nujno odraz realnega stanja |

Vir: lastno delo.

Glede na zgoraj predstavljena dejstva lahko zapišemo določene zaključke. V času priprave tega magistrskega dela se soočamo z epidemijo COVID-19, kar pomeni, da smo tudi raziskovalci omejeni glede možnih načinov raziskovanja. Zelo težko bi v tem času izvedli raziskavo, ki temelji na analizi digitalnih nalog, saj bi za to morali pridobiti posameznike, ki bi v enem prostoru (verjetno v računalniški učilnici), pod enakimi pogoji reševali naloge na računalnikih.

Zbiranje in analiza sekundarnih podatkov se nam ne zdi primeren način ocenjevanja digitalnih kompetenc posameznika, saj temelji na ocenah na ravni celotne organizacije in bi težko dobili podatke za vsakega posameznika, da bi lahko ocenili, kako njegova stopnja izraženosti digitalnih kompetenc vpliva na naše navedene odvisne spremenljivke.

Tako nam ostane le ocenjevanje digitalnih kompetenc posameznika s pomočjo vprašalnika, saj lahko tako uporabnika dejansko ocenimo individualno. Med poizvedovanjem za tovrstnimi vprašalniki lahko naletimo na obilico že pripravljenih vprašalnikov. Sami smo se med pregledovanjem vprašalnikov srečali z različnimi ponudniki in rešitvami. Nekateri so namenjeni specifičnim skupinam, npr. merjenje digitalne kompetence učiteljev, pedagogov, učencev ali drugih skupin posameznikov – strokovnjakov. Nekateri temeljijo na samoocenjevanju, nekateri v vprašanjih vsebujejo celo naloge in že mejijo na zgoraj omenjeni instrument analize digitalnih nalog.

Mlinar (2013) je pripravila Vprašalnik in smernice za vrednotenje kompetence digitalna pismenost. Gre za edino slovensko orodje za merjenje digitalnih kompetenc posameznika. Vprašalnik je sestavljen iz štirih sklopov (Mlinar, 2013):

- Temeljna informacijska znanja
- Izdelava in oblikovanje besedil
- Uporaba interneta

– Uporaba elektronske pošte

V vprašalniku anketiranec ocenjuje, v kolikšni meri določena trditev drži zanj (sploh ne drži – 0 točk, delno drži – 1 točka in drži – 2 točki). Točke se seštejejo in dobimo informacijo o stopnji razvitosti te digitalne kompetence pri posamezniku (tako po sklopih kot na skupni ravni). Nekatera vprašanja bomo uporabili v svojem vprašalniku.

Drug način merjenja digitalnih kompetenc je program za pridobitev Evropskega računalniškega spričevala (angl. European Computer Driving Licence). Poleg tega spričevala pa so razvili še test iCritical Thinking, ki sestoji iz 14 nalog in traja 60 minut in se posveča predvsem zmožnosti kritičnega razmišljanja v povezavi s tehnologijo.

Način merjenja, ki si tudi zasluži omembo, je The National Assessment of Educational Progress Technology and Engineering Literacy assessment, ki meri, ali so učenci sposobni aplicirati tehnološke sposobnosti na resnične probleme. Testiranje je sestavljeno iz treh kategorij: tehnologija in družba, dizajn in sistemi ter IKT. Test je sestavljen iz problemskih nalog, kjer učenci rešujejo določen problem, in izbirnih vprašanj, kjer učenci izberejo odgovor.

Calvani, Fini in Ranieri (2010) so razvili dve vrsti testov za testiranje učencev. Prvi je iDCA (angl. instant Digital Competence Assessment), drugi pa Situated DCA. Pogoj pri obeh testih je predznanje osnovnih veščin. Pri Situated DCA gre za reševanje problemov, česar z navadnim vprašalnikom ne bi mogli izmeriti. Testiranje se izvaja v računalniški učilnici. Test iDCA pa je namenjen hitremu in avtomatiziranemu ocenjevanju kompetenc. Pri obeh vrstah testov gre za merjenje treh dimenzij: tehnološke, kognitivne in etične. Pöldoja, Våljataga, Laanpere in Tammets (2014) navedejo še eno orodje za testiranje učiteljev: DigiMina.

Med raziskovanjem merskih instrumentov za merjenje digitalne kompetence pa smo slučajno našli še enega, ki temelji na evropskem ogrodju DigiComp, predstavljenem v prejšnjem razdelku. Gre za spletno samoocenjevalno orodje (angl. Online self-assessment tool) na spletnem portalu projekta Digital Skills Accelerator,<sup>1</sup> ki je financiran s strani Evropske komisije oz. Erasmus+ programa Evropske unije. Slabost tega vprašalnika, ki se nam zdi precej pomembna, pa je, da gre za posameznikovo samoopredelitev, v katero skupino spada. Našteti so cilji, ki jih mora posameznik na posamezni ravni obvladati, posameznik pa izbere, v katero izmed teh skupin spada oz. misli, da spada.

Vprašalnik oz. spletno orodje Digital Competence Wheel<sup>2</sup> ravno tako temelji na projektu DigiComp in meri štiri dimenzije digitalnih kompetenc: informacijsko pismenost, komunikacijo, ustvarjanje in varnost. Ta vprašalnik bo, skupaj z Vprašalnikom in

---

<sup>1</sup> Vprašalnik je dne 5. marca 2021 dostopen na <https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

<sup>2</sup> Vprašalnik je dne 5. marca 2021 dostopen na <https://digital-competence.eu/dc/>

smernicami za vrednotenje kompetence digitalna pismenost, uporabljen tudi v empiričnem delu, ko bomo merili digitalne kompetence posameznika.

Pri vprašalnikih, ki temeljijo na samoocenjevanju, pa se moramo zavedati, da bomo verjetno dobili nekoliko precenjene rezultate. Da so posamezniki precenili svoje digitalne kompetence, so v študiji ugotovili tudi Porat, Blau in Barak (2018).

## **4 GENERACIJE DELOVNE SILE**

Do zdaj smo se ukvarjali z delom na daljavo in prednostmi ter slabostmi, ki jih takšno delo prinaša, na kratko smo predstavili celo značilnosti dela na daljavo v času epidemije COVID-19, kar je še posebej aktualno v času nastajanja tega magistrskega dela. Nato smo zapisali še nekaj o tehnologiji na delovnem mestu in učinkih njene uporabe pri delu, nazadnje pa smo opredelili še pojem digitalnih kompetenc. Zdaj pa prehajamo na bolj človeški vidik, in sicer na generacije delovne sile. Pri raziskovanju učinkov različnih vrst dela se moramo zavedati, da delovna sila ni homogena, temveč je sestavljena iz različnih generacij in so posledično tudi doživljanja na delovnem mestu verjetno različna.

V nadaljevanju bomo tako opredelili pojem generacija oz. generacija delovne sile, naštetli različne tipe generacij delovne sile ter povzeli njihove značilnosti, na koncu pa opredelili še eno pomembno delitev, in sicer na digitalne domorodce in digitalne priseljence.

### **4.1 Opredelitev pojma generacije delovne sile**

Generacija oz. generacijska kohorta so posamezniki, ki so bili rojeni v istem časovnem obdobju in so bili priča podobnim zgodovinskim dogodkom, kar je vplivalo na njihova prepričanja in navade (Edmunds & Turner, 2005). Na generacijo vpliva veliko dejavnikov, od političnega dogajanja do družbenih dogodkov, starši in vrstniki, mediji, tudi družbeni sistem itd. Logična posledica tega je, da ima vsaka generacija svoj sistem vrednot, način življenja ipd., kar jih razlikuje od drugih generacij.

Vsaka generacija predstavlja svojo kohorto, skupino ljudi s podobnim načinom življenja, podobnim sistemom vrednot, podobna zgodovinska doživetja, podoben nabor znanj oz. spretnosti itd. Biljak Gerjevič (2018) med dejavniki, ki so vplivali na posameznike med odraščanjem znotraj posamezne kohorte, poudari tudi tehnologijo. Nedvomno vse te okoliščine vplivajo tudi na razlike med generacijami na delovnem mestu.

Biljak Gerjevič (2018) trdi tudi, da naj bi se generacije zamenjale na dvajset let. Poudari pa tudi dejstvo, da se časovna opredelitev posamezne generacije razlikuje med viri in da se lahko določene generacije raztezajo skozi daljše časovno obdobje kot druge. Poleg tega pa velja opozoriti še, da se široko sprejeta opredelitev generacij nanaša na razmere v ZDA. Vendar pa se ameriško okolje in zgodovinski razvoj precej razlikujeta od slovenskega, zato imajo tudi generacije nekoliko različne značilnosti, razen najmlajša generacija, ki je precej

globalna in posledično so si njeni pripadniki precej bolj podobni. Pa tukaj ne gre le za razlike med ZDA in Slovenijo, ampak tudi za razlike med drugimi državami na svetu. Družbene okoliščine so bile namreč v različnih obdobjih različne po svetu. Biljak Gerjevič (2018) tako ugotavlja, da so časovne meje posamezne generacije v Sloveniji postavljene nekoliko pozneje kot v ZDA. Poleg tega pa karakteristike generacij opisujejo večinoma študije iz ZDA, tako da to predstavlja določeno omejitev pri raziskovanju izven ZDA. Že samo dejstvo, da je velik del slovenske zgodovine zajemal socializem, kar poudarimo tudi s prikazom zgodovinskega okvirja slovenskega območja pri opisu vsake generacije, nam pove, da med našimi in ameriškimi generacijami verjetno obstajajo precejšnje razlike.

V nadaljevanju si bomo ogledali delitev generacij, vendar se bomo osredotočili predvsem na slovenske generacije, saj bo raziskava temeljila na slovenski populaciji in je zato pri generacijah delovne sile smiselno upoštevati slovenske okoliščine. Poleg svetovnih dogodkov bomo tako ob opredelitvi vsake generacije navedli še pomembne dogodke, ki so takrat zaznamovali naš prostor. Časovna opredelitev pa je pomembna predvsem zaradi ugotavljanja generacijske pripadnosti posamezne enote v naši raziskavi.

## 4.2 Delitev generacij

Kot navajata Juriševič Brčić in Mihelič (2015), v literaturi obstajajo štiri generacije delovne sile:

- veterani,
- babyboom generacija,
- generacija X in
- generacija Y.

Biljak Gerjevič (2018) zgoraj naštetim generacijam doda še generacijo Z, za slovenske razmere pa lahko namesto generacije veteranov uporabimo izraz generacija vojne. Poleg tega pa nas avtorica seznanja še s posebno delitvijo znotraj generacije Z, tj. mikrogeneracija snežink in mikrogeneracija t. i. xenijcev, ki se nanaša na generacijo najstarejših milenijcev oz. najmlajše pripadnike generacije X (rojeni med 1977 in 1983). Snežinke so bolj občutljive od starejših pripadnikov te generacije in imajo težave s konflikti, saj so bili starši preveč zaščitniški do njih. Xenijci pa so imeli analogno otroštvo in digitalno odraščanje, zato jim tehnologija ne predstavlja prevelikih težav.

V tabeli 3 so zbrane pomembne značilnosti vseh generacij za slovenske razmere, v nadaljevanju pa podrobneje predstavljamo vse našete generacije in njihove značilnosti.

Tabela 3: Generacije in njihove značilnosti (v Sloveniji)

| Generacija              | Čas rojstva        | Vrednote  | Tehnologija in znamke  | Dogodki  | Število pripadnikov v Sloveniji (2018) |
|-------------------------|--------------------|---|--|--|--|
| Generacija vojne        | do leta 1945       | tradicionalne                                     | /  | druga svetovna vojna   | 234.000                                |
| Babyboom generacija     | 1946–1965          | družinsko življenje, imetje, nostalgija           | osebna vozila, Mercedes  | hladna vojna, pristanek na Luni, smrt Josipa Broza Tita                | 554.000                                |
| Generacija X            | 1966–1980          | upor avtoritetam, ravnotežje med službo in zabavo | televizija, walkman, osebni računalnik, Microsoft Windows                              | vietnamska vojna, padec Berlinskega zidu, osamosvojitve Slovenije      | 456.000                                |
| Generacija Y, milenijci | 1981–1995          | izkušnje pred imetjem                             | mobilna telefonija, internet, MP3, torrent, Apple, Google, Facebook                    | tehnološka eksplozija z internetom in družbenimi mediji, 11. september | 378.000                                |
| Generacija Z            | od leta 1996 dalje | individualnost, startup mentaliteta               | pametni telefoni, LTE, storitve v oblaku, streaming, klepetalnice, Snapchat, Instagram | svetovna finančna kriza  | 443.000                                |

Prerejeno po Biljak Gerjevič (2018).

#### 4.2.1 Veterani

Generacija, ki je rojena v obdobju 1925–1945, je poimenovana tiha generacija tradicionalistov in jo obravnavamo kot generacijo, ki nima vidnega učinka (Berkup, 2014). To upoštevamo tudi v tem magistrskem delu, saj te osebe niso več prisotne na delovnem mestu. Pomembni dogodki, ki so zaznamovali in oblikovali to generacijo, sta 1. in predvsem 2. svetovna vojna, velika depresija leta 1929, napad na Pearl Harbor, bombardiranje Hirošime in Korejska vojna. Nekateri izmed naštetih dogodkov so zaznamovali predvsem

Američane, nekateri pa tudi cel svet in Slovence. Biljak Gerjevič (2018) navaja za slovenske razmere leto 1945 kot konec te generacije, ki jo poimenuje generacija vojne.

Poleg vojne pa je naš prostor v tistem času zaznamovala tudi šestojanuarska diktatura kralja Aleksandra I. Karađorđevića, ki jo je razglasil 6. januarja 1929. Ob koncu obdobja veteranov pa se je ustanovila Federativna ljudska republika Jugoslavija (v nadaljevanju FLRJ), Slovenija pa se je preimenovala v Ljudsko republiko Slovenijo. Začelo se je obdobje nacionalizacije.

Vojne in ekonomske težave, ki jih je doživljala ta skupina ljudi, so znatno vplivale na karakteristike te generacije. Gre za ljudi, ki radi varčujejo in živijo skromno življenje, želijo pa tudi trajno zaposlitev zaradi finančne varnosti, ki jim jo le-ta prinaša. Radi imajo avtoriteto, saj jih ta varuje pred negotovostjo in hudimi dogodki. Ravno zaradi te želje po avtoriteti nad seboj naj bi bili precej iskani na trgu dela. Gre za generacijo, ki je izkusila težko življenje, posledično pa trdo dela, dela za preživetje in delo postavlja pred užitek, zato pogosto delajo preveč. Ker so izkusili tudi vojaško služenje, so navajeni hierarhije in sprejemanja ukazov. Ravno zaradi takšne naravnosti pogosto prihajajo v konflikt z drugimi generacijami.

Če preračunamo, koliko so danes stare te osebe, gre za ljudi, ki so starejši od 76 let.

#### 4.2.2 Babyboom generacija

Generacija, ki je rojena po 2. svetovni vojni in nosi ime babyboom generacija, zajema ljudi, ki so rojeni med letoma 1946 in 1964 ter predstavljajo največji delež med vsemi generacijami (Berkup, 2014). Biljak Gerjevič (2018) navaja letnice za slovenske razmere 1946–1965. Predstavniki te generacije so v današnjem času že večinoma upokojeni ali pa so tik pred upokojitvijo. Pomembni dogodki, ki so zaznamovali to generacijo, so poleg 2. svetovne vojne še hladna vojna, gibanje za državljanske pravice, seksualna revolucija, atentat na Johna Fitzgeralda Kennedyja in drugi atentati, pristanek na Luni, Vietnamska vojna, afera Watergate, naftna kriza leta 1973 in vesoljska dirka.

V slovenskem prostoru je to generacijo zaznamoval predvsem socializem, saj gre za obdobje, ko se je FLRJ preimenovala v Socialistično federativno republiko Jugoslavijo (v nadaljevanju SFRJ), Slovenija pa v Socialistično republiko Slovenijo. Slovenija je doživela hiter gospodarski razvoj, tudi po zaslugi industrializacije v 50. letih. V 60. letih se je Slovenija izmed jugoslovanskih republik najhitreje bližala tržnemu gospodarstvu in ustvarjala najvišji BDP, kar je močno okrepilo narodno samozavest.

Tudi po zaslugi afere Watergate in ostalih dogodkov je ta generacija skeptična do avtoritete, čeprav jih je vzgajala veteranska generacija, ki zagovarja spoštovanje avtoritete. Ker so starši ustvarjali družine, kjer je v središču otrok, gre za dokaj individualistično in sebično generacijo. Pripadniki te generacije so morali biti tudi individualistični in tekmovalni, saj so

imeli ogromno konkurence, glede na to, da gre za najštevilčnejšo generacijo. Glavna vrednota te generacije pa je posledično marljivost. Ravnavajo se po načelu »živi za delo«, njihov moto pa je »končno je ponedeljek«. Zavedajo se pomembnosti timskega dela za doseganje lastnih ciljev, čeprav so v poslovnem življenju zelo tekmovalni. Hrepenijo po preseganju pričakovanj, zato sta popolna kariera in z njo povezano delo zelo pomembna zanje. Zaradi tega pa iz tega obdobja izhajajo tudi deloholiki. Predanost delu in dosežki se po njihovo merijo z delovnimi urami. Ravnavajo se po načelu »delaj trdo, da prideš na vrh« in so zvesti podjetju. V zameno za opravljeno delo pa želijo pohvale in potrditev, da so potrebni za organizacijo. Sprejemljive nagrade zanje so denar in dodatki, s katerimi si lahko kupijo statusne simbole. Zaradi delavnosti imajo tudi težave z usklajevanjem med delovnim in družinskim življenjem.

Po preračunih lahko sklepamo, da gre za osebe, ki so danes stare med 57 in 75 let.

#### 4.2.3 Generacija X

Generacija X zajema ljudi, ki so rojeni v letih 1965–1979 in velja za generacijo ljudi, ki so bili v koraku s spremembami v svetu (Berkup, 2014). Biljak Gerjevič (2018) navaja letnice za slovenske razmere 1966–1980. Ta generacija ima danes pomembno vlogo v družbenem in poslovnem življenju. Gre za otroke pripadnikov generacije babyboom, ki se je zapisala v zgodovino predvsem zaradi svoje številčnosti, napihnjenege ega in deloholičnosti. Pripadniki generacije X so danes stari med 42 in 56 let ter so podedovali določene lastnosti od svojih staršev (generacije babyboom) in veljajo za »otroke, čigar starši delajo«. Generacija X velja za tranzicijsko oz. prehodno generacijo med dvema pomembnima generacijama – generacijo zvestih tradiciji in generacijo tehnologije.

Pomembni dogodki, ki so zaznamovali generacijo X, so afera Watergate, Vietnamska vojna, osebni računalniki, smrt Elvisa Presleyja, atentat na Johna Lennona, prvi primeri bolezni AIDS, nesreča raketoplana Challenger, padec Berlinskega zidu, Zalivska vojna in hitro razvijajoča se tehnologija, ki je omogočila prenos te vojne v živo na televiziji.

V slovenskem okolju pa je takrat poleg zgoraj navedenih ameriških (in svetovnih) dogodkov prišlo tudi do zelo pomembnih mejnikov v naši zgodovini, ki so vplivali na generacijo X. Leta 1980 je umrl Josip Broz Tito, kar je bil tako močan dogodek, da je dejansko pretresel svet, Slovenijo pa še toliko bolj. Titov pogreb namreč velja za enega izmed največjih oz. najbolj obiskanih pogrebov v človeški zgodovini, saj skoraj ni države, katere delegacija se ga ne bi udeležila. Za nekatere veliki voditelj, za druge diktator, nedvomno pa gre za osebo, ki je pomembno zaznamovala svetovno in slovensko zgodovino, o čemer pričajo tudi dogodki po njegovi smrti, saj je naslednjih 10 let privedlo do razpada SFRJ. Prišlo je tudi do afere JBTZ oz. procesa proti četverici (Janša, Borštner, Tasić, Zavrl), s čimer se je začel proces demokratizacije, povečalo pa se je zavedanje človekovih pravic. Ostali dogodki te generacije so še Majniška deklaracija, razpad Zveze komunistov Jugoslavije, plebiscit o

osamosvojitvi Slovenije, razglasitev osamosvojitve in desetdnevna vojna ter denacionalizacija.

V nasprotju s svojimi starši so pripadniki generacije X manj tekmovalni, hkrati pa imajo srečo, saj gre za manj številčno generacijo in je posledično manj konkurence. Gre za prvo generacijo, ki je prevzela globalno miselnost, saj so se v tem času dogajali nekateri zgoraj naštetih dogodki, ki so močno spremenili svet. So bolj samostojni in spretni, saj so odraščali z manj pozornosti staršev. V nasprotju s svojimi starši so tudi začeli dvomiti o avtoriteti. Zaradi svetovnih dogodkov in globalizacije gre za generacijo, ki je začela tolerirati različnost in je razvila več kreativnosti zaradi bolj omejujočega okolja kot generacije za njimi. Pripadniki so sposobni analizirati situacije, hitro najti, kar iščejo in so kreativni. Poleg naštetih dogodkov pa je nanje vplivala tudi družinska struktura, saj gre večinoma za otroke deloholikov ali ločenih staršev, kar se odraža tudi v poslovnem svetu. Pomembno jim je ravnotežje med delom in družino. Najpomembnejši življenjski cilj jim je izboljšanje kariere. Ne želijo delati v podjetju, kjer vidijo, da ne morejo razviti svoje kariere. Pomembna prednost te generacije v poslovnem svetu je njihova odprtost za spremembe. Želijo delati v svobodnem delovnem okolju. Gre za generacijo, ki ne pozna geografskih meja, saj se je zanje odprl tako rekoč skoraj vsak kotiček sveta. S svojim delom zaradi slabših gospodarskih razmer niso zmožni zaslužiti toliko denarja kot njihovi starši, kar lahko zmanjša motivacijo, vendar denar ni njihov glavni motivacijski faktor (Berkup, 2014). Eno izmed najboljših motivacijskih orodij za generacijo X, ki ima rada svobodo, je predstaviti jim delo in pričakovanja ter jih prepustiti delu. Da jih lahko motiviramo, jim moramo nuditi povratne informacije, varnost, napredovanje, jim pustiti svobodo, da delo opravijo po svoje.

Za razliko od predhodnih generacij ne marajo fizičnega pisanja in zato raje pošiljajo elektronsko pošto ter uporabljajo telefon pri delu in v družabnem življenju. Čeprav imajo srečo, da so rojeni v času, ko se je tehnologija začela razvijati, imajo manj znanja glede uporabe tehnologije kot generacije za njimi. Za pomoč uporabljajo tehnologijo, predvsem mobilne telefone, prenosne računalnike, elektronsko pošto in brskanje po internetu.

#### 4.2.4 Generacija Y

Generacija Y ali generacija milenijcev zajema ljudi, ki so se rodili v letih med 1980 in 2001 (Berkup, 2014). Biljak Gerjevič (2018) navaja leta za slovenske razmere 1981–1995. Pogosto jih imenujemo tudi otroci globalizacije. Za te otroke tehnologija predstavlja enega izmed temeljev v življenju. Ta generacija ima tudi pomembno vlogo v današnjem poslovnem življenju in je pogosto predmet številnih študij.

Pripadniki generacije Y so danes stari med 20 in 40 let ter so prva tehnološka in globalna generacija. Pogosto jih imenujemo tudi milenijci, digitalna generacija in generacija www,

njihova značilnost pa je, da se ob soočenju s situacijo najprej vprašajo »zakaj?«<sup>3</sup> Generacija Y je trikrat večja od generacije X, kot ugotavlja Berkup (v Schrode & Warren, 2003), ki so njihovi starejši bratje in sestre. Rojeni so v visoko planiran svet, kjer je vsak zaposlen z nečim. Ta izobrazena generacija je doživela prehod med tradicijo in novim svetom, od drugih generacij pa se ločijo po tem, da živijo skupaj s tehnologijo.

Pomembni dogodki, ki so jih zaznamovali, so razpad Sovjetske zveze, smrt princese Diane, teroristični napad 11. septembra in drugi napadi, naravne nesreče, politični škandali, zmanjšanje rasizma itd. V Sloveniji gre za prej omenjene dogodke na koncu 80. in začetku 90. let ter približevanje Slovenije Evropski uniji.

Za razliko od prejšnje generacije so pripadniki generacije Y seznanjeni s tehnologijo že od malih nog. Sposobni so sprejemati spremembe, celo želijo si jih. Svoje naloge lahko opravijo zelo hitro in ne poznajo potrpežljivosti. Lahko razmišljajo v celoti globalno, saj so bili rojeni v globaliziranem svetu. Spoštujejo druge rase, spole, etnično poreklo, kulturne vrednote in druge spolne usmerjenosti. Zaradi terorističnih napadov, politične nestabilnosti in preziranja avtoritete raje delajo kratkoročne načrte. Vsako službo, ki jo opravljajo, si želijo, da je plodna in drugačna. Sposobni so opravljati več nalog hkrati. Njihovi starši veljajo za t. i. »helikopterske starše«, ki so stalno okoli svojih otrok, jih nadzorujejo in ščitijo ter izpolnijo vsako njihovo zahtevo. Naučeni so, da morajo samo priteči domov, ko se stvari poslabšajo, kar ima v odrasli dobi lahko posledice tudi v poslovnem življenju. Izobrazbo vidijo kot ključ do uspeha v poslovnem svetu. Na poslovno življenje se pripravljajo z usposabljanji in tečaji, pripravništvu in delnimi službami (npr. študentsko delo). Delovno mesto vidijo kot priložnost za učenje, saj verjamejo v vseživljenjsko učenje. Ker gre za tehnološko generacijo, njeni zaposleni nimajo težav z iskanjem informacij. Z lahkoto najdejo informacijo, ki jo potrebujejo za rešitev problema v organizaciji, kjer delajo. Imajo sposobnost združevanja informacij iz različnih virov in reševanja problemov, saj so z informacijami zasipani že od svojega rojstva. Želijo biti vodeni v organizaciji, za katero delajo in imajo raje individualno delo z mentorstvom. Da bi lahko generacijo, ki ne verjame v avtoriteto, ne mara ukazov in hierarhije ter se ne žene za nazivi in pozicijami, motivirali, potrebujemo managerja, ki verjame vanje in jih spodbuja. Ker so odraščali s podporo družine, si želijo starejših managerjev, in ne svojih vrstnikov. Vrstniki namreč želijo zabavo pri delu in prijetno delovno okolje. Zaradi nepotrpežljivosti si želijo hitrega napredovanja in lahko hitro zamenjajo službo, če ne napredujejo. Menjavanje zaposlitve je tudi običajna zadeva pri tej generaciji zaradi podpore družine, ne bojijo se brezposelnosti, v novih podjetjih pa nimajo težav z uvajanjem, saj so hitro prilagodljivi. Poskušajo vzpostaviti ravnotežje med družinskim življenjem in delom, saj spoštujejo družino, ki jih podpira doma in v karieri. Želijo biti aktivni in ne le poslušni delavci. Družbene medije uporabljajo za zabavo in komunikacijo, pa tudi kot vir informacij. Radi imajo tekmovalnost v poslovnem življenju, pri ocenjevanju pa si želijo, da so razlike med posamezniki upoštevane. Timsko delo

---

<sup>3</sup> Črka Y se v angleščini izgovori enako kot angleška beseda »why«, kar v slovenščini pomeni »zakaj«. Pogosto se zato generacijo Y poimenuje kar »Why Generation« oz. »generacija zakaj« (Berkup, 2014).

uporabljajo za doseganje lastnih ciljev. Generacija Y je največja generacija na svetu in živi spletno življenje.

#### 4.2.5 Generacija Z

Zadnja generacija, generacija Z, se je rodila v letih med 1995 in 2000 ter kasneje in je generacija tehnologije (Berkup, 2014). Biljak Gerjevič (2018) navaja leto 1996 za slovenske razmere kot začetek rojevanja te generacije. Čeprav ta generacija, ki dojema tehnologijo kot nekaj samoumevnega, še ni povsem vstopila v poslovno življenje, se morajo podjetja pripraviti na njihov prihod v nekaj letih. Pripadnike generacije Z imenujemo tudi otroci interneta, digitalni domorodci, medijska generacija in iGeneracija.<sup>4</sup> Njeni pripadniki so mlajši od 20 let.

Glavne lastnosti generacije Z so svoboda, individualizem, zasvojenost s tehnologijo in hitrost. Gre za veliko razliko v uporabi tehnologije med to generacijo in generacijo X, ki so njihovi starši. Generacija Z je odraščala z osebnim računalnikom, mobilnim telefonom in internetom. Ocene te generacije ostajajo na stopnji domnevanja, saj gre za mladoletne osebe in njihove osebnosti še niso izoblikovane niti ne vemo, kateri dogodki bodo še vplivali nanje. Gre za popolnoma tehnološko generacijo, ki je bila rojena s tehnologijo in ne kasneje priučena. S tehnološkimi napravami so seznanjeni že kot dojenčki.

Pomembni dogodki, ki bi jih lahko navedli in so vplivali na to generacijo, so svetovna finančna kriza in prihod naprednih izdelkov Apple, nastanek različnih družbenih omrežij (npr. Facebook, Twitter, Instagram, Pinterest ipd.). Vse to je že kmalu postalo del njihovega življenja. Posledica tega pa je zasvojenost. Generacija Z, ki je rojena v tehnološkem in globaliziranem svetu, lahko v trenutku vzpostavi kontakt s komerkoli na svetu. Obvladajo internet, igrajo spletne igre, internet uporabljajo celo za socializacijo, so na spletu 7/24<sup>5</sup> in veljajo za najbolj povezano generacijo. Želijo, da se nekaj zgodi hitro in v trenutku, saj je tehnološki napredek zanje nekaj običajnega in so precej nepotrpežljivi, tako kot tudi generacija Y. Težko ohranjajo pozornost, pozitivna lastnost pa je, da jih hkrati zanima več stvari. Ravno zaradi te sposobnosti zanimanja za več stvari hkrati naj bi imeli najbolj razvite motorične sposobnosti ter sinhronizacijo med rokami, očmi in ušesi v zgodovini (Berkup, 2014). Radi imajo aktivnosti in igre, ki jim dovoljujejo kreativnost. Zanje je značilna spletna socializacija, hitro in praktično učenje, interaktivnost, učinkovitost, nezadovoljstvo in naravnost proti rezultatom. Veljajo za bolj inovativne, živijo v boljših življenjskih pogojih, živijo dlje in so bogatejši od predhodnih generacij po zaslugi tehnologije. Danes so še vedno v fazi šolanja, njihovo izobraževanje pa se začne prej kot v predhodnih generacijah in so deležni razvitega izobraževanja. Šlo naj bi za ljudi, ki so sposobni večopravnosti, hitreje sprejemajo tehnološke spremembe, so individualistični in ne marajo skupinskega

---

<sup>4</sup> Ime iGeneracija se nanaša na podjetje Apple, ki je na trg vstopila na prelomu tisočletja. Leta 2001 je Apple predstavil predvajalnik glasbe iPod, leta 2007 mobilni telefon iPhone, leta 2010 pa tablični računalnik iPad. Generacija Z je poimenovana iGeneracija, saj intenzivno uporablja izdelke podjetja Apple (Berkup, 2014).

<sup>5</sup> 7/24 se nanaša na 7 dni na teden in 24 ur na dan, torej ves čas.

dela, so kreativni in imajo raje neobičajno in personalizirano delo. Vse to pa so za zdaj le domneve, saj ne vemo, kakšne bodo ekonomske in družbene spremembe, ko bodo te osebe postale zrele.

Novejše študije kažejo, da mlajše generacije managerjev (milenijci in zgodnja generacija Z) podpirajo delo na daljavo (Upwork, 2019). Kar 69 % mlajših managerjev je navedlo, da imajo člane tima, ki lahko delajo na daljavo. Poleg tega je 50 % bolj verjetno, da za pokrivanje vrzeli spretnosti najemajo t. i. svobodne delavce (angl. freelancers) v primerjavi s pripadniki generacije babyboom. Trikrat bolj verjetno tudi planirajo potrebe po delovni sili v prihodnosti v primerjavi z babyboom generacijo. Bolj se tudi zavedajo pomena stalnega izobraževanja.

Po podatkih Workfront (2020) naj bi sodelovanje med več timi bilo pomembno za ohranitev zaposlitve kar 61 % mednarodnim delavcem generacije milenijcev, za 81 % delavcev pripadnikov generacije X pa je čim bolj opraviti delo enako pomembno kot plača. Milenijski vodje so do 18 % bolj nagnjeni k zavrnitvi službe zaradi slabe tehnologije kot pripadniki generacije X, saj se milenijci 10 % bolj zanašajo na tehnologijo pri reševanju težav.

### **4.3 Digitalni domorodci in digitalni priseljenci**

Poleg standardne razdelitve delovne sile na generacije pa imamo še dve skupini: digitalni domorodci (angl. digital natives) in digitalni priseljenci (angl. digital immigrants). Ta delitev sicer ni nujno vezana na starost, ampak je v veliki meri odvisna od digitalne pismenosti posameznika. Nerodno bi bilo namreč trditi, da je nekdo, ki tehnologijo obvlada, a je dosegel določeno starost, digitalni priseljenec. Čeprav načeloma je digitalni priseljenec, saj ni bil rojen v digitalni dobi in se je šele kasneje vanjo »priselik«. Pridemo do paradoksa, ki je v nadaljevanju tudi omenjen. V nadaljevanju si pogledamo formalno opredelitev obeh skupin.

#### **4.3.1 Digitalni domorodci**

Digitalni domorodci je izraz, ki ga je leta 2001 skoval Mark Prensky (Halton, 2019).<sup>6</sup> Digitalni domorodci so skupina ljudi, ki je odraščala obkrožena s tehnologijo, npr. računalnikom in internetom. Že od malih nog uživajo ob tehnologiji in so prepričani, da je tehnologija sestavni in nujni del njihovega življenja. Večina današnjih otrok in najstnikov se šteje za digitalne domorodce, saj večinoma komunicirajo preko tehnologije.

Prensky (Halton, 2019) je izraz izumil, ko je pojasnjeval, zakaj imajo današnji učitelji težave s poučevanjem učencev. Po njegovem mnenju učitelji in učenci ne govorijo istega jezika. Mladostniki naj bi govorili digitalni jezik, učitelji pa zastarelega, zato je predlagal, da bi tudi

---

<sup>6</sup> Na tem mestu velja omeniti, da Prensky ni napisal znanstvenega članka in ni z nobenimi empiričnimi podatki podkrepil svojih trditev (Halton, 2019).

učitelji začeli govoriti digitalni jezik. Vendar pa to ni mogoče povsod, saj mladostniki v manj razvitih državah (še) nimajo dostopa do ustrezne tehnologije.

V kontekstu poslovnega sveta je bil izraz digitalni domorodci sprejet kot nov in potencialno donosen način za segmentiranje potrošnikov (Halton, 2019). Osredotočenost na digitalne domorodce je marsikatero podjetje spodbudila v družbene medije kot edini oglaševalski kanal in v igrificirane<sup>7</sup> promocije. V zadnjem času so kar milenijci prevzeli segment digitalnih domorodcev, a oglaševalski prijemi ostajajo enaki.

Kot smo omenili že pri opredelitvi generacije Z, to generacijo pogosto imenujemo tudi digitalni domorodci (Berkup, 2014). Poleg generacije Z pa bi lahko v skupino digitalnih domorodcev uvrstili še generacijo Y.

#### 4.3.2 Digitalni priseljenci

Izraz digitalni priseljenci se uporablja za označevanje oseb, ki niso odraščale v digitalni dobi<sup>8</sup> (Hayes, 2019). Običajno gre za pripadnike generacije X in starejše, ki niso odraščale v okolju, kjer je tehnologija splošno razširjena in so se morale digitalnih veščin naučiti kasneje. Digitalni domorodci pa za razliko od njih drugega sveta, razen digitalnega, sploh ne poznajo. Hayes (2019) v skupino digitalnih priseljencev uvršča osebe, rojene pred letom 1985, ki po njegovo predstavlja začetek milenijske generacije.

Tudi ta izraz izhaja iz razmišljanja, ki smo ga omenili prej (Halton, 2019). Gre za skupino posameznikov, ki so bili s tehnologijo soočeni kasneje in so se ji morali prilagoditi. Pri tej razdelitvi posameznikov gre za dokaj kontroverzen pojem,<sup>9</sup> saj predvideva generacijske razlike in med digitalne domorodce ne prišteva posameznikov, ki so rojeni pred letom 1985 ter so imeli pomembno vlogo pri razvoju novih tehnologij. Prav tako ne upošteva ljudi, ki so se brez težav prilagodili na digitalno dobo. Kot smo omenili že zgoraj, pa izključuje celo skupino otrok, ki do interneta in tehnologij sploh nima dostopa.

Da takšna delitev naleti na težave, ugotavlja tudi van Dijk (2016). Po njegovo je namreč nemogoče potegniti mejo med dvema statističnima skupinama, pri tem pa povzročiti zelo neenakopravno obravnavo članov obeh skupin. Številna literatura navaja razlike v digitalnih kompetencah na podlagi socio-demografskih značilnosti posameznika (Ertl & Tarnai, 2017; OECD, 2013; Stöger & Peterbauer, 2011; Van Deursen, Van Dijk & Peters, 2011). Ertl, Csanadi in Tarnai (2020) opozarjajo, da lahko naše rezultate takoj pokvarijo kategorije: generacija, spol in izobrazba. V preteklosti je bil namreč dostop do izobrazbe za ženske

---

<sup>7</sup> Igrifikacija je uporaba igralnih elementov v neigralnem kontekstu. Preko igre se danes poučuje, poveča angažiranost in pripadnost zaposlenih ipd.

<sup>8</sup> Digitalna doba se je začela v 70. letih, ko je nastal prvi osebni računalnik (Hayes, 2019). Tehnologija postaja vedno bolj napredna, vedno manjša in nas vedno bolj obkroža ter posega v naše življenje.

<sup>9</sup> Paradoks, ki smo ga omenili na začetku tega razdelka.

močno manjši kot danes. Tudi študija na Kosovu je potrdila, da so digitalne kompetence odvisne od izobrazbe in socio-demografskega statusa (Shala & Grajcevc, 2018).

## 5 EMPIRIČNA RAZISKAVA

S tem poglavjem prehajamo na empirični del magistrskega dela. Najprej definiramo namen in cilj raziskave, nato so predstavljena raziskovalna vprašanja, hipoteze in raziskovalno ogrodje, na koncu pa sta predstavljena še vprašalnik in vzorec.

### 5.1 Namen in cilj raziskave

**Namen** raziskave je prispevati k dosedanjim spoznanjem in poglobiti razumevanje področja dela na daljavo in tehnologije pri delu z upoštevanjem generacijskih in kompetenčnih razlik med zaposlenimi. Ugotovitve bodo uporabne za različne deležnike v organizacijah. Managerji bodo dobili vpogled v doživljanje dela na daljavo in tehnologije pri delu, zaposleni pa bodo lahko podali svoje mnenje in tako pomagali odločevalcem in družbi pri urejanju tega področja.

**Cilj** magistrskega dela je ugotoviti vpliv digitalnih kompetenc posameznika na uporabo in doživljanje tehnologije pri delu ter poiskati morebitne razlike med različnimi generacijami zaposlenih pri tem vprašanju. Tehnologija pri delu se v našem primeru nanaša predvsem na teledelo v času COVID-19.

### 5.2 Raziskovalna vprašanja in hipoteze ter raziskovalno ogrodje

Osrednji problem, ki ga obravnavamo v tem magistrskem delu, je nastal zaradi izjemno hitre uvedbe dela na daljavo, saj smo bili v zelo kratkem času soočeni s povsem nepričakovano pandemijo virusa COVID-19, zato smo bili tudi primorani v precejšnjem obsegu svoje delo preseliti na tehnološke vmesnike. Preprosta logika nam pove, da zelo verjetno obstajajo razlike med zaposlenimi glede doživljanja takšne situacije, kar smo opredelili v spodnjih raziskovalnih vprašanjih:

- RV1: Ali posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu in ali jo lažje sprejemajo ter ali občutijo manj negativnih posledic njene uporabe?
- RV2: Ali posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje delajo od doma oz. bi raje delali od doma ter ali občutijo manj negativnih posledic takšne oblike dela?
- RV3: Ali pri teh vprašanjih obstajajo razlike med različnimi generacijami?

Na podlagi zgoraj navedenih raziskovalnih vprašanj in predhodnega pregleda literature ter uporabe naravne logike postavimo 10 hipotez, ki jih bomo preverjali v raziskavi. V nadaljevanju je predstavljenih teh 10 hipotez in pojasnimo, zakaj smo jih postavili.

### **H1: Generacijska pripadnost vpliva na PIIT.**

Če oseba pripada določeni generaciji, je zelo verjetno možno sklepati, da se razlikuje glede odnosa do tehnologije. Starejše generacije verjetno težje sprejemajo nove tehnologije, medtem ko so tiste najmlajše že rojene s tehnologijo in jim je zato niti ni treba posebej sprejemati (Hayes, 2019; Berkup 2014; Workfront, 2020; Biljak Gerjevič, 2018). Od tod smo sklepali, da generacijska pripadnost vpliva na izraženo osebno inovativnost z informacijsko tehnologijo.

### **H2: PIIT pozitivno vpliva na stopnjo izraženosti digitalnih kompetenc.**

Pri tej hipotezi smo sklepali, da osebna inovativnost z informacijsko tehnologijo vpliva na stopnjo izraženosti digitalnih kompetenc pri posamezniku, saj nam naravna logika nekako narekuje, da oseba, ki jo tehnologija bolj zanima, posveti več časa preživljanju s tehnologijo in posledično lahko oblikuje več digitalnih kompetenc, kot npr. programerji samouki.

### **H3: Med različnimi generacijami obstajajo razlike v stopnji izraženosti digitalnih kompetenc.<sup>10</sup>**

Tudi pri tem vprašanju bi nam naravna logika oz. izkušnje nakazovale potrditev zgornje hipoteze. V splošnem velja prepričanje, da so starejši ljudje manj digitalno kompetentni od mlajših generacij, vendar želimo to preveriti z raziskavo. V svojem magistrskem delu je Fawad (2019) sicer ugotavljal, ali med različnimi generacijami na Finskem obstajajo razlike, ki jih je nato tudi našel v obliki manjšega odstopanja v doseženi stopnji digitalnih kompetenc med najstarejšimi in najmlajšimi generacijami. Vendar pa moramo pri tem paziti, saj sodeč po indeksu digitalnega gospodarstva in družbe (angl. The Digital Economy and Society Index) Finska zaseda prvo mesto med državami članicami EU (v nadaljevanju EU) (Evropska komisija, 2020), zato bi lahko male razlike med generacijami pojasnili tudi s tem indeksom. Slovenija pa je po tem indeksu na 16. mestu, nekoliko pod povprečjem EU-28,<sup>11</sup> zato bi razlike utegnile biti večje. Tudi Estrada (2020) ugotavlja, da so milenijci bolj tehnološko vešč in bolj napredujejo kot pripadniki generacije babyboom. V svoji raziskavi želimo tako tudi sami preveriti, ali obstajajo statistično značilne razlike med slovenskimi generacijami v doseženi stopnji digitalnih kompetenc.

---

<sup>10</sup> Hipoteza 3 preverja, ali ima kakšna generacija večjo izraženost digitalnih kompetenc. Če jo ima, potem se na to generacijo aplicirajo ugotovitve iz hipotez v nadaljevanju, ki gledajo odvisnost ciljnega pojma od digitalnih kompetenc. Skupaj z generacijami pa je zajeta tudi delitev na digitalne domorodce in priseljence.

<sup>11</sup> Podatki v raziskavi so bili pridobljeni leta 2019, ko je Združeno kraljestvo še bilo del Evropske unije.

#### **H4: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu.**

S to hipotezo želimo preprosto potrditi oz. ovreči trditev, da so posamezniki, ki imajo več digitalnih kompetenc, tudi bolj nagnjeni k uporabi tehnologije. Po naravni logiki in rezultatih raziskav (Estrada, 2020) bi lahko sklepali, da trditev drži.

#### **H5: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami lažje sprejemajo nove tehnologije pri svojem delu.**

Ta hipoteza se delno nanaša na prejšnjo, kjer predpostavljamo, da posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu. Zdaj pa želimo še preveriti, ali ti posamezniki tudi lažje sprejemajo nove tehnologije pri delu. Na prvi pogled bi lahko rekli, da bo trditev verjetno držala. Kot smo omenili že v teoretičnem delu, so milenijski vodje do 18 % bolj nagnjeni k zavrnitvi službe zaradi slabe tehnologije kot pripadniki generacije X, saj se milenijci 10 % bolj zanašajo na tehnologijo pri reševanju problemov (Workfront, 2020). Sklepamo torej ne le, da tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami lažje sprejemajo nove tehnologije, ampak jih celo zahtevajo pri svojem delu.

#### **H6: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo nove tehnologije pri svojem delu.**

Ta hipoteza je še ena v sklopu prejšnjih dveh, le da želimo zdaj še preveriti, ali tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami tudi raje uporabljajo tehnologijo pri delu za razliko od svojih sodelavcev, ki imajo manj razvite digitalne kompetence. Torej ne le, da jo uporabljajo v večji meri in jo lažje sprejemajo, ampak tudi, ali jo dejansko radi uporabljajo. Enako bi nam tudi v tem primeru naravna logika narekovala, da je to res, poleg tega pa tako kažejo tudi rezultati raziskav (Workfront, 2020).

#### **H7: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami bi raje delali od doma.**

Delo od doma, predvsem v trenutnem času s COVID-19, temelji na tehnoloških rešitvah, zato to dejstvo povezujemo tudi z digitalnimi kompetencami in njihovim vplivom na uporabo tehnologije pri delu. Marsikdo se namreč dela na daljavo boji ravno zaradi tega, ker ni dovolj digitalno vešč in mu lahko delo s pomočjo tehnologije (v našem primeru delo na daljavo) predstavlja dodaten stres in si takšnega dela ne želi opravljati. V tej hipotezi pa izhajamo iz logike, da tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo tehnologijo pri delu, posledično bi verjetno tudi delali od doma raje kot pa na delovnem mestu. Kot smo omenili že v teoretičnem delu, novejša študija namreč kažejo, da mlajše generacije managerjev (milenijci in zgodnja generacija Z) podpirajo delo na daljavo (Upwork, 2019). Na slovenski populaciji pa takšne povezave ugotavljata tudi Aleksić in Černe (brez datuma). Tukaj nas torej ne zanima, ali radi delajo od doma ali ne, ampak ali bi tisti, ki še niso delali od doma, raje delali od doma, če bi to možnost imeli.

### **H8: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje delajo od doma.**

Ta hipoteza se za razliko od prejšnje nanaša na trenutno stanje. Ali torej tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami (in ki so že delali od doma) raje delajo od doma kot pa fizično v prostorih delodajalca? Po naravni logiki bi sklepali, da stopnja razvitosti digitalnih kompetenc pozitivno vpliva na doživljanje dela od doma. Podobno nam prikazuje tudi prej omenjena študija (Upwork, 2019).

### **H9: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu.**

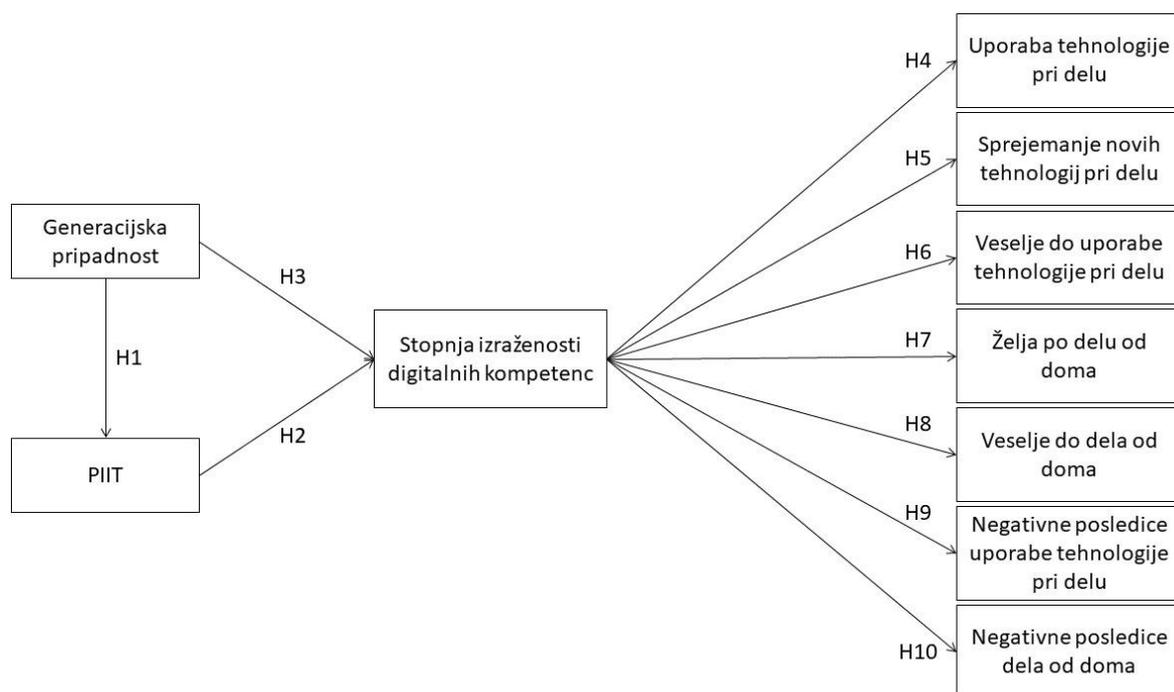
Kot smo sklepali že predhodno, lahko tudi pri tej hipotezi zaključimo podobno. Če ima nekdo bolj razvite digitalne kompetence, verjetno rad ravna s tehnologijo, posledično pa mu tehnologija pri delu predstavlja manj težav. Zato so verjetno tudi negativne posledice uporabe tehnologije pri delu, ki jih takšen posameznik občuti, manjše. Tukaj imamo v mislih predvsem negativne posledice, ki smo jih omenili že med magistrskim delom v teoretičnem delu. V teoretičnem delu smo omenili tudi študijo, ki sta jo izvedla Aleksić in Černe (brez datuma), v kateri so zaposleni, ki so delali na daljavo v času epidemije, izrazili željo, da bi radi izboljšali svoje digitalne kompetence.

### **H10: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma.**

Tudi pri zadnji hipotezi se opiramo na prejšnjo, saj sklepamo, da posamezniki, ki imajo bolj razvite digitalne kompetence, raje delajo s tehnologijo, pri tem pa občutijo manj negativnih posledic. Posledično pa verjetno manj negativnih posledic občutijo tudi pri delu na daljavo, ki temelji na uporabi tehnologije pri delu.

Na podlagi postavljenih raziskovalnih vprašanj in hipotez pa je bilo pripravljeno še raziskovalno ogrodje, ki je grafično prikazano na sliki 3. Kot lahko vidimo na levi strani, najprej preverjamo, ali generacijska pripadnost vpliva na izraženost PIIT, nato pa, ali dejavnika vplivata na stopnjo izraženosti digitalnih kompetenc. Preko stopnje izraženosti digitalnih kompetenc pa nato posredno preidemo na rezultate na desni strani ogrodja, kjer prevejamo vpliv digitalnih kompetenc posameznika na uporabo tehnologije pri delu, doživljanje tehnologij pri delu, veselje do uporabe tehnologije pri delu, željo po delu od doma, veselje do dela od doma, nato pa še na na negativne posledice uporabe tehnologije pri delu ter na negativne posledice dela od doma.

Slika 3: Raziskovalno ogrodje s hipotezami



Vir: lastno delo.

### 5.3 Zasnova in metodologija raziskave

Empirični del magistrskega dela je bil izveden s pomočjo vprašalnika, ki je bil izdelan s spletnim orodjem Ika.si. Sodelovali so različni profili uporabnikov, podrobnosti vprašalnika in vzorca pa so predstavljene v nadaljevanju.

#### 5.3.1 Predstavitev vprašalnika

Vprašalnik, ki je predstavljen v prilogi 1, začenjamo z izjavo o prostovoljnem sodelovanju v raziskavi, ki jo je moral potrditi vsak vprašani. V nadaljevanju smo zbirali osnovne demografske podatke o udeležencih:

- spol (moški, ženski, drugo<sup>12</sup>);
- letnica rojstva;
- najvišja dokončana stopnja izobrazbe;
- statistična regija bivanja;
- zakonski status;
- morebitno deljenje gospodinjstva z drugimi člani in odnos z njimi.

<sup>12</sup> Pri spolu sem opcijo »drugo« dodal zaradi zagotavljanja enakopravne vključenosti vseh udeležencev, tudi tistih, ki se ne morejo opredeliti z binarno opredelitvijo spola.

V nadaljevanju izmerimo posameznikovo digitalno domorodnost oz. priseljenost. Za to uporabimo 21 trditev iz orodja Digital Natives Assessment Scale (Teo, 2013) na 7-stopenjski Likertovi lestvici.

Z naslednjim vprašanjem smo izmerili posameznikovo osebno inovativnost z informacijsko tehnologijo (PIIT). Vprašanje je sestavljeno iz štirih trditev (Rosen, 2005; Agarwal & Prasad, 1998) na 7-stopenjski Likertovi lestvici.

Z vprašanji 11–14 smo merili posameznikove digitalne kompetence. Osnovo predstavlja Vprašalnik in smernice za vrednotenje kompetence digitalna pismenost Mlinar (2013) in delno tudi Digital Competence Wheel. Posamezniki imajo pri ocenjevanju svojih kompetenc na voljo 5-stopenjsko lestvico, saj je na slovenskem geografskem področju šolsko ocenjevanje sestavljeno iz petih ocen (od nezadostne do odlične ocene).

Nato anketirance povprašamo, ali so pri delu že kdaj uporabljali katero izmed naštetih tehnologij in na podlagi tega odgovora postavimo naslednje vprašanje. Če so katero izmed tehnologij že uporabljali, jih povprašamo, kako pogosto jo uporabljajo, nato pa odgovorijo še, ali so pri tem občutili kakšne negativne posledice, ki smo jih sicer identificirali v teoretičnem delu. Nato spet vsi anketiranci odgovorijo na 18. in 19. vprašanje, ki jih sprašujeta po tem, kako lahko sprejemajo nove tehnologije pri delu in ali jih radi uporabljajo pri svojem delu.

Za konec pa preverimo še njihovo stanje glede dela od doma, pri čemer najprej vprašamo, ali so že delali od doma. Če niso še nikoli delali od doma, jih vprašamo, ali bi želeli delati od doma. Če ne bi želeli delati od doma, jih čaka le še zadnje vprašanje odprtega tipa. Če pa so na začetku tega sklopa odgovorili, da so že delali od doma oz. tudi trenutno delajo od doma ali bi želeli delati od doma (v primeru, da še niso), pa jih povprašamo, kako pogosto bi želeli delati od doma (če še niso) oz. kako pogosto delajo od doma. Nato odgovorijo na vprašanje, ali radi delajo od doma ter označijo, ali so občutili kakšne negativne posledice dela od doma, ki smo jih identificirali v teoretičnem delu. Tudi ta skupina vprašanih nato preide na zadnje vprašanje, ki je odprtega tipa in v katerem imajo možnost povedati njihovo mnenje in izkušnje z delom od doma.

### 5.3.2 Predstavitev vzorca

Kot je bilo omenjeno, je bil vprašalnik dostopen na spletu od 16. marca do 16. aprila 2021. Sistem je zabeležil 760 klikov na nagovor, izpolnjevati ga je začelo 462 ljudi, končalo pa 366. Uporabnih odgovorov, ki so primerni za analizo, pa je 361. Glede na to, da gre za spletni vprašalnik, so bile enote v vzorec izbrane na podlagi lastne odločitve, zato govorimo o neverjetnostnem vzorcu na osnovi samoizbire enot (Bregar, Ograjenšek, Bavdaž, 2005).

V anketi je sodelovalo 268 žensk (74 %) in 93 moških (26 %), nihče pa se ni identificiral izven binarnega pojmovanja spola. Respondenti so bili različnih starosti, če pa bi celotno

vsoto starosti enakomerno porazdelili med njimi (če bi vsi bili enako stari), pa bi ta znašala 44,40 leta. Najmlajša enota je bila stara 19 let, najstarejša pa 75 let. Podrobnejše opisne statistike za starost so navedene v tabeli 4.

*Tabela 4: Opisne statistike za spremenljivko starost*

|                         | <b>Starost</b> |
|-------------------------|----------------|
| Aritmetična sredina     | 44,40          |
| Standardna napaka       | 0,56           |
| Mediana                 | 45             |
| Modus                   | 44             |
| Standardni odklon       | 10,67          |
| Varianca vzorca         | 113,80         |
| Koeficient sploščenosti | -0,07          |
| Koeficient asimetrije   | -0,05          |
| Variacijski razmik      | 56             |
| Najmanjša vrednost      | 19             |
| Največja vrednost       | 75             |
| Število enot (n)        | 361            |

*Vir: lastno delo.*

Največ respondentov je doseglo univerzitetno izobrazbo, med regijami pa je najbolj zastopana osrednjeslovenska statistična regija. V partnerski zvezi živi 276 respondentov, 83 pa jih je samskih. Največ jih živi v gospodinjstvu z lastnimi otroki in/ali s partnerjem, večina jih živi v nekonfliktnih odnosih. Podrobnejše frekvence za navedene spremenljivke so navedene v tabeli 5.

*Tabela 5: Frekvenčna tabela za spremenljivke izobrazba, regija, zakonski status, delitev gospodinjstva z drugimi člani in odnos znotraj gospodinjstva*

|                             | <b>Frekvenca</b> | <b>Relativna frekvenca</b> |
|-----------------------------|------------------|----------------------------|
| <b>Izobrazba</b>            | <b>360</b>       | <b>100,00 %</b>            |
| Manj kot srednja šola       | 7                | 1,94 %                     |
| Srednja šola                | 24               | 6,67 %                     |
| Višja ali visoka šola       | 60               | 16,67 %                    |
| Univerzitetna izobrazba     | 173              | 48,06 %                    |
| Magisterij                  | 83               | 23,06 %                    |
| Doktorat                    | 13               | 3,61 %                     |
| <b>Regija</b>               | <b>361</b>       | <b>100,00 %</b>            |
| Gorenjska regija            | 29               | 8,03 %                     |
| Goriška regija              | 5                | 1,39 %                     |
| Obalno-kraška regija        | 9                | 2,49 %                     |
| Primorsko-notranjska regija | 9                | 2,49 %                     |
| Osrednjeslovenska regija    | 236              | 65,37 %                    |
| Jugovzhodna Slovenija       | 25               | 6,93 %                     |
| Spodnjeposavska regija      | 5                | 1,39 %                     |

se nadaljuje

Tabela 5: Frekvenčna tabela za spremenljivke izobrazba, regija, zakonski status, delitev gospodinjstva z drugimi člani in odnos znotraj gospodinjstva (nad.)

|   | Frekvenca  | Relativna frekvenca |
|---|------------|---------------------|
| Zasavska regija                           | 15         | 4,16 %              |
| Savinjska regija                          | 10         | 2,77 %              |
| Koroška regija                            | 6          | 1,66 %              |
| Podravska regija                          | 10         | 2,77 %              |
| Pomurska regija                           | 2          | 0,55 %              |
| <b>Zakonski status</b>                    | <b>359</b> | <b>100,00 %</b>     |
| Samski                                    | 83         | 23,12 %             |
| V partnerski zvezi                        | 276        | 76,88 %             |
| <b>Delitev gospodinjstva</b>              | <b>361</b> | <b>100,00 %</b>     |
| Ne, živim sam/a.                          | 30         | 8,31 %              |
| Da, s sostanovalci.                       | 9          | 2,49 %              |
| Da, z družino (s starši, starimi starši). | 59         | 16,34 %             |
| Da, s partnerjem/-ko.                     | 97         | 26,87 %             |
| Da, z lastnimi otroki.                    | 115        | 31,86 %             |
| Da, z drugimi člani gospodinjstva.        | 51         | 14,13 %             |
| Drugo                                     | 0          | 0,00 %              |
| <b>Odnos znotraj gospodinjstva</b>        | <b>353</b> | <b>100,00 %</b>     |
| Popolnoma nekonflikten                    | 95         | 26,91 %             |
| Nekonflikten                              | 135        | 38,24 %             |
| Občasno konflikten                        | 100        | 28,33 %             |
| Niti nekonflikten niti konflikten         | 16         | 4,53 %              |
| Občasno nekonflikten                      | 4          | 1,13 %              |
| Konflikten                                | 2          | 0,57 %              |
| Zelo konflikten                           | 1          | 0,28 %              |

Vir: lastno delo.

## 6 REZULTATI RAZISKAVE

V tem poglavju predstavljamo rezultate raziskave. Poglavje se začne z osnovnimi opisnimi statistikami ključnih spremenljivk, nato pa je razdeljeno po hipotezah, pri čemer za vsako hipotezo predstavimo najpomembnejše podatke, rezultati celotne statistične analize v programu R pa so v prilogah. Na koncu predstavimo še analizo vpliva spola, zakonskega statusa, delitve gospodinjstva in odnosov znotraj njega na doživljanje dela od doma ter analizo odprtega vprašanja.

### 6.1 Opisne statistike

Prva spremenljivka, ki jo obravnavamo, je zagotovo generacijska pripadnost posameznika. V raziskavi nam ni uspelo zajeti nobenega pripadnika generacije vojne, največ pa jih je pripadalo generacijama X in Y (tabela 6).

Tabela 6: Frekvenčna tabela za spremenljivko generacijska pripadnost

|                  | Frekvenca  | Relativna frekvenca |
|------------------|------------|---------------------|
| Generacija vojne | 0          | 0,00 %              |
| Babyboom         | 55         | 15,24 %             |
| Generacija X     | 185        | 51,25 %             |
| Generacija Y     | 104        | 28,81 %             |
| Generacija Z     | 17         | 4,71 %              |
| <b>Skupaj</b>    | <b>361</b> | <b>100,00 %</b>     |

Vir: lastno delo.

V raziskavi imamo tudi tri številske spremenljivke:

- osebna inovativnost z informacijsko tehnologijo (PIIT),
- digitalne kompetence in
- digitalna domorodnost.

Spremenljivka PIIT se izmeri v točkah (možnih do 28 točk), pri čemer je največje možno število točk, ki jih posameznik lahko doseže, 28 točk. Respondenti so dosegli različne vrednosti na testu PIIT, če pa bi med njimi enakomerno porazdelili celotno vsoto vrednosti (če bi imeli vsi enako PIIT), pa bi ta znašala 15,30 točke. Najmanjša dosežena vrednost zmanjša 4 točke, največja pa 28 točk.

Spremenljivka digitalne kompetence se izmeri v odstotkih (možnih do 100 %). Respondenti so dosegli različne vrednosti na testu digitalnih kompetenc, če pa bi med njimi enakomerno porazdelili celotno vsoto vrednosti (če bi imeli vsi enake digitalne kompetence), pa bi ta znašala 94,95 %. Najmanjša dosežena vrednost znaša 60 %, največja pa 100 %.

Spremenljivka digitalna domorodnost se izmeri v točkah (možnih do 147 točk). Respondenti so dosegli različne vrednosti na testu digitalne domorodnosti, če pa bi med njimi enakomerno porazdelili celotno vsoto vrednosti (če bi imeli vsi enako vrednost digitalne domorodnosti), pa bi ta znašala 94,79 točke. Najmanjša dosežena vrednost znaša 38 točk, največja pa 147 točk.

Podrobnejše opisne statistike za omenjene tri spremenljivke so zapisane v tabeli 7.

Tabela 7: Opisne statistike za spremenljivke PIIT, digitalne kompetence in digitalna domorodnost

|                     | PIIT  | Digitalne kompetence | Digitalna domorodnost |
|---------------------|-------|----------------------|-----------------------|
| Aritmetična sredina | 15,30 | 94,95                | 94,79                 |
| Standardna napaka   | 0,34  | 0,37                 | 1,04                  |
| Mediana             | 15    | 97,39                | 95                    |
| Modus               | 16    | 100                  | 103                   |

se nadaljuje

*Tabela 7: Opisne statistike za spremenljivke PIIT, digitalne kompetence in digitalna domorodnost (nad.)*

|                         | <b>PIIT</b> | <b>Digitalne kompetence</b> | <b>Digitalna domorodnost</b> |
|-------------------------|-------------|-----------------------------|------------------------------|
| Standardni odklon       | 6,42        | 6,95                        | 19,78                        |
| Varianca vzorca         | 41,18       | 48,28                       | 391,40                       |
| Koeficient sploščenosti | -0,86       | 5,48                        | -0,16                        |
| Koeficient asimetrije   | 0,01        | -2,27                       | -0,15                        |
| Variacijski razmik      | 24          | 40                          | 109                          |
| Najmanjša vrednost      | 4           | 60                          | 38                           |
| Največja vrednost       | 28          | 100                         | 147                          |
| Število enot (n)        | 361         | 361                         | 361                          |

*Vir: lastno delo.*

## 6.2 Vpliv generacijske pripadnosti na PIIT (H1)

Pri hipotezi 1 smo trdili: Generacijska pripadnost vpliva na PIIT. Z vprašalnikom nam je uspelo zajeti štiri skupine generacij, struktura je predstavljena v tabeli 9. Če med štirimi skupinami obstajajo statistično značilne razlike v doseženi stopnji PIIT, lahko sklepamo, da generacijska pripadnost vpliva na PIIT.

*Tabela 8: Povprečje PIIT po generacijah*

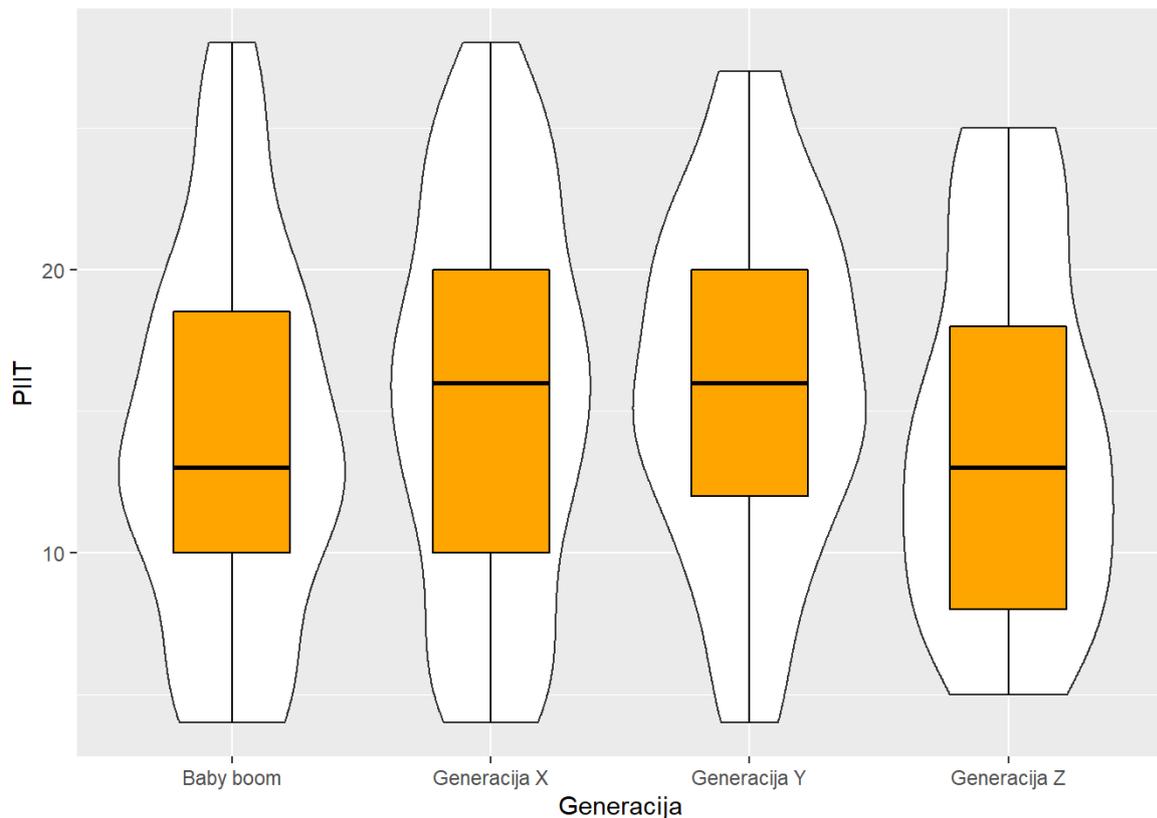
|               | <b>n</b>   | <b>povprečje PIIT</b> |
|---------------|------------|-----------------------|
| Babyboom      | 55         | 14,1                  |
| Generacija X  | 185        | 15,4                  |
| Generacija Y  | 104        | 15,9                  |
| Generacija Z  | 17         | 14,2                  |
| <b>Skupaj</b> | <b>361</b> | <b>15,3</b>           |

*Vir: lastno delo.*

Če si ogledamo sliko 4, lahko že vizualno opazimo, da med generacijami verjetno ni statistično značilnih razlik v stopnji PIIT. Zaradi potencialno neizpolnjene predpostavke o normalnosti porazdelitve smo opravili še test štirih povprečij oz. analizo variance (v nadaljevanju ANOVA) in Kruskal-Wallis test.

Na podlagi vzorčnih podatkov ne moremo zavrnila ničelne domneve. Ne moremo sklepati, da se povprečno število točk na testu PIIT med generacijami razlikuje ( $F = 1,191$ ,  $p = 0,313$ ). Enako nam pokaže tudi Kruskal-Wallis test, ki je neparametrična alternativa testu ANOVA (zaradi potencialno kršene predpostavke o normalnosti). Hipoteze 1 tako ne moremo potrditi in ne moremo zaključiti, da generacijska pripadnost vpliva na PIIT.

Slika 4: Violinski graf spremenljivke PIIT glede na generacijo



Vir: lastno delo.

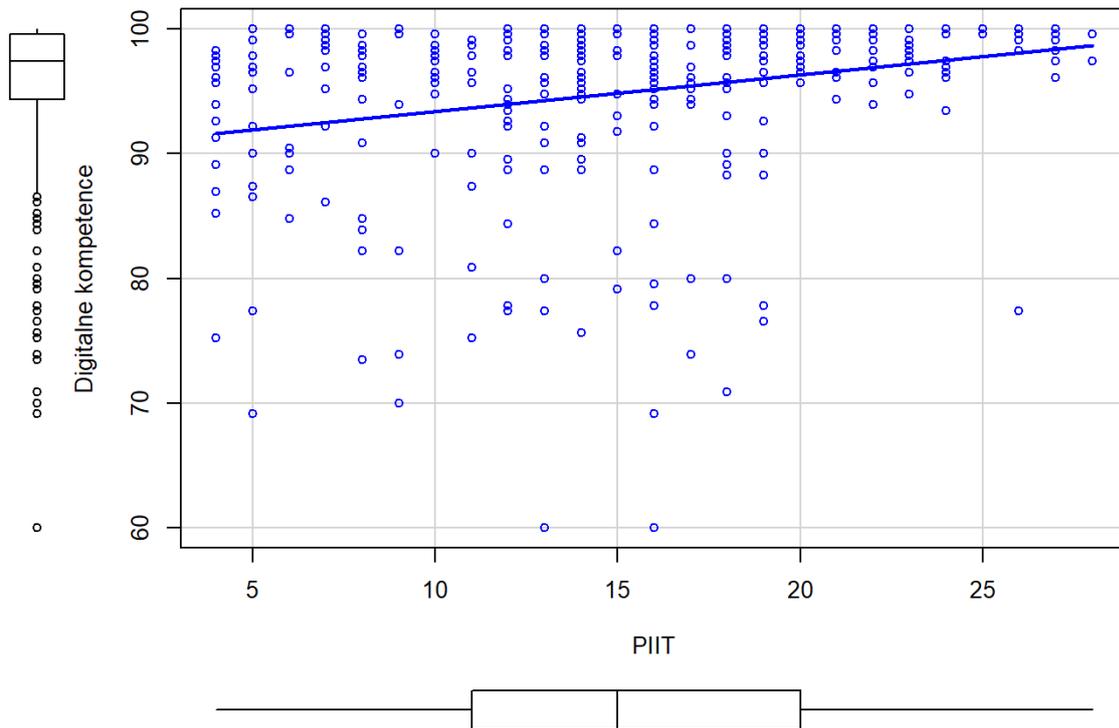
### 6.3 Vpliv PIIT na izraženost digitalnih kompetenc (H2)

Pri hipotezi 2 smo trdili: PIIT pozitivno vpliva na stopnjo izraženosti digitalnih kompetenc. To bomo preverili s pomočjo regresije. Najprej smo preverili, ali obstaja linearna povezava med PIIT in digitalnimi kompetencami.

V pomoč pri vizualni oceni povezanosti dveh spremenljivk nam je lahko razsevni graf, v našem primeru torej razsevni graf, ki prikazuje vrednosti digitalnih kompetenc in PIIT. To orodje lahko uporabimo tudi za vizualno identifikacijo potencialnih osamelcev.

Če pogledamo sliko 5, lahko sklepamo, da obstaja neka linearna povezava med omenjenima spremenljivkama, še posebej pa lahko to opazimo v desnem delu grafa, saj z večanjem vrednosti PIIT naraščajo tudi digitalne kompetence in se nižje vrednosti digitalnih kompetenc pojavljajo le pri tistih z nižjo PIIT.

Slika 5: Razsevni graf za spremenljivki PIIT in digitalne kompetence



Vir: lastno delo.

Sprva smo orientacijsko izračunali Pearsonov koeficient korelacije, ki znaša 0,31. Gre torej za šibko do srednje močno pozitivno povezanost med PIIT in digitalnimi kompetencami. Ker pa imamo potencialno kršene predpostavke, smo uporabili še Spearmanov koeficient korelacije, ki znaša 0,41.

S pomočjo linearne regresije smo sklenili, da PIIT res vpliva na digitalne kompetence, a šibko. Če se PIIT poveča za 1 točko, se digitalne kompetence v povprečju povečajo za 0,19 odstotne točke, ceteris paribus<sup>13</sup> ( $p < 0,001$ ). Spremenljivka PIIT uspe pojasniti 14,48 % razlik v digitalnih kompetencah, kar je relativno nizko. Vendar naš namen pri tej hipotezi ni bil gradnja nekega linearnega modela za napovedovanje stopnje digitalnih kompetenc, ampak nas je zanimalo le, ali PIIT pozitivno vpliva na digitalne kompetence. Zato lahko zaključimo, da PIIT res pozitivno vpliva na digitalne kompetence, čeprav šibko. Posamezniki z višjo PIIT imajo v povprečju tudi bolj razvite digitalne kompetence, zato lahko potrdimo drugo hipotezo.

#### 6.4 Generacijske razlike v izraženosti digitalnih kompetenc (H3)

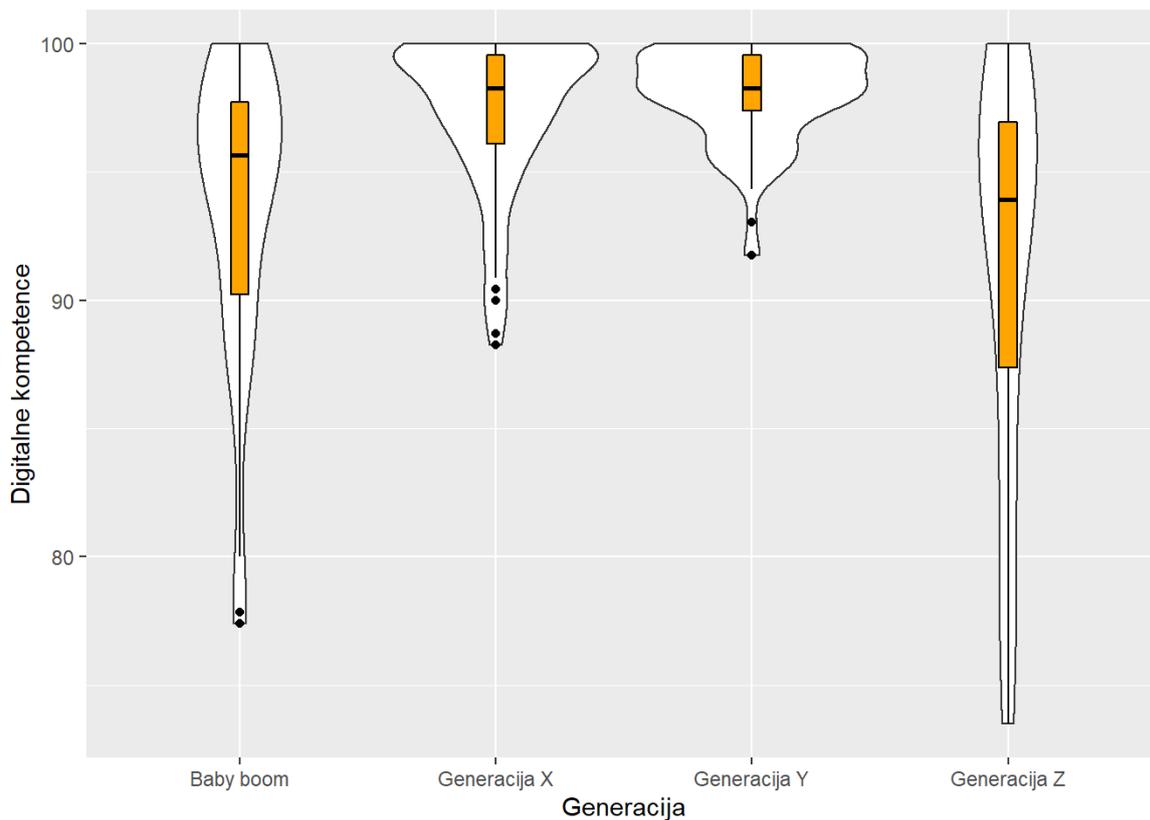
Pri tretji hipotezi trdimo: Med različnimi generacijami obstajajo razlike v stopnji izraženosti digitalnih kompetenc. Spet bomo torej preverjali, ali med različnimi skupinami obstajajo

<sup>13</sup> Vse ostalo je nespremenjeno.

razlike v stopnji digitalnih kompetenc, hkrati pa bomo s pomočjo regresije preverili, ali med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci obstajajo razlike v digitalnih kompetencah. Tudi tukaj bi lahko razdelili enote v dve skupini, vendar je težko potegniti ločnico med njima, zato preverjamo na podlagi stopnje doseženih točk na testu digitalne domorodnosti.

Če si pogledamo sliko 6, bi lahko trdili, da obstajajo razlike med generacijami v digitalnih kompetencah. Sicer pa lahko opazimo asimetrične porazdelitve.

*Slika 6: Violinski graf spremenljivke digitalne kompetence glede na generacijo*



*Vir: lastno delo.*

Games-Howell test nam pokaže, da obstajajo naslednje razlike:

- med generacijama babyboom in X ( $p < 0,001$ ),
- med generacijama babyboom Y ( $p < 0,0001$ ),
- med generacijama X in Z ( $p < 0,05$ ),
- med generacijama Y in Z ( $p < 0,05$ ).

Generacija babyboom ima manj razvite digitalne kompetence od generacij X in Y, generaciji X in Y pa imata bolj razvite digitalne kompetence od generacije Z. Povprečne vrednosti digitalnih kompetenc po generacijah so zbrane v tabeli 10.

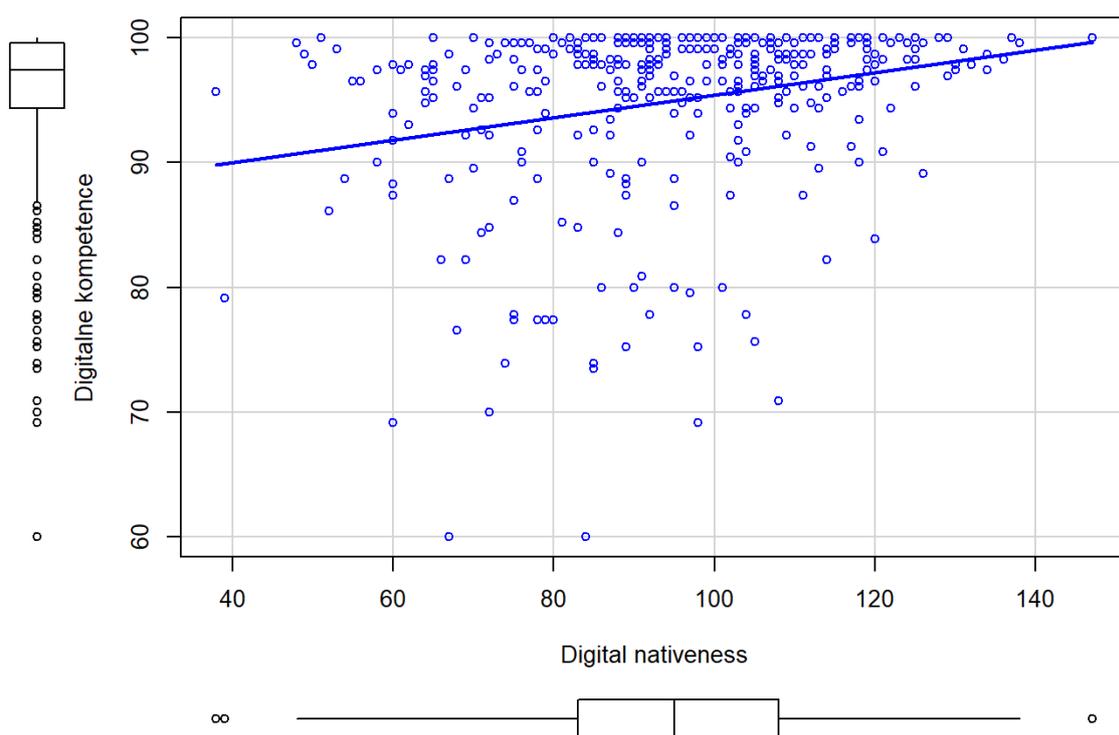
Tabela 9: Povprečje digitalnih kompetenc po generacijah

|               | n          | Povprečje digitalnih kompetenc |
|---------------|------------|--------------------------------|
| Babyboom      | 50         | 93,60                          |
| Generacija X  | 166        | 97,30                          |
| Generacija Y  | 93         | 98,00                          |
| Generacija Z  | 17         | 91,40                          |
| <b>Skupaj</b> | <b>326</b> | <b>96,63</b>                   |

Vir: lastno delo.

V nadaljevanju pa smo pogledali še vpliv digitalne domorodnosti na digitalne kompetence. Slika 7 nam pokaže, da bi zelo težko trdili, da bi med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci obstajala kakšna razlika v digitalnih kompetencah. Sprva smo orientacijsko izračunali Pearsonov koeficient korelacije, ki znaša 0,26. Ker pa imamo potencialno kršene predpostavke, smo uporabili še Spearmanov koeficient korelacije, ki znaša 0,28. Gre torej za šibko pozitivno povezanost med digitalno domorodnostjo in digitalnimi kompetencami.

Slika 7: Razsevni graf za spremenljivki digitalne kompetence in digitalna domorodnost



Vir: lastno delo.

S pomočjo linearne regresije smo sklenili, da digitalna domorodnost zelo šibko vpliva na digitalne kompetence. Če se digitalna domorodnost poveča za 1 točko, se digitalne kompetence v povprečju povečajo za 0,04 odstotne točke, ceteris paribus ( $p < 0,001$ ).

Spremenljivka digitalna domorodnost uspe pojasniti 6 % razlik v digitalnih kompetencah, kar je zelo nizko.

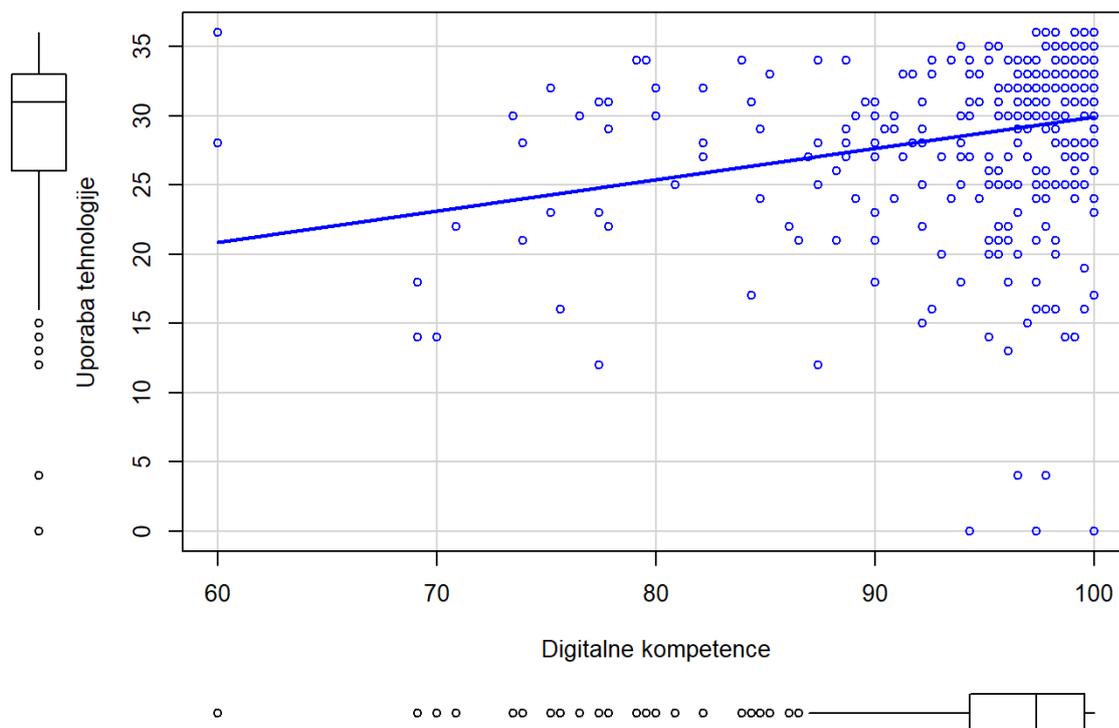
Tretjo hipotezo lahko potrdimo, saj nam analiza na vzorčnih podatkih pokaže, da med generacijami obstajajo razlike v digitalnih kompetencah. Ne moremo pa potrditi, da bi med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci obstajale znatne razlike v digitalnih kompetencah.

## 6.5 Vpliv digitalnih kompetenc na obseg uporabe tehnologije pri delu (H4)

Pri četrti hipotezi trdimo: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu. Tudi tukaj smo uporabili linearno regresijo, s katero smo poskušali odkriti odnos med digitalnimi kompetencami in količino tehnologije, ki jo posamezniki uporabljajo.

Slika 8 nam pokaže, da bi lahko trdili, da med digitalnimi kompetencami in uporabo tehnologije obstaja šibka linearna povezava, čeprav se vrednosti spet gostijo proti maksimumu. Sprva smo orientacijsko izračunali Pearsonov koeficient korelacije, ki znaša 0,24. Ker pa imamo potencialno kršene predpostavke, smo uporabili še Spearmanov koeficient korelacije, ki znaša 0,38. Gre torej za srednje močno pozitivno povezanost med digitalnimi kompetencami in uporabo tehnologije.

Slika 8: Razsevni graf za spremenljivki digitalne kompetence in uporaba tehnologije



Vir: lastno delo.

S pomočjo linearne regresije smo sklenili, da digitalne kompetence zelo šibko vplivajo na uporabo tehnologije. Če se digitalne kompetence povečajo za eno odstotno točko, se uporaba tehnologije v povprečju poveča za 0,23 točke, ceteris paribus ( $p < 0,001$ ). Spremenljivka digitalne kompetence uspe pojasniti 9,5 % razlik v uporabi tehnologije, kar je zelo nizko.

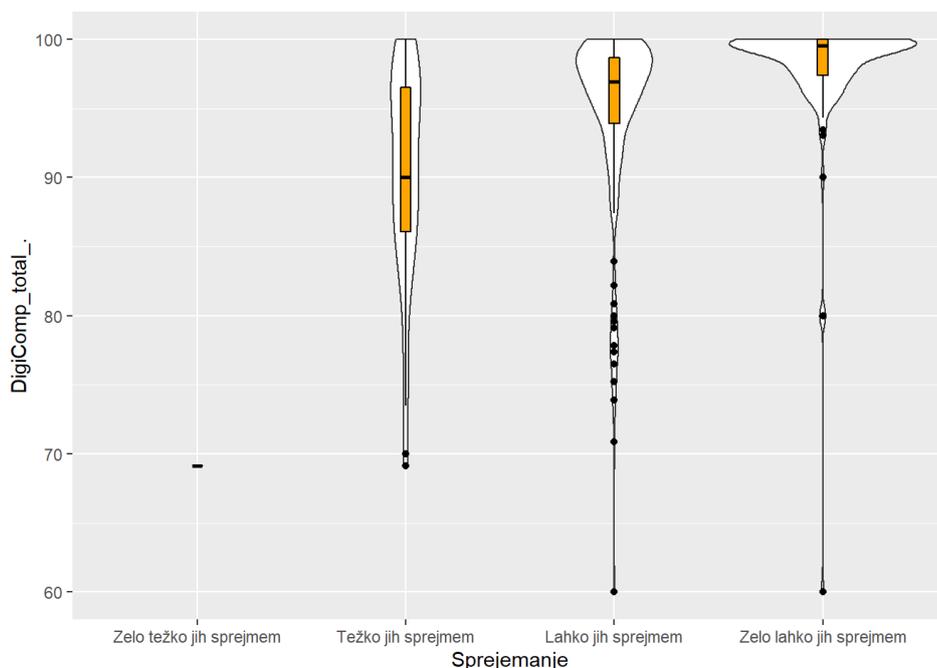
Četrto hipotezo lahko potrdimo, saj nam analiza na vzorčnih podatkih pokaže, da posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami v nekoliko večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu.

## 6.6 Vpliv digitalnih kompetenc na sprejemanje tehnologij pri delu (H5)

Pri peti hipotezi trdimo: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami lažje sprejemajo nove tehnologije pri svojem delu. Ker sprejemanje novih tehnologij pri delu merimo z ordinalno spremenljivko, ki ima štiri možne vrednosti, smo se preverjanja te hipoteze lotili z ANOVA v »obratni« smeri. Pogledali smo, ali med temi štirimi skupinami obstajajo statistično značilne razlike v povprečni doseženi stopnji digitalnih kompetenc oziroma povedano drugače, ali digitalne kompetence pripomorejo k sprejemanju novih tehnologij.

Že na podlagi slike 9 bi lahko ugotovili, da med skupinami obstajajo razlike v povprečni stopnji digitalnih kompetenc.

*Slika 9: Violinski graf za spremenljivki digitalne kompetence glede na sprejemanje tehnologije*



*Vir: lastno delo.*

Games-Howell test nam pokaže, da med vsemi tremi skupinami (brez prve, ki vsebuje le eno enoto) obstajajo statistično značilne razlike v doseženi stopnji digitalnih kompetenc ( $p < 0,001$ ). Povprečne vrednosti digitalnih kompetenc po skupinah so zbrane v tabeli 11.

Tabela 10: Povprečje digitalnih kompetenc glede na sprejemanje tehnologij

|                          | n          | Povprečje digitalnih kompetenc |
|--------------------------|------------|--------------------------------|
| Zelo težko jih sprejemem | 1          | 69,10                          |
| Težko jih sprejemem      | 49         | 90,02                          |
| Lahko jih sprejemem      | 196        | 94,50                          |
| Zelo lahko jih sprejemem | 115        | 97,90                          |
| <b>Skupaj</b>            | <b>361</b> | <b>94,95</b>                   |

Vir: lastno delo.

Hipotezo 5 lahko potrdimo in zaključimo, da digitalne kompetence vplivajo na sprejemanje novih tehnologij pri delu. Višja stopnja digitalnih kompetenc pomeni tudi lažje sprejemanje novih tehnologij pri delu.

## 6.7 Vpliv digitalnih kompetenc na preference glede uporabe tehnologije pri delu (H6)

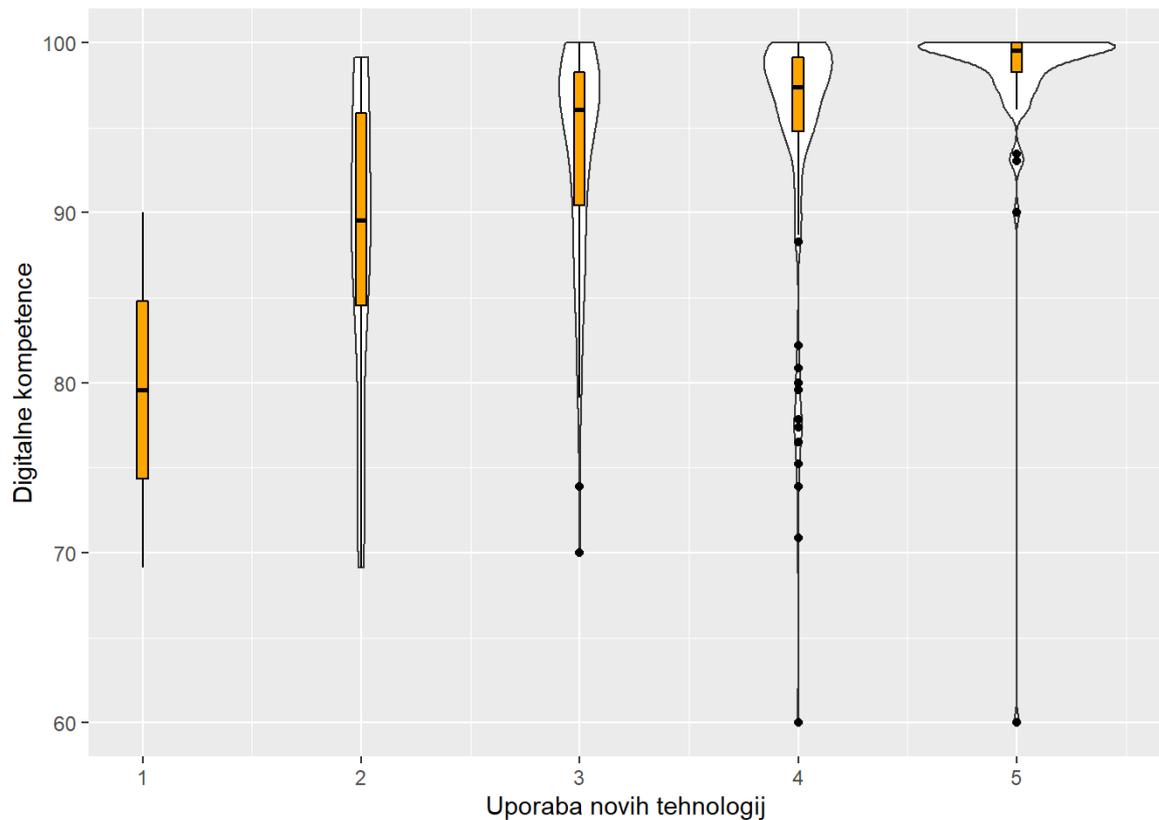
V šesti hipotezi trdimo: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo nove tehnologije pri svojem delu. Hipotezo smo preverjali na enak način kot peto hipotezo.

Že na podlagi slike 10 bi lahko ugotovili, da med skupinami obstajajo razlike v povprečni stopnji digitalnih kompetenc, pri čemer za uporabo novih tehnologij velja: 1 – sploh jih ne maram uporabljati, 2 – jih ne maram uporabljati, 3 – jih niti ne maram niti maram uporabljati, 4 – rad jih uporabljam, 5 – zelo rad jih uporabljam.

Games-Howell test nam pokaže, da med vsemi skupinami (brez prve, ki vsebuje le dve enoti) obstajajo statistično značilne razlike v doseženi stopnji digitalnih kompetenc, in sicer:

- jih ne maram uporabljati – jih niti ne maram niti maram uporabljati ( $p > 0,05$ );
- jih ne maram uporabljati – rad jih uporabljam ( $p < 0,05$ );
- jih ne maram uporabljati – zelo rad jih uporabljam ( $p < 0,01$ );
- jih niti ne maram niti maram uporabljati – rad jih uporabljam ( $p < 0,0001$ );
- jih niti ne maram niti maram uporabljati – zelo rad jih uporabljam ( $p < 0,0001$ );
- rad jih uporabljam – zelo rad jih uporabljam ( $p < 0,0001$ ).

Slika 10: Violinski graf za spremenljivki digitalne kompetence in uporaba novih tehnologij



Vir: Lastno delo.

Povprečne vrednosti digitalnih kompetenc po skupinah so zbrane v tabeli 12.

Tabela 11: Povprečje digitalnih kompetenc glede na to, kako radi posamezniki uporabljajo nove tehnologije

|  | n          | Povprečje digitalnih kompetenc |
|--|------------|--------------------------------|
| Sploh jih ne maram uporabljati           | 2          | 79,57                          |
| Jih ne maram uporabljati                 | 15         | 88,12                          |
| Jih niti ne maram niti maram uporabljati | 87         | 93,52                          |
| Rad jih uporabljam                       | 182        | 95,03                          |
| Zelo rad jih uporabljam                  | 75         | 98,19                          |
| <b>Skupaj</b>                            | <b>361</b> | <b>94,95</b>                   |

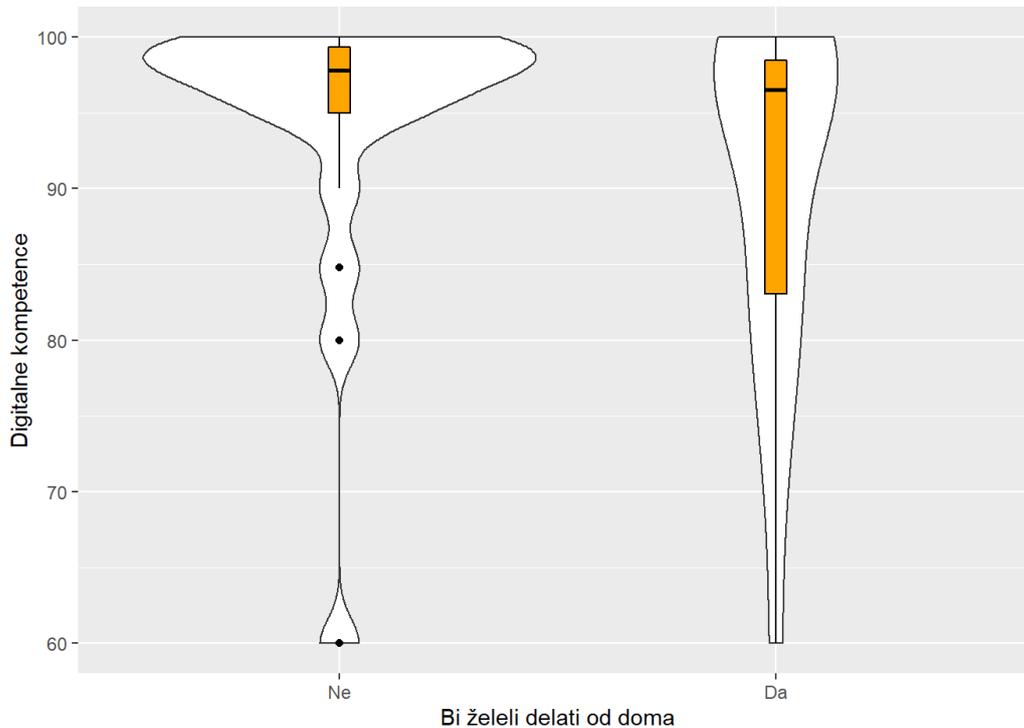
Vir: lastno delo.

## 6.8 Vpliv digitalnih kompetenc na željo po delu od doma (H7 in H8)

V sedmi hipotezi trdimo: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami bi raje delali od doma. Hipotezo smo preverjali s pomočjo preizkusa skupin.

Na podlagi slike 11 bi lahko sklepali, da obstajajo razlike v digitalnih kompetencah med skupinama, vendar v obratni smeri. Tisti, ki imajo nižje digitalne kompetence, bi raje delali od doma.

*Slika 11: Violinski graf za spremenljivko digitalne kompetence glede na željo po delu od doma*



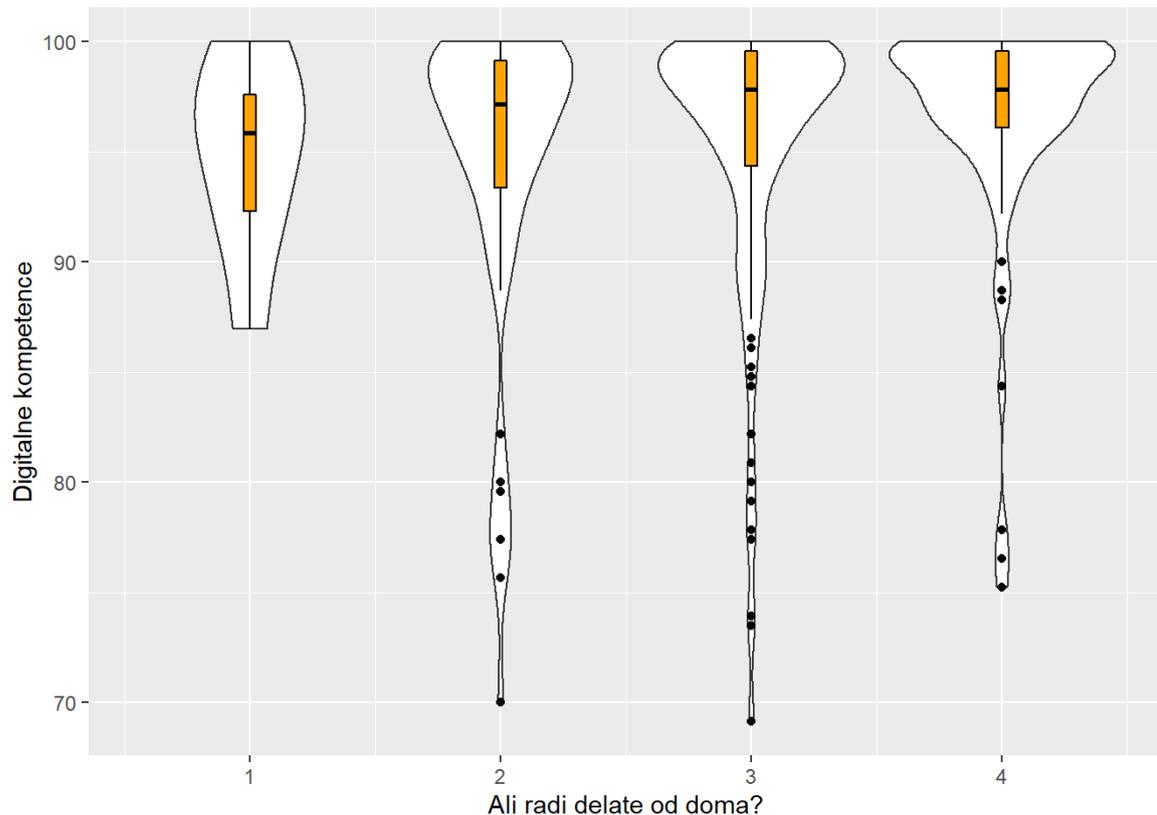
*Vir: lastno delo.*

Na podlagi vzorčnih podatkov lahko sklepamo, da se povprečna stopnja digitalnih kompetenc med skupinama razlikuje. Tisti z nižjimi digitalnimi kompetencami bi raje delali od doma ( $p < 0,05$ ), pri čemer upoštevamo le tiste, ki še niso delali od doma. Hipoteze 7 tako ne moremo potrditi.

V osmi hipotezi trdimo: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje delajo od doma. Tiste respondente, ki so že delali od doma, smo vprašali, ali radi delajo od doma.

Če si pogledamo sliko 12, bi težko trdili, da med skupinami obstajajo razlike v digitalnih kompetencah, pri čemer za vprašanje, ali radi delajo od doma, veljajo odgovori: pri čemer za uporabo novih tehnologij velja: 1 – sploh ne maram delati od doma, 2 – ne maram delati od doma, 3 – rad delam od doma, 4 – zelo rad delam od doma.

Slika 12: Violinski graf za spremenljivko digitalne kompetence glede na to, kako radi posamezniki delajo od doma



Vir: lastno delo.

Tukey test pokaže, da obstaja razlika le med »Sploh ne maram delati od doma« in »Zelo rad delam od doma« ( $p < 0,05$ ). Ker pa imamo kršeno predpostavko o normalnosti, izvedemo še Kruskal-Wallis test. Kruskal-Wallis test nam pokaže, da med skupinami ni statistično značilnih razlik v doseženi stopnji digitalnih kompetenc ( $p > 0,05$ ).

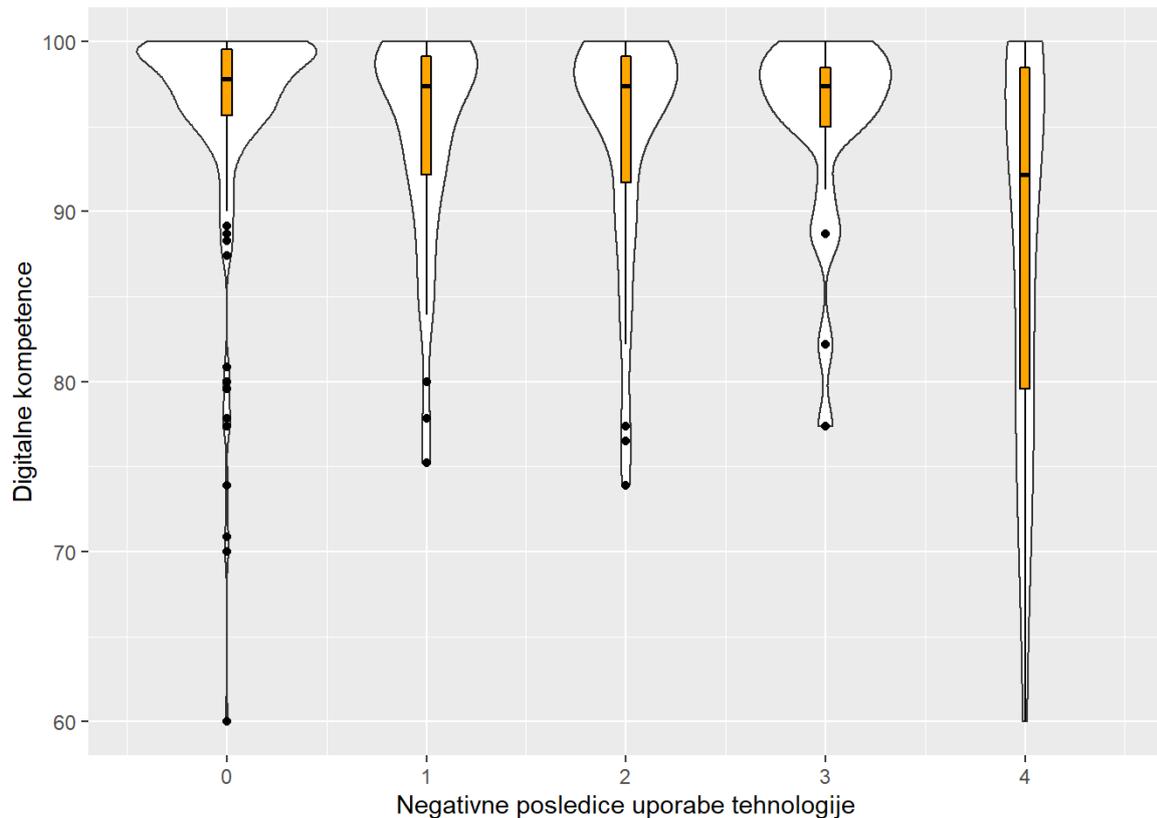
Hipoteze 8 torej ne moremo potrditi. Na podlagi vzorčnih podatkov ne moremo potrditi trditve, da bi tisti z višjimi digitalnimi kompetencami raje delali od doma.

## 6.9 Vpliv digitalnih kompetenc na doživljanje tehnologije pri delu (H9)

V deveti hipotezi trdimo: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. Preverjanje izvedemo na enak način kot prej, pri čemer negativne posledice lahko zavzamejo stopnje od 0 do 4 (0 = brez posledic, 4 = največ posledic). Preverjamo torej, ali med temi 5 skupinami obstajajo razlike v digitalnih kompetencah.

Če pogledamo sliko 13, lahko opazimo, da morebiti obstajajo razlike med 0 in 4 ter ostalimi skupinami.

Slika 13: Violinski graf za spremenljivko digitalne kompetence glede na negativne posledice uporabe tehnologije



Vir: lastno delo.

Games-Howell test nam pokaže naslednje razlike:

- med 0 in 1 ( $p < 0,05$ );
- med 0 in 4 ( $p < 0,01$ );
- med 1 in 4 ( $p < 0,05$ );
- med 2 in 4 ( $p < 0,05$ );
- med 3 in 4 ( $p < 0,01$ ).

Na podlagi vzorčnih podatkov lahko trdimo, da tisti z višjimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. Še posebej veliko negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu pa občutijo tisti, ki imajo v povprečju najnižje digitalne kompetence. Hipotezo 9 lahko potrdimo.

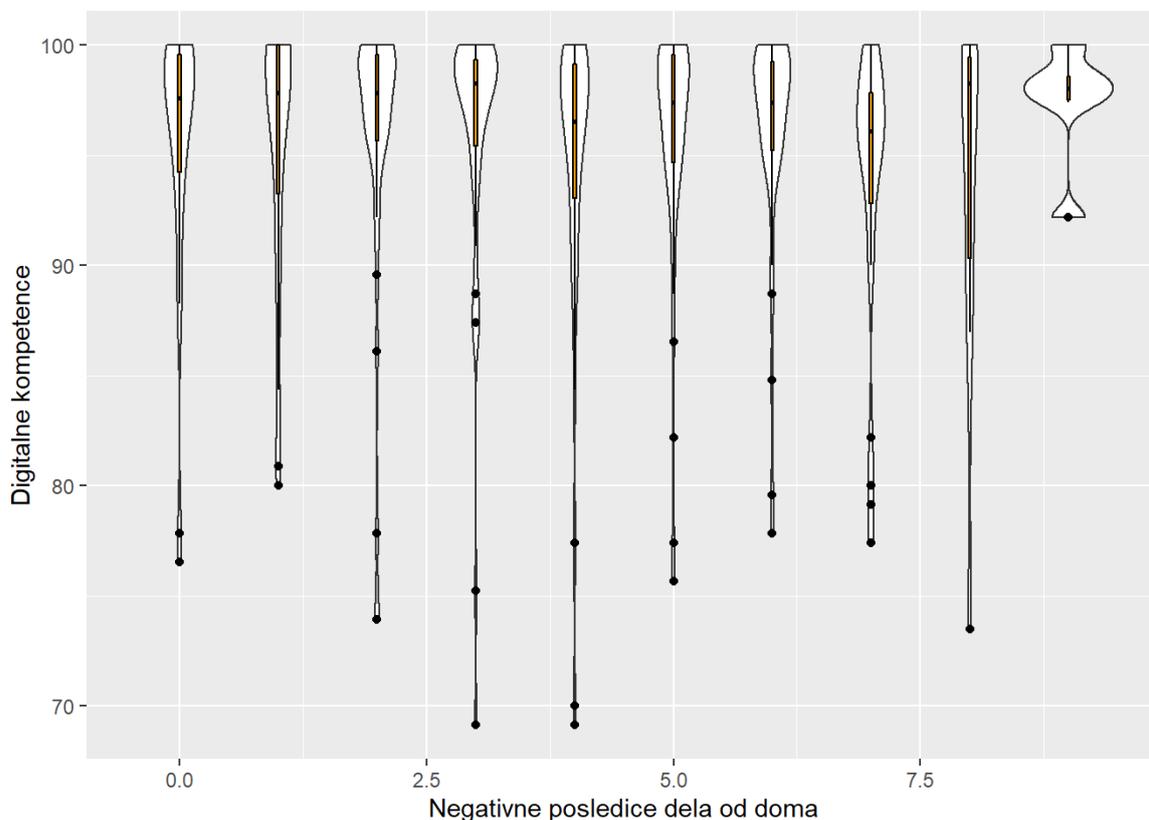
## 6.10 Vpliv digitalnih kompetenc na doživljanje dela od doma (H10)

V deseti hipotezi trdimo: Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma. Preverjanje izvedemo na enak način kot prej, pri čemer negativne posledice lahko zavzamejo stopnje od 0 do 9 (0 = brez posledic, 9 = največ

posledic). Preverjamo torej, ali med temi 10 skupinami obstajajo razlike v digitalnih kompetencah.

Na sliki 14 lahko vidimo, da verjetno razlik ne bomo našli.

*Slika 14: Violinski graf za spremenljivko digitalne kompetence glede na negativne posledice dela od doma*



*Vir: lastno delo.*

Games-Howell test nam pokaže, da med nobenim parom skupin ni statistično značilnih razlik v digitalnih kompetencah. Na podlagi vzorčnih podatkov torej ne moremo potrditi hipoteze 10. Ne moremo trditi, da bi tisti z višjimi digitalnimi kompetencami občutili manj negativnih posledic dela od doma.

### **6.11 Analiza vpliva spola, zakonskega statusa, delitve gospodinjstva in odnosov znotraj njega na doživljanje dela od doma**

Ker smo v teoretičnem delu ugotovili tudi določene razlike v doživljanju dela od doma med moškimi in ženskami ter omenili tudi razlike, odvisne od tipa gospodinjstva, in ali si ga delimo z drugimi, smo se odločili, da izvedemo še hitro analizo tega področja. Negativne posledice dela od doma smo izmerili s seštevkem navedenih negativnih posledic, ki so jih

označili respondenti, pri čemer je vsaka negativna posledica pomenila eno točko. Tako je bilo možno skupno zbrati od 0 do 9 točk.

Za vse štiri spremenljivke so frekvenca in povprečne vrednosti negativnih posledic dela od doma po skupinah podane v tabeli 13.

*Tabela 12: Frekvenčna tabela in povprečje negativnih posledic dela od doma za spremenljivke spol, zakonski stan, delitev gospodinjstva in odnosi znotraj gospodinjstva*

|  | Frekvenca  | Relativna frekvenca | Povprečje negativnih posledic dela od doma |
|--|------------|---------------------|--|
| <b>Spol</b>                              | <b>323</b> | <b>100,00 %</b>     | <b>3,93</b>                                |
| Ženski                                   | 239        | 73,99 %             | 4,04                                       |
| Moški                                    | 84         | 26,01 %             | 3,61                                       |
| <b>Zakonski stan</b>                     | <b>321</b> | <b>100,00 %</b>     | <b>3,93</b>                                |
| Samski                                   | 69         | 21,50 %             | 4,03                                       |
| V partnerski zvezi                       | 252        | 78,50 %             | 3,91                                       |
| <b>Delitev gospodinjstva</b>             | <b>323</b> | <b>100,00 %</b>     | <b>3,93</b>                                |
| Ne, živim sam/a                          | 25         | 7,74 %              | 3,40                                       |
| Da, s sostanovalci                       | 9          | 2,79 %              | 4,67                                       |
| Da, z družino (s starši, starimi starši) | 46         | 14,24 %             | 3,93                                       |
| Da, s partnerjem                         | 87         | 26,93 %             | 3,80                                       |
| Da, z lastnimi otroki                    | 106        | 32,82 %             | 4,30                                       |
| Da, z drugimi člani gospodinjstva        | 50         | 15,48 %             | 3,48                                       |
| <b>Odnosi znotraj gospodinjstva</b>      | <b>317</b> | <b>100,00 %</b>     | <b>3,93</b>                                |
| Popolnoma nekonflikten                   | 87         | 27,44 %             | 3,38                                       |
| Nekonflikten                             | 119        | 37,54 %             | 3,94                                       |
| Občasno konflikten                       | 90         | 28,39 %             | 4,34                                       |
| Niti nekonflikten niti konflikten        | 15         | 4,73 %              | 4,47                                       |
| Občasno nekonflikten                     | 4          | 1,26 %              | 3,25                                       |
| Konflikten                               | 2          | 0,63 %              | 5,50                                       |

*Vir: lastno delo.*

Za ugotavljanje statistično značilnih razlik med spoloma smo uporabili preizkus domneve o enakosti med aritmetičnima sredinama za neodvisna vzorca (preizkus skupin). Na podlagi vzorčnih podatkov nismo našli dovolj dokazov, da bi lahko trdili, da se povprečno število doseženih točk med spoloma razlikuje ( $p > 0,05$ ). Nasprotni sklep, v katerem bi ženske občutile več negativnih posledic dela od doma od moških, bi sicer lahko sprejeli s 13-odstotnim tveganjem.

Tudi za ugotavljanje statistično značilnih razlik glede na zakonski stan smo uporabili preizkus domneve o enakosti med aritmetičnima sredinama za neodvisna vzorca (preizkus skupin). Na podlagi vzorčnih podatkov nismo našli dovolj dokazov, da bi lahko trdili, da se povprečno število doseženih točk med zakonskima stanoma razlikuje ( $p > 0,05$ ).

Za ugotavljanje statistično značilnih razlik glede na delitev gospodinjstva z drugimi člani smo uporabili ANOVA. Na podlagi vzorčnih podatkov nismo našli dovolj dokazov, da bi lahko trdili, da se povprečno število doseženih točk med različnimi tipi delitve gospodinjstva z drugimi člani razlikuje ( $p > 0,05$ ).

Tudi za ugotavljanje statistično značilnih razlik glede na odnose znotraj gospodinjstva smo uporabili ANOVA. Na podlagi vzorčnih podatkov nismo našli dovolj dokazov, da bi lahko trdili, da se povprečno število doseženih točk med različnimi tipi delitve gospodinjstva z drugimi člani razlikuje ( $p > 0,05$ ). To pa bi lahko trdili pri  $p < 0,1$  oz. s tveganjem 6 %.

## **6.12 Mnenje in izkušnje respondentov z delom od doma**

Na koncu vprašalnika smo ljudem ponudili tudi možnost prostega zapisa njihovih izkušenj z delom od doma, kaj menijo o takšnem načinu dela ter kakšne prednosti in slabosti so občutili ob tem. V tem sklopu bomo povzeli njihove zapise.

Najpogostejša prednost dela od doma, ki so jo respondenti navedli, je prihranek časa. Lažje naj bi tudi razporejali čas. Velikokrat poudarijo tudi kombinacijo dela od doma z delom v živo kot optimalno obliko dela. Skrbi o manjši produktivnosti naj ne bi držale, od doma pa naj bi delali celo več kot običajno. Večjo sledljivost naj bi omogočala tudi poročila o opravljenem delu. Eden izmed respondentov je celo navedel, da tehnologija omogoča večjo komunikacijo in da zdaj sestankujejo večkrat kot pred epidemijo. Poudarijo tudi, da je treba v odločanje o delu na daljavo vključiti tudi ostale prednosti, npr. okoljski vidik, manj prometa, manj potnih stroškov, bolj spočiti delavci (ker dolgotrajna vožnja med domom in delovnim mestom človeka izčrpa). Po mnenju več respondentov bi moralo delo od doma postati pravica delavca tudi v normalnih razmerah. Prihranke časa z vidika vožnje večkrat omenijo kot pozitivno posledico dela od doma. Posledično jim ta časovni prihranek omogoči več prostega časa.

Najpogostejša slabost dela od doma, ki so jo respondenti omenili, je težavno ločevanje zasebnega in službenega življenja. Poudarili so tudi pomanjkanje komunikacije in lažjo odstranitev motečih dejavnikov v pisarni kot pa doma. Pojavi se celo opozorilo, da delodajalec z delom od doma lažje manipulira z zaposlenimi, ker le-ti manj komunicirajo med seboj, niso povezani in težje uveljavljajo svoje pravice. Omenjajo tudi preobilno administracijo, npr. pisanje poročil o opravljenem delu, kar med zaposlenimi vzbuja občutek, da jim nadrejeni ne zaupajo, hkrati pa za takšna poročila porabijo veliko časa. Prav tako omenjajo tudi delo preko delovnega časa, tudi zvečer in slabše razumevanje navodil, podanih preko spleta. Moteč dejavnik so tudi otroci, ki so se šolali na daljavo.

Respondenti poudarijo dejstvo, da so bili z delom od doma soočeni nenadno, vendar so se zadeve v nekaj dneh uredile, le pomanjkanje stikov s sodelavci se je pokazalo kot težava. Ena respondentka je zapisala, da si želi delati od doma 3–4 dni na teden in da najbolj pogreša odmore in pogovore s sodelavci, še posebej, ker se je podjetju pridružila sredi epidemije in

jih sploh ni imela priložnosti spoznati. En respondent pa je navedel, da rad dela od doma 2-krat na teden, potem pa začne pogrešati stike s sodelavci. Pri enem odgovoru se pojavi celo delo od doma vsak drugi teden. Nekateri pa bi radi delali izključno od doma. Ena respondentka je zapisala, da si želi delati od doma zaradi slabih odnosov v službi. Najpogosteje se pojavi želja po delu od doma 2–3 dni v tednu.

Pojavil se je celo odgovor, da v javnem sektorju obstaja bojazen, da bi se z delom od doma ustvarilo brezdolje, saj je takšno delo težje nadzirati. V javni upravi naj bi tudi delo od doma bilo manj primerno, saj po enem izmed mnenj priprava predpisov in upravnih zadev poteka kakovostneje in hitreje v živo ob sproti izmenjavi mnenj. S sestanki preko spleta pa naj bi se delo zakasnilo.

Precej stresa povzročajo tudi tehnične težave. Omenjajo tudi nezadovoljstvo s financiranjem tehnične opreme. Ta strošek največkrat preide na delavca. En odgovor je celo omenil zelo zanimivo možno rešitev, in sicer namenitev prihrankov delodajalca (manj stroškov na delovnem mestu in manj potnih stroškov) za sklad za financiranje opreme in stroškov delavca z delom od doma.

Eden izmed respondentov, ki živi in dela v Italiji, je omenil njihov sistem v javni upravi. Tam po določeni večerni uri nimajo več dostopa do svojih uporabniških računov na delovnem mestu. To pripomore predvsem k lažjemu odklopu.

Prikazani so le najpomembnejši in najpogostejši odgovori, celotni odgovori respondentov pa so predstavljeni v prilogi.

## **7 DISKUSIJA**

S tem poglavjem zaključujemo vsebinski del magistrskega dela. V njem najprej povzamemo rezultate raziskave, nato jih povežemo s teoretičnim delom ter podamo praktična priporočila in omejitve oz. predloge za nadaljnje raziskave.

### **7.1 Interpretacija rezultatov raziskave**

V magistrskem delu smo proučevali doživljanje dela od doma in z njim povezano tehnologijo, pri čemer nas še posebej zanima vpliv digitalnih kompetenc, generacijske pripadnosti in digitalne domorodnosti. Raziskavo smo izvedli s podatki, ki smo jih pridobili s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika v obdobju med 16. marcem in 16. aprilom 2021.

Rezultati analize kažejo, da v našem vzorcu med generacijami ne obstajajo razlike v osebni inovativnosti z informacijsko tehnologijo (PIIT). Nato nas je zanimalo še, ali PIIT vpliva na digitalne kompetence. Uspelo nam je prikazati, da tisti z višjo PIIT izkazujejo višjo stopnjo digitalnih kompetenc, vendar je povezanost relativno šibka. Preverili smo še, ali obstajajo razlike med generacijami v stopnji digitalnih kompetenc. Rezultati analize so nam pokazali,

da imata generaciji X in Y višje digitalne kompetence od generacij babyboom in Z. Razlik v digitalnih kompetencah pa nam ni uspelo potrditi med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci.

V nadaljevanju smo preverjali, ali tisti z višjimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri svojem delu. To nam je uspelo potrditi, pri tem pa lahko, ob upoštevanju predhodnih ugotovitev, izpeljemo še dodatne zaključke, in sicer da pripadniki generacij X in Y v večji meri uporabljajo tehnologijo pri svojem delu, saj imata višje digitalne kompetence od ostalih dveh generacij. Enako lahko sklepamo še, da tisti z višjo PIIT v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu (na osnovi višjih digitalnih kompetenc).

Nato smo preverjali še, kako digitalne kompetence vplivajo na sprejemanje novih tehnologij pri delu. Rezultati na vzorcu nam pokažejo, da višja stopnja digitalnih kompetenc pomeni tudi lažje sprejemanje novih tehnologij pri delu. Enako kot v prejšnjem odstavku lahko torej tudi tukaj potrdimo vzporednice in zaključimo, da pripadniki generacij X in Y ter tisti z višjo PIIT lažje sprejemajo nove tehnologije pri delu.

Nadaljevali smo s preverjanjem, ali tisti z višjimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo tehnologijo pri svojem delu kot tisti z nižjimi digitalnimi kompetencami. Tudi to nam je uspelo potrditi. Višje digitalne kompetence, kot jih izkazuje posameznik, raje uporablja tehnologijo pri svojem delu. To tudi pomeni, da lahko sklepamo, da generaciji X in Y raje uporabljata tehnologijo pri svojem delu, enako pa velja tudi za tiste z višjo PIIT.

Nato smo preverili še, ali digitalne kompetence vplivajo tudi na to, ali posameznik rad dela od doma. Rezultati so pokazali, da med tistimi, ki še niso delali od doma in imajo nižje digitalne kompetence, obstaja večja želja po delu od doma kot med tistimi, ki še niso delali od doma in imajo višje digitalne kompetence. Razlik v želji po delu od doma (v kontekstu digitalnih kompetenc) pa nam ni uspelo najti med tistimi, ki so že delali od doma.

Z analizo smo preverjali še, ali tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. To nam je uspelo dokazati. Torej lahko sklepamo tudi, da pripadniki generacij X in Y ter tisti z višjo PIIT verjetno občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu.

Z zadnjo hipotezo pa smo preverjali še, ali tisti z višjimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma. V tem primeru pa nam tega ni uspelo dokazati.

Na koncu pa smo preverjali še, ali spol, zakonski stan, delitev gospodinjstva in odnosi znotraj njega vplivajo na doživljanje dela od doma. Na podlagi vzorčnih podatkov nam ni uspelo najti statistično značilnih razlik med spoloma, čeprav so ženske v povprečju navedle večjo mero negativnih posledic kot moški. Potrditi nam ni uspelo niti statistično značilnih razlik med zakonskima stanoma, med različnimi tipi delitve gospodinjstva z drugimi člani in glede na odnos znotraj gospodinjstva. Povzetek analize desetih hipotez je predstavljen v tabeli 14.

Tabela 13: Zbirna tabela z rezultati analize desetih hipotez

| Številka hipoteze | Hipoteza   | Status         | Obrazložitev  |
|-------------------|--|----------------|---|
| 1                 | Generacijska pripadnost vpliva na PIIT.  | Ni potrjena    | Ni nam uspelo najti statistično značilnih razlik med generacijami v doseženi PIIT.  |
| 2                 | PIIT pozitivno vpliva na stopnjo izraženosti digitalnih kompetenc.   | Potrjena       | PIIT pozitivno, a šibko vpliva na izraženost digitalnih kompetenc.  |
| 3                 | Med različnimi generacijami obstajajo razlike v stopnji izraženosti digitalnih kompetenc.                              | Delno potrjena | Generaciji X in Y sta pokazali višje digitalne kompetence od generacij babyboom in Z. Razlik v digitalnih kompetencah pa nam ni uspelo potrditi med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci.         |
| 4                 | Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu.                  | Potrjena       | Uspelo nam je dokazati, da tisti z višjimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri svojem delu.   |
| 5                 | Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami lažje sprejemajo nove tehnologije pri svojem delu.              | Potrjena       | Rezultati so pokazali, da višja stopnja digitalnih kompetenc pomeni tudi lažje sprejemanje novih tehnologij pri delu.   |
| 6                 | Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo nove tehnologije pri svojem delu.              | Potrjena       | Rezultati so pokazali, da tisti z višjimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo tehnologijo pri svojem delu kot tisti z nižjimi digitalnimi kompetencami.   |
| 7                 | Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami bi raje delali od doma.   | Ni potrjena    | Našli smo le večjo željo po delu od doma med tistimi, ki še niso delali od doma in imajo nižje digitalne kompetence. Razlik v želji po delu od doma nam ni uspelo najti med tistimi, ki so že delali od doma. |
| 8                 | Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje delajo od doma.  | Ni potrjena    |   |
| 9                 | Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. | Potrjena       | Rezultati so pokazali, da tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu.  |
| 10                | Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma.                 | Ni potrjena    | Ni nam uspelo dokazati, da tisti z višjimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma.   |

Vir: lastno delo.

## 7.2 Teoretični prispevki raziskave

Magistrsko delo v eni raziskavi obravnava več vprašanj. Čeprav so nekatera vprašanja preverjala obstoječe raziskave, pa smo nekaj vprašanj odprli tudi sami. Obstaja precej raziskav iz tega področja, vendar nismo zasledili takšnih, ki bi na enem mestu povezale vse obravnavane konstrukte, tj. od generacijske pripadnosti in PIIT na eni strani do doživljanja in uporabe tehnologije in dela na daljavo na drugi strani, vse pa je povezano preko digitalnih kompetenc. S tega vidika predstavlja magistrsko delo znatno dodano vrednost v literaturi.

Obstajajo določene raziskave, ki sicer obravnavajo osebno inovativnost na splošno (Savaneviciene & Statnicke, 2020), nismo pa zasledili študije, ki bi raziskovala PIIT med različnimi generacijami. Sami pa smo ugotovili, da generacijska pripadnost ne vpliva na PIIT. Nadalje nam je uspelo dokazati, da tisti z višjo PIIT dosegajo višjo stopnjo digitalnih kompetenc (čeprav je povezava šibka). Tudi za ta del nismo zasledili že izdelane raziskave. Potrjujemo študijo, ki je pokazala, da PIIT vpliva na sprejemanje mobilnega bančništva (Lim in drugi, 2020), saj smo v svoji raziskavi ugotovili, da tisti posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami (posredno višjo PIIT) lažje sprejemajo in raje uporabljajo nove tehnologije pri svojem delu.

Ugotavljali smo tudi, ali med različnimi generacijami obstajajo razlike v stopnji izraženosti digitalnih kompetenc. Generaciji X in Y sta pokazali višje digitalne kompetence od generacij babyboom in Z. Razlik v digitalnih kompetencah pa nam ni uspelo potrditi med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci. To je raziskoval že Fawad (2019), ki je ugotavljal, ali med različnimi generacijami na Finskem obstajajo razlike, ki jih je nato tudi našel v obliki manjšega odstopanja v doseženi stopnji digitalnih kompetenc med najstarejšimi in najmlajšimi generacijami. Vendar smo že prej omenili, da moramo pri tem paziti, saj sodeč po indeksu digitalnega gospodarstva in družbe Finska zaseda prvo mesto med državami članicami EU, zato bi lahko male razlike med generacijami pojasnili tudi s tem indeksom. Slovenija pa je po tem indeksu na 16. mestu, nekoliko pod povprečjem EU-28. Na vzorcu nam je tako uspelo potrditi razlike med generacijami, pri tem pa smo uporabljali ANOVA in iskali statistično značilne razlike, ne le pregledali absolutnih vrednosti med generacijami.

Uspelo nam je tudi dokazati, da so posamezniki, ki imajo več digitalnih kompetenc (generaciji X in Y), tudi bolj nagnjeni k uporabi tehnologije ter lažje sprejemajo nove tehnologije pri svojem delu. Kot smo omenili že v teoretičnem delu, so milenijski vodje do 18 % bolj nagnjeni k zavrnitvi službe zaradi slabe tehnologije kot pripadniki generacije X, saj se milenijci 10 % bolj zanašajo na tehnologijo pri reševanju problemov. Rezultati so pokazali še, da posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo nove tehnologije pri svojem delu. S temi ugotovitvami potrjujemo rezultate obstoječe literature (Lim in drugi, 2020; Workfront, 2020).

Kot smo omenili že v teoretičnem delu, novejša študija kaže, da mlajše generacije managerjev (milenijci in zgodnja generacija Z) podpirajo delo na daljavo (Upwork, 2019).

Na slovenski populaciji pa takšne povezave ugotavljata tudi Aleksić in Černe (brez datuma). V svoji raziskavi nam teh ugotovitev ni uspelo potrditi.

V teoretičnem delu smo omenili tudi študijo, ki sta jo izvedla Aleksić in Černe (brez datuma), v kateri so zaposleni, ki so delali na daljavo v času epidemije, izrazili željo, da bi radi izboljšali svoje digitalne kompetence. Od tod smo sklepali, da digitalne kompetence vplivajo na doživljanje tehnologije pri delu. Rezultati naše raziskave so pokazali, da tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu, kar potrjuje omenjene ugotovitve. Na to smo se oprli tudi v nadaljevanju, saj smo sklepali, da posamezniki, ki imajo bolj razvite digitalne kompetence, raje delajo s tehnologijo, pri tem pa občutijo manj negativnih posledic. Posledično pa verjetno manj negativnih posledic občutijo tudi pri delu na daljavo, ki temelji na uporabi tehnologije pri delu. Tega nam ni uspelo potrditi.

Z odprtim tipom vprašanja smo odkrili tudi, da je najpogostejša prednost dela od doma, ki so jo respondenti navedli, prihranek časa in lažje razporejanje časa. To potrjujejo ugotovitve drugih avtorjev (Tremblay, 2002; Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2013; Wheatley 2020; Abrams, 2019). Skrbi o manjši produktivnosti naj ne bi držale, od doma pa naj bi se delalo celo več kot običajno, kar potrjujejo predhodne študije (Eurofound, 2020; Gallup, 2013; McKeever, 2020). Večjo sledljivost naj bi omogočala tudi poročila o opravljenem delu. Poudarimo tudi, da je treba v odločanje o delu na daljavo vključiti tudi ostale prednosti, npr. okoljski vidik, manj prometa, manj potnih stroškov, bolj spočiti delavci (ker dolgotrajna vožnja med domom in delovnim mestom človeka izčrpa). Po mnenju več respondentov bi moralo delo od doma postati pravica delavca tudi v normalnih razmerah, kar potrjuje ugotovitve Abramsa (2019) ter Rafnsdóttir in Júlíusdóttir (2018). Prihranki časa z vidika vožnje se večkrat omenijo kot pozitivna posledica dela od doma. Posledično jim ta časovni prihranek omogoči več prostega časa. Vse to potrjuje predhodne ugotovitve (Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2013; Vos & van der Voordt, 2001).

Najpogostejša slabost dela od doma, ki so jo respondenti omenili, je težavno ločevanje zasebnega in službenega življenja, kar potrjuje predhodne ugotovitve (Huws, Spencer, Coates, Syrdal & Holts, 2019). Poudarili so tudi pomanjkanje komunikacije in lažjo odstranitev motečih dejavnikov v pisarni kot pa doma. Omenjajo tudi delo preko delovnega časa, tudi zvečer, in slabše razumevanje navodil, podanih preko spleta, kar potrjuje predhodne študije (Caillier, 2013; Eurofound, 2020; Gallup, 2013; McKeever, 2020). Moteč dejavnik so tudi otroci, ki so se šolali na daljavo.

V teoretičnem delu smo tudi omenili raziskavo, ki sta jo izvedla Gajendran in Harrison (2007), ki je pokazala, da so se negativne posledice pokazale šele pri delu na daljavo tri ali več dni na teden, kar so potrdili tudi naši respondenti, ki so izrazili željo po delu od doma 2–3 dni v tednu.

### 7.3 Praktična priporočila

Po pregledu literature in izvedbi raziskave je smiselno podati še določena priporočila za odločevalce glede obravnavane tematike, zato smo to storili v tem poglavju.

Iz naših ugotovitev izhaja, da imajo generacije različne stopnje digitalnih kompetenc. Rezultati naše raziskave so pokazali tudi, da tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. Glede na navedeno predlagamo, da nadrejeni pri zaposlenih upoštevajo različne stopnje digitalnih kompetenc (tudi glede na različne generacije). Smiselno bi bilo pri uvajanju neke tehnologije oz. novem načinu dela preko tehnologije to takoj uvesti le za tiste, ki izrazijo željo oz. dosegajo višje digitalne kompetence, za druge pa uvesti prehodno obdobje, v katerem bi bilo smiselno pripraviti dodatna izobraževanja in jih tako postopoma ter brez pritiska vpeljati v novost.

Glede dela na daljavo pa lahko s pomočjo odgovorov respondentov tudi pripravimo določena priporočila. Izkazalo se je, da je med zaposlenimi najbolj zaželeno delo od doma 2–3 dni v tednu. Nekateri so izrazili tudi dejstvo, da zanje delo od doma predstavlja oz. bi moralo predstavljati celo pravico do takšnega dela. Zato tukaj predlagamo, da se zaposlenim, ki jim narava dela omogoča delo na daljavo, takšen način dela tudi omogoči (tudi ko bo epidemije konec), če bi za to izrazili željo. Idealno bi bilo, da si pogostost takšnega dela določijo sami, sicer pa se jim lahko omogoči delo od doma 2–3 dni v tednu ali pa npr. vsak drugi teden. O tej obliki dela bi bilo v podjetjih smiselno razmisliti tudi v času ostalih sezonskih boleznih (npr. gripa) ali ob izbruhu določene bolezni med zaposlenimi. Smiselnost teh priporočil lahko utemeljimo z ugotovitvami, ki smo jih navedli že prej (npr. bolj spočiti delavci, prihranki vožnje, prihranki stroškov za podjetje itd.).

Pri delu od doma pa se moramo zavedati, da precej stresa povzročajo tudi tehnične težave. Respondenti so omenili tudi nezadovoljstvo s financiranjem tehnične opreme. Ta strošek največkrat preide na delavca. Zato bi na tem mestu predlagali delodajalcem, da namenijo prihranke delodajalca, ki jih pridobi z delom od doma (manj stroškov na delovnem mestu in manj potnih stroškov), za sklad za financiranje opreme in stroškov delavca z delom od doma, kar je en izmed vprašanih tudi sam predlagal. Lahko pa bi tukaj na pomoč priskočila tudi država ter podjetjem oz. delavcem omogočila subvencije za nakup potrebne opreme in na ta način spodbujala delo na daljavo, saj so pozitivni učinki takšne oblike dela pomembni tudi za državo kot celoto, kar smo poudarili že prej (npr. omejevanje širjenja nalezljivih boleznih, manjša onesnaženost, manjša obremenitev cest itd.).

Še enkrat velja omeniti odgovor enega izmed respondentov, ki živi in dela v Italiji in je omenil njihov sistem v javni upravi. Tam po določeni večerni uri nimajo več dostopa do svojih uporabniških računov na delovnem mestu. To pripomore predvsem k lažjemu odklopu. Delodajalci bi zato morali razmisliti o uvedbi takšne rešitve za svoje delavce in določiti uro, po kateri se ne bi več moglo dostopati do službenih zadev ali biti dosegljiv na pozive delodajalca.

## 7.4 Omejitve in predlogi za nadaljnje raziskave

Kot omejitev naše raziskave bi najprej poudarili pomanjkljivo izpolnjevanje predpostavk uporabljenih statističnih metod pri analizi anketnih odgovorov. Problem se je namreč pokazal predvsem pri asimetričnih porazdelitvah spremenljivk, ki temeljijo na samoocenjevanju, kar pa je na neki način pričakovano, saj so ljudje nagnjeni k pozitivnemu ocenjevanju sebe in precejevanju svojih sposobnosti.

Poleg tega pa je asimetrija in gostitev npr. digitalnih kompetenc okoli najvišje ravni lahko tudi posledica neustreznega vprašalnika. Uporabljeni vprašalnik je namreč star že nekaj let in so določene digitalne kompetence danes že samoumevne oz. jih poseduje že večina zaposlenih (npr. uporaba računalniške miške). Zato bi bilo smiselno merjenje digitalnih kompetenc posodobiti in pogledati, kaj so trenutne digitalne kompetence, ki jih ima večina zaposlenih, ter česa si delodajalci najbolj želijo od potencialnih zaposlenih. Na podlagi tega bi lahko sestavili bolj primeren vprašalnik, posledično pa bi bila tudi porazdelitev odgovorov verjetno bolj normalna.

Glede magistrskega dela kot celote oz. raziskave bi poudarili tudi omejitve oz. usmeritev za nadaljnje raziskovanje, in sicer raziskovanje obravnavanih tematik v globino. V delu smo se namreč osredotočili na več konceptov in jih poskušali povezati, zdaj pa bi bilo smiselno vse postavljene hipoteze in ugotovitve podrobneje obravnavati, jih morda še enkrat preveriti z boljšimi vprašalniki (kot omenjeno zgoraj) in ugotoviti razloge za takšne rezultate. Tako bi lahko podali še boljše priporočila.

Glede na to, da smo v magistrskem delu uporabili vzorec iz epidemije in z njo povezanih razmer, bi bilo zanimivo v prihodnje izvesti še analizo po končani epidemiji. Tako bi lahko primerjali rezultate iz treh obdobj: pred, med in po epidemiji ter posledično bolje razumeli vpliv trenutne situacije oz. koronavirusne bolezni na obravnavano področje. Zanimivo bi bilo tudi izvesti več študij in primerjati rezultate za posamezne panoge.

## SKLEP

V magistrskem delu smo proučevali doživljanje dela od doma in z njim povezano tehnologijo, pri čemer nas je še posebej zanimal vpliv digitalnih kompetenc, generacijske pripadnosti in digitalne domorodnosti. V ta namen smo izvedli tudi raziskavo.

Rezultati analize so pokazali, da v našem vzorcu med generacijami ne obstajajo razlike v osebni inovativnosti z informacijsko tehnologijo (PIIT). Uspelo nam je tudi prikazati, da tisti z višjo PIIT izkazujejo višjo stopnjo digitalnih kompetenc, vendar je povezanost relativno šibka. Rezultati analize so nam še pokazali, da imata generaciji X in Y višje digitalne kompetence od generacij babyboom in Z. Razlik v digitalnih kompetencah pa nam ni uspelo potrditi med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci.

Potrdili smo tudi, da tisti z višjimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri svojem delu, ob upoštevanju predhodnih ugotovitev pa lahko zaključimo še, da pripadniki generacij X in Y v večji meri uporabljajo tehnologijo pri svojem delu, saj imata višje digitalne kompetence od ostalih dveh generacij. Sklepamo lahko tudi, da tisti z višjo PIIT v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu (na osnovi višjih digitalnih kompetenc).

Rezultati na vzorcu so nam pokazali še, da višja stopnja digitalnih kompetenc pomeni tudi lažje sprejemanje novih tehnologij pri delu. Tudi tukaj lahko zaključimo, da pripadniki generacij X in Y ter tisti z višjo PIIT lažje sprejemajo nove tehnologije pri delu. Ugotovili smo tudi, da tisti z višjimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo tehnologijo pri svojem delu kot tisti z nižjimi digitalnimi kompetencami. To pomeni, da lahko sklepamo, da generaciji X in Y raje uporabljata tehnologijo pri svojem delu, enako pa velja tudi za tiste z višjo PIIT.

Nato smo preverjali še, ali digitalne kompetence vplivajo tudi na to, ali posameznik rad dela od doma. Rezultati naše raziskave so pokazali, da med tistimi, ki še niso delali od doma in imajo nižje digitalne kompetence, obstaja večja želja po delu od doma kot med tistimi, ki še niso delali od doma in imajo višje digitalne kompetence. Razlik v želji po delu od doma (v kontekstu digitalnih kompetenc) pa nam ni uspelo najti med tistimi, ki so že delali od doma.

Z analizo nam je uspelo dokazati še, da tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. Sklepamo lahko tudi, da pripadniki generacij X in Y ter tisti z višjo PIIT verjetno občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. Ni pa nam uspelo dokazati, da bi tisti z višjimi digitalnimi kompetencami občutili manj negativnih posledic dela od doma.

Magistrsko delo predstavlja nov pogled na obravnavane tematike ter lahko služi kot usmeritev prihodnjim generacijam raziskovalcev. Obravnavana tema je namreč še vedno precej aktualna in bo verjetno takšna ostala tudi v prihodnje, ko bo zanimivo predvsem gledati v preteklost na to nepričakovano obdobje.

## LITERATURA IN VIRI

1. Abrams, Z. (2019, 1. oktober). *The future of remote work*. Pridobljeno 14. oktobra 2020 iz <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>
2. Adeyemon, E. (2009). Integrating digital literacies into outreach services for underserved youth populations. *Reference Librarian*, 50(1), 85–98.
3. Agarwal, R. & Prasad, J. (1998). A Conceptual and Operational Definition of Personal Innovativeness in the Domain of Information Technology. *Information Systems Research*, 9(2), 204–215.
4. Ahmed, F., Kim, S., Nowalk, M., King, J. P., VanWormer, J. J., Gaglani, M., Zimmerman, R. K., Bear, T., Jackson, M. L., Jackson, L. A., Martin, E., Cheng, C., Flannery, B., Chung, J. R. & Uzicanin, A. (2020). Paid Leave and Access to Telework

- as Work Attendance Determinants during Acute Respiratory Illness, United States, 2017–2018. *Emerging Infectious Diseases*, 26(1), 26–33.
5. Aleksić, D. & Černe, M. (brez datuma). *Izzivi in priložnosti dela na daljavo, ko fizični svet obstoji*. Pridobljeno 18. oktobra 2020 iz <https://www.cpoef.si/izzivi-in-priloznosti-dela-na-daljavo-ko-fizicni-svet-obstoji/>
  6. Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
  7. Apgar, M., (1998). The alternative workplace: changing where and how people work. *Harvard Business Review*, 76(3), 121–136.
  8. Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34–49.
  9. Béland, L. P., Brodeur, A. & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of Covid-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. Pridobljeno 15. marca 2021 iz <https://www.iza.org/publications/dp/13159/the-short-term-economic-consequences-of-covid-19-exposure-to-disease-remote-work-and-government-response>.
  10. Berkup, S. B. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218–229.
  11. Biljak Gerjevič, R. (2018). *Po čem se razlikujejo slovenske generacije in kako velike so*. Pridobljeno 17. oktobra 2020 iz <https://www.dnevnik.si/1042845608>
  12. Biron, M. & van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317–1337.
  13. Blayone, T. J. B., Mykhailenko, O., vanOostveen, R., Grebeshkov, O., Hrebeshkova, O. & Vostryakov, O. (2018). Surveying digital competencies of university students and professors in Ukraine for fully online collaborative learning. *Technology, Pedagogy and Education*, 27(3), 279–296.
  14. Bloom, B. (2020, junij). *How working from home works out*. Pridobljeno 14. oktobra 2020 iz <https://siepr.stanford.edu/research/publications/how-working-home-works-out>
  15. Borin, M. & Nančovska Šerbec, I. (2017). *Analiza dejavnikov vpliva na digitalne kompetence učiteljev*. Pridobljeno 15. marca 2021 iz <http://pefprints.pef.uni-lj.si/5002/>
  16. Bregar, L., Ograjenšek, I. & Bavdaž, M. (2005). *Metode raziskovalnega dela za ekonomiste: Izbrane teme*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
  17. Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. & TuYe, H. (2020). *COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*. Pridobljeno 15. marca 2021 iz <https://www.nber.org/papers/w27344>
  18. Caillier, J. G. (2013). Teleworking and Managing for Results. *Canadian Public Administration*, 56(4), 638–654.
  19. Calvani, A., Fini, A. & Ranieri, M. (2010). Digital Competence In K-12. Theoretical Models, Assessment Tools and Empirical Research. *Anàlisi*, 40(40), 157–171.

20. Cao, J., Shang, Y., Mok, Q., Ali, I. K. W. (2019). The Impact of Personal Innovativeness on the Intention to Use Cloud Classroom: An Empirical Study in China. *Communications in Computer and Information Science*, 1048.
21. Collins, A. M., Hislop, D. & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161–175.
22. Coury, S., Huang, J., Kumar, A., Prince, S., Krivkovich, A. & Yee, L. (2020, 30. september). *Women in the Workplace 2020*. Pridobljeno 6. marca 2021 iz <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
23. de Macêdo, T., Cabral, E., Silva Castro, W. R., de Souza Junior, C. C., da Costa Junior, J. F., Pedrosa, F. M., da Silva, A. B., de Medeiros, V., de Souza, R. P., Cabral, M. & Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work (Reading, Mass.)*, 66(4), 777–788.
24. de Pablos Pons, J. (2010). Higher Education and the Knowledge Society. Information and Digital Competencies. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 7, 6–15.
25. Drobňjak, S. & Jereb, E. (2007). Ali nas čaka življenje na daljavo?. *Organizacija*, 40(1), 54–64.
26. Eddleston, K. A. & Mulki, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346–387.
27. Edmunds, J. & Turner, B. S. (2005). Global generations: social change in the twentieth century. *British Journal of Sociology*, 56(4), 559–577.
28. Ertl, B. & Tarnai, C. (2017). Technologiebasierte Problemlösekompetenz im Kontext der PIAAC Studie. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 7(2), 165–180.
29. Ertl, B., Csanadi, A. & Tarnai, C. (2020). Getting closer to the digital divide: An analysis of impacts on digital competencies based on the German PIAAC sample. *International Journal of Educational Development*, 78.
30. Estrada, S. (2020, 18. maj). *Age as an asset: Why there's no room for bias in telework*. Pridobljeno 14. oktobra 2020 iz <https://www.hrdiver.com/news/age-as-an-asset-why-theres-no-room-for-bias-in-telework/578111/>
31. Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
32. Evropska komisija (2020). *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020*. Bruselj: Evropska komisija.
33. Fawad, K. (2019). *Digital competence assessment across generations: Study of a Finnish sample* (magistrsko delo). Oulu: University of Oulu, Faculty of Education.
34. Felstead, A. & Henseke, G. (2017), Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.

35. Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in practice: An analysis of frameworks*. Pridobljeno 15. marca 2021 iz <https://ifap.ru/library/book522.pdf>
36. Gajendran, R. S., Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
37. Gajendran, R. S., Harrison, D. A. & Delaney-Klinger, K. (2015). Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance Via I-Deals and Job Resources. *Personnel Psychology*, 62(2), 353–393.
38. Gallup. (2013, 12. julij). *Remote Workers Log More Hours and Are Slightly More Engaged*. Pridobljeno 28. februarja 2021 iz <https://news.gallup.com/opinion/gallup/170669/remote-workers-log-hours-slightly-engaged.aspx>
39. Gálvez, A., Tirado, F. & Martínez, M. J. (2020). Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567
40. Giovanis, E. (2018). Are Women Happier When Their Spouse is Teleworker?. *Journal of Happiness Studies*, 19(3), 719–754.
41. Glaveanu, V. P., Ness, I. J. & Saint Laurent, C. (2020). Creativity, Learning and Technology: Opportunities, Challenges and New Horizons. *Creativity Research Journal*, 32(1), 1–3.
42. Golden, T. D. (2009). Applying technology to work: toward a better understanding of telework. *Organization Management Journal*, 6(4), 241–250.
43. Grant, C. A., Wallace, L. M. & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546.
44. Greer, T. W. & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87–111.
45. Halton, C. (2019). *Digital Native*. Pridobljeno 17. oktobra 2020 iz <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-native.asp>
46. Hayes, A. (2019). *Digital Immigrant*. Pridobljeno 17. oktobra 2020 iz <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-immigrant.asp>
47. Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130–144.
48. Hone, K. S., Kerrin, M. & Cox, T. (1998). CORDiT: A multi-dimensional model for evaluating the psychological impact of teleworking. *European Psychologist*, 3(3), 227–237.
49. Huws, U., Spencer, N., Coates, M., Syrdal, D. & Holts, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. Bruselj: Foundation for European Progressive Studies.
50. International Labour Organization. (2016). *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*. Pridobljeno 14. oktobra 2020 iz [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531111.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf)

51. International Labour Organization. (2020, 5. junij). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. Pridobljeno 4. oktobra 2020 iz [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf)
52. Johnson, A., Dey, S., Nguyen, H., Groth, M., Joyce, S., Tan, L., Glozier, N. & Harvey, S. B. (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*, 45(3), 402–424.
53. Jones-Kavalier, B. & Flannigan, S. L. (2008). Connecting the digital dots: Literacy of the 21st century. *Teacher Librarian*, 35(3), 13–16.
54. Juriševič Brčić, Ž. & Mihelič, K. K. (2015). Knowledge sharing between different generations of employees: an example from Slovenia, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 853–867.
55. Kokshagina, O. (2021, 15. januar). *Too much information: the COVID work revolution has increased digital overload*. Pridobljeno 6. marca 2021 iz <https://theconversation.com/too-much-information-the-covid-work-revolution-has-increased-digital-overload-153293>
56. Komisija Evropskih skupnosti (1996). *Living and working in the information society: People first (Green Paper)*. Bruselj: Komisija Evropskih skupnosti.
57. Komisija Evropskih skupnosti (1997a). *Partnership for a new organization of work (Green Paper)*. Bruselj: Komisija Evropskih skupnosti.
58. Komisija Evropskih skupnosti (1997b). *Status report on European telework*. Bruselj: Komisija Evropskih skupnosti.
59. Kovačič, I. (2005). Arhitekturna dimenzija dela na daljavo. *Urbani izziv*, 16(1), 93–97.
60. Krumsvik, R. (2008). Situated learning and teachers' digital competence. *Education & Information Technologies*, 13(4), 279–290.
61. Lim, F., Fakhrorazi, A., Ikhsan, R., Silitonga, K., Loke, W., Abdullah, N. (2020). *The Role of Personal Innovativeness and Facilitating Conditions in Shaping the Attitudes of Mobile Internet Banking (MIB) Adoption among Generation Y in Malaysia*. Pridobljeno 15. marca 2021 iz <https://www.preprints.org/manuscript/202003.0407/v1>
62. Lu, J., Yao, J. E. & Yu, C. S. (2005). Personal innovativeness, social influences and adoption of wireless Internet services via mobile technology. *The Journal of Strategic Information Systems*, 14(3), 245–268.
63. Maruyama, T & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450–469.
64. McKeever, V. (2020, 31. marec). *Coronavirus lockdowns are making the working day longer for many*. Pridobljeno 9. oktobra 2020 iz <https://www.cnn.com/2020/03/30/coronavirus-lockdowns-are-making-the-working-day-longer-for-many.html>
65. McKinsey & Company. (2020, 30. september). *How are working women doing during COVID-19? Our Women in the Workplace study explores* [objava na blogu]. Pridobljeno 6. marca 2021 iz <https://www.mckinsey.com/about-us/new-at-mckinsey-blog/how-are-working-women-doing-during-covid-19-our-women-in-the-workplace-study-explores>

66. Melo, P. C. & Silva, J. (2017). Home telework and household commuting patterns in Great Britain. *Transportation Research Part A-policy and Practice*, 103, 1–24.
67. Mesároš, P., Mandičák, T., Mesárošová, A. & Behún, M. (2016). Developing managerial and digital competencies through BIM technologies in construction industry. *International Conference on Emerging eLearning Technologies and Applications (ICETA)*, 217–222.
68. Messenger, J. C. & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
69. Mlinar, V. (2013). *Vprašalnik in smernice za vrednotenje kompetence digitalna pismenost*. Pridobljeno 5. marca 2021 iz [https://arhiv.acs.si/Vprasanik\\_in\\_smernice\\_za\\_vrednotenje\\_kompetence\\_digitalna\\_pismenost.pdf](https://arhiv.acs.si/Vprasanik_in_smernice_za_vrednotenje_kompetence_digitalna_pismenost.pdf)
70. Neeley, T. (2020, 16. marec). *15 Questions About Remote Work, Answered*. Pridobljeno 14. oktobra 2020 iz <https://hbr.org/2020/03/15-questions-about-remote-work-answered>
71. Oberländer, M., Beinicke, A. & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers & Education*, 146.
72. OECD. (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results From the Survey of Adult Skills*. Pariz: OECD.
73. Olson, M. H. (1983). Remote office work: changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 26(3), 182–187.
74. Ozimek, A. (2020). *When Work Goes Remote*. Pridobljeno 15. marca 2021 iz [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3777324](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3777324)
75. Parker, S. K., Knight, C. & Keller, A. (2020). Remote managers are having trust issues. *Harvard Business Review*, 30.
76. Pöldoja, H., Väljataga, T., Laanpere, M. & Tammets, K. (2014). Web-based self- and peer-assessment of teachers' digital competencies. *World Wide Web*, 17, 255–269.
77. Porat, E., Blau, I. & Barak, A. (2018). Measuring digital literacies: Junior high-school students' perceived competencies versus actual performance. *Computers & Education*, 126, 23–36.
78. Rafnsdóttir, G.L. & Júlíusdóttir, Ó. (2018). Reproducing gender roles through virtual work: The case of senior management. *International Journal of Media and Cultural Politics*, 14(1), 77–94.
79. Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K. & Stachová, K. (2020). Working from Home – Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(13), 5332.
80. Rosen, P. A. (2005). *Effect of Personal Innovativeness on Technology Acceptance and Use* (doktorska disertacija). Oklahoma: Oklahoma State University.
81. Savaneviciene, A. & Statnicke, G. (2020). The relationship between individual innovativeness and belonging to different generations. *Global Journal of Information Technology: Emerging Technologies*, 10(2), 87–97.

82. Shala, A. & Grajevci, A. (2018). Digital competencies among student populations in Kosovo: the impact of inclusion, socioeconomic status, ethnicity and type of residence. *Education and Information Technologies*, 23(3), 1203–1218.
83. Solís, M. S. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 29(4), 435–449.
84. Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441.
85. Staples, D. S. (2001). A Study of Remote Workers and Their Differences from Non-Remote Workers. *Journal of Organizational and End User Computing*, 13(2).
86. Steward, B. (2001). Health trade-offs in teleworking: an exploratory study of work and health in computer homebased working. *The Indexer*, 22(3), 142–146.
87. Stöger, E. & Peterbauer, J. (2011). Informell, nicht-formal, formal—die Bedeutung dieser Lernorte für die PIAAC-Schlüsselkompetenzen und die berufliche Handlungsfähigkeit. *Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen-Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung*, 2012, 98–125.
88. Teo, T. (2013). An initial development and validation of a Digital Natives Assessment Scale (DNAS). *Computers & Education*, 67, 51–57.
89. Tremblay, D. G. (2002). Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 42(3), 54–65.
90. Univerza v Ljubljani. (brez datuma). Videokonference. Pridobljeno 23. januarja 2021 iz [https://www.uni-lj.si/o\\_univerzi\\_v\\_ljubljani/organizacija\\_\\_pravilniki\\_in\\_porocila/informacijske\\_storitve/videokonferenci/](https://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/organizacija__pravilniki_in_porocila/informacijske_storitve/videokonferenci/)
91. Upwork. (2019, 5. marec). *Third Annual “Future Workforce Report” Sheds Light on How Younger Generations are Reshaping the Future of Work*. Pridobljeno 6. marca 2021 iz <https://www.upwork.com/press/releases/third-annual-future-workforce-report>
92. Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A. & Peters, O. (2011). Rethinking Internet skills: The contribution of gender, age, education, Internet experience, and hours online to medium- and content-related Internet skills. *Poetics*, 39(2), 125–144.
93. van Dijk, J. A. G. M. (2006). Digital divide research, achievements and shortcomings. *Poetics*, 34(4), 221–235.
94. Veinott, E. S., Olson, J., Olson, G. M. & Fu, X. (1997). *Video matters! when communication ability is stressed, video helps*. Pridobljeno 15. marca 2021 iz <https://dl.acm.org/doi/10.1145/1120212.1120411>
95. Veinott, E. S., Olson, J., Olson, G. M. & Fu, X. (1999). Video helps remote work: speakers who need to negotiate common ground benefit from seeing each other. *Proceedings of the SIGCHI conference on Human Factors in Computing Systems*, 302–309.
96. Venkatesh, V., Morris, M., Davis, G. & Davis, F. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.

97. Vos, P. & van der Voordt, T. (2001). Tomorrow's offices through today's eyes: Effects of innovation in the working environment. *Journal of Corporate Real Estate*, 4(1), 48–65.
98. Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. K. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied psychology : An international review*, 70(1), 16–59.
99. Ward, N. & Shabha, G. (2001), Teleworking: an assessment of socio-psychological factors. *Facilities*, 19(1/2), 61–71.
100. Wheatley, D. (2020). Workplace location and the quality of work: The case of urban-based workers in the UK. *Urban Studies*, 58(11), 2233–2257.
101. Workfront. (2020). *Generations at Work 2020*. Pridobljeno 6. marca 2021 iz <https://www.workfront.com/campaigns/state-of-work>
102. Zamfir, A.-M. & Aldea, A. B. (2020). Digital Skills and Labour Market Resilience. *Postmodern Openings*, 11(1), 188–195.
103. Zavod Republike Slovenije za šolstvo. (2017). *DigComp 2.1. Okvir digitalnih kompetenc za državljane. Osem ravni doseganja kompetenc in primeri rabe*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
104. Zheng, C., Molineux, J. Mirshekary, S. & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379.

## **PRILOGE**



## **Priloga 1: Vprašalnik**

### **RAZISKAVA O VPLIVU DIGITALNIH KOMPETENC POSAMEZNIKA NA UPORABO IN DOŽIVLJANJE TEHNOLOGIJE PRI DELU**

Epidemija COVID-19 nas je presenetila in hitro smo se morali prilagoditi na nov način življenja. Eden izmed ukrepov za zaježitev širjenja okužbe je uvedba dela od doma, ki se je v času epidemije zelo razširilo. Kot magistrski študent na Ekonomski fakulteti v Ljubljani – smer Poslovna informatika, v sklopu magistrskega dela preučujem, kako digitalne kompetence posameznika vplivajo na uporabo in doživljanje dela od doma s pomočjo tehnologije.

Da bi dobil čim boljši vpogled v omenjeno tematiko, vas prosim, da izpolnite anketni vprašalnik, ki je pred vami. Sodelovanje v raziskavi je prostovoljno. Vljudno vas prosim, da odgovorite na vsa vprašanja, saj bomo le tako lahko pridobili celosten vpogled v trenutno situacijo. Z izpolnjevanjem anketnega vprašalnika lahko kadarkoli prenehate. Za izpolnjevanje boste potrebovali približno XX minut. Tudi če se za sodelovanje ne boste odločili, to za vas ne bo imelo nobenih posledic.

Vsi podatki, zbrani s to raziskavo, bodo popolnoma zaupni, anonimni in skrbno varovani. Informacije, pridobljene z raziskavo, se zbirajo izključno v znanstvenoraziskovalne namene, s ciljem izdelave magistrskega dela.

Če imate v zvezi z raziskavo kakršnokoli vprašanje, mi lahko pišete na elektronski naslov [tomi.keber@outlook.com](mailto:tomi.keber@outlook.com).

Zahvaljujem se vam za sodelovanje.

Tomi Keber

**1. Pred začetkom izpolnjevanja vas prosim, da s potrditvijo spodnjega zapisa podate soglasje za sodelovanje v raziskavi.**

- Soglašam s prostovoljnim sodelovanjem v raziskavi in hranjenjem mojih anonimnih odgovorov za raziskovalne namene. Seznanjen/a sem s pojasnili o raziskavi.

**Pred vami je sklop demografskih vprašanj. Prosim, da nanje odgovorite, saj podatke potrebujem za opredelitev različnih skupin respondentov.**

**2. Označite svoj spol:**

- Ženski
- Moški
- Drugo

**3. Katerega leta ste rojeni?**

**4. Označite svojo najvišjo dokončano stopnjo izobrazbe:**

- Manj kot srednja šola
- Srednja šola
- Višja ali visoka šola
- Univerzitetna izobrazba
- Magisterij
- Doktorat

**5. V kateri statistični regiji bivate?**

- Gorenjska regija
- Goriška regija
- Obalno-kraška regija
- Primorsko-notranjska regija
- Osrednjeslovenska regija
- Jugovzhodna Slovenija
- Spodnjeposavska regija
- Zasavska regija
- Savinjska regija
- Koroška regija
- Podravska regija
- Pomurska regija

**6. Kakšen je vaš zakonski status?**

- Samski
- V partnerski zvezi

**7. Prosim, označite, ali si gospodinjstvo, v katerem bivate, delite še s kom:**

- Ne, živim sam/a.
- Da, s sostanovalci.
- Da, z družino (s starši, starimi starši).
- Da, s partnerjem/-ko.
- Da, z lastnimi otroki.
- Da, z drugimi člani gospodinjstva.
- Drugo: \_\_\_\_\_

**8. Kakšen odnos imate z osebami, s katerimi si delite gospodinjstvo?**

- Popolnoma nekonflikten
- Nekonflikten
- Občasno konflikten
- Niti nekonflikten niti konflikten
- Občasno konflikten
- Konflikten
- Zelo konflikten

**Naslednja vprašanja merijo, v kolikšni meri je tehnologija prirojena posamezniku.**

**9. Pred vami je več trditvev. Prosim, da pri vsaki trditvi označite odgovor, ki v največji meri velja za vas: 1 – močno se ne strinjam, 2 – srednje se strinjam, 3 – nekoliko se strinjam, 4 – se niti ne strinjam niti strinjam, 5 – nekoliko se strinjam, 6 – srednje se strinjam, 7 – močno se strinjam.**

*Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo v nasprotnem rezultati neuporabni. Pri tem vprašalniku so vsi vaši odgovori pravilni. Prosim, odgovarjajte iskreno, da bodo rezultati uporabni.*

|   | 1 –<br>močno se<br>ne<br>strinjam | 2 –<br>srednje<br>se ne<br>strinjam | 3 –<br>nekoliko<br>se ne<br>strinjam | 4 – se niti<br>ne<br>strinjam<br>niti<br>strinjam | 5 –<br>nekoliko<br>se<br>strinjam | 6 –<br>srednje<br>se<br>strinjam | 7 –<br>močno se<br>strinjam |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Vsak dan uporabljam internet                                      | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| V vsakdanjem življenju uporabljam računalnik za različne stvari   | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Ko moram nekaj izvedeti, najprej pobrskam po internetu            | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Vsak dan uporabljam računalnik za sproščanje                      | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| S pomočjo računalnika ostajam v vsakodnevnem stiku s prijatelji   | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Brez težav brskam po internetu in hkrati izvajam druge aktivnosti | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |

|   | 1 –<br>močno se<br>ne<br>strinjam | 2 –<br>srednje<br>se ne<br>strinjam | 3 –<br>nekoliko<br>se ne<br>strinjam | 4 – se niti<br>ne<br>strinjam<br>niti<br>strinjam | 5 –<br>nekoliko<br>se<br>strinjam | 6 –<br>srednje<br>se<br>strinjam | 7 –<br>močno se<br>strinjam |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Hkrati lahko gledam elektronsko pošto in klepetam po spletu                         | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Ko uporabljam internet pri delu, lahko hkrati tudi poslušam glasbo                  | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Hkrati lahko komuniciram s prijatelji in opravljam delo                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Hkrati lahko uporabljam več kot eno aplikacijo na računalniku                       | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Na telefonu lahko klepetam s prijateljem in pošiljam sporočilo drugemu              | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Ko želim nekaj pojasniti, raje kot besede uporabljam slike                          | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| V sporočilih uporabljam veliko grafike in ikon                                      | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Rad prejmem sporočila, ki vsebujejo grafike in ikone                                | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Svoja čustva in občutke raje in bolje sporočam z uporabo slik                       | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| V svojih sporočilih uporabljam veliko smeškov                                       | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Za vse, kar naredim, želim biti nagrajen  | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Pričakujem hiter dostop do informacij, ko ga potrebujem                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Ko pošljem elektronsko sporočilo, pričakujem hiter odgovor                          | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Pričakujem, da bodo spletne strani, ki jih redno obiskujem, konstantno posodobljene | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |
| Ko se učim, se rad najprej naučim tisto, kar lahko hitro uporabim                   | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>       |

**Naslednja vprašanja merijo vašo osebno inovativnost z informacijsko tehnologijo.**

**10. Pred vami je več trditev. Prosim, da pri vsaki trditvi označite odgovor, ki v največji meri velja za vas: 1 – močno se ne strinjam, 2 – srednje se strinjam, 3 – nekoliko se strinjam, 4 – se niti ne strinjam niti strinjam, 5 – nekoliko se strinjam, 6 – srednje se strinjam, 7 – močno se strinjam.**

*Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo v nasprotnem rezultati neuporabni. Pri tem vprašalniku so vsi vaši odgovori pravilni. Prosim, odgovarjajte iskreno, da bodo rezultati uporabni.*

|   | 1 –<br>močno se<br>ne<br>strinjam | 2 –<br>srednje se<br>ne<br>strinjam | 3 –<br>nekoliko<br>se ne<br>strinjam | 4 – se niti<br>ne<br>strinjam<br>niti<br>strinjam | 5 –<br>nekoliko<br>se<br>strinjam | 6 –<br>srednje se<br>strinjam | 7 –<br>močno se<br>strinjam |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Če bi slišal za novo informacijsko tehnologijo, bi rad eksperimentiral z njo        | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/>       |
| Med svojimi vrstniki sem običajno prvi, ki preizkuša nove informacijske tehnologije | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/>       |
| Na splošno sem zadržan glede preizkušanja novih informacijskih tehnologij           | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/>       |
| Rad eksperimentiram z novimi informacijskimi tehnologijami                          | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>                             | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/>       |

### Naslednji sklopi vprašanj merijo stopnjo vaših digitalnih kompetenc.

**11. Pred vami je več trditvev. Vse trditve se nanašajo na določena vedenja in opravila v zvezi z rabo informacijsko komunikacijske tehnologije ter merijo vaša temeljna informacijska znanja. Natančno preberite vsako izmed njih in jo ocenite, koliko se strinjate, da drži za vas. Vsako trditev lahko ocenite z ocenami od 1 do 5, pri čemer velja slovenski šolski ocenjevalni sistem (1 – nezadostno znanje, 5 – odlično znanje).**

*Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo v nasprotnem rezultati neuporabni. Pri tem vprašalniku so vsi vaši odgovori pravilni. Prosim, odgovarjajte iskreno, da bodo rezultati uporabni.*

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Poznam glavne dele računalnika (procesor, trdi disk, vhodne in izhodne enote, vrste pomnilnikov)             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poznam glavne vhodne enote za vnos podatkov v računalnik (npr. miška, tipkovnica, skener)                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poznam običajne izhodne enote za prikaz izdelanega s pomočjo računalnika (npr. monitor, zvočniki, tiskalnik) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam pravilno vklopiti in izklopiti računalnik ter uporabiti tipko ponovni zagon                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Znam uporabljati osnovne in funkcijske tipke  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poznam funkcije posebnih tipk (enter, ctrl, alt, tab, caps lock)  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uporabljam različne funkcije tipk miške (enojni klik, dvoklik, vlečenje z miško, izbiranje z miško)                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam poiskati program v meniju start ter znam dodati elemente v meniju start  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam poiskati datoteke ali mape   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poznam pogostejše ikone na namizju (ikone za programe, bližnjice, mape, datoteke, koš) ter jih znam izbirati in premikati | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poznam in razumem različne možnosti shranjevanja podatkov (v oblaku, na trdem disku ali na prenosnem mediju)              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam izdelati, preimenovati in izbrisati mapo   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poznam različne formate shranjevanja vsebin in znam izbrati ustrezno (npr. JPG ali PNG za slike)                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam odpreti, kopirati, premikati in izbrisati datoteke   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam obnoviti datoteko iz koša  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vem, kaj je računalniški virus in poznam njegove učinke   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poznam pomen protivirusnih programov  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**12. Pred vami je več trditvev. Vse trditve se nanašajo na določena vedenja in opravila v zvezi z rabo informacijsko komunikacijske tehnologije ter merijo vaša znanja izdelave in oblikovanja besedil. Natančno preberite vsako izmed njih in jo ocenite, koliko se strinjate, da drži za vas. Vsako trditev lahko ocenite z ocenami od 1 do 5, pri čemer velja slovenski šolski ocenjevalni sistem (1 – nezadostno znanje, 5 – odlično znanje).**

*Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo v nasprotnem rezultati neuporabni. Pri tem vprašalniku so vsi vaši odgovori pravilni. Prosim, odgovarjajte iskreno, da bodo rezultati uporabni.*

|   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Znam odpreti in zapreti program za urejanje besedil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Znam odpreti nov dokument in vstaviti besedilo  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam shraniti dokument na disk ali na USB   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam shraniti dokument pod drugim imenom (shrani kot/save as ...)   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam odpreti že izdelan dokument ter ga zapreti   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam preklapljati med odprtimi dokumenti  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam izbrisati besedilo s pomočjo brisalke (delete) ali vračalke (backspace)  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam uporabiti funkcijo »zamenjaj« (npr. za zamenjavo besede)   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam premikati ali kopirati besedilo znotraj enega ali več odprtih dokumentov   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam uporabiti ukaz »razveljavi (undo) in uveljavi (redo)«  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam uporabiti ukaz »najdi« za iskanje določene besede ali fraze  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam pripraviti stran (pokončno, ležeče, spremeniti robove, vstaviti prelom strani, avtomatično številčenje strani)   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam oblikovati besedilo (spreminjati velikost in vrsto pisave, male in velike črke, pisati ležeče, krepko in podčrtano, uporabiti obstoječ slog za besedo, stavke in besedilo)                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam vstaviti in urejati tabele (ustvarim tabelo, v katero lahko vstavim besedilo, vstavim podatke v tabelo in jih uredim, izberem, vstavim, izbrišem vrstice in stolpce, spreminjam velikost vrstice in stolpca) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam popraviti besedilo (pregled in popravek pravopisnih napak)   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam si ogledati dokument v predogledu in ga natisniti  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**13. Pred vami je več trditvev. Vse trditve se nanašajo na določena vedenja in opravila v zvezi z rabo informacijsko komunikacijske tehnologije ter merijo vaša znanja glede uporabe interneta. Natančno preberite vsako izmed njih in jo ocenite, koliko se strinjate, da drži za vas. Vsako trditev lahko ocenite z ocenami od 1 do 5, pri čemer velja slovenski šolski ocenjevalni sistem (1 – nezadostno znanje, 5 – odlično znanje).**

*Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo v nasprotnem rezultati neuporabni. Pri tem vprašalniku so vsi vaši odgovori pravilni. Prosim, odgovarjajte iskreno, da bodo rezultati uporabni.*

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Vem, kaj je spletni brskalnik in vem, čemu služi   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam odpreti in zapreti program za spletni brskalnik, vnesti spletno stran ter jo pregledati   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam dodati in izbrisati spletno stran med priljubljenimi  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam določiti nastavitve tiskanja spletne strani: celotna spletna stran, določen okvir, izbrano besedilo, število kopij ter izbrano natisnem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Zavedam se nevarnosti okužb računalnika ob prenosu datotek ter nevarnosti zlorab in prevar osebnih podatkov                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Običajno zelo kritično ocenim informacije (npr. pogledam avtorja in kredibilnost spletne strani ter starost zapisa)                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**14. Pred vami je več trditvev. Vse trditve se nanašajo na določena vedenja in opravila v zvezi z rabo informacijsko komunikacijske tehnologije ter merijo vaša znanja glede uporabe elektronske pošte. Natančno preberite vsako izmed njih in jo ocenite, koliko se strinjate, da drži za vas. Vsako trditev lahko ocenite z ocenami od 1 do 5, pri čemer velja slovenski šolski ocenjevalni sistem (1 – nezadostno znanje, 5 – odlično znanje).**

*Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo v nasprotnem rezultati neuporabni. Pri tem vprašalniku so vsi vaši odgovori pravilni. Prosim, odgovarjajte iskreno, da bodo rezultati uporabni.*

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Znam pošiljati elektronsko pošto (znam odpreti in zapreti program za pošiljanje elektronske pošte, dodati in odstraniti naslove prejemnikov pošte, odpreti in zapreti prejeto pošto, odpreti in shraniti pripete datoteke) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam uporabiti funkcije Odgovor, Odgovori vsem ter Posreduj  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam poslati pošto več prejemnikom   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam sporočilu pripretili datoteko   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam premakniti sporočilo v novo mapo, ga izbrisati ter obnoviti iz mape izbranih sporočil   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam izprazniti mapo izbranih sporočil   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Znam natisniti sporočilo   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Naslednji sklop vprašanj meri vašo uporabo tehnologije pri delu.**

**15. Pred vami je naštetih nekaj tehnologij, ki jih običajno uporabljamo pri delu:**

- videokonferenčni sistemi (npr. Microsoft Teams, Arnes VID, Skype, Zoom),
- računalniki (namizni ali prenosni),
- mobilne naprave (npr. pametni telefoni, tablični računalniki, nosljiva tehnologija),
- razne elektronske rešitve (npr. elektronska pošta, deljene mape, klepetalnice itd.).

Ali pri delu uporabljate oz. ste uporabljali katero izmed zgoraj naštetih tehnologij?

- Da (*pojdite na 16. vprašanje*)
- Ne (*pojdite na 18. vprašanje*)

**16. Pred vami je naštetih nekaj tehnologij, ki jih običajno uporabljamo pri delu. Pri vsaki tehnologiji označite, kako pogosto jo uporabljate pri delu.**

|   | 1 – vsak dan          | 2 – enkrat ali večkrat na teden | 3 – dva- do trikrat na mesec | 4 – enkrat na mesec   | 5 – večkrat na leto   | 6 – enkrat na leto    | 7 – nikoli            |
|---|-----------------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Videokonferenčni sistemi (npr. Microsoft Teams, Arnes VID, Skype, Zoom)             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Računalniki (namizni ali prenosni)  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mobilne naprave (npr. pametni telefoni, tablični računalniki, nosljiva tehnologija) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elektronska pošta   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Platforme za deljenje datotek (npr. Dropbox, OneDrive, Google Drive)                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Klepetalnice (npr. Facebook, Messenger, WhatsApp)                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**17. Ali ste opazili oz. opažate pri uporabi tehnologije pri delu kakšne negativne posledice? Spodaj je naštetih nekaj takšnih posledic. Prosim, da za vsako trditev ocenite, ali za vas velja ali ne.**

|  | DRŽI                  | NE DRŽI               |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Zaradi tehnologije pri delu doživljam stres  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Zaradi tehnologije pri delu sem preobremenjen  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Zaradi tehnologije pri delu imam občutek pritiska, da moram biti stalno prisoten preko elektronske pošte (tudi izven delovnega časa) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|   | DRŽI                  | NE DRŽI               |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Zaradi tehnologije občutim anksioznost in/ali depresijo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**18. Kako sprejemate nove tehnologije pri svojem delu?**

- Zelo težko jih sprejemem
- Težko jih sprejemem
- Lahko jih sprejemem
- Zelo lahko jih sprejemem

**19. Ali radi uporabljate nove tehnologije pri delu?**

- Sploh jih ne maram uporabljati
- Jih ne maram uporabljati
- Jih niti ne maram niti maram uporabljati
- Rad jih uporabljam
- Zelo rad jih uporabljam

**Naslednji sklop vprašanj se nanaša na delo od doma.**

**20. Ali ste že kdaj delali od doma?**

- Da, ampak trenutno ne delam od doma (*pojdite na 22. vprašanje*)
- Da, tudi trenutno delam od doma (*pojdite na 22. vprašanje*)
- Ne (*pojdite na 21. vprašanje*)

**21. Ali bi želeli delati od doma?**

- Da
- Ne (*anketa je končana*)

**22. Kako pogosto delate od doma oz. bi želeli delati od doma?**

- Vsak dan
- Enkrat ali večkrat na teden
- Dva- do trikrat na mesec
- Enkrat na mesec
- Večkrat na leto
- Enkrat na leto

**23. Ali radi delate od doma?**

- Sploh ne maram delati od doma
- Ne maram delati od doma
- Rad delam od doma
- Zelo rad delam od doma

**24. Ali ste opazili oz. opažate pri delu od doma kakšne negativne posledice? Spodaj je naštetih nekaj takšnih posledic. Prosim, da za vsako trditev ocenite, ali za vas velja ali ne.**

|   | DRŽI                  | NE DRŽI               |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Družinski člani me pogosto uporabijo za opravljanje hišnih opravil med delom od doma                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nimam ustreznih razmer za delo od doma (npr. slab internetni signal in nezadostna tehnološka oprema)              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Občutim manjšo pripadnost organizaciji  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Občutim pomanjkanje stikov  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ne dobim dovolj povratnih informacij  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pogrešam stike s sodelavci  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Imam zabrisano mejo med delovnim in zasebnim življenjem   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Delam več ur in bolj intenzivno   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Težko se odklopim in imam občutek, da moram biti nenehno prisoten na digitalnih napravah (npr. elektronska pošta) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**25. Če želite, lahko poveste še svoje mnenje glede dela od doma, svoje izkušnje s takšnim načinom dela, prednosti in slabosti, ki ste jih opazili med takšnim delom itd. Vaši zapisi bodo upoštevani v magistrskem delu in lahko služijo kot smernice za odločevalce.**

Odgovorili ste na vsa vprašanja. Zahvaljujem se vam za sodelovanje.

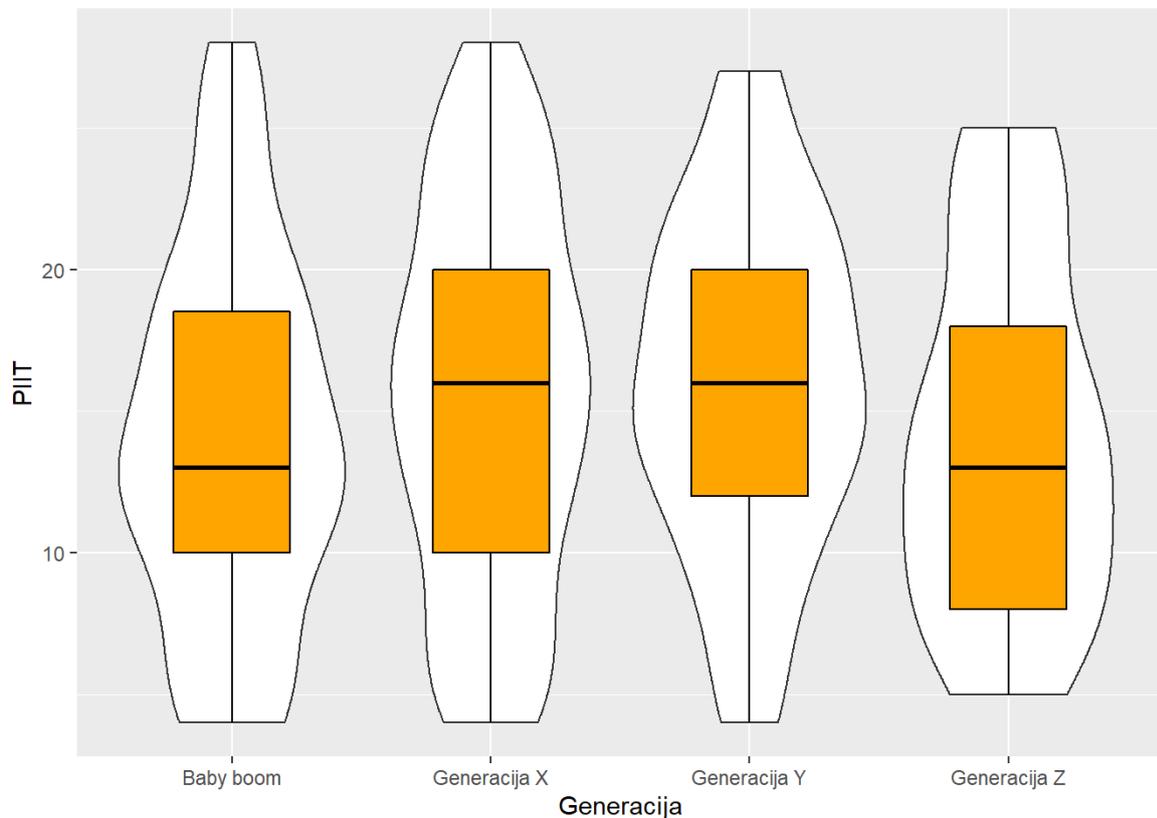
## Priloga 2: Preverjanje hipoteze 1

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")

podatki$GeneracijaFaktor <- factor(podatki$Generacija, levels = c(1,2,3,4,5), labels = c("Generacija vojne", "Babyboom", "Generacija X", "Generacija Y", "Generacija Z"))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(x=GeneracijaFaktor, y = PIIT)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.45) + xlab("Generacija")
```



Preverimo osamelce.

```
library(rstatix)

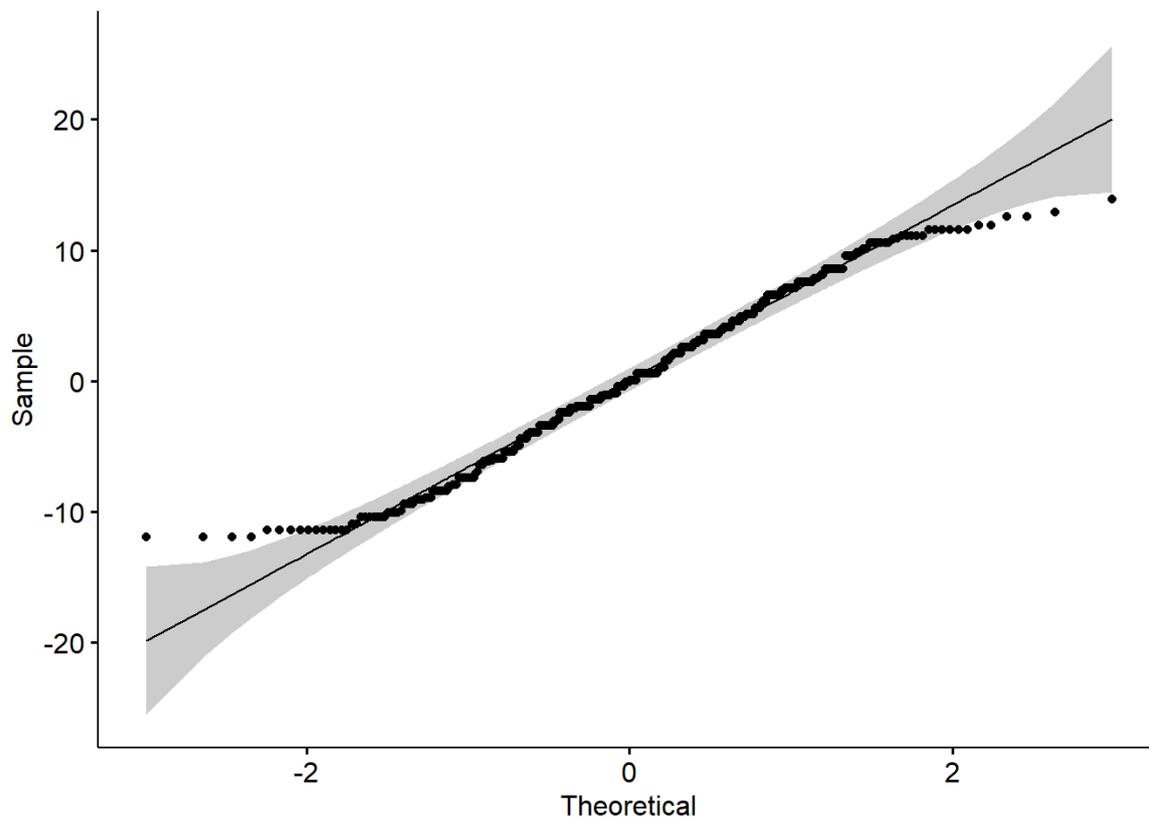
##
## Attaching package: 'rstatix'
## The following object is masked from 'package:stats':
##
## filter

podatki %>%
  group_by(GeneracijaFaktor) %>%
  identify_outliers(PIIT)
```

```
## [1] GeneracijaFaktor Generacija      PIIT
## [4] is.outlier      is.extreme
## <0 rows> (or 0-length row.names)
```

Preverimo normalnost s pomočjo grafa QQ.

```
# Build the linear model
#install.packages("ggpubr")
library(ggpubr)
model <- lm(PIIT ~ GeneracijaFaktor, data = podatki)
# Create a QQ plot of residuals
ggqqplot(residuals(model))
```



Preverimo normalnost še s pomočjo Shapiro-Wilk testa normalnosti.

```
# Compute Shapiro-Wilk test of normality
shapiro_test(residuals(model))
## # A tibble: 1 x 3
##   variable      statistic    p.value
##   <chr>         <dbl>    <dbl>
## 1 residuals(model) 0.979 0.0000422
```

Shapiro-Wilk test nam pokaže, da ne gre za normalno porazdelitev ( $p < 0,05$ ), vendar tukaj velja omeniti, da je test nezanesljiv pri večjih vzorcih ( $n > 50$ ), saj postane zelo občutljiv na majhna odstopanja od normalnosti. Zato raje uporabimo graf QQ, ki nam je pokazal, da je porazdelitev dokaj normalna.

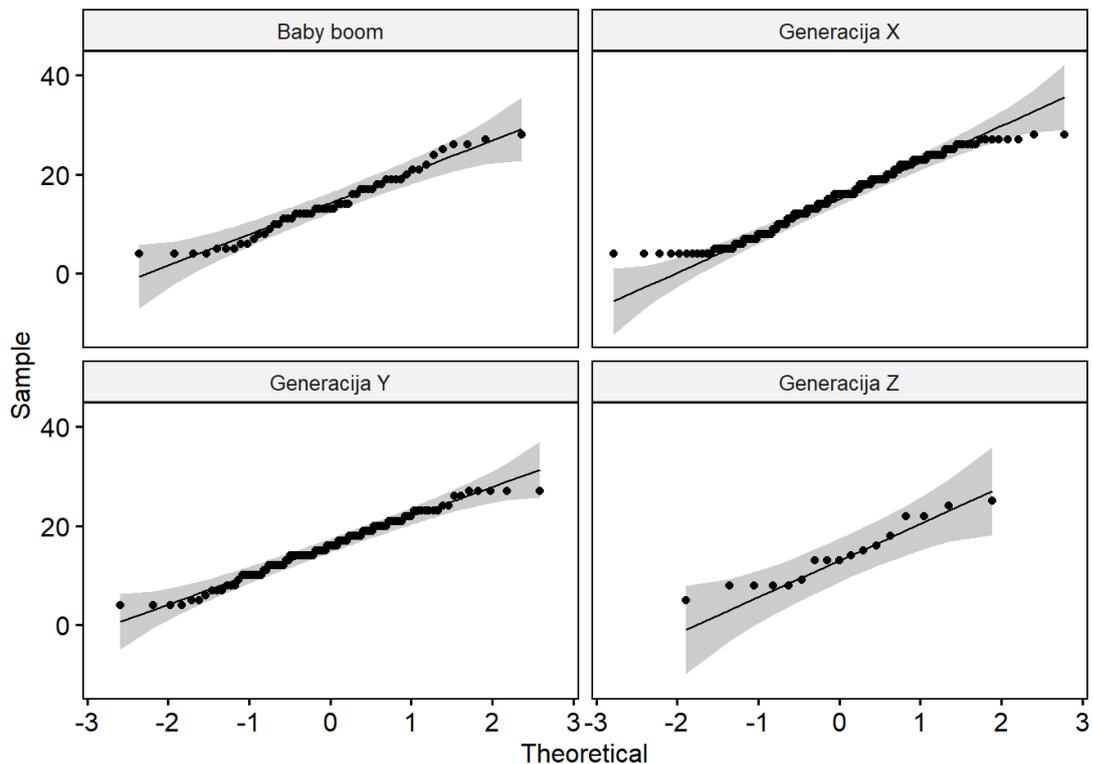
Preverimo še normalnost po skupinah.

```
podatki %>%
  group_by(GeneracijaFaktor) %>%
  shapiro_test(PIIT)
```

| GeneracijaFaktor | variable | statistic | p        |
|------------------|----------|-----------|----------|
| 1 Babyboom       | PIIT     | 0.964     | 0.0973   |
| 2 Generacija X   | PIIT     | 0.966     | 0.000172 |
| 3 Generacija Y   | PIIT     | 0.979     | 0.0987   |
| 4 Generacija Z   | PIIT     | 0.925     | 0.177    |

Shapiro-Wilk test po skupinah nam pokaže, da se PIIT normalno porazdeli znotraj skupin, razen pri Generaciji X, kjer pride do odstopanja. Spodnji grafi QQ pa nam pokažejo, da je porazdelitev dokaj normalna.

```
ggqqplot(podatki, "PIIT", facet.by = "GeneracijaFaktor")
```



Preverimo še predpostavko homogenosti varianc.

```
podatki %>% levene_test(PIIT ~ GeneracijaFaktor)
## # A tibble: 1 x 4
##   df1   df2 statistic     p
##   <int> <int>     <dbl> <dbl>
## 1     3   357     0.938 0.422
```

Vidimo lahko, da je  $p > 0,05$ , kar pomeni, da ni statistično značilna. Ni statistično značilnih razlik v varianci med skupinami. Predpostavimo lahko torej homogenost varianc med skupinami.

Izvedemo še test ANOVA.

```
ANOVA_genPIIT <- aov(podatki$PIIT ~ podatki$GeneracijaFaktor)
print(model.tables(ANOVA_genPIIT, type = "means"), digits = 3)
## Tables of means
## Grand mean
##
## 15.2964
##
##   podatki$GeneracijaFaktor
##   Babyboom Generacija X Generacija Y Generacija Z
##           14.1         15.4         15.9         14.2
## rep       55.0        185.0        104.0         17.0
summary(ANOVA_genPIIT)
##
##                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## podatki$GeneracijaFaktor    3    147   48.98   1.191  0.313
## Residuals                 357 14678   41.12
```

Iz zgornje tabele ANOVA lahko razberemo, da ni statistično značilnih razlik med skupinami ( $p = 0,313$ ,  $F = 1,191$ ).

Ker je potencialno kršena predpostavka normalnosti, lahko uporabimo še Kruskal-Wallis test.

```
res.kruskal <- podatki %>% kruskal_test(PIIT ~ GeneracijaFaktor)
res.kruskal
## # A tibble: 1 x 6
##   .y.     n statistic     df     p method
```

```
## * <chr> <int>      <dbl> <int> <dbl> <chr>
## 1 PIIT      361      3.97      3 0.264 Kruskal-Wallis
```

Tudi Kruskal-Wallis test nam pokaže, da med skupinami ni statistično značilnih razlik v doseženi stopnji PIIT ( $p = 0,264 > 0,05$ ).

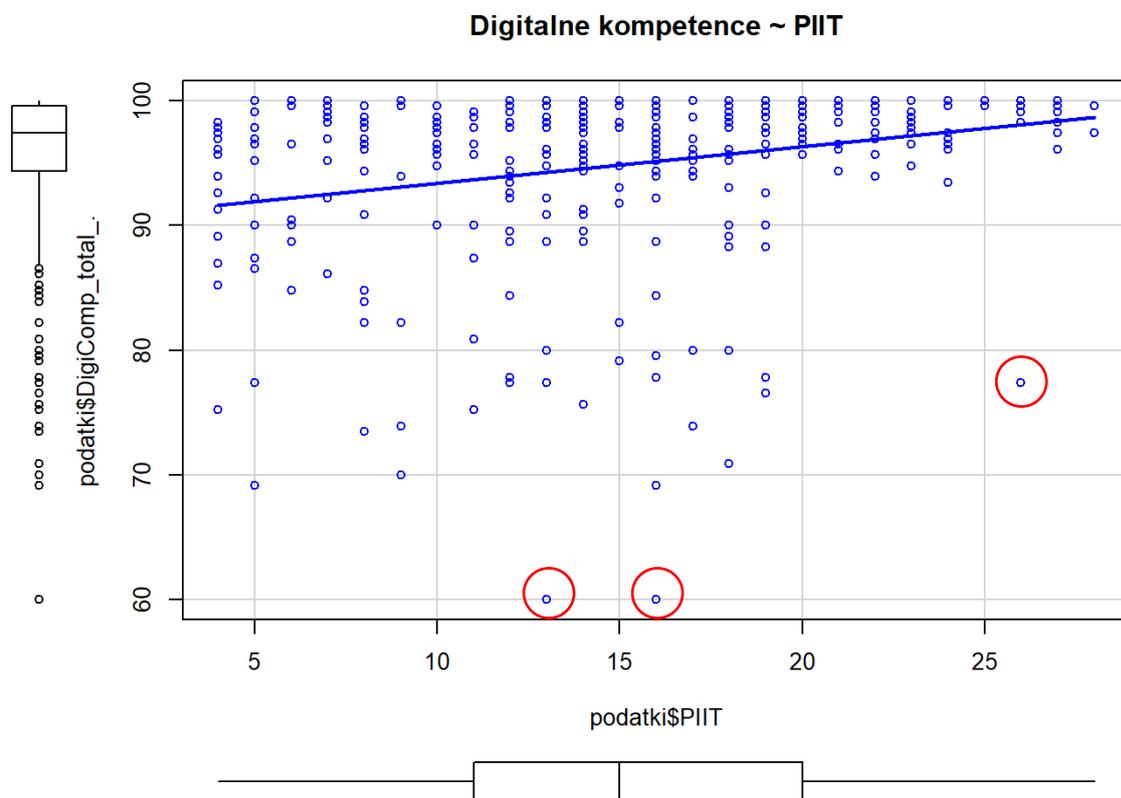
### Priloga 3: Preverjanje hipoteze 2

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")
```

```
library(car)
```

```
## Loading required package: carData
```

```
scatterplot(podatki$DigiComp_total_ ~ podatki$PIIT,  
            main = "Digitalne kompetence ~ PIIT",  
            smooth = FALSE)
```

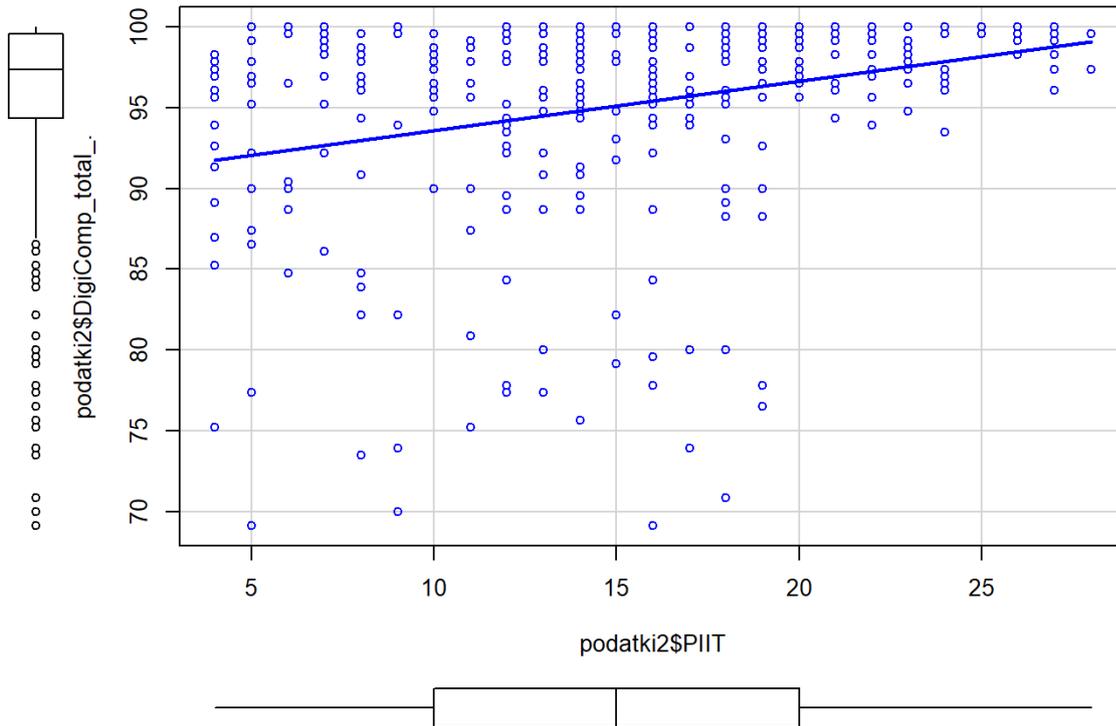


Takoj na začetku odstranimo 3 opazovanja, ki najbolj izstopajo kot osamelci.

```
podatki2 <- read.table("C:/Users/Tomi/Desktop/Magistrsko delo/Anketa/Analiza R/H2_brez_osam.csv", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")
```

```
scatterplot(podatki2$DigiComp_total_ ~ podatki2$PIIT,  
            main = "Digitalne kompetence ~ PIIT",  
            smooth = FALSE)
```

### Digitalne kompetence ~ PIIT



Preverimo korelacijo.

```
library(Hmisc)

## Loading required package: lattice
## Loading required package: survival
## Loading required package: Formula
## Loading required package: ggplot2
##
## Attaching package: 'Hmisc'
## The following objects are masked from 'package:base':
##
##   format.pval, units
rcorr(as.matrix(podatki2), type = "pearson")

##           PIIT DigiComp_total_
## PIIT      1.00          0.31
## DigiComp_total_ 0.31          1.00
##
## n= 358
##
##
```

```
## P
##           PIIT DigiComp_total_.
## PIIT           0
## DigiComp_total_. 0
```

Linearna povezanost med PIIT in digitalnimi kompetencami je pozitivna in srednje močna.

```
rcorr(as.matrix(podatki2), type = "spearman")
##           PIIT DigiComp_total_.
## PIIT           1.00           0.41
## DigiComp_total_. 0.41           1.00
##
## n= 358
##
##
## P
##           PIIT DigiComp_total_.
## PIIT           0
## DigiComp_total_. 0
```

Ker imamo potencialne osamelce, ocenimo še Spearmanov koeficient, ki je ravno tako srednje močen.

Izdelamo linearni model.

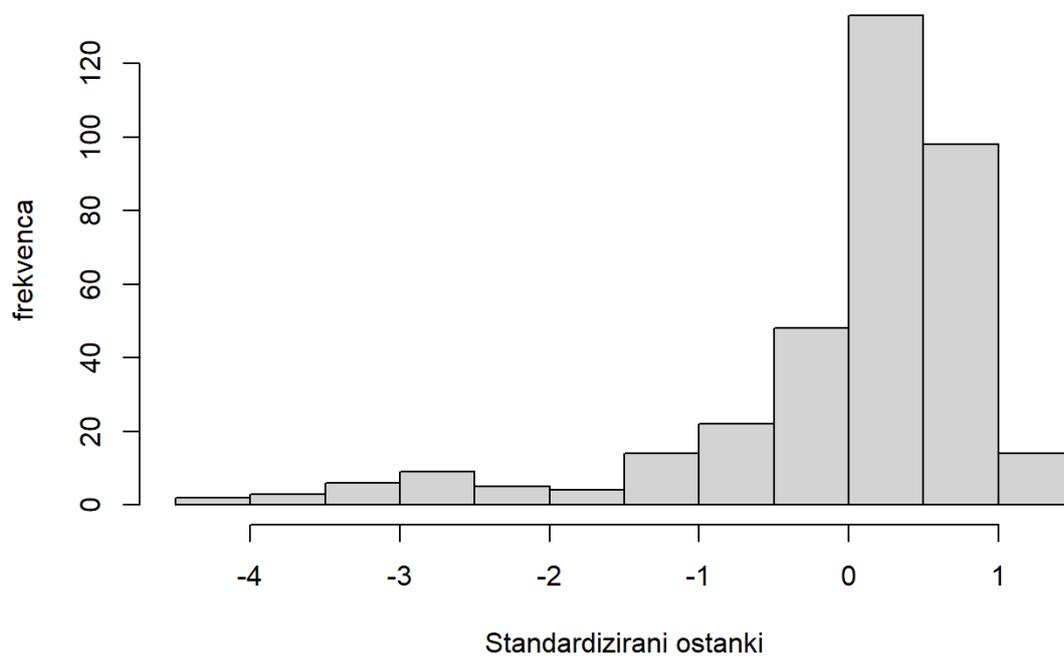
```
fit <- lm(DigiComp_total_. ~ PIIT, data = podatki2)
```

Preverimo, ali imamo prisotne osamelce oz. enote z visokim vplivom.

```
podatki2$StdOstanki <- round(rstandard(fit), 3)
podatki2$CooksD <- round(cooks.distance(fit), 3)

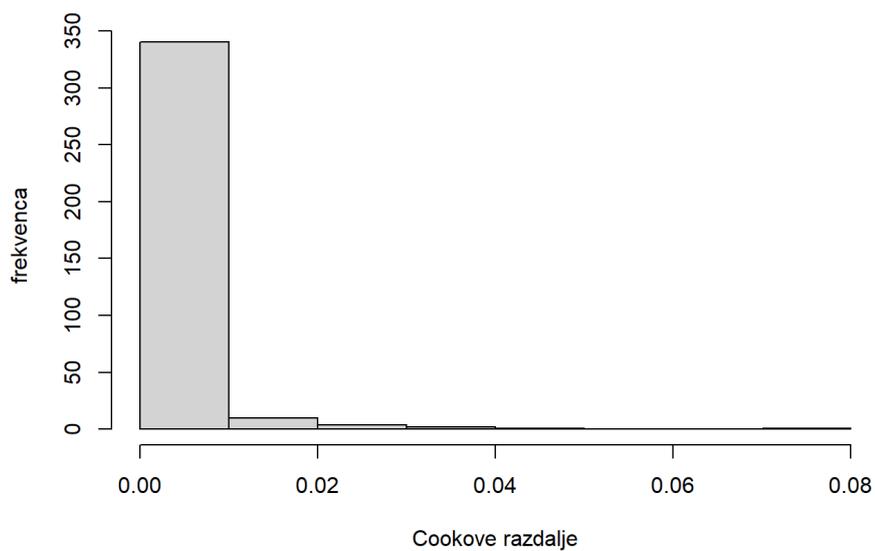
hist(podatki2$StdOstanki,
     xlab = "Standardizirani ostanki",
     ylab = "frekvenca",
     main = "Histogram standardiziranih ostankov")
```

## Histogram standardiziranih ostankov



```
hist(podatki2$CooksD,  
     xlab = "Cookove razdalje",  
     ylab = "frekvenca",  
     main = "Histogram Cookovih razdalj")
```

## Histogram Cookovih razdalj

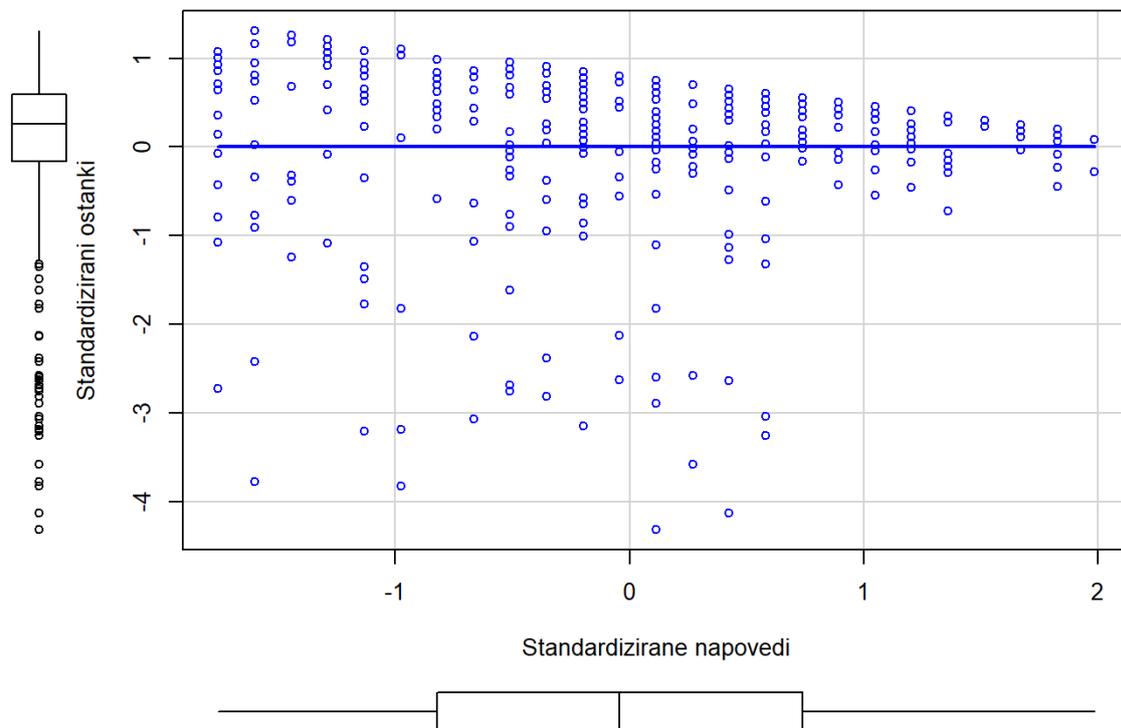


Če so standardizirani ostanki izven  $+3$  in  $-3$ , jih obravnavamo kot osamelce.

```
podatki2$StdNapovedi <- scale(fit$fitted.values)
```

```
library(car)
```

```
scatterplot(y=podatki2$StdOstanki, x=podatki2$StdNapovedi,  
           ylab="Standardizirani ostanki",  
           xlab="Standardizirane napovedi",  
           smooth=FALSE)
```



Odstranimo opazovanja (36 enot) in napravimo opisno statistiko.

```
podatkiC <- podatki2[c(-182,-222,-69,-20,-209,-242,-51,-70,-143,-91,-243,  
-1,-183,-124,-101,-102,-223,-169,-184,-210,-21,-125,-126,-92,-170,-71,-52,  
,-185,-103,-53,-54,-33,-2,-244,-40,-224),]
```

```
library(pastecs)
```

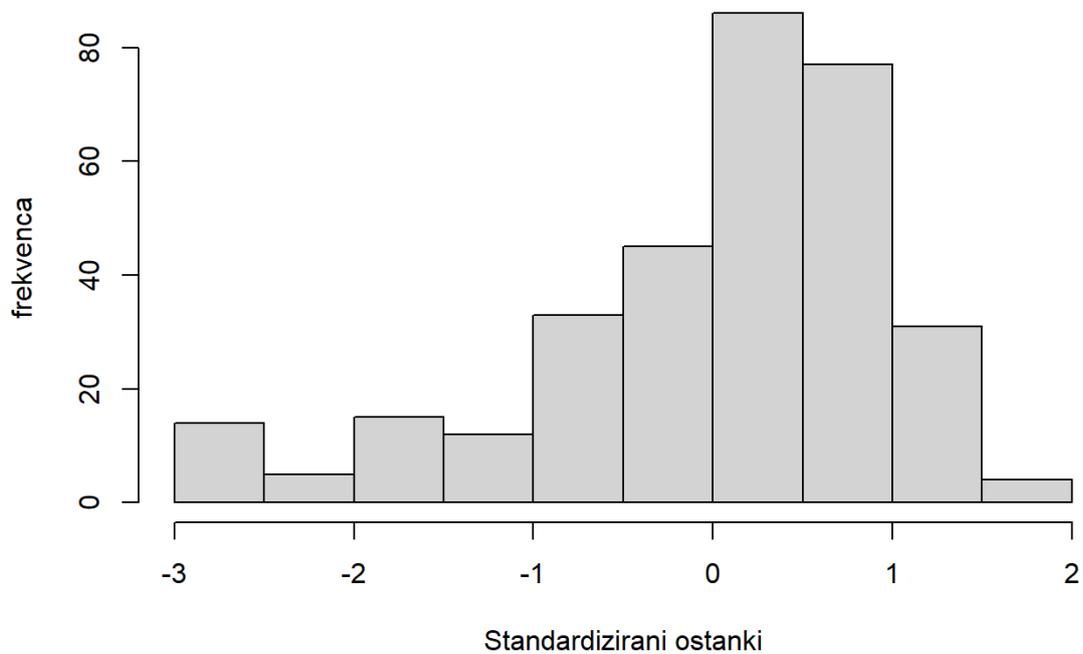
```
round(stat.desc(podatki, basic=FALSE), 2)
```

```
##          PIIT DigiComp_total_  
## median    15.00         97.39  
## mean      15.30         94.95  
## SE.mean   0.34          0.37  
## CI.mean.0.95 0.66         0.72  
## var       41.18         48.28
```

```
## std.dev      6.42      6.95
## coef.var     0.42     0.07
fit1 <- lm(DigiComp_total_ ~ PIIT, data = podatkiC)
podatkiC$StdOstanki <- round(rstandard(fit1),3)
podatkiC$CooksD <- round(cooks.distance(fit1),3)

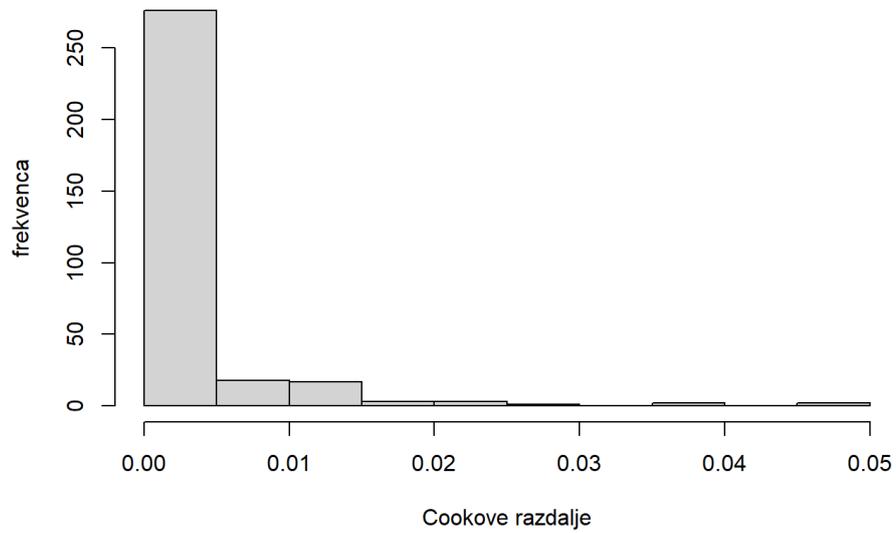
hist(podatkiC$StdOstanki,
     xlab = "Standardizirani ostanki",
     ylab = "frekvenca",
     main = "Histogram standardiziranih ostankov")
```

**Histogram standardiziranih ostankov**



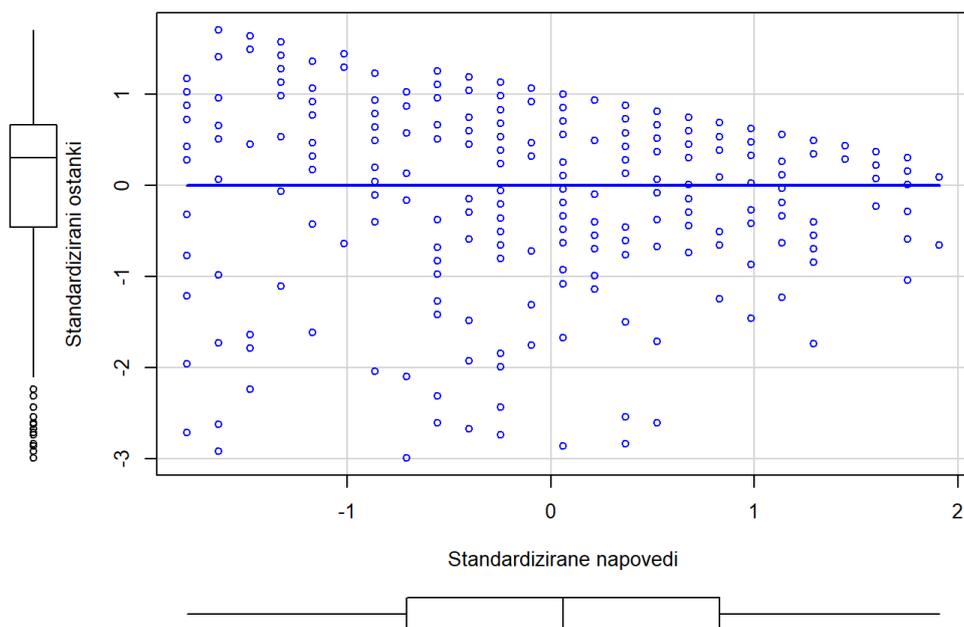
```
hist(podatkiC$CooksD,
     xlab = "Cookove razdalje",
     ylab = "frekvenca",
     main = "Histogram Cookovih razdalj")
```

## Histogram Cookovih razdalj



```
podatkiC$StdNapovedi <- scale(fit1$fitted.values)

#library(car)
scatterplot(y=podatkiC$StdOstanki, x=podatkiC$StdNapovedi,
            ylab="Standardizirani ostanki",
            xlab="Standardizirane napovedi",
            smooth=FALSE)
```



```

summary(fit1)
##
## Call:
## lm(formula = DigiComp_total_ ~ PIIT, data = podatkiC)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -8.7554 -1.3405  0.8892  1.9270  4.9648
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)  94.10898    0.42541  221.217 < 2e-16 ***
## PIIT          0.18525    0.02516   7.362 1.54e-12 ***
## ---
## Signif. codes:
## 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 2.93 on 320 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.1448, Adjusted R-squared:  0.1422
## F-statistic:  54.2 on 1 and 320 DF,  p-value: 1.541e-12

```

Če se PIIT poveča za 1 točko, se digitalne kompetence v povprečju povečajo za 0,19-odstotne točke, ceteris paribus ( $p < 0,001$ ). Spremenljivka PIIT uspe pojasniti 14,48 % razlik v digitalnih kompetencah, kar je relativno nizko.

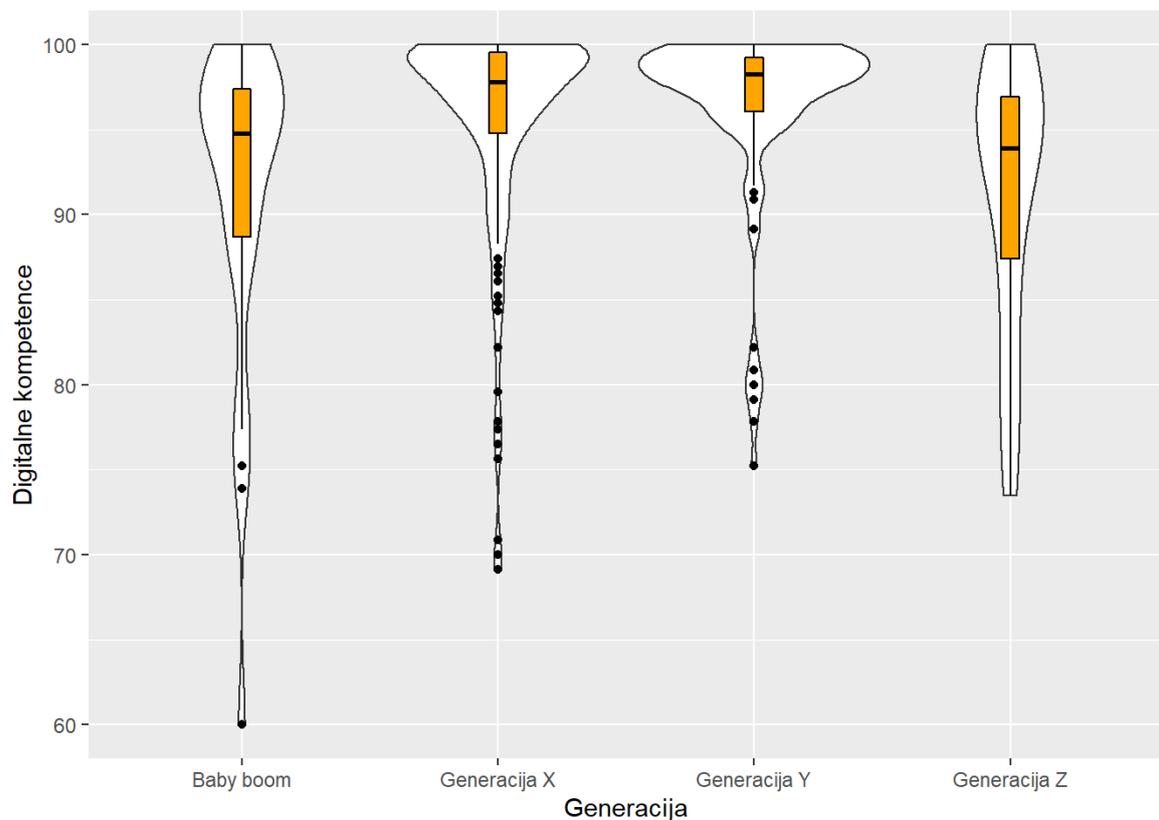
## Priloga 4: Preverjanje hipoteze 3

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")

podatki$GeneracijaFaktor <- factor(podatki$Generacija, levels = c(1,2,3,4,5), labels = c("Generacija vojne", "Babyboom", "Generacija X", "Generacija Y", "Generacija Z"))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(x=GeneracijaFaktor, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.07) + xlab("Generacija") + ylab("Digitalne kompetence")
```



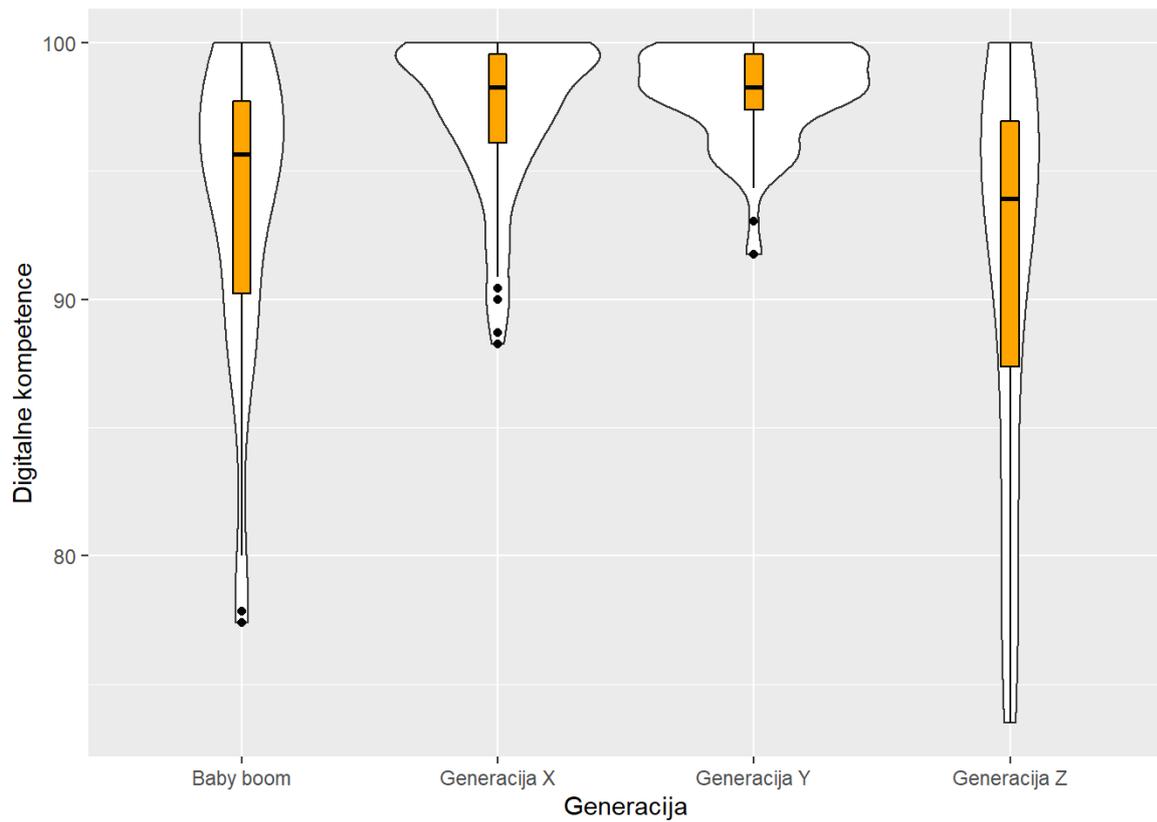
Preverimo osamelce.

```
library(rstatix)

podatkiOsam <- podatki %>%
  group_by(GeneracijaFaktor) %>%
  identify_outliers(DigiComp_total_.)

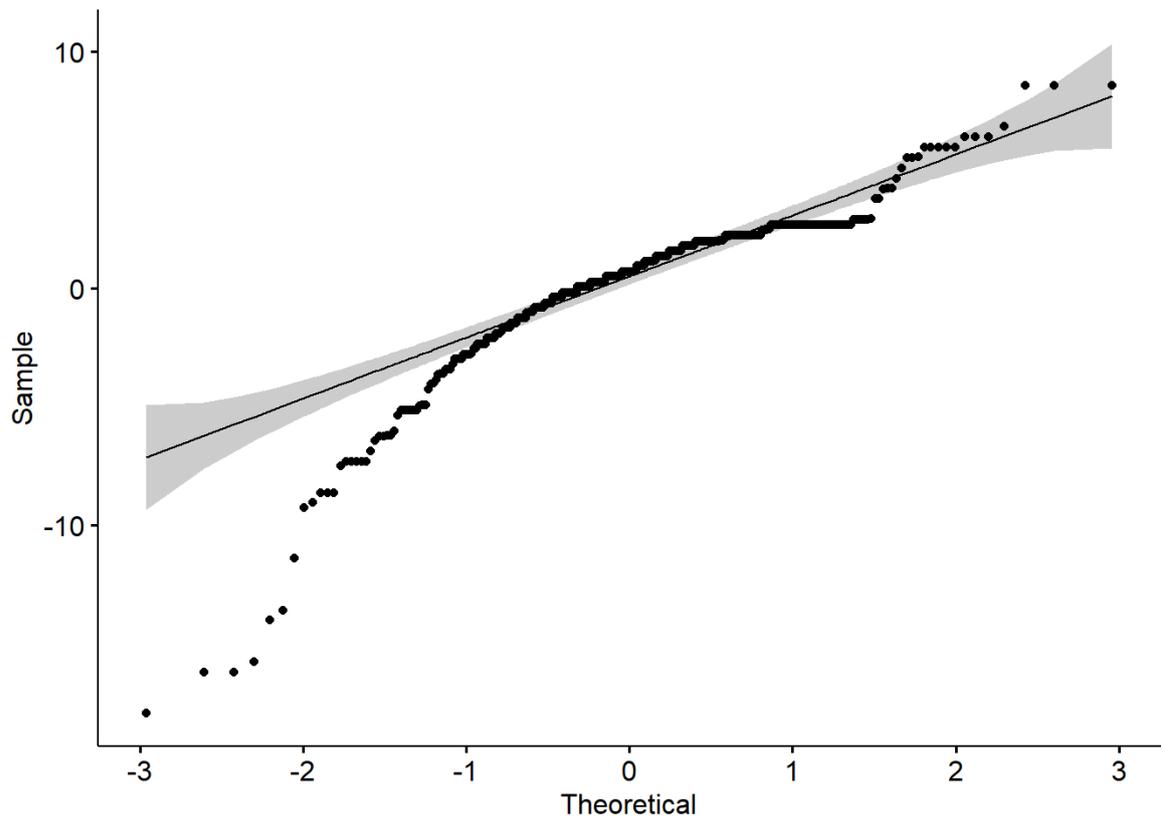
podatkiC <- podatki[c(-351,-353,-354,-360,-361,-322,-323,-324,-325,-326,-327,-328,-329,-332,-333,-340,-344,-346,-349,-350,-356,-357,-358,-359,-296,-299,-310,-311,-334,-335,-338,-339,-341,-342,-352),]

ggplot(podatkiC, aes(x=GeneracijaFaktor, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.07) + xlab("Generacija") + ylab("Digitalne kompetence")
```

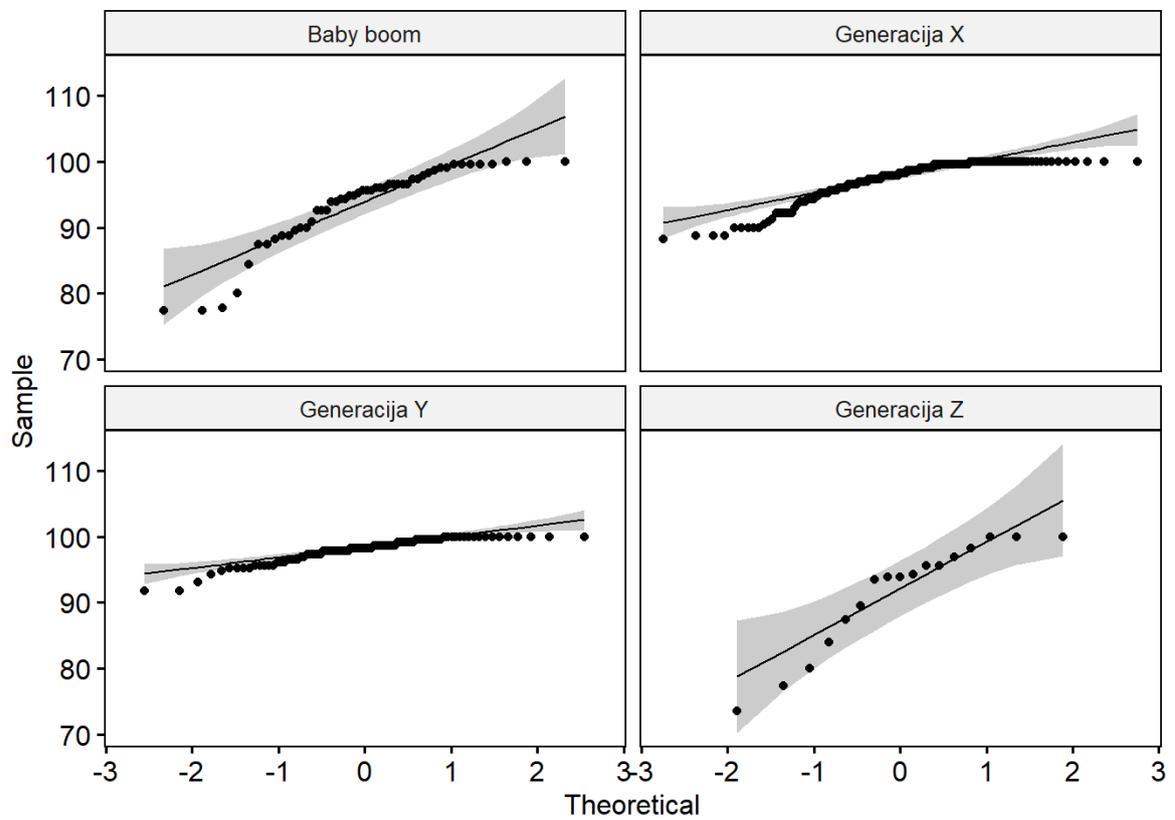


Preverimo normalnost.

```
library(ggpubr)
model <- lm(DigiComp_total_ ~ GeneracijaFaktor, data = podatkiC)
ggqqplot(residuals(model))
```



```
ggqqplot(podatkiC, "DigiComp_total_", facet.by = "GeneracijaFaktor")
```



Preverimo homogenost varianc.

```
podatkiC %>% levene_test(DigiComp_total_ ~ GeneracijaFaktor)
## # A tibble: 1 x 4
##   df1    df2 statistic      p
##   <int> <int>    <dbl>    <dbl>
## 1     3   322     20.7 2.75e-12
```

Vidimo lahko, da je  $p < 0,05$ , kar pomeni, da je statistično značilna. Obstajajo statistično značilne razlike v varianci med skupinami. Torej ne moremo predpostaviti homogenosti varianc med skupinami. Ker imamo kršeno predpostavko o homogenosti varianc, uporabimo enosmerni Welchov test.

```
ANOVA_genDigiComp <- aov(podatkiC$DigiComp_total_ ~ podatkiC$GeneracijaFaktor)
print(model.tables(ANOVA_genDigiComp, type = "means"), digits = 3)
## Tables of means
## Grand mean
##
## 96.62977
##
## podatkiC$GeneracijaFaktor
##   Babyboom Generacija X Generacija Y Generacija Z
##       93.6         97.3         98         91.4
## rep    50.0        166.0         93         17.0
summary(ANOVA_genDigiComp)
##
##              Df Sum Sq Mean Sq F value
## podatkiC$GeneracijaFaktor    3   1170   389.8   27.07
## Residuals                   322   4638   14.4
##
##              Pr(>F)
## podatkiC$GeneracijaFaktor 1.23e-15 ***
## Residuals
## ---
## Signif. codes:
## 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
welch=oneway.test(DigiComp_total_~GeneracijaFaktor,data=podatkiC)
welch
##
## One-way analysis of means (not assuming equal
## variances)
```

```
##
## data: DigiComp_total_. and GeneracijaFaktor
## F = 12.083, num df = 3.000, denom df = 58.605,
## p-value = 2.925e-06
```

Vidimo, da je  $p < 0,01$ , kar pomeni, da med skupinami obstajajo razlike. Poglejmo še, kje so razlike s pomočjo Games-Howell testa.

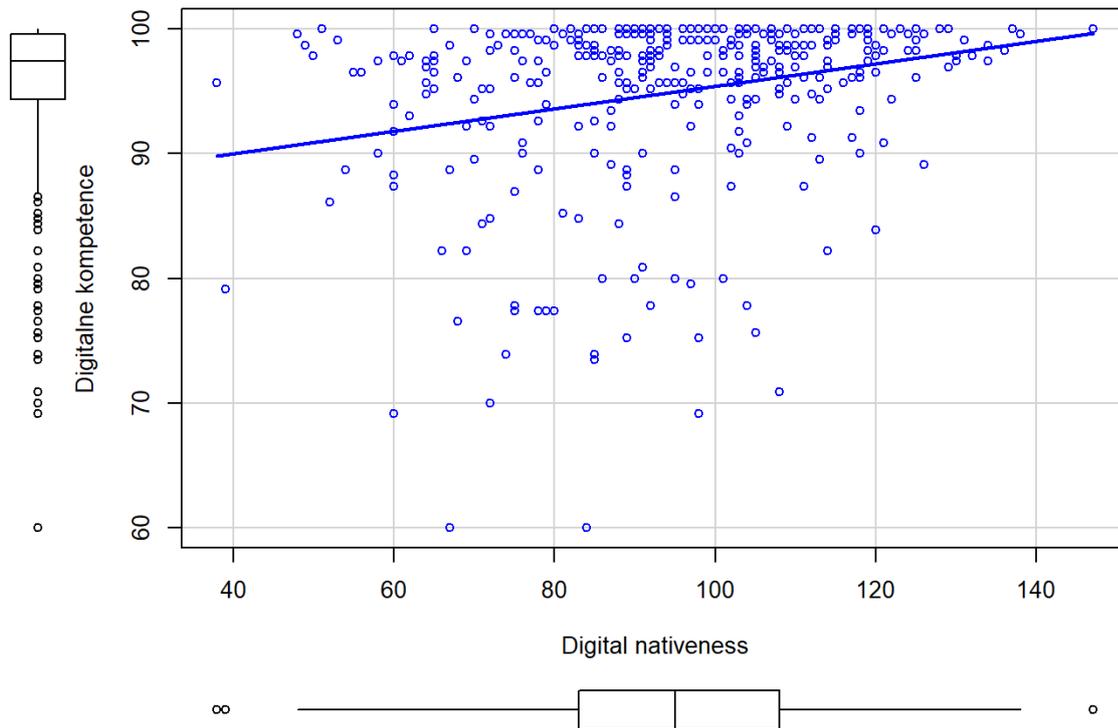
```
games_howell_test(podatkiC, DigiComp_total_. ~ GeneracijaFaktor)
## # A tibble: 6 x 8
##   .y.      group1 group2 estimate conf.low conf.high  p.adj
## * <chr> <chr> <chr>    <dbl>    <dbl>    <dbl>  <dbl>
## 1 DigiCo~ Baby b~ X        3.70     1.36     6.05  5.69e-4
## 2 DigiCo~ Baby b~ X        4.38     2.06     6.70  3.68e-5
## 3 DigiCo~ Baby b~ Z       -2.20    -8.23     3.83  7.43e-1
## 4 DigiCo~ X      Y        0.677   -0.0976  1.45  1.1 e-1
## 5 DigiCo~ Y      Z       -5.91   -11.6    -0.172 4.2 e-2
## 6 DigiCo~ Z      Z       -6.58   -12.3    -0.855 2.2 e-2
## # ... with 1 more variable: p.adj.signif <chr>
```

Razlike so med: babyboom in X ( $p < 0,001$ ), babyboom in Y ( $p < 0,0001$ ), X in Z ( $p < 0,05$ ), Y in Z ( $p < 0,05$ ).

## PREVERJANJE ODNOSA MED DIGITALNO DOMORODNOSTJO IN DIGITALNIMI KOMPETENCAMI

```
library(car)
## Loading required package: carData
scatterplot(podatki$DigiComp_total_. ~ podatki$Digital_nativeness,
            main = "Digitalne kompetence ~ Digital nativeness",
            xlab = "Digital nativeness",
            ylab = "Digitalne kompetence",
            smooth = FALSE)
```

## Digitalne kompetence ~ Digital nativeness



## Korelacijska matrika

```
library(Hmisc)

## Loading required package: lattice
## Loading required package: survival
## Loading required package: Formula
##
## Attaching package: 'Hmisc'
## The following objects are masked from 'package:base':
##
##   format.pval, units

rcorr(as.matrix(podatki[,c("Digital_nativeness", "DigiComp_total_.")]))

##           Digital_nativeness DigiComp_total_.
## Digital_nativeness           1.00           0.26
## DigiComp_total_.             0.26           1.00
##
## n= 361
##
## P
```

```
##           Digital_nativeness DigiComp_total_
## Digital_nativeness           0
## DigiComp_total_           0
rcorr(as.matrix(podatki[,c("Digital_nativeness", "DigiComp_total_.")]), t
ype = "spearman")
##           Digital_nativeness DigiComp_total_
## Digital_nativeness           1.00           0.28
## DigiComp_total_           0.28           1.00
##
## n= 361
##
##
## P
##           Digital_nativeness DigiComp_total_
## Digital_nativeness           0
## DigiComp_total_           0
```

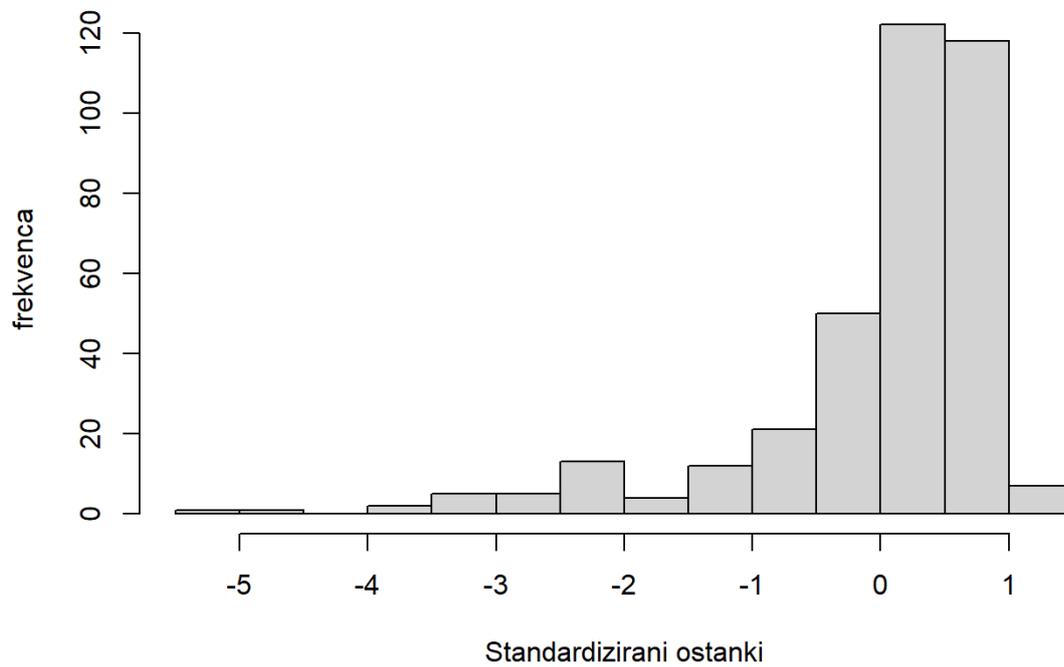
Pearsonov in Spearmanov koeficient oba kažeta na šibko linearno pozitivno povezanost.

## Model LM

```
fit <- lm(DigiComp_total_ ~ Digital_nativeness, data = podatki)
podatki$StdOstanki <- round(rstandard(fit), 3)
podatki$CooksD <- round(cooks.distance(fit), 3)

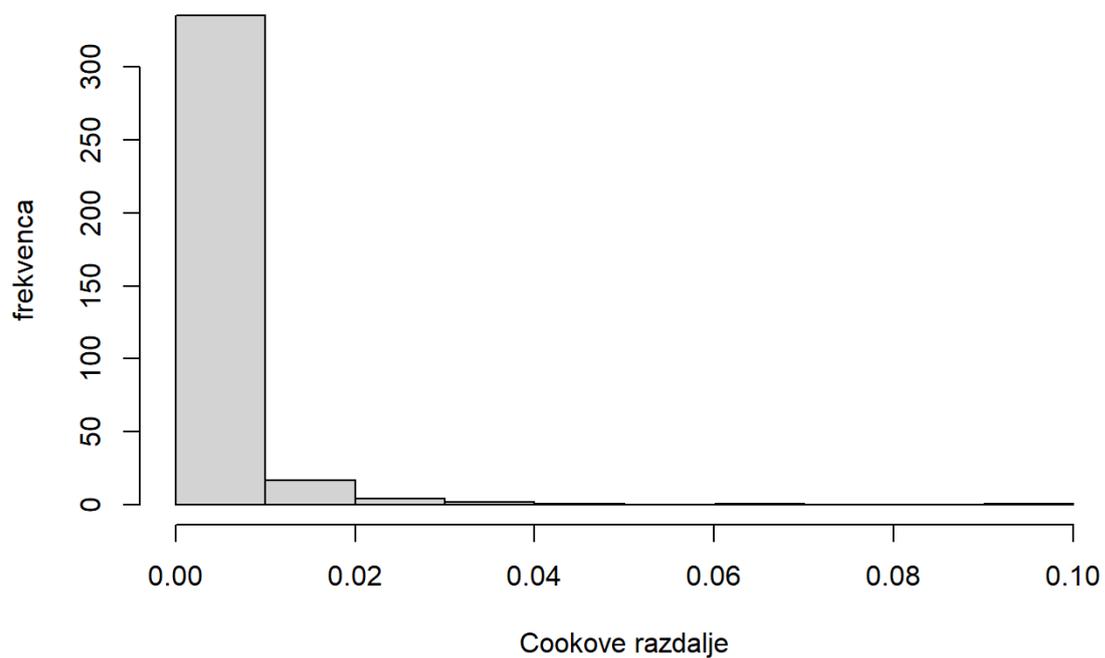
hist(podatki$StdOstanki,
     xlab = "Standardizirani ostanki",
     ylab = "frekvenca",
     main = "Histogram standardiziranih ostankov")
```

## Histogram standardiziranih ostankov

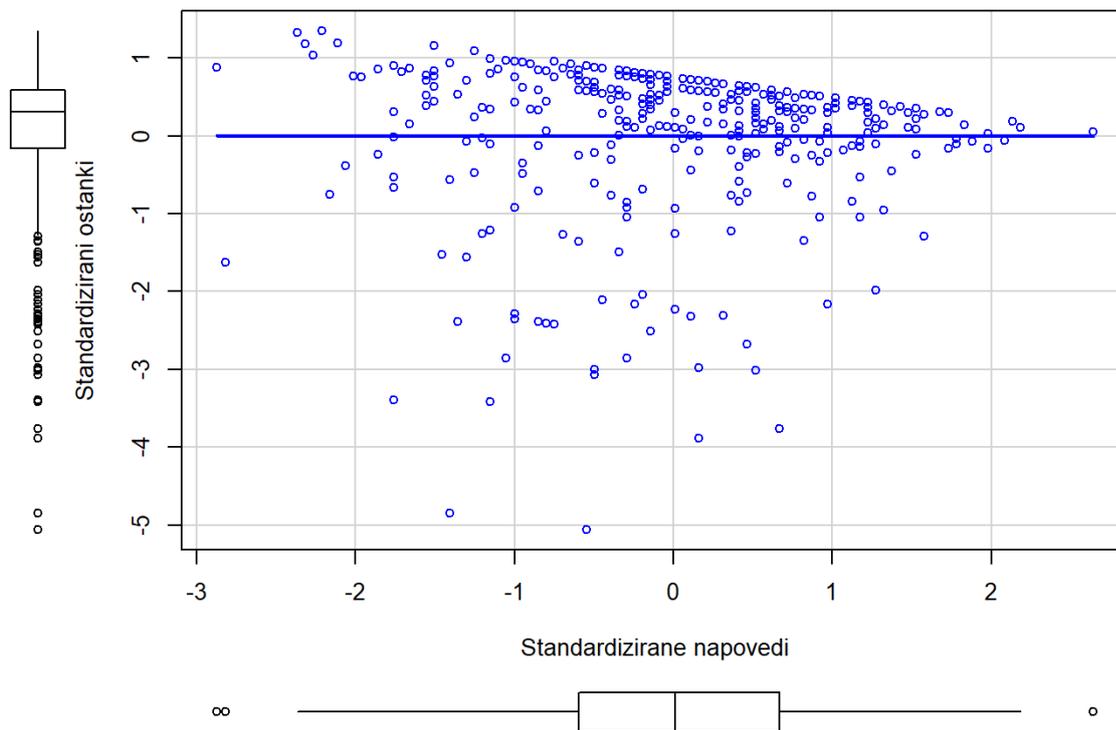


```
hist(podatki$CooksD,  
     xlab = "Cookove razdalje",  
     ylab = "frekvenca",  
     main = "Histogram Cookovih razdalj")
```

## Histogram Cookovih razdalj



```
podatki$StdNapovedi <- scale(fit$fitted.values)
library(car)
scatterplot(y=podatki$StdOstanki, x=podatki$StdNapovedi,
            ylab="Standardizirani ostanki",
            xlab="Standardizirane napovedi",
            smooth=FALSE)
```



### Odstranjevanje opazovanj

```

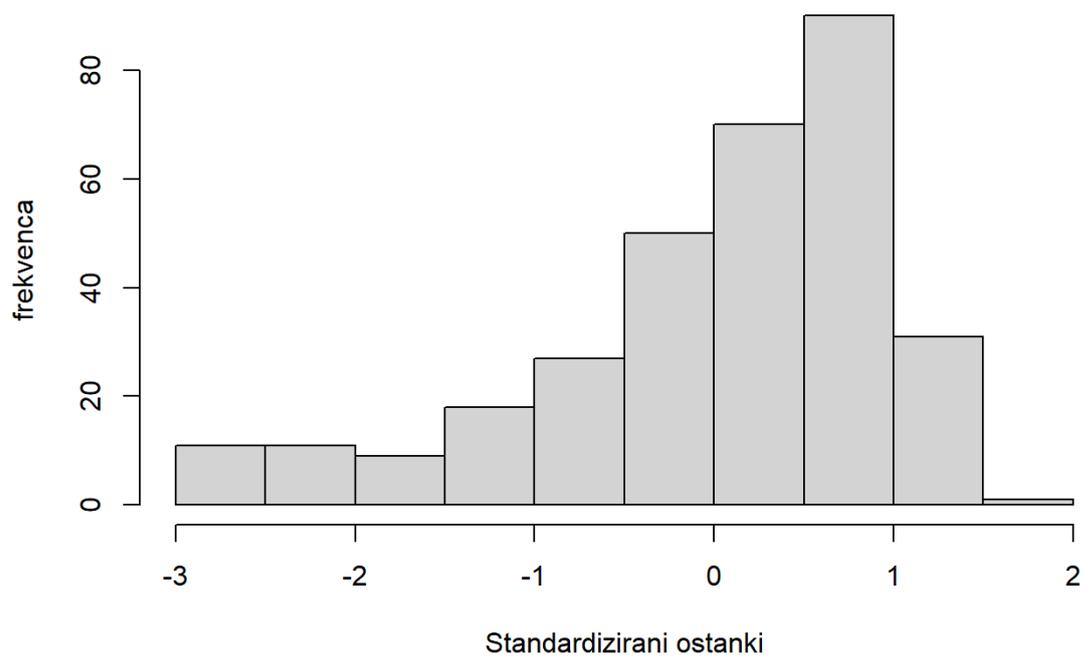
podatkiC2 <- podatki[c(-360,-361,-359,-356,-357,-358,-355,-350,-353,-352,
-354,-351,-342,-344,-349,-346,-347,-348,-345,-343,-340,-337,-336,-339,-33
8,-335,-332,-341,-331,-334,-333,-329,-328,-330,-325,-327,-326,-324,-320,-
321,-319,-323,-310),]

fit1 <- lm(DigiComp_total_ ~ Digital_nativeness, data = podatkiC2)
podatkiC2$StdOstanki <- round(rstandard(fit1),3)
podatkiC2$CooksD <- round(cooks.distance(fit1),3)

hist(podatkiC2$StdOstanki,
     xlab = "Standardizirani ostanki",
     ylab = "frekvenca",
     main = "Histogram standardiziranih ostankov")

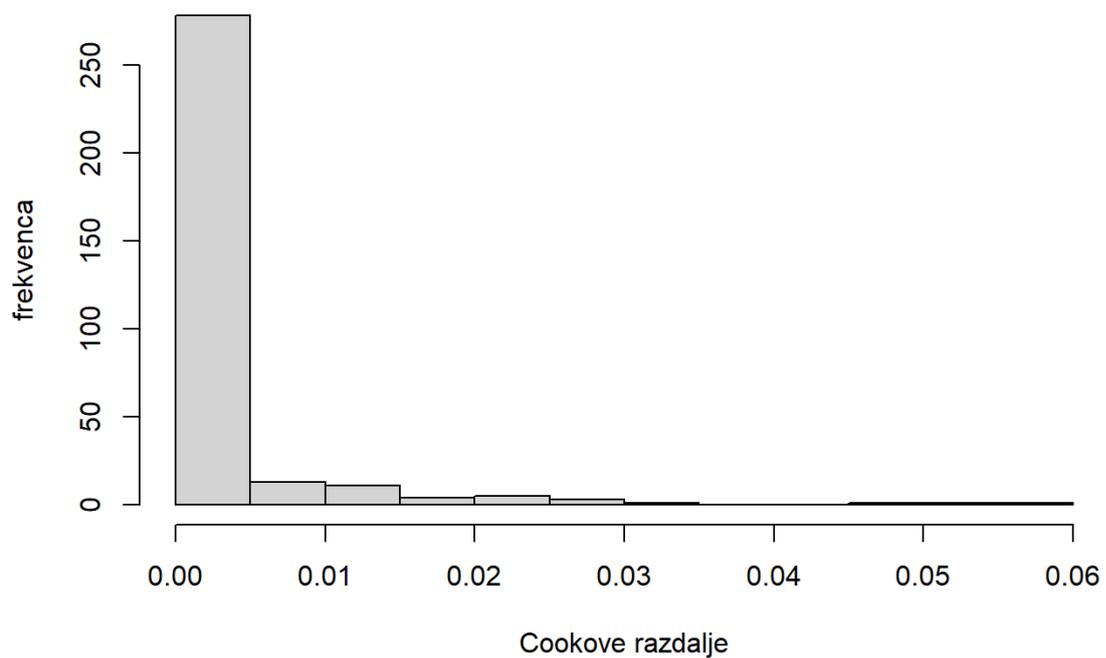
```

## Histogram standardiziranih ostankov

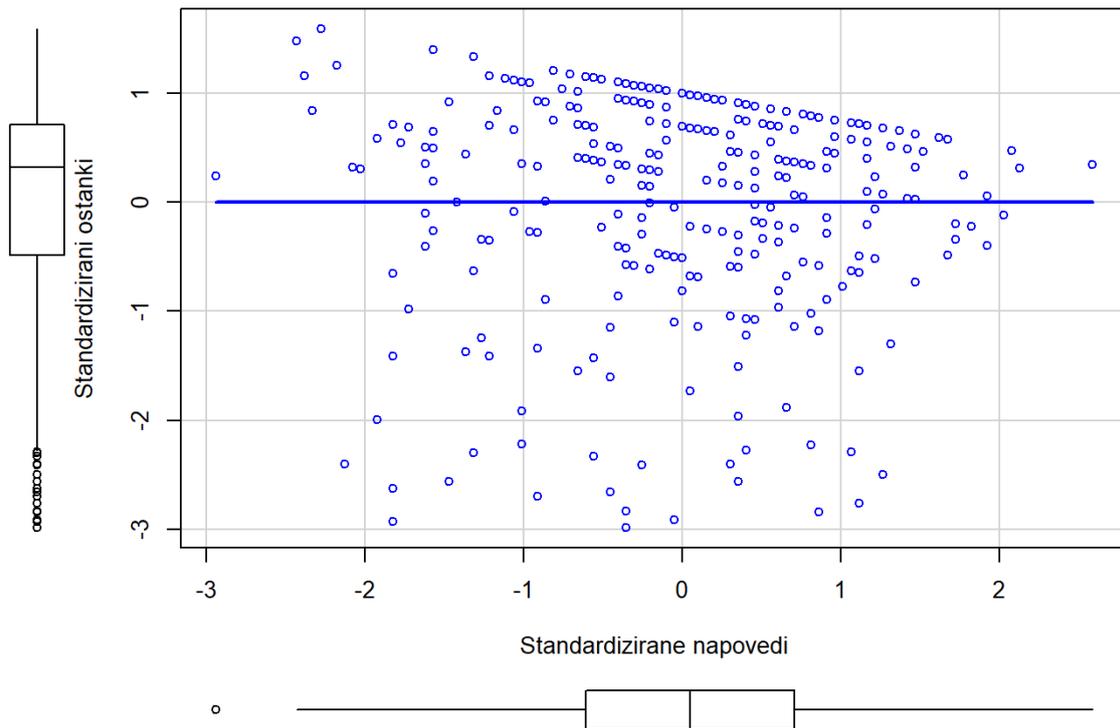


```
hist(podatkiC2$CooksD,  
     xlab = "Cookove razdalje",  
     ylab = "frekvenca",  
     main = "Histogram Cookovih razdalj")
```

## Histogram Cookovih razdalj



```
podatkiC2$StdNapovedi <- scale(fit1$fitted.values)
scatterplot(y=podatkiC2$StdOstanki, x=podatkiC2$StdNapovedi,
            ylab="Standardizirani ostanki",
            xlab="Standardizirane napovedi",
            smooth=FALSE)
```



```
summary(fit1)
```

```
##
```

```
## Call:
```

```
## lm(formula = DigiComp_total_ ~ Digital_nativeness, data = podatkiC2)
```

```
##
```

```
## Residuals:
```

```
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -8.6053 -1.3877  0.9229  2.0478  4.5429
```

```
##
```

```
## Coefficients:
```

```
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)    93.566072   0.805491 116.160 < 2e-16
## Digital_nativeness 0.037080   0.008218   4.512 9.07e-06
```

```
##
```

```
## (Intercept)      ***
```

```
## Digital_nativeness ***
```

```
## ---
```

```
## Signif. codes:
```

```
## 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

```
##
```

```
## Residual standard error: 2.891 on 316 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.06052,    Adjusted R-squared:  0.05755
## F-statistic: 20.36 on 1 and 316 DF,  p-value: 9.07e-06
```

Če se digitalna domorodnost poveča za 1 točko, se digitalne kompetence v povprečju povečajo za 0,04-odstotne točke, ceteris paribus (pri  $p < 0,001$ ). Spremenljivka digitalna domorodnost uspe pojasniti 6 % razlik v digitalnih kompetencah, kar je zelo nizko.

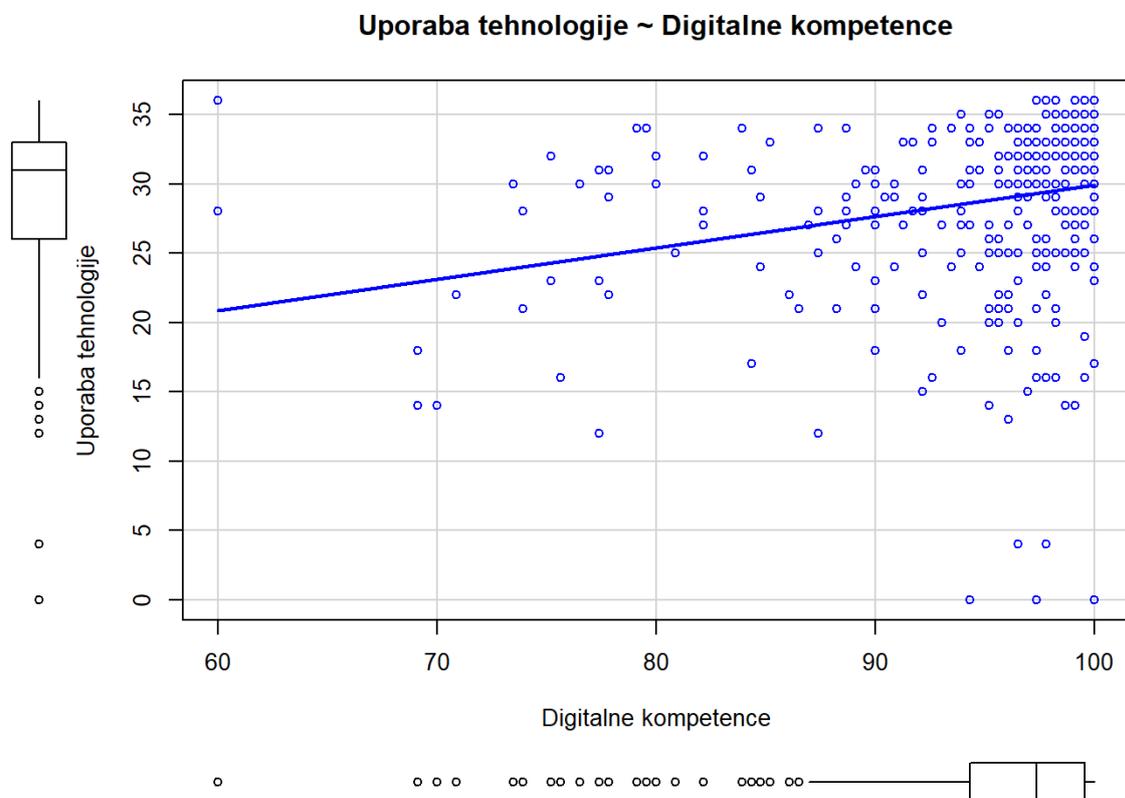
## Priloga 5: Preverjanje hipoteze 4

```
podatki <- read.table("C:/Users/Tomi/Desktop/Magistrsko delo/Anketa/Analiza R/H4_3.csv", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")
```

```
library(car)
```

```
## Loading required package: carData
```

```
scatterplot(podatki$Uporaba_tehnologij ~ podatki$DigiComp_total_.,  
            main = "Uporaba tehnologije ~ Digitalne kompetence",  
            xlab = "Digitalne kompetence",  
            ylab = "Uporaba tehnologije",  
            smooth = FALSE)
```



### Korelacijska matrika

```
library(Hmisc)
```

```
## Loading required package: lattice  
## Loading required package: survival  
## Loading required package: Formula  
## Loading required package: ggplot2  
##  
## Attaching package: 'Hmisc'
```

```
## The following objects are masked from 'package:base':
##
##      format.pval, units
rcorr(as.matrix(podatki))
##
##          DigiComp_total_. Uporaba_tehnologij
## DigiComp_total_.          1.00              0.24
## Uporaba_tehnologij        0.24              1.00
##
## n= 358
##
##
## P
##          DigiComp_total_. Uporaba_tehnologij
## DigiComp_total_.          0
## Uporaba_tehnologij  0
rcorr(as.matrix(podatki), type = "spearman")
##
##          DigiComp_total_. Uporaba_tehnologij
## DigiComp_total_.          1.00              0.38
## Uporaba_tehnologij        0.38              1.00
##
## n= 358
##
##
## P
##          DigiComp_total_. Uporaba_tehnologij
## DigiComp_total_.          0
## Uporaba_tehnologij  0
```

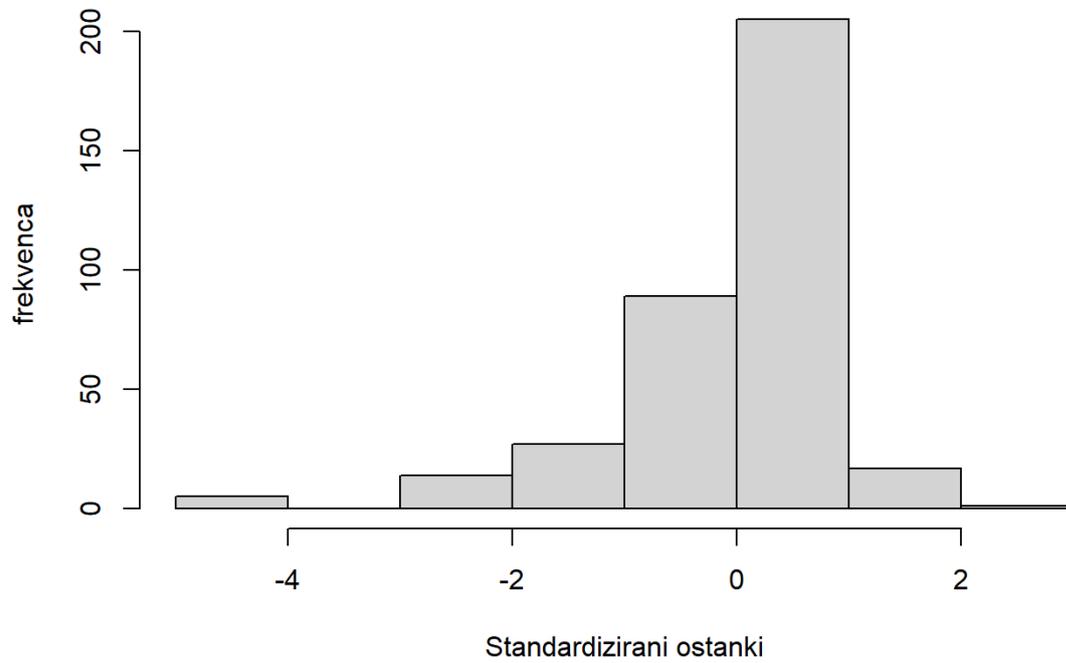
## Model LM

```
fit <- lm(Uporaba_tehnologij ~ DigiComp_total_., data = podatki)
podatki$StdOstanki <- round(rstandard(fit),3)
podatki$CooksD <- round(cooks.distance(fit),3)

hist(podatki$StdOstanki,
     xlab = "Standardizirani ostanki",
     ylab = "frekvenca",
```

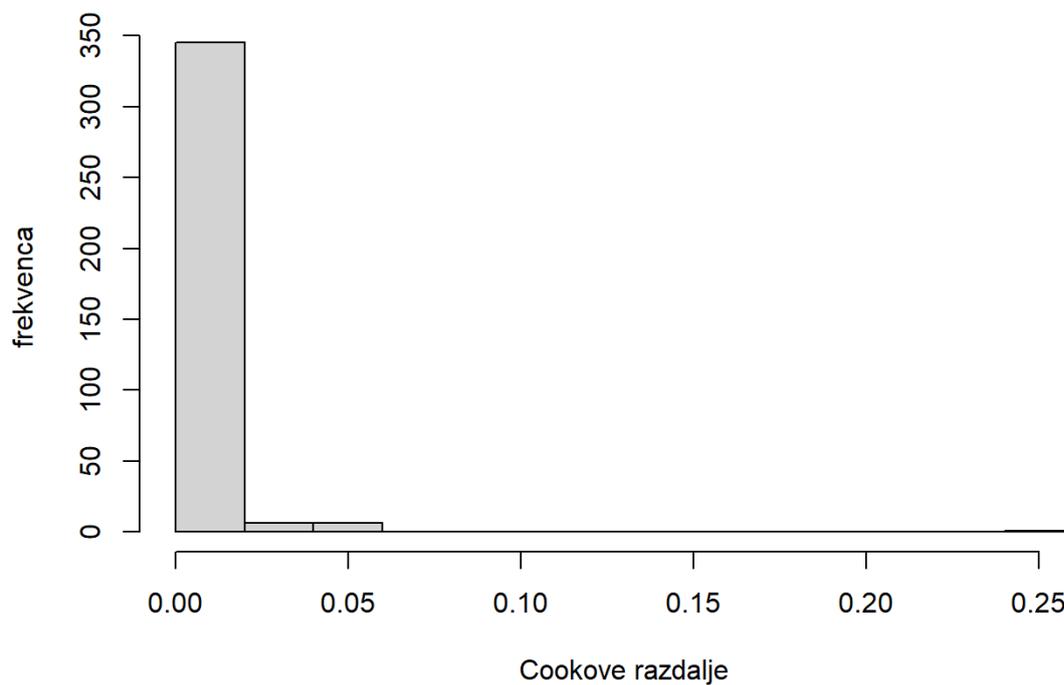
```
main = "Histogram standardiziranih ostankov")
```

### Histogram standardiziranih ostankov



```
hist(podatki$CooksD,  
     xlab = "Cookove razdalje",  
     ylab = "frekvenca",  
     main = "Histogram Cookovih razdalj")
```

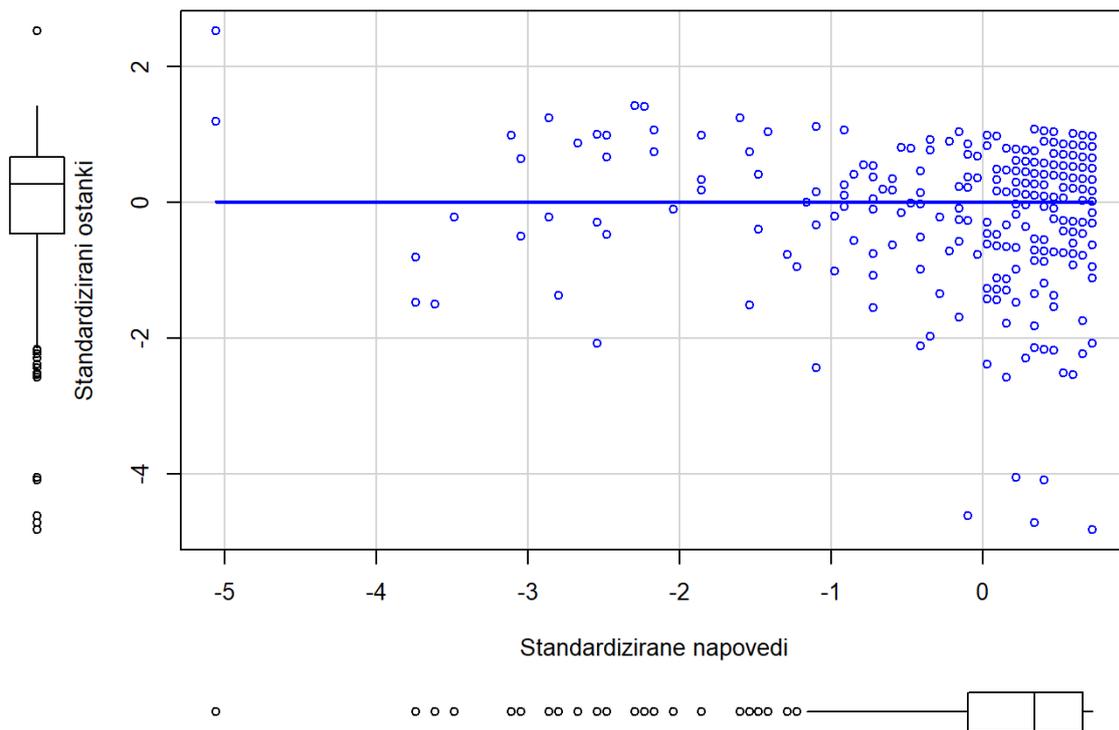
## Histogram Cookovih razdalj



```
podatki$StdNapovedi <- scale(fit$fitted.values)
```

```
library(car)
```

```
scatterplot(y=podatki$StdOstanki, x=podatki$StdNapovedi,  
            ylab="Standardizirani ostanki",  
            xlab="Standardizirane napovedi",  
            smooth=FALSE)
```



### Odstranjevanje opazovanj

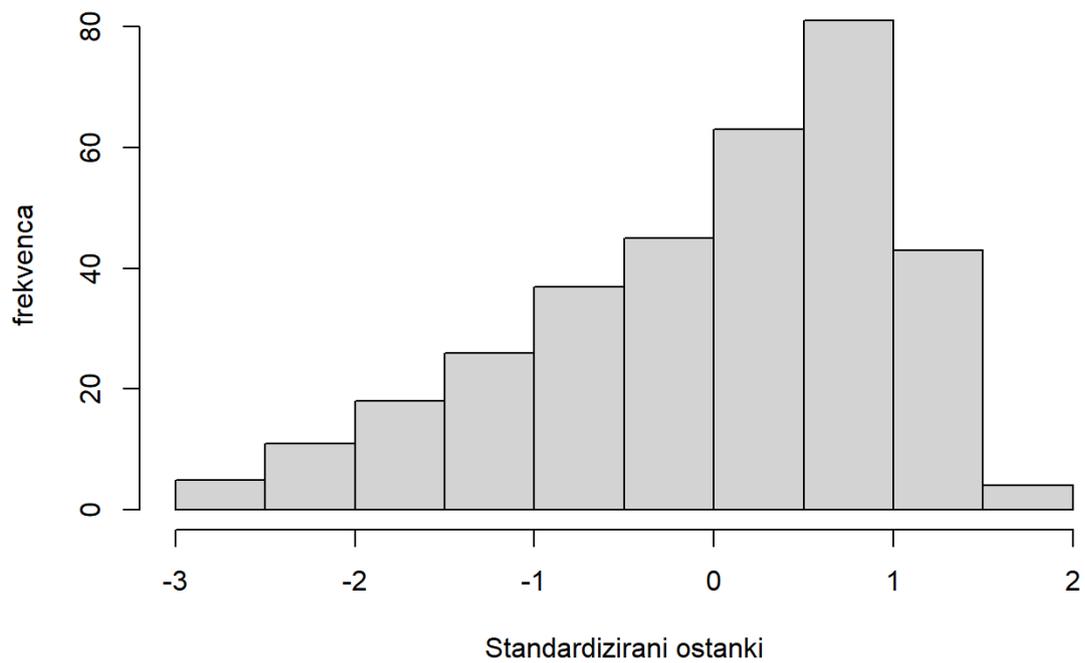
```

podatkiC <- podatki[c(-21,-179,-270,-164,-208,-224,-104,-134,-357,-354,-3
55,-345,-342,-358,-320,-258,-201,-347,-89,-144,-169,-187,-287,-23,-284),]
fit1 <- lm(Uporaba_tehnologij ~ DigiComp_total_., data = podatkiC)
podatkiC$StdOstanki <- round(rstandard(fit1),3)
podatkiC$CooksD <- round(cooks.distance(fit1),3)

hist(podatkiC$StdOstanki,
     xlab = "Standardizirani ostanki",
     ylab = "frekvenca",
     main = "Histogram standardiziranih ostankov")

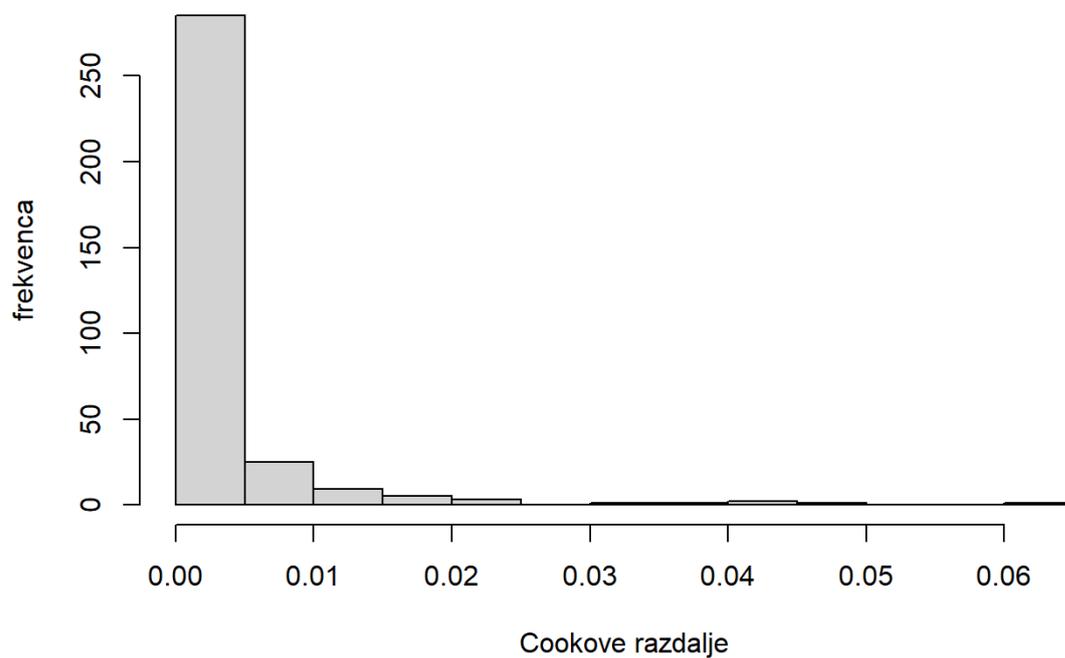
```

## Histogram standardiziranih ostankov



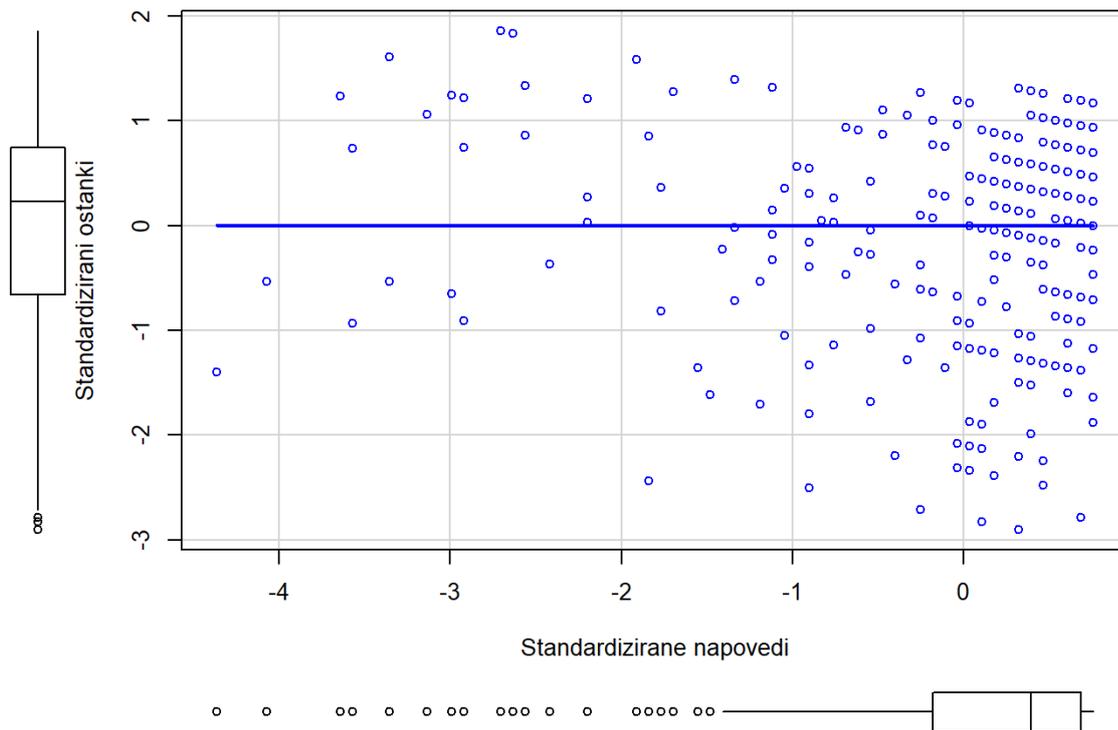
```
hist(podatkiC$CooksD,  
     xlab = "Cookove razdalje",  
     ylab = "frekvenca",  
     main = "Histogram Cookovih razdalj")
```

## Histogram Cookovih razdalj



```
podatkiC$StdNapovedi <- scale(fit1$fitted.values)

#library(car)
scatterplot(y=podatkiC$StdOstanki, x=podatkiC$StdNapovedi,
            ylab="Standardizirani ostanki",
            xlab="Standardizirane napovedi",
            smooth=FALSE)
```



```
summary(fit1)
```

```
##
## Call:
## lm(formula = Uporaba_tehnologij ~ DigiComp_total_., data = podatkiC)
##
## Residuals:
##      Min       1Q   Median       3Q      Max
## -12.4124  -2.8183   0.9936   3.1545   7.8501
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)      7.67949    3.72558   2.061  0.0401 *
## DigiComp_total_.  0.23342    0.03896   5.992 5.42e-09 ***
## ---
## Signif. codes:
## 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 4.283 on 331 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.09785,    Adjusted R-squared:  0.09512
```

## F-statistic: 35.9 on 1 and 331 DF, p-value: 5.417e-09

Če se digitalne kompetence povečajo za 1 odstotno točko, se uporaba tehnologije v povprečju poveča za 0,23 točke, ceteris paribus (pri  $p < 0,001$ ). Spremenljivka digitalne kompetence uspe pojasniti 9,5 % razlik v uporabi tehnologije, kar je zelo nizko.

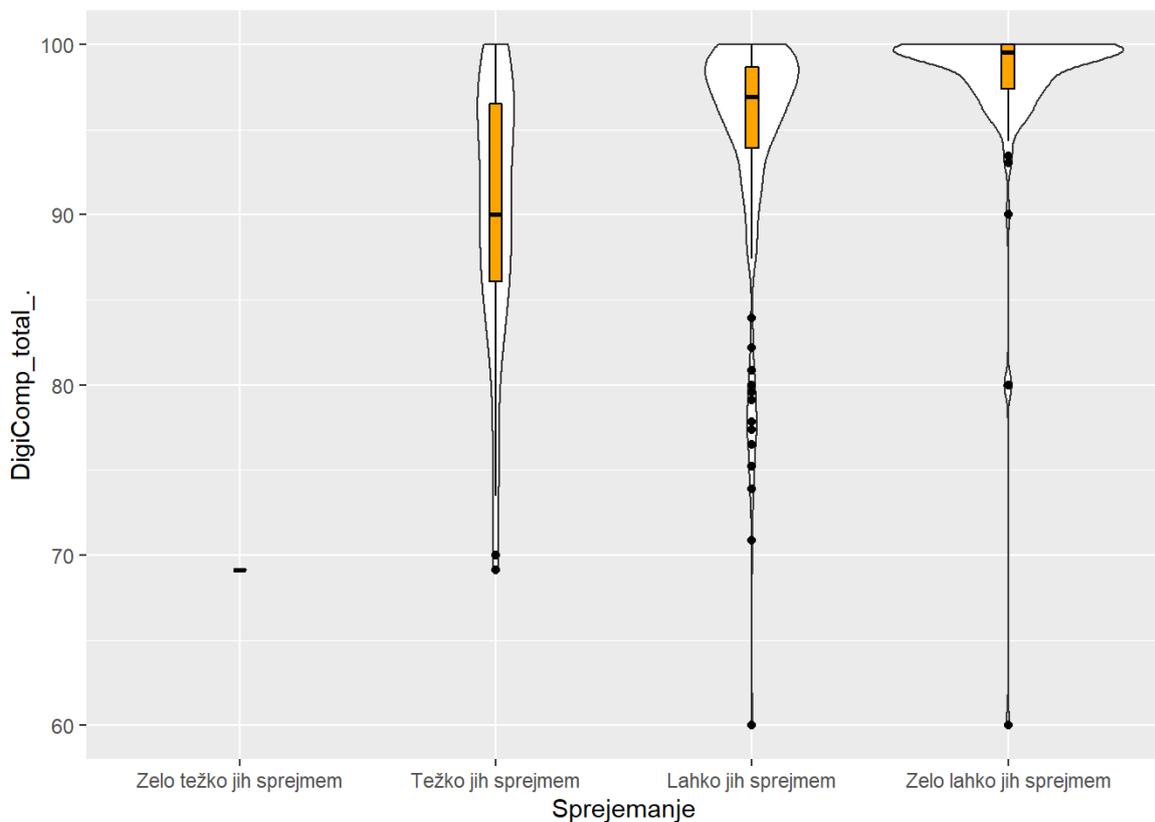
## Priloga 6: Preverjanje hipoteze 5

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")

podatki$sprejemanjeFaktor <- factor(podatki$Sprejemanje_novih_tehnologij,
                                   levels = c(1,2,3,4),
                                   labels = c("Zelo težko jih sprejemem",
                                             "Težko jih sprejemem", "Lahko jih sprejemem", "Zelo lahko jih sprejemem"))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(x=sprejemanjeFaktor, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Sprejemanje")
```



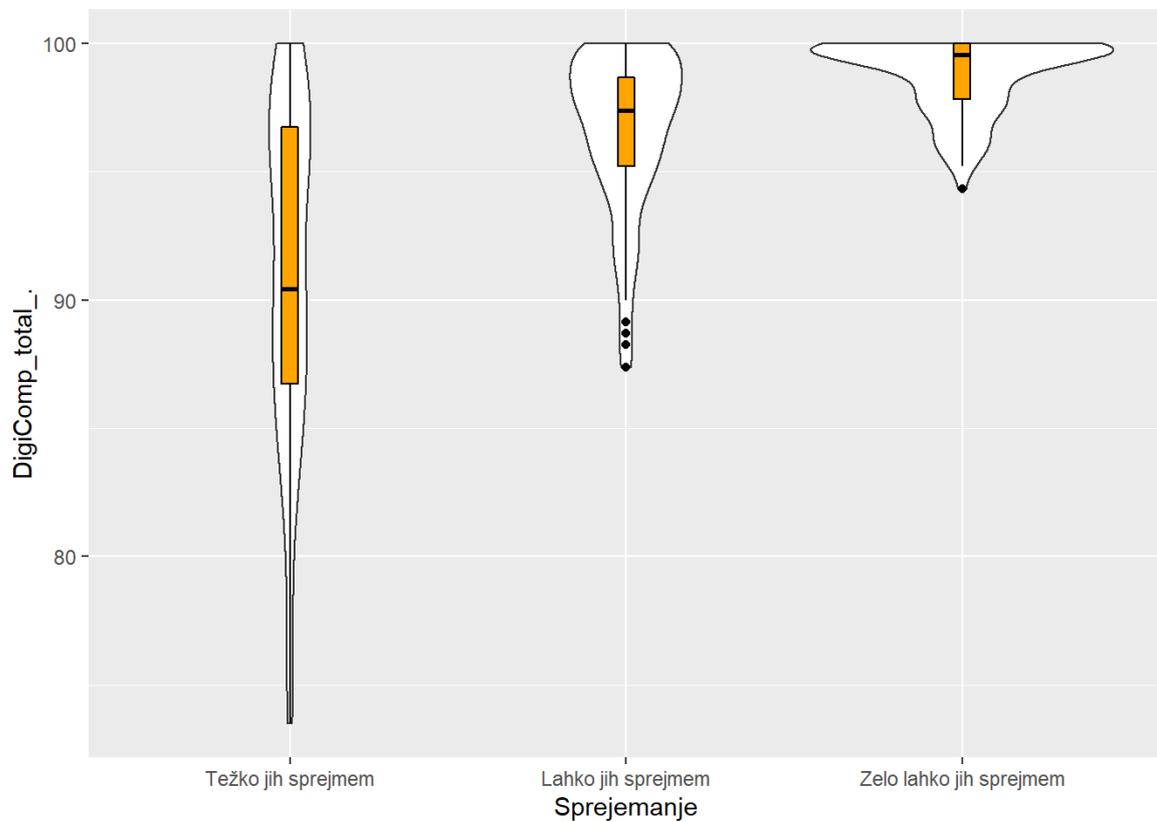
V skupini »Zelo težko jih sprejemem« imamo le 1 enoto, ki jo bomo v nadaljevanju odstranili skupaj z osamelci.

```
library(rstatix)

podatkiOsam <- podatki %>%
  group_by(sprejemanjeFaktor) %>%
  identify_outliers(DigiComp_total_.)

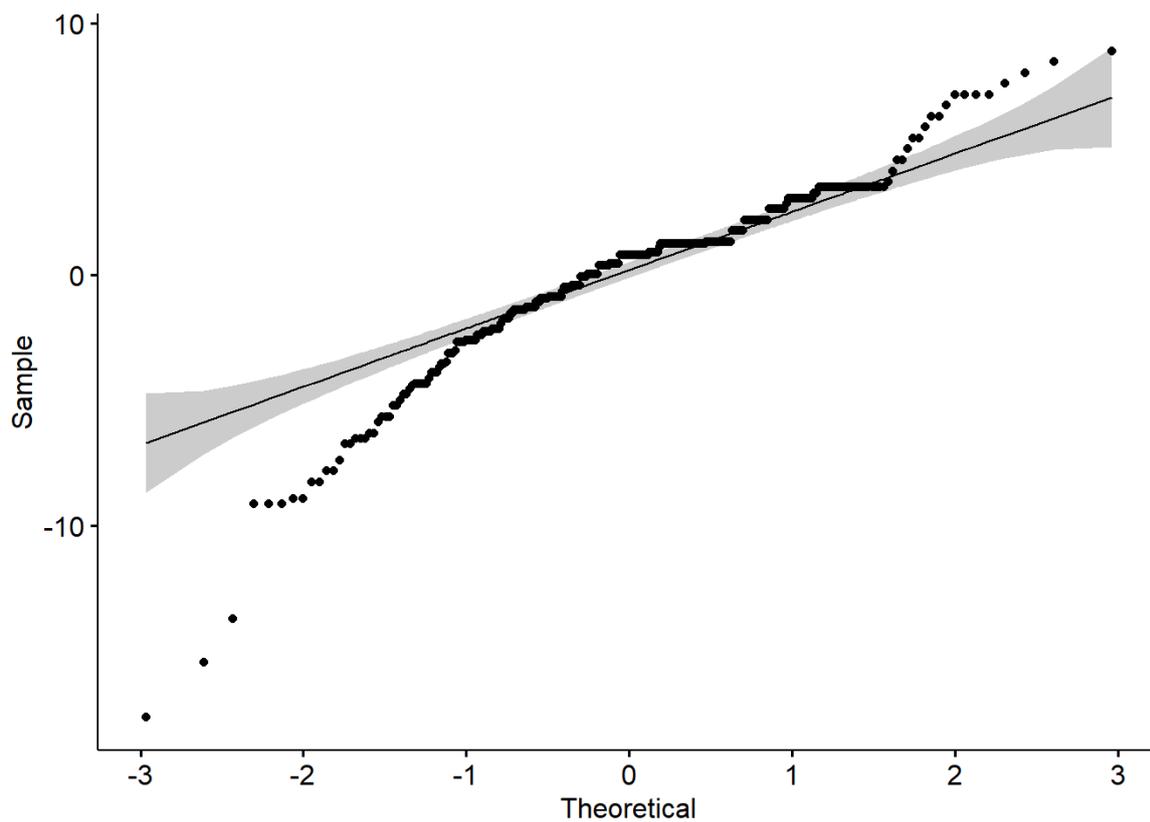
podatkiC <- podatki[c(-340,-341,-342,-343,-344,-345,-346,-348,-349,-351,-352,-353,-354,-356,-361,-336,-338,-360,-357,-358,-331,-334,-335,-337,-339,-280,-283,-306,-359),]
```

```
ggplot(podatkiC, aes(x=sprejemanjeFaktor, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Sprejemanje")
```

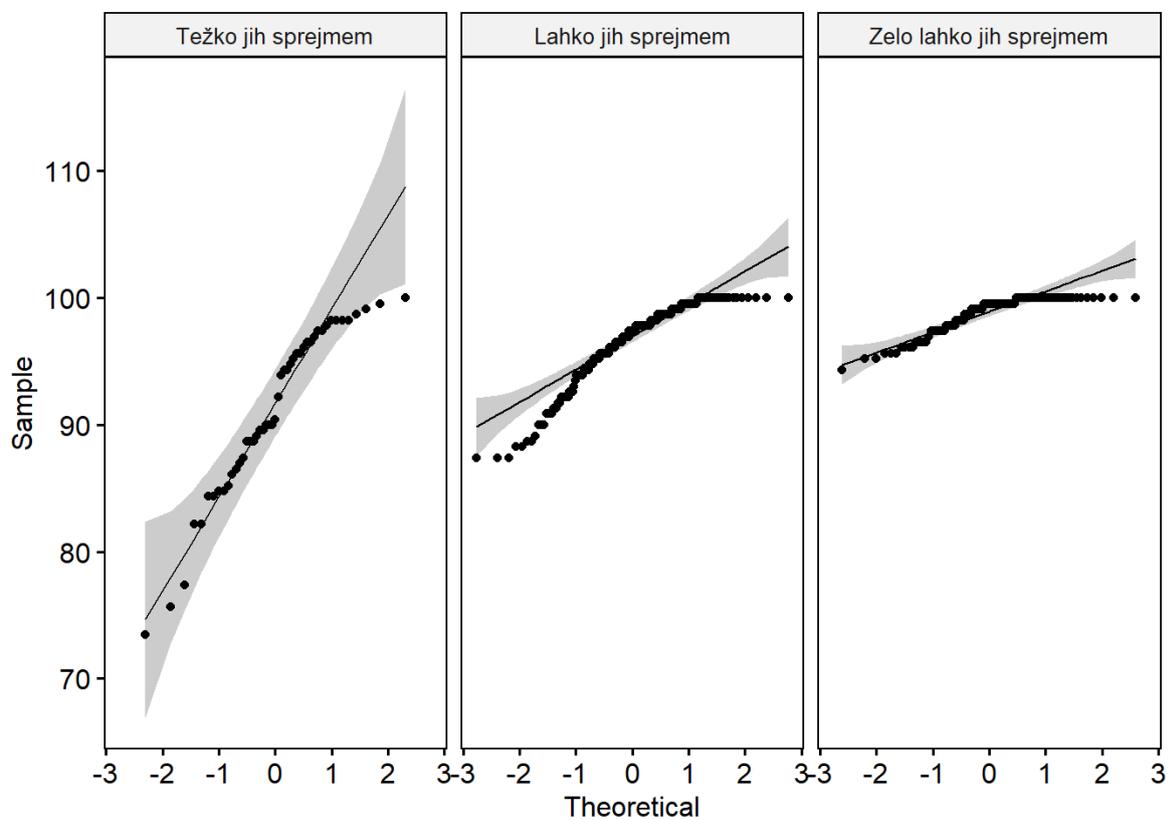


Preverimo normalnost.

```
library(ggpubr)
model <- lm(DigiComp_total_. ~ sprejemanjeFaktor, data = podatkiC)
ggqqplot(residuals(model))
```



```
ggqqplot(podatkiC, "DigiComp_total_.", facet.by = "sprejemanjeFaktor")
```



Imamo nekoliko kršeno predpostavko o normalnosti.

## Homogenost varianc

```
podatkiC %>% levene_test(DigiComp_total_ ~ sprejemanjeFaktor)
## # A tibble: 1 x 4
##   df1   df2 statistic      p
##   <int> <int>   <dbl>   <dbl>
## 1     2   329     65.7 9.89e-25
```

Vidimo lahko, da je  $p < 0,05$ , kar pomeni, da je statistično značilna. Obstajajo statistično značilne razlike v varianci med skupinami. Torej ne moremo predpostaviti homogenosti varianc med skupinami. Ker imamo kršeno predpostavko o homogenosti varianc, uporabimo enosmerni Welchov test.

```
welch=oneway.test(DigiComp_total_~sprejemanjeFaktor,data=podatkiC)
welch
##
## One-way analysis of means (not assuming equal
## variances)
##
## data: DigiComp_total_ and sprejemanjeFaktor
## F = 60.277, num df = 2.00, denom df = 106.82, p-value
## < 2.2e-16
```

Vidimo, da je  $p < 0,001$ , kar pomeni, da med skupinami obstajajo razlike. Poglejmo še, kje so razlike s pomočjo Games-Howell testa.

```
games_howell_test(podatkiC, DigiComp_total_ ~ sprejemanjeFaktor)
## # A tibble: 3 x 8
##   .y.   group1 group2 estimate conf.low conf.high  p.adj
## * <chr> <chr> <chr>   <dbl>   <dbl>   <dbl>   <dbl>
## 1 DigiC~ Težko ~ Lahko~     5.43     3.02     7.83 4.43e- 6
## 2 DigiC~ Težko ~ Zelo ~     7.68     5.32    10.1 1.14e- 9
## 3 DigiC~ Lahko ~ Zelo ~     2.26     1.61     2.90 5.09e-13
## # ... with 1 more variable: p.adj.signif <chr>
```

Med vsemi skupinami obstajajo statistično značilne razlike v doseženi stopnji digitalnih kompetenc ( $p < 0,001$ ).

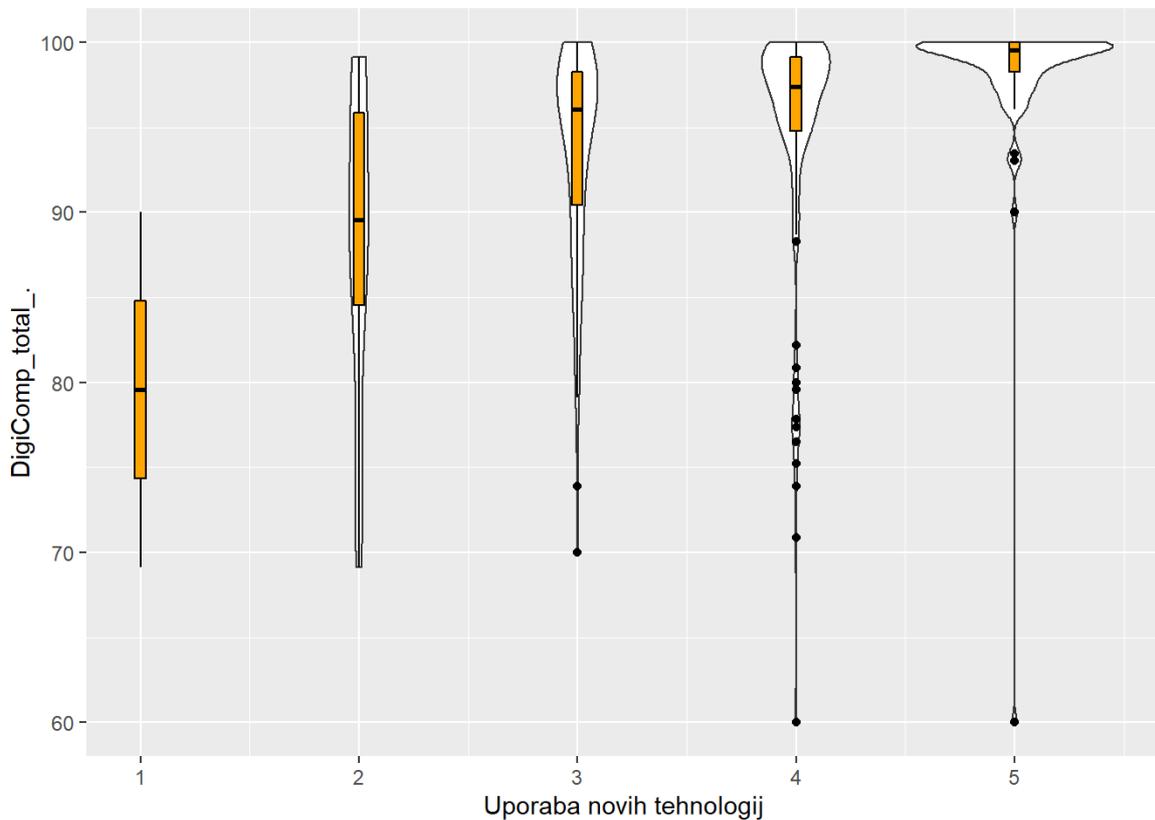
## Priloga 7: Preverjanje hipoteze 6

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")

podatki$radiTehnFaktor <- factor(podatki$Radi_nove_tehnologije,
                                levels = c(1,2,3,4,5),
                                labels = c("Sploh jih ne maram uporabljati", "Jih ne maram uporabljati", "Jih niti ne maram niti maram uporabljati", "Rad jih uporabljam", "Zelo rad jih uporabljam"))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(group= Radi_nove_tehnologije, x=Radi_nove_tehnologije, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Uporaba novih tehnologij")
```



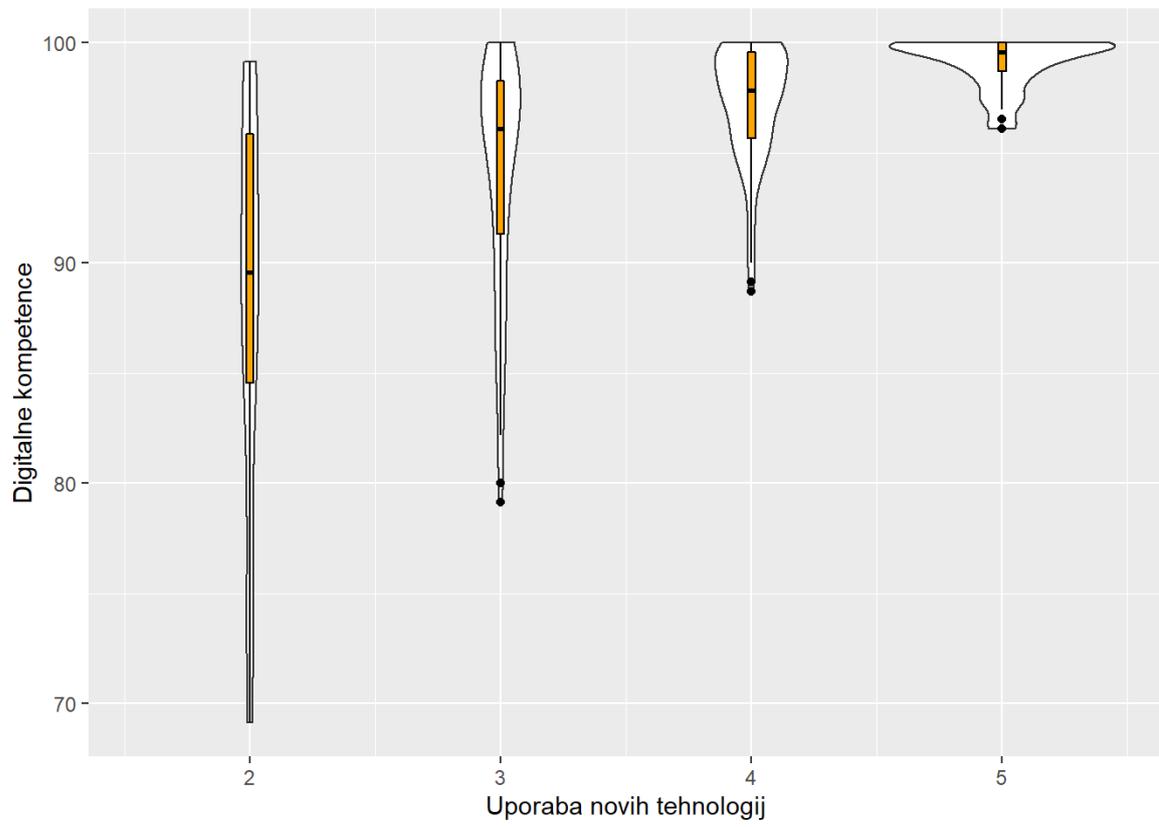
```
library(rstatix)

podatkiOsam <- podatki %>%
  group_by(radiTehnFaktor) %>%
  identify_outliers(DigiComp_total_.)

podatkiC <- podatki[c(-354,-357,-317,-318,-334,-335,-338,-339,-340,-342,-343,-344,-345,-346,-347,-348,-349,-351,-352,-353,-356,-361,-280,-282,-283,-306,-360,-304,-359), ]

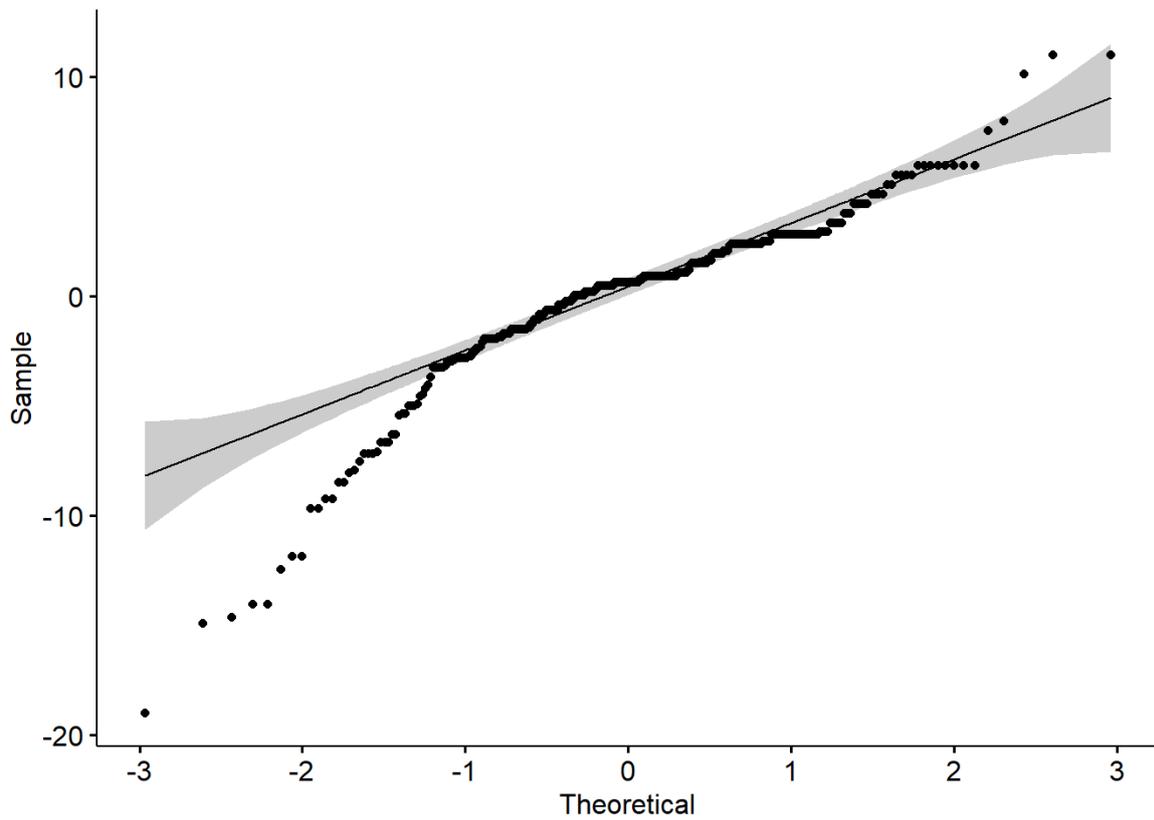
ggplot(podatkiC, aes(group= Radi_nove_tehnologije, x=Radi_nove_tehnologije, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black",
```

```
fill = "orange", width = 0.03) + xlab("Uporaba novih tehnologij") + ylab("Digitalne kompetence")
```

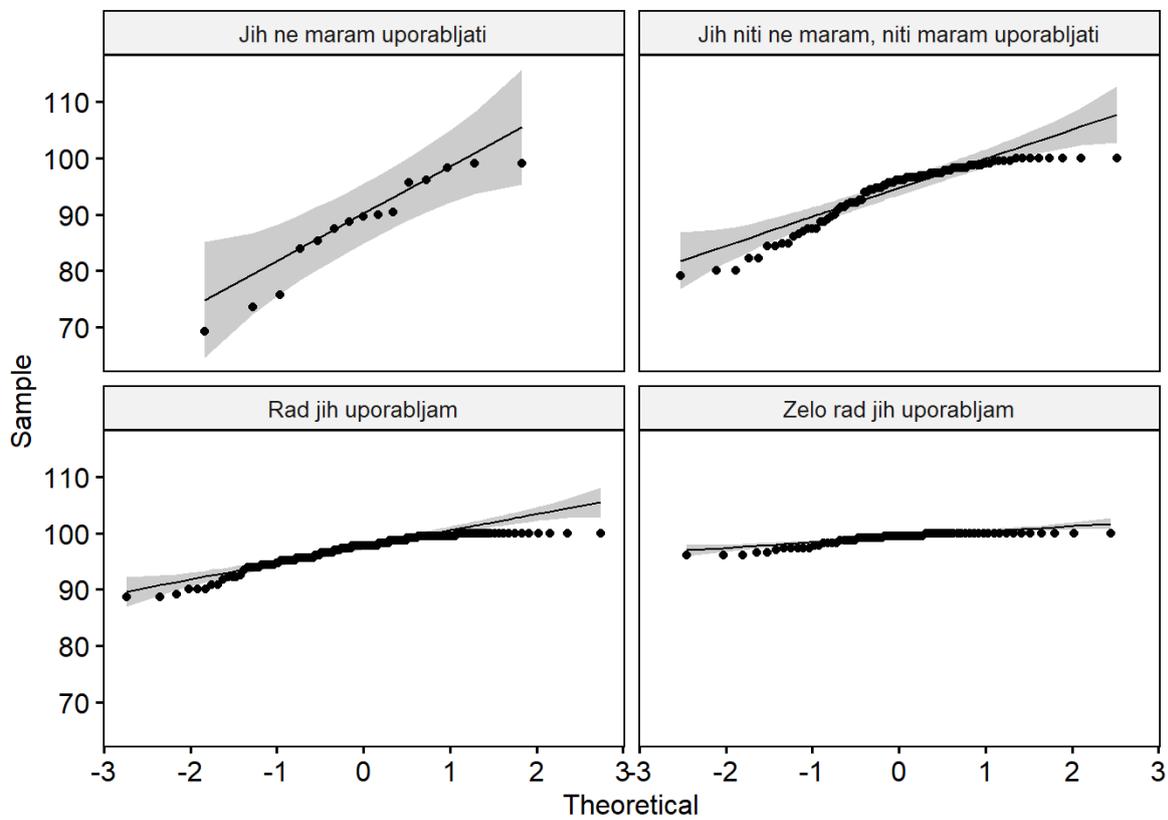


Preverimo normalnost.

```
library(ggpubr)  
model <- lm(DigiComp_total_ ~ radiTehnFaktor, data = podatkiC)  
  
ggqqplot(residuals(model))
```



```
ggqqplot(podatkiC, "DigiComp_total_", facet.by = "radiTehnFaktor")
```



HOMOGENOST VARIANC

```
podatkiC %>% levene_test(DigiComp_total_ ~ radiTehnFaktor)
## # A tibble: 1 x 4
##   df1    df2 statistic      p
##   <int> <int>    <dbl>    <dbl>
## 1     3   328     33.1 9.76e-19
```

Vidimo lahko, da je  $p < 0,05$ , kar pomeni, da je statistično značilna. Obstajajo statistično značilne razlike v varianci med skupinami. Torej ne moremo predpostaviti homogenosti varianc med skupinami. Ker imamo kršeno predpostavko o homogenosti varianc, uporabimo enosmerni Welch test.

```
welch=oneway.test(DigiComp_total_~radiTehnFaktor,data=podatkiC)
welch
##
## One-way analysis of means (not assuming equal
## variances)
##
## data:  DigiComp_total_ and radiTehnFaktor
## F = 42.235, num df = 3.000, denom df = 57.547,
## p-value = 1.471e-14
```

Vidimo, da je  $p < 0,001$ , kar pomeni, da med skupinami obstajajo razlike. Poglejmo še, kje so razlike s pomočjo Games-Howell testa.

```
games_howell_test(podatkiC, DigiComp_total_ ~ radiTehnFaktor)
## # A tibble: 6 x 8
##   .y.    group1 group2 estimate conf.low conf.high  p.adj
## * <chr> <chr> <chr>    <dbl>    <dbl>    <dbl>    <dbl>
## 1 DigiC~ Jih ne~ Jih n~     5.91    -1.24    13.1  1.24e- 1
## 2 DigiC~ Jih ne~ Rad j~     9.05     1.99    16.1  1.1 e- 2
## 3 DigiC~ Jih ne~ Zelo ~    11.0     3.90    18.0  2 e- 3
## 4 DigiC~ Jih ni~ Rad j~     3.14     1.48     4.79 1.65e- 5
## 5 DigiC~ Jih ni~ Zelo ~     5.04     3.43     6.64 4.96e-10
## 6 DigiC~ Rad ji~ Zelo ~     1.90     1.26     2.55 3.75e-12
## # ... with 1 more variable: p.adj.signif <chr>
```

Jih ne maram uporabljati – Jih niti ne maram niti maram uporabljati ( $p > 0,05$ ); Jih ne maram uporabljati – Rad jih uporabljam ( $p < 0,05$ ); Jih ne maram uporabljati – Zelo rad jih uporabljam ( $p < 0,01$ ); Jih niti ne maram niti maram uporabljati – Rad jih uporabljam ( $p <$

0,0001); Jih niti ne maram niti maram uporabljati – Zelo rad jih uporabljam ( $p < 0,0001$ );  
Rad jih uporabljam – Zelo rad jih uporabljam ( $p < 0,0001$ ).

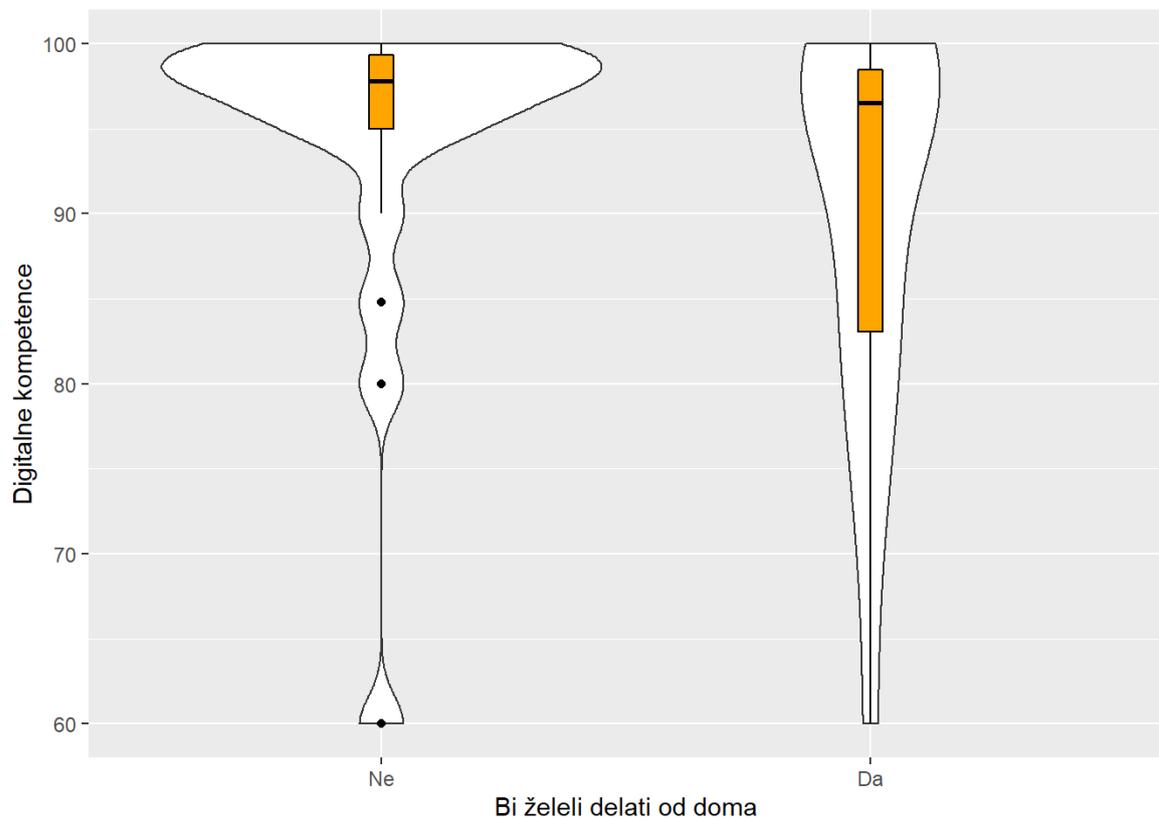
## Priloga 8: Preverjanje hipoteze 7

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")

podatki$radiFaktor <- factor(podatki$Delo, levels = c(0,1), labels = c("Ne", "Da"))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(x=radiFaktor, y = DigiComp_total_)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Bi želeli delati od doma") + ylab("Digitalne kompetence")
```

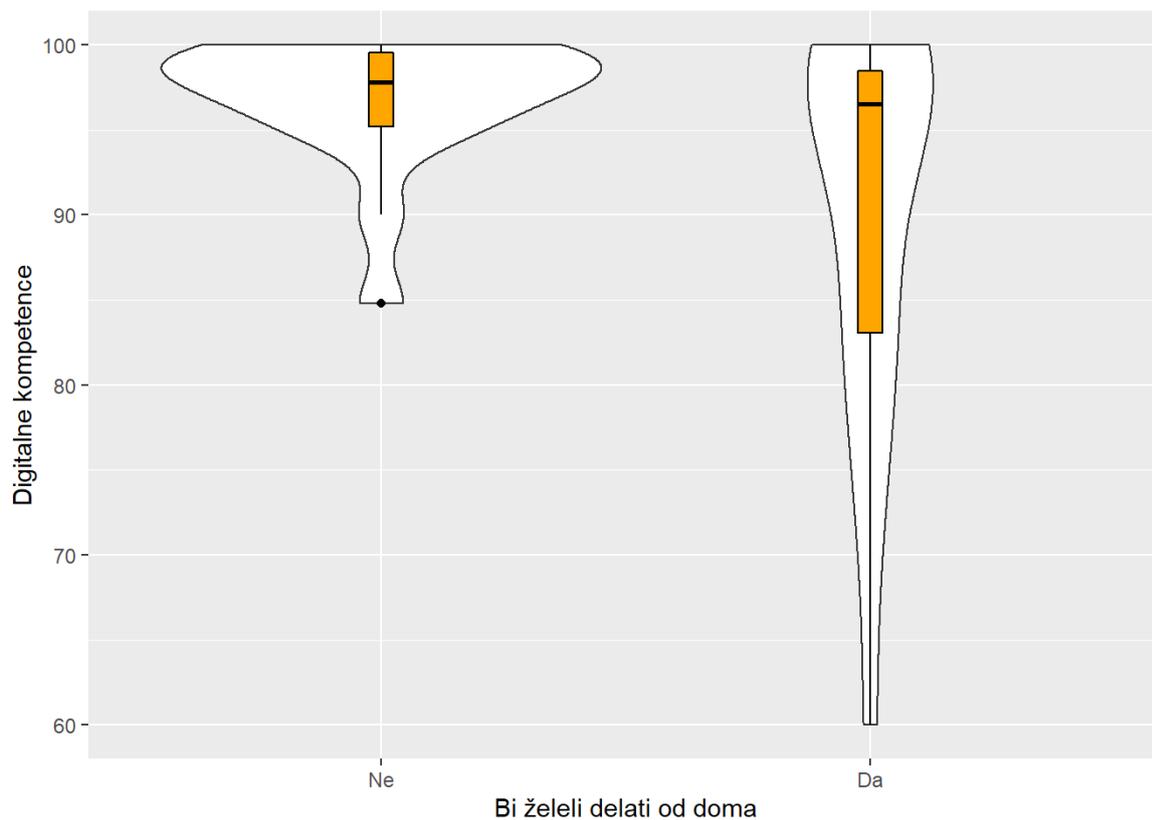


```
library(rstatix)

podatkiOsam <- podatki %>%
  group_by(radiFaktor) %>%
  identify_outliers(DigiComp_total_)

podatkiC <- podatki[c(-34,-37),]

ggplot(podatkiC, aes(x=radiFaktor, y = DigiComp_total_)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Bi želeli delati od doma") + ylab("Digitalne kompetence")
```



```
t.test(podatkiC$DigiComp_total_ ~ podatkiC$radiFaktor,
       paired = FALSE,
       var.equal = FALSE,
       alternative = "two.sided")

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: podatkiC$DigiComp_total_ by podatkiC$radiFaktor
## t = 2.3637, df = 22.587, p-value = 0.02709
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
##  0.8364086 12.6620434
## sample estimates:
## mean in group Ne mean in group Da
##          96.72634          89.97712
```

Na podlagi vzorčnih podatkov lahko sklepamo, da se povprečna stopnja digitalnih kompetenc med skupinama razlikuje. Tisti z nižjimi digitalnimi kompetencami bi raje delali od doma ( $p < 0,05$ ).

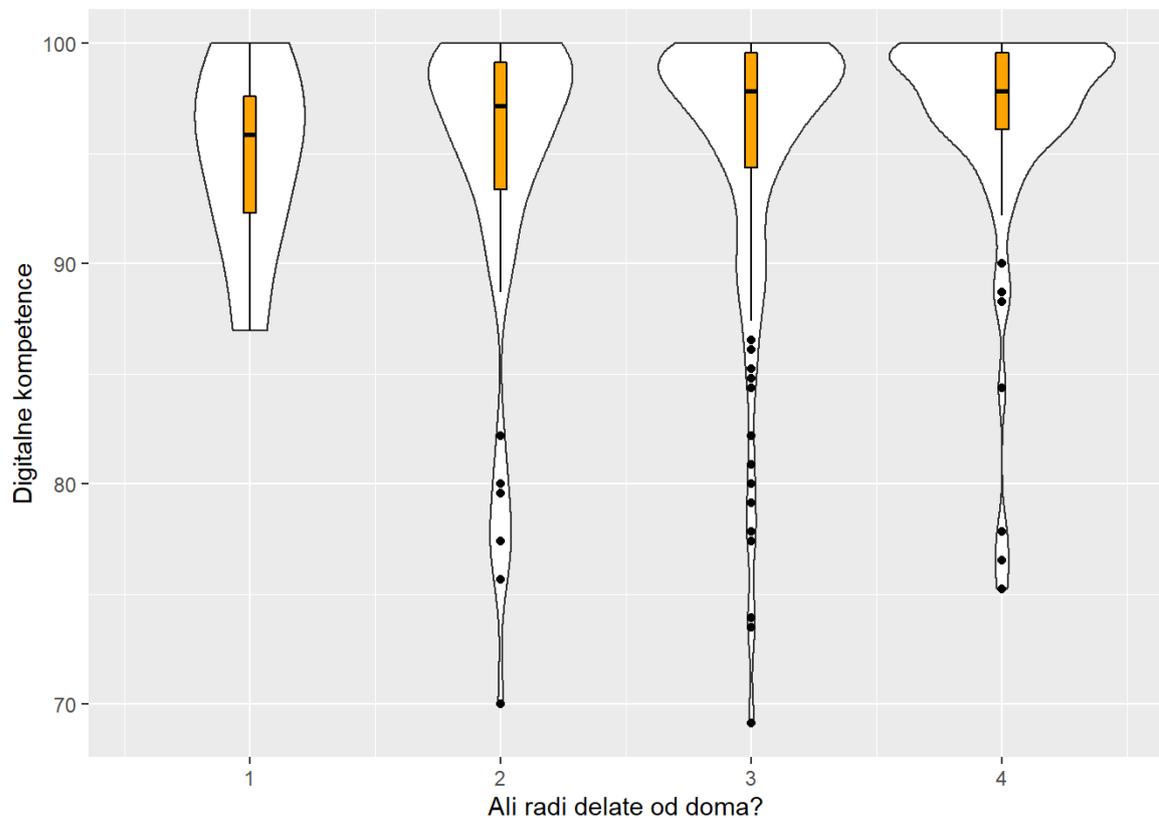
## Priloga 9: Preverjanje hipoteze 8

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")

podatki$deloFaktor <- factor(podatki$Rad_dela_od_doma,
                             levels = c(1,2,3,4),
                             labels = c("Sploh ne maram delati od doma", "Ne maram delati od doma", "Rad delam od doma", "Zelo rad delam od doma"))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(group= Rad_dela_od_doma, x=Rad_dela_od_doma, y = Digi Comp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Ali radi delate od doma?") + ylab("Digitalne kompetence")
```



```
library(rstatix)

##
## Attaching package: 'rstatix'
## The following object is masked from 'package:stats':
##
##   filter

podatkiOsam <- podatki %>%
  group_by(deloFaktor) %>%
```

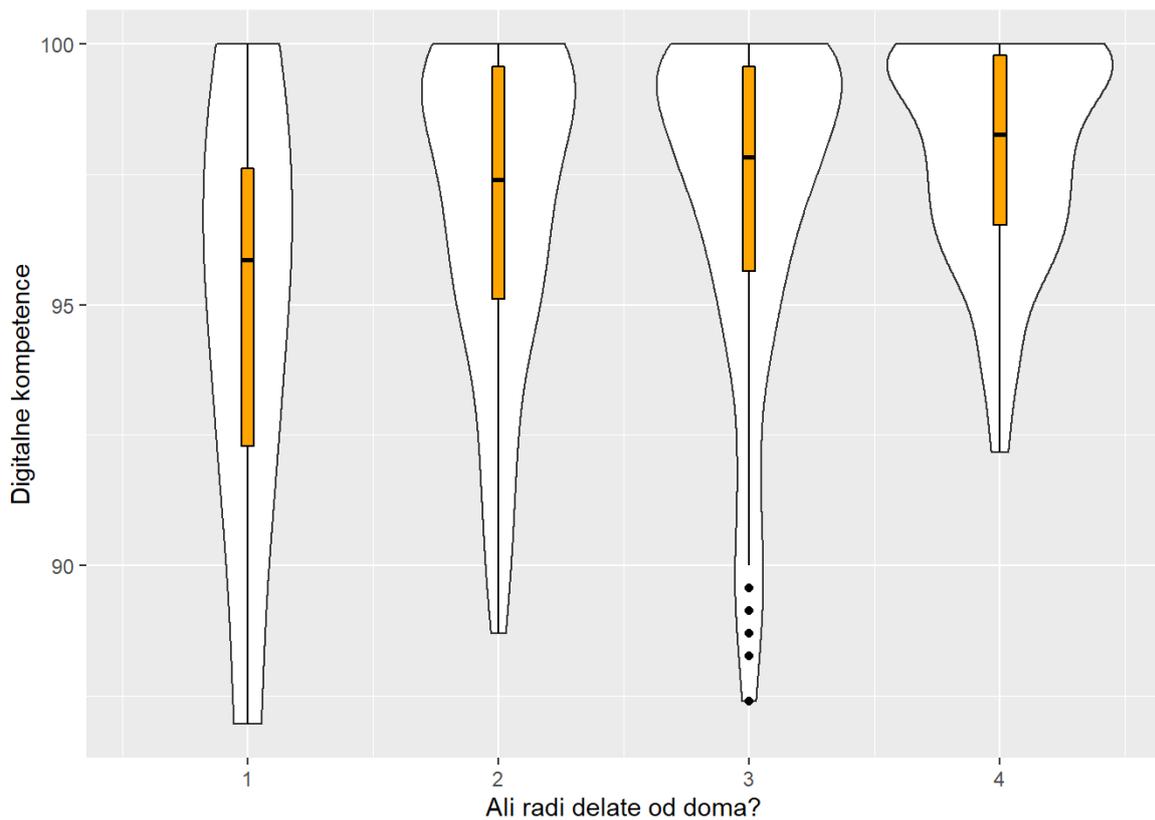
```

identify_outliers(DigiComp_total_.)

podatkiC <- podatki[c(-316,-321,-309,-310,-313,-318,-319,-320,-322,-323,-
299,-308,-315,-317,-302,-305,-306,-311,-312,-314,-295,-296,-297,-298,-300
,-301,-303,-304,-307,-277,-285,-290),]

ggplot(podatkiC, aes(group= Rad_dela_od_doma, x=Rad_dela_od_doma, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Ali radi delate od doma?") + ylab("Digitalna kompetence")

```



Preverimo normalnost.

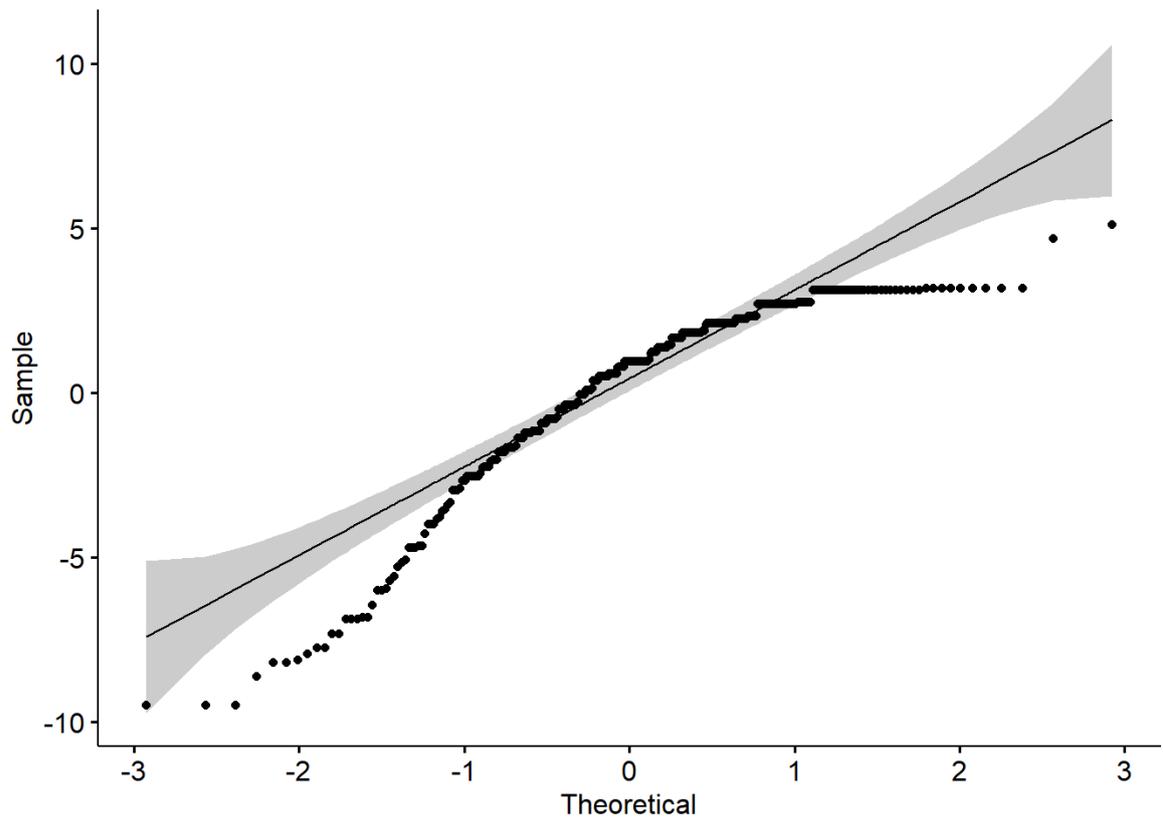
```

library(ggpubr)

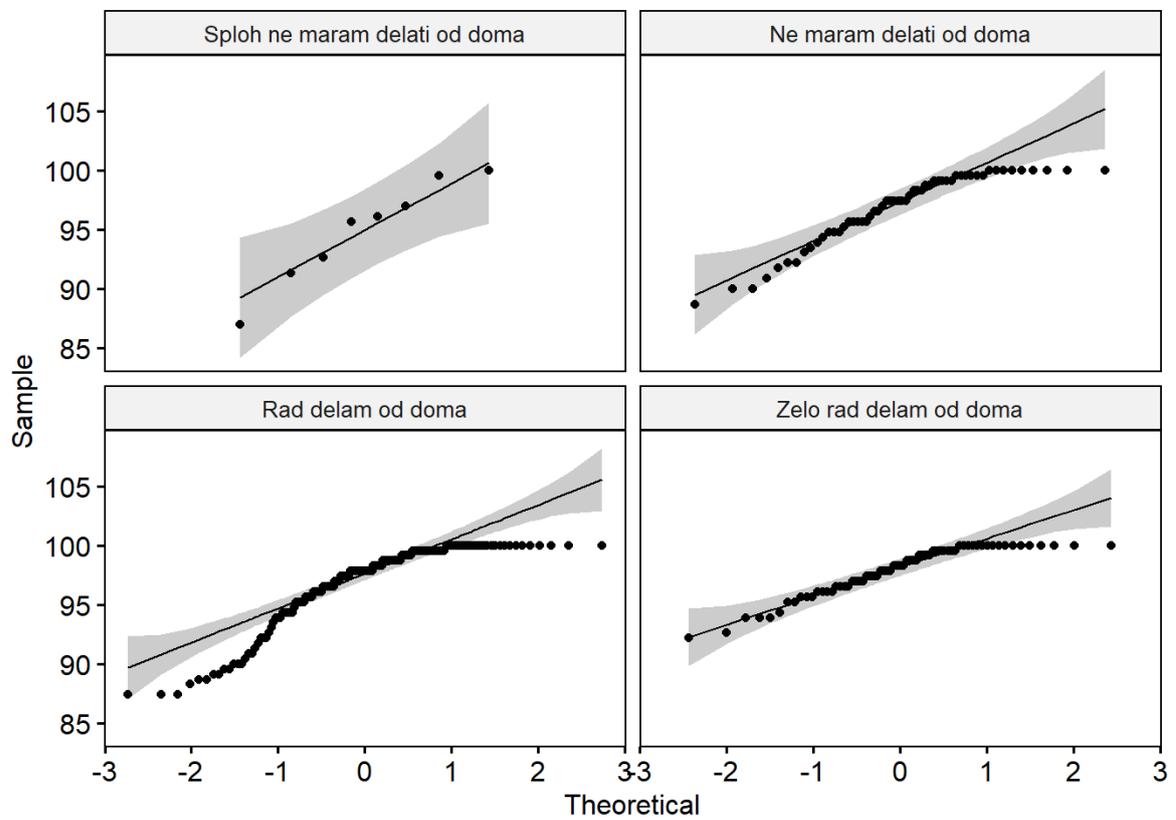
model <- lm(DigiComp_total_. ~ deloFaktor, data = podatkiC)

ggqqplot(residuals(model))

```



```
ggqqplot(podatkiC, "DigiComp_total_", facet.by = "deloFaktor")
```



Imamo precej kršeno predpostavko o normalnosti.

## Homogenost varianc

```
podatkiC %>% levene_test(DigiComp_total_ ~ deloFaktor)
## # A tibble: 1 x 4
##   df1    df2 statistic      p
##   <int> <int>    <dbl> <dbl>
## 1      3   287      2.56 0.0552
```

Vidimo lahko, da je  $p > 0,05$ , kar pomeni, da ni statistično značilna. Ni statistično značilnih razlik v varianci med skupinami. Torej lahko predpostavimo homogenost varianc med skupinami.

## ANOVA

```
ANOVA_DigiCompDelo <- aov(podatkiC$DigiComp_total_ ~ podatkiC$deloFaktor
)
print(model.tables(ANOVA_DigiCompDelo, type = "means"), digits = 3)
## Tables of means
## Grand mean
##
## 97.04617
##
## podatkiC$deloFaktor
##   Sploh ne maram delati od doma Ne maram delati od doma
##                               94.9                       96.8
## rep                             8.0                       56.0
##   Rad delam od doma Zelo rad delam od doma
##                               96.9                       97.9
## rep                          160.0                       67.0
summary(ANOVA_DigiCompDelo)
##              Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
## podatkiC$deloFaktor  3    92.3   30.77   3.316 0.0204 *
## Residuals          287 2663.4    9.28
## ---
## Signif. codes:
## 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

ANOVA pokaže, da so razlike med skupinami ( $p < 0,05$ ). Izvedemo Tukey test.

```

tukey <- podatkiC %>% tukey_hsd(DigiComp_total_ ~ deloFaktor)
tukey
## # A tibble: 6 x 9
##   term  group1 group2 null.value estimate conf.low conf.high
## * <chr> <chr> <chr>      <dbl>    <dbl>    <dbl>    <dbl>
## 1 delo~ Sploh~ Ne ma~         0    1.93    -1.05     4.90
## 2 delo~ Sploh~ Rad d~         0    1.99    -0.863    4.84
## 3 delo~ Sploh~ Zelo ~         0    3.00     0.0550    5.94
## 4 delo~ Ne ma~ Rad d~         0    0.0637  -1.16     1.29
## 5 delo~ Ne ma~ Zelo ~         0    1.07    -0.351    2.50
## 6 delo~ Rad d~ Zelo ~         0    1.01    -0.135    2.16
## # ... with 2 more variables: p.adj <dbl>,
## #   p.adj.signif <chr>

```

Tukey test pokaže, da obstaja razlika le med »Sploh ne maram delati od doma« in »Zelo rad delam od doma« ( $p < 0,05$ ). Ker pa imamo kršeno predpostavko o normalnosti, izvedemo še Kruskal-Wallis test.

```

res.kruskal <- podatkiC %>% kruskal_test(DigiComp_total_ ~ deloFaktor)
res.kruskal
## # A tibble: 1 x 6
##   .y.          n statistic    df    p method
## * <chr>      <int>    <dbl> <int> <dbl> <chr>
## 1 DigiComp_total_ 291     6.15     3 0.105 Kruskal-Wall~

```

Kruskal-Wallis test nam pokaže, da med skupinami ni statistično značilnih razlik v doseženi stopnji digitalnih kompetenc ( $p > 0,05$ ).

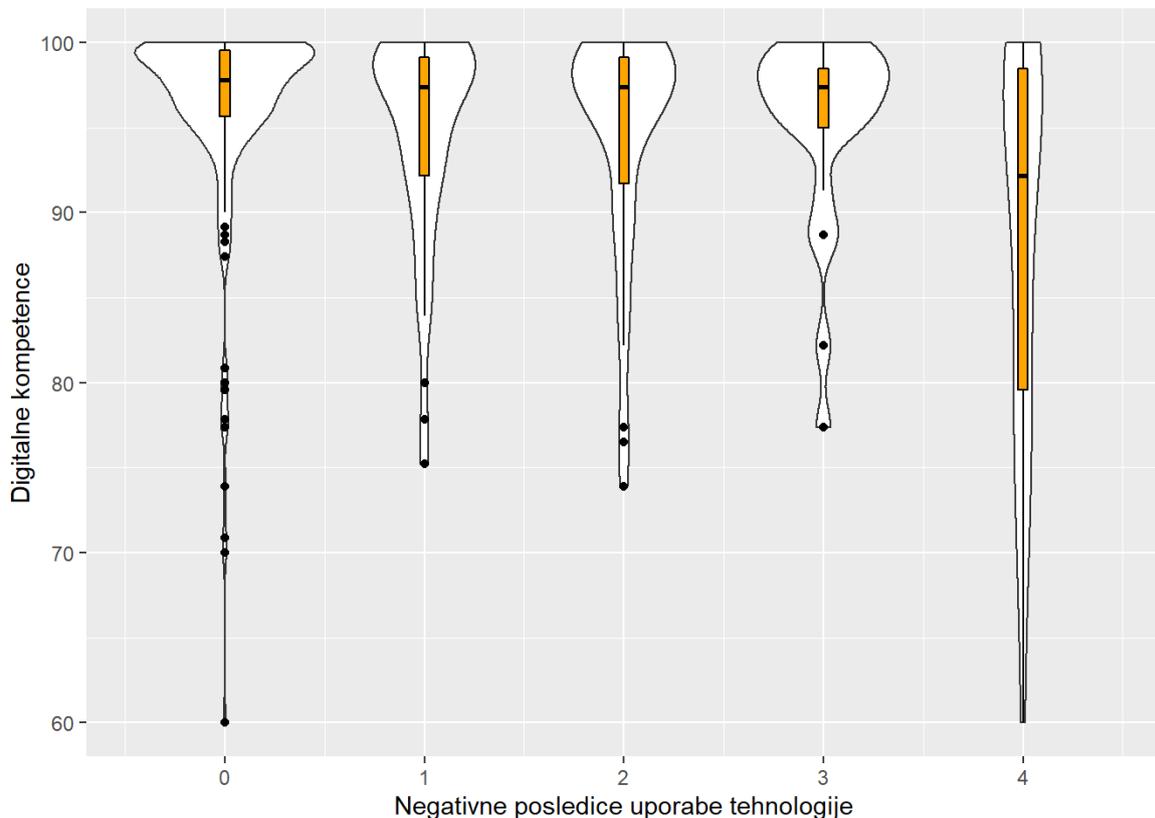
## Priloga 10: Preverjanje hipoteze 9

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")

podatki$poslediceFaktor <- factor(podatki$Neg_posledice_tehnologij,
                                  levels = c(0,1,2,3,4))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(group= Neg_posledice_tehnologij, x=Neg_posledice_tehnologij, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Negativne posledice uporabe tehnologije") + ylab("Digitalne kompetence")
```

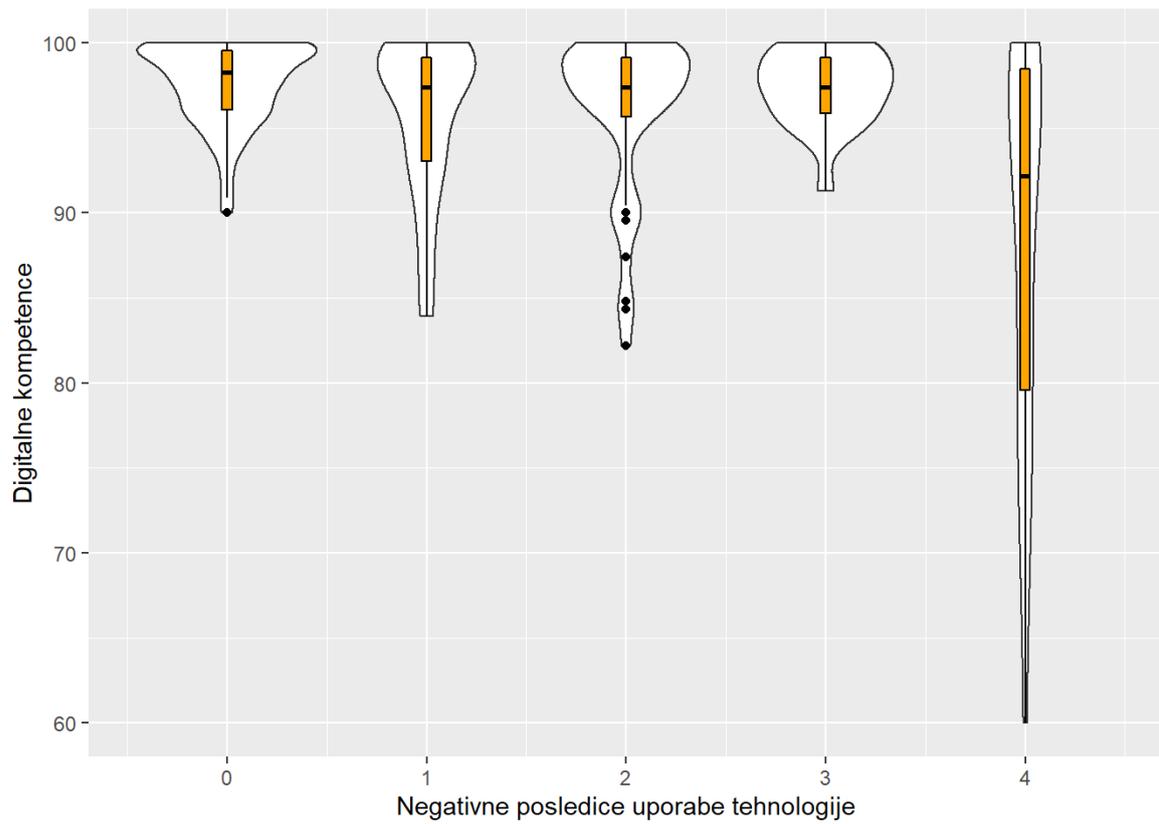


```
library(rstatix)

podatkiOsam <- podatki %>%
  group_by(poslediceFaktor) %>%
  identify_outliers(DigiComp_total_.)

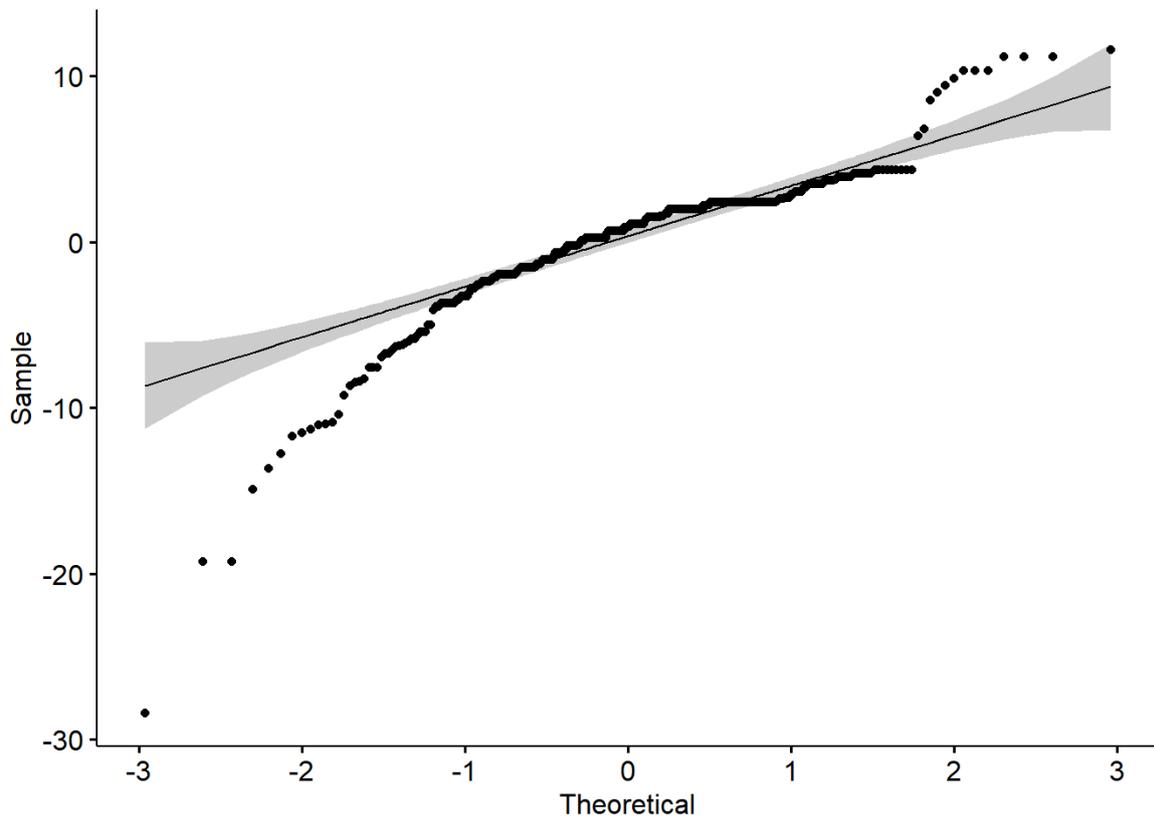
podatkiC <- podatki[c(-309,-311,-312,-313,-315,-316,-318,-320,-330,-333,-334,-336,-337,-339,-340,-341,-342,-344,-345,-346,-348,-349,-350,-351,-353,-354,-358),]

ggplot(podatkiC, aes(group= Neg_posledice_tehnologij, x=Neg_posledice_tehnologij, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.05) + xlab("Negativne posledice uporabe tehnologije") + ylab("Digitalne kompetence")
```

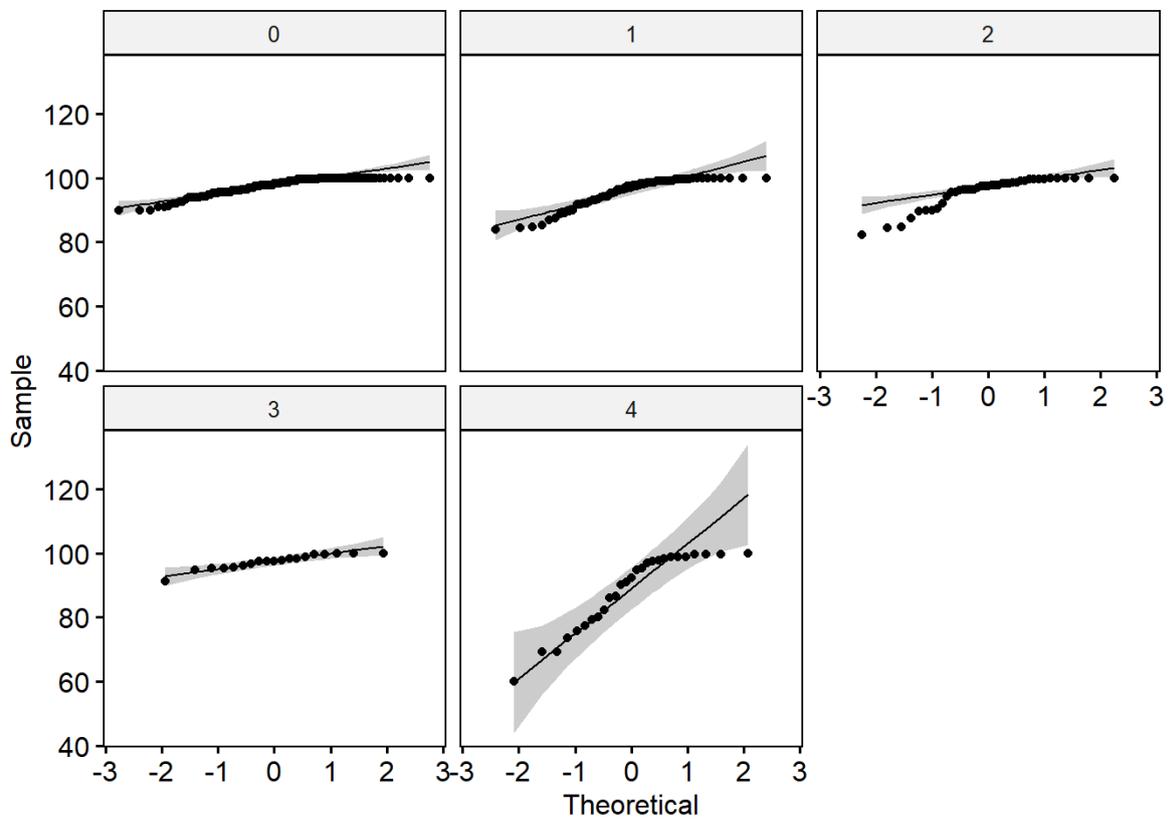


Preverimo normalnost.

```
library(ggpubr)
model <- lm(DigiComp_total_ ~ poslediceFaktor, data = podatkiC)
ggqqplot(residuals(model))
```



```
ggqqplot(podatkiC, "DigiComp_total_", facet.by = "poslediceFaktor")
```



HOMOGENOST VARIANC

```
podatkiC %>% levene_test(DigiComp_total_ ~ poslediceFaktor)
## # A tibble: 1 x 4
##   df1    df2 statistic      p
##   <int> <int>    <dbl>    <dbl>
## 1     4    326     34.6 4.29e-24
```

Vidimo lahko, da je  $p < 0,05$ , kar pomeni, da je statistično značilna. Obstajajo statistično značilne razlike v varianci med skupinami. Torej ne moremo predpostaviti homogenosti varianc med skupinami. Ker imamo kršeno predpostavko o homogenosti varianc, uporabimo enosmerni Welchov test.

```
welch=oneway.test(DigiComp_total_~poslediceFaktor,data=podatkiC)
welch
##
## One-way analysis of means (not assuming equal
## variances)
##
## data:  DigiComp_total_ and poslediceFaktor
## F = 7.4119, num df = 4.00, denom df = 66.29, p-value
## = 5.367e-05
```

Vidimo, da je  $p < 0,05$ , kar pomeni, da med skupinami obstajajo razlike. Poglejmo še, kje so razlike s pomočjo Games-Howell testa.

```
games_howell_test(podatkiC, DigiComp_total_ ~ poslediceFaktor)
## # A tibble: 10 x 8
##   .y.      group1 group2 estimate conf.low conf.high p.adj
##   * <chr>  <chr>  <chr>    <dbl>    <dbl>    <dbl> <dbl>
## 1 DigiComp~ 0      1      -1.95    -3.64    -0.258 0.016
## 2 DigiComp~ 0      2      -1.75    -3.92     0.414 0.164
## 3 DigiComp~ 0      3      -0.285   -1.91     1.34  0.984
## 4 DigiComp~ 0      4      -9.20   -15.8    -2.61  0.003
## 5 DigiComp~ 1      2       0.195   -2.43     2.82  1
## 6 DigiComp~ 1      3       1.66    -0.517    3.84  0.215
## 7 DigiComp~ 1      4      -7.25   -14.0    -0.524 0.03
## 8 DigiComp~ 2      3       1.47    -1.08     4.02  0.489
## 9 DigiComp~ 2      4      -7.45   -14.3    -0.615 0.027
## 10 DigiComp~ 3      4      -8.92   -15.6    -2.22  0.005
```

```
## # ... with 1 more variable: p.adj.signif <chr>
```

0 in 1 (p < 0,05); 0 in 4 (p < 0,01); 1 in 4 (p < 0,05); 2 in 4 (p < 0,05); 3 in 4 (p < 0,01).

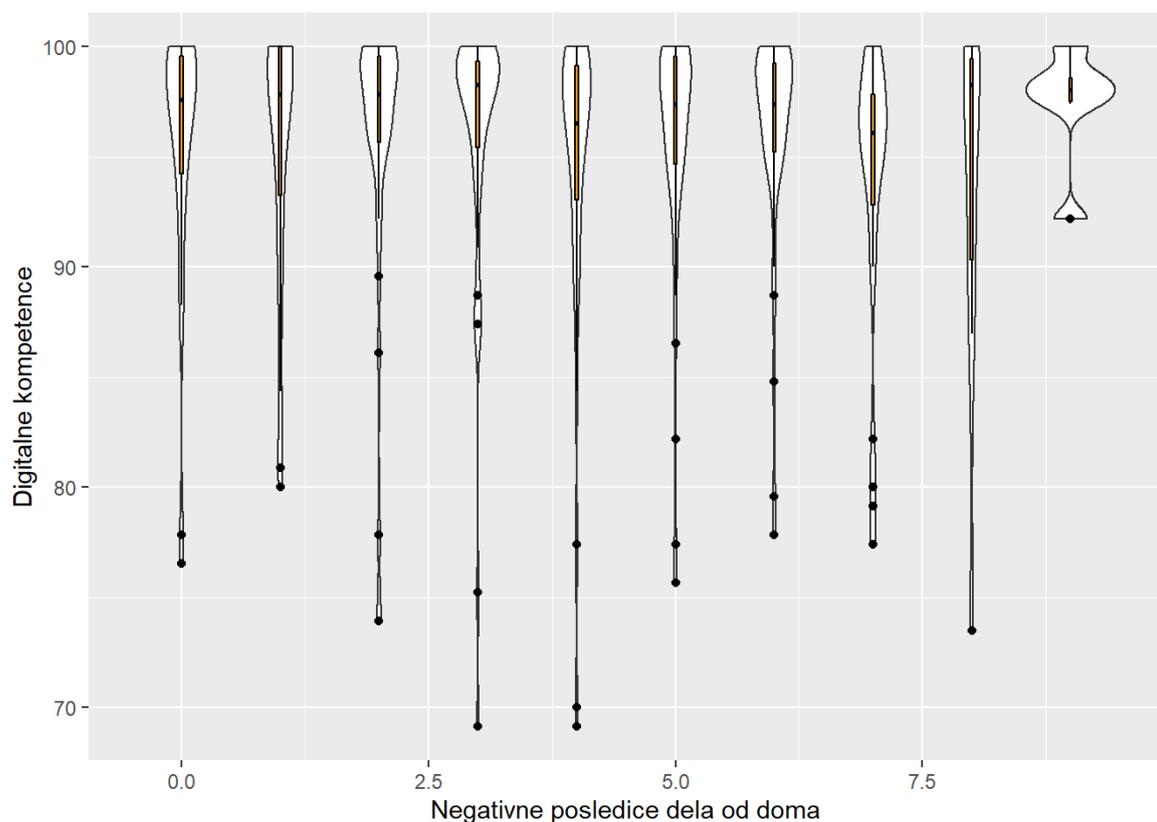
## Priloga 11: Preverjanje hipoteze 10

```
podatki <- read.table("[POT DO DATOTEKE]", header = TRUE, sep = ";", dec = ",", fileEncoding="UTF-8")

podatki$poslediceFaktor <- factor(podatki$Neg_posledice_dela_od_doma,
                                  levels = c(0,1,2,3,4,5,6,7,8,9))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(group= Neg_posledice_dela_od_doma, x=Neg_posledice_dela_od_doma, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.03) + xlab("Negativne posledice dela od doma") + ylab("Digitalne kompetence")
```

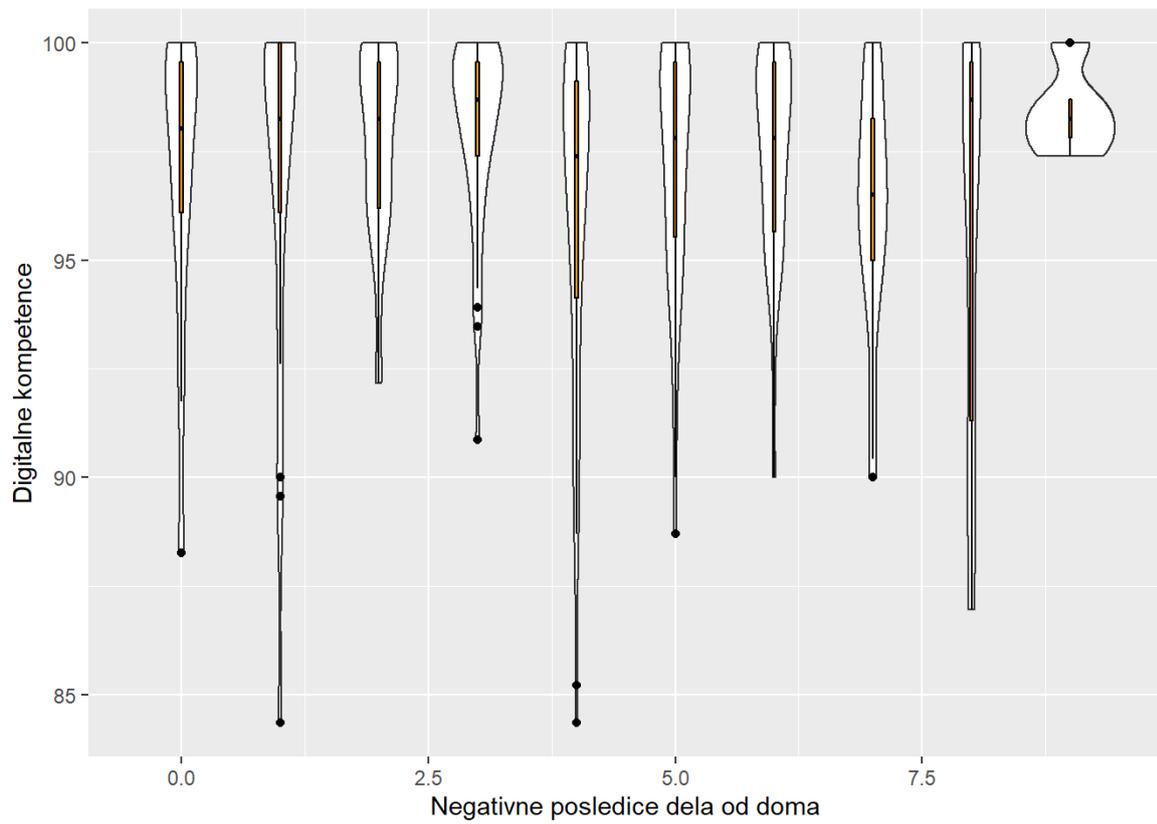


```
library(rstatix)

podatkiOsam <- podatki %>%
  group_by(poslediceFaktor) %>%
  identify_outliers(DigiComp_total_.)

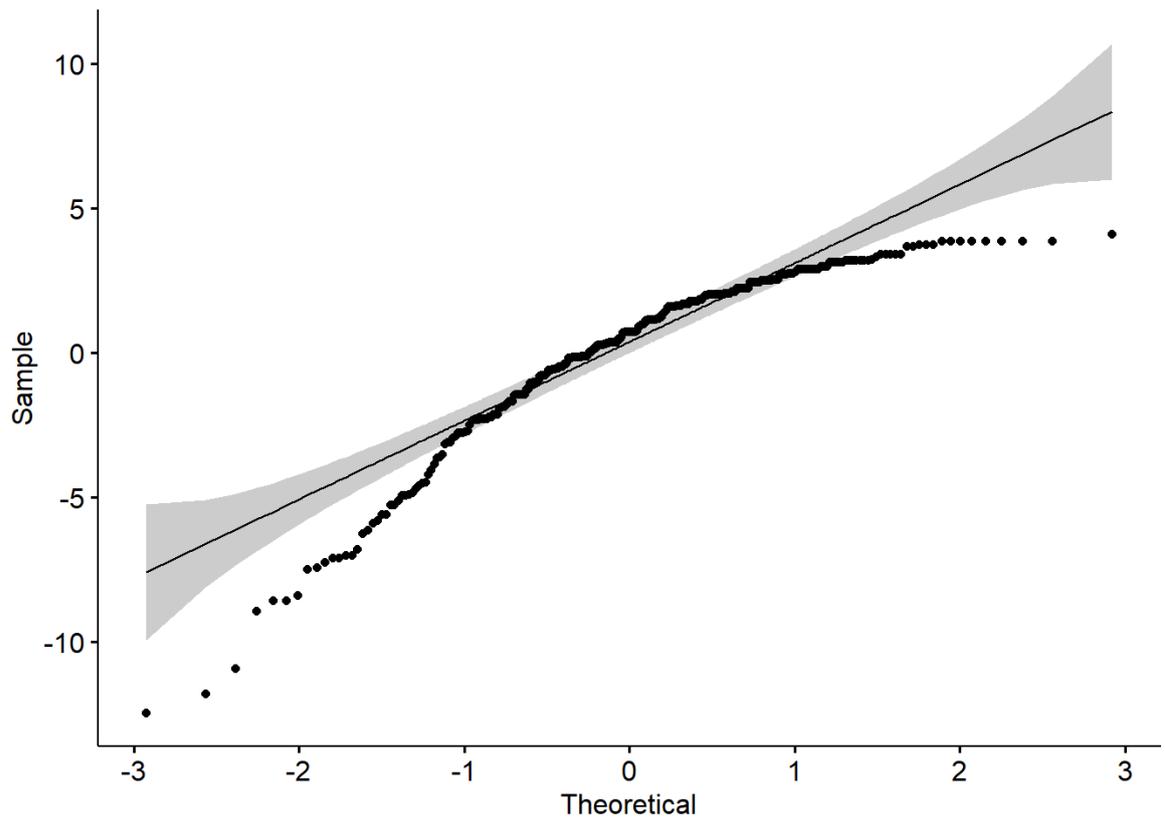
podatkiC <- podatki[c(-263,-282,-286,-287,-291,-292,-293,-295,-296,-298,-301,-302,-303,-304,-305,-306,-307,-308,-309,-310,-311,-312,-313,-314,-315,-316,-317,-318,-319,-320,-321,-322,-323), ]

ggplot(podatkiC, aes(group= Neg_posledice_dela_od_doma, x=Neg_posledice_dela_od_doma, y = DigiComp_total_.)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.03) + xlab("Negativne posledice dela od doma") + ylab("Digitalne kompetence")
```

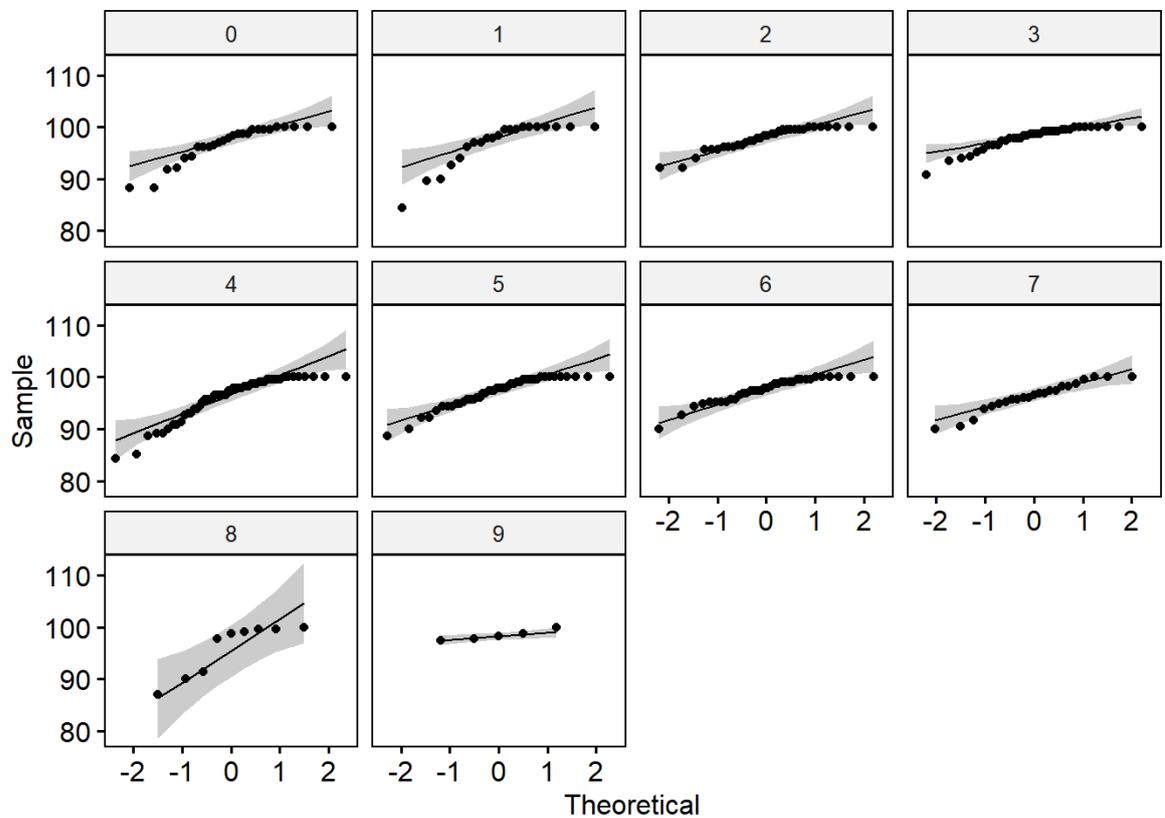


Preverimo normalnost.

```
library(ggpubr)
model <- lm(DigiComp_total_ ~ poslediceFaktor, data = podatkiC)
ggqqplot(residuals(model))
```



```
ggqqplot(podatkiC, "DigiComp_total_", facet.by = "poslediceFaktor")
```



HOMOGENOST VARIANC

```
podatkiC %>% levene_test(DigiComp_total_ ~ poslediceFaktor)
## # A tibble: 1 x 4
##   df1    df2 statistic      p
##   <int> <int>    <dbl> <dbl>
## 1     9   280     2.05 0.0342
```

Vidimo lahko, da je  $p < 0,05$ , kar pomeni, da je statistično značilna. Obstajajo statistično značilne razlike v varianci med skupinami. Torej ne moremo predpostaviti homogenosti varianc med skupinami. Ker imamo kršeno predpostavko o homogenosti varianc, uporabimo enosmerni Welchov test.

```
welch=oneway.test(DigiComp_total_~poslediceFaktor,data=podatkiC)
welch
##
## One-way analysis of means (not assuming equal
## variances)
##
## data:  DigiComp_total_ and poslediceFaktor
## F = 2.1027, num df = 9.000, denom df = 62.009,
## p-value = 0.04261
```

Vidimo, da je  $p < 0,05$ , kar pomeni, da med skupinami obstajajo razlike. Poglejmo še, kje so razlike s pomočjo Games-Howell testa.

```
games_howell_test(podatkiC, DigiComp_total_ ~ poslediceFaktor)
## # A tibble: 45 x 8
##   .y.      group1 group2 estimate conf.low conf.high p.adj
##   * <chr>  <chr>  <chr>    <dbl>    <dbl>    <dbl> <dbl>
## 1 DigiComp~ 0      1      -0.0446  -3.98     3.89  1
## 2 DigiComp~ 0      2       0.919   -1.70     3.54  0.972
## 3 DigiComp~ 0      3       1.11    -1.48     3.70  0.907
## 4 DigiComp~ 0      4      -0.714   -3.57     2.14  0.998
## 5 DigiComp~ 0      5       0.249   -2.44     2.94  1
## 6 DigiComp~ 0      6       0.644   -2.00     3.28  0.998
## 7 DigiComp~ 0      7      -0.599   -3.60     2.41  1
## 8 DigiComp~ 0      8      -0.962   -8.00     6.08  1
## 9 DigiComp~ 0      9       1.58    -1.27     4.42  0.651
## 10 DigiComp~ 1     2       0.963   -2.56     4.49  0.993
```

```
## # ... with 35 more rows, and 1 more variable:  
## #   p.adj.signif <chr>
```

Games-Howell test nam ne pokaže statistično značilnih razlik med nobenim parom skupin.

## Priloga 12: Preverjanje vpliva spola, zakonskega statusa, delitve gospodinjstva in odnosov znotraj njega na doživljanje dela od doma

```
podatki$SpolFaktor <- factor(podatki$Spol,
                             levels = c(1,2),
                             labels = c("Ženski", "Moški"))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(group= SpolFaktor, x=SpolFaktor, y = Neg_delo)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.5)
+ xlab("Spol") + ylab("Negativne posledice dela od doma")
```

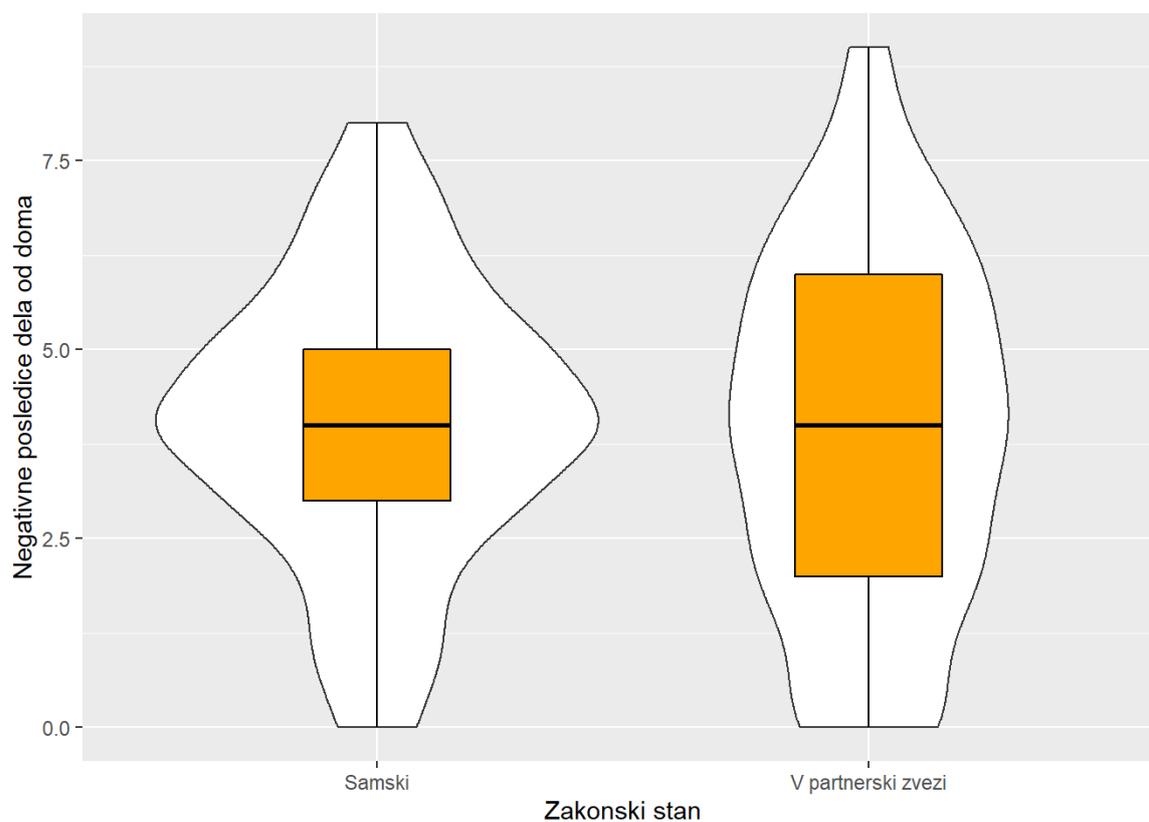


```
t.test(podatki$Neg_delo ~ podatki$SpolFaktor, paired = FALSE, var.equal =
FALSE, alternative = "two.sided")

##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: podatki$Neg_delo by podatki$SpolFaktor
## t = 1.5248, df = 143.73, p-value = 0.1295
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -0.1287919 0.9981882
## sample estimates:
```

```
## mean in group Ženski mean in group Moški
##          4.041841          3.607143
```

```
podatki$ZakonskiFaktor <- factor(podatki$Zakonski_stan,
                                levels = c(1,2),
                                labels = c("Samski", "V partnerski zve
zi"))
library(ggplot2)
ggplot(podatki, aes(group= ZakonskiFaktor, x=ZakonskiFaktor, y = Neg_delo
)) + geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width
= 0.3) + xlab("Zakonski stan") + ylab("Negativne posledice dela od doma")
```



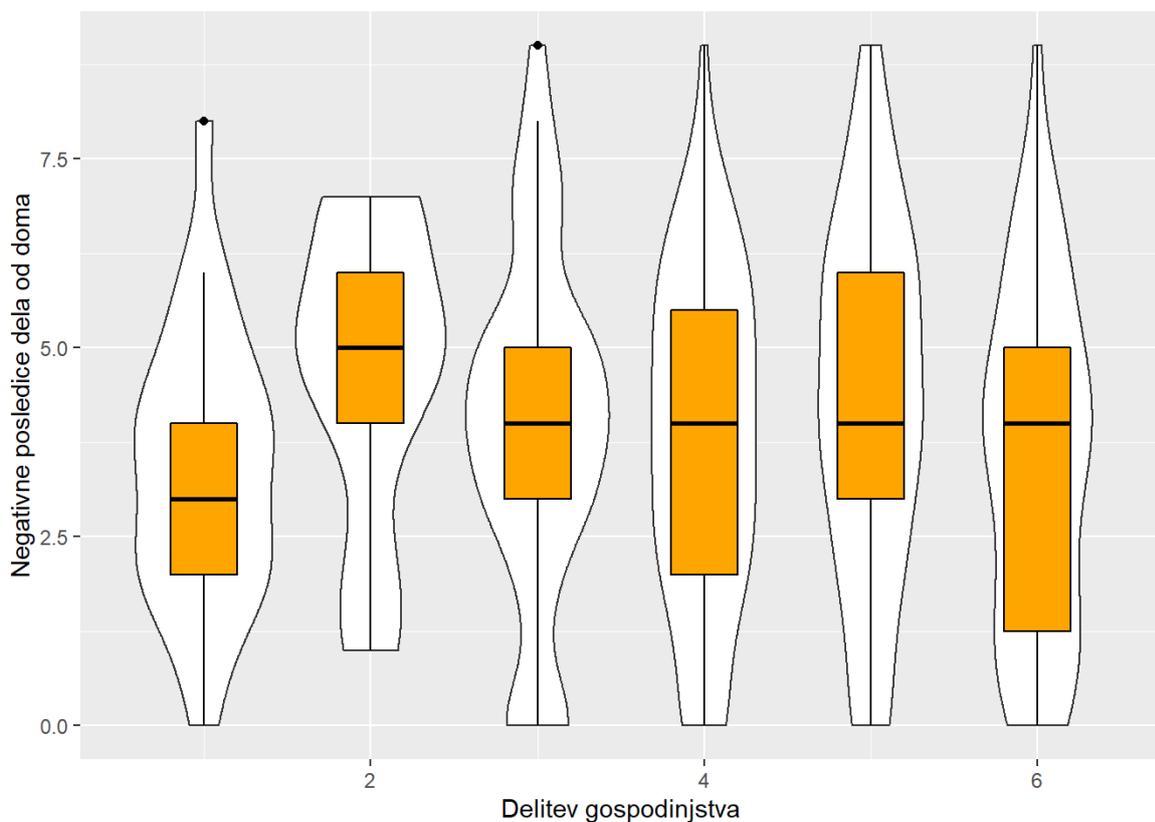
```
t.test(podatki$Neg_delo ~ podatki$ZakonskiFaktor, paired = FALSE, var.equ
al = FALSE, alternative = "two.sided")
##
## Welch Two Sample t-test
##
## data: podatki$Neg_delo by podatki$ZakonskiFaktor
## t = 0.44455, df = 130.72, p-value = 0.6574
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
```

```
## 95 percent confidence interval:
## -0.4148869 0.6553976
## sample estimates:
##          mean in group Samski
##                   4.028986
## mean in group V partnerski zvezi
##                   3.908730
```

```
podatki$GospodinjstvoFaktor <- factor(podatki$Gospodinjstvo,
                                     levels = c(1,2,3,4,5,6),
                                     labels = c("Ne, živim sam/a", "Da, s s
ostanovalci", "Da, z družino (s starši, starimi starši)", "Da, s partnerjem
", "Da, z lastnimi otroki", "Da, z drugimi člani gospodinjstva"))

library(ggplot2)

ggplot(podatki, aes(group= Gospodinjstvo, x=Gospodinjstvo, y = Neg_delo))
+ geom_violin() + geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width =
0.4) + xlab("Delitev gospodinjstva") + ylab("Negativne posledice dela od
doma")
```



```
ANOVA_delo <- aov(podatki$Neg_delo ~ podatki$GospodinjstvoFaktor)
```

```

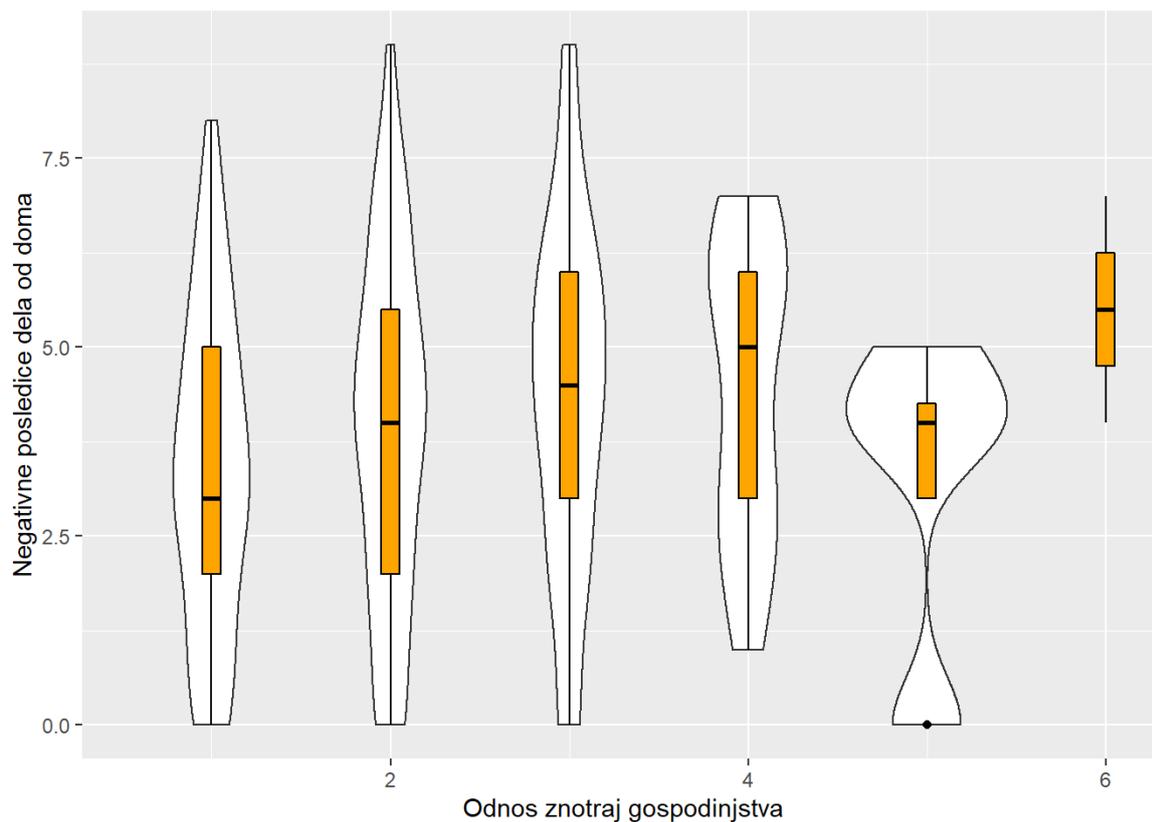
print(model.tables(ANOVA_delo, type = "means"), digits=3)
## Tables of means
## Grand mean
##
## 3.928793
##
## podatki$GospodinjstvoFaktor
##      Ne, živim sam/a Da, s sostanovalci
##                3.4                4.67
## rep                25.0                9.00
##      Da, z družino (s starši, starimi starši)
##                3.93
## rep                46.00
##      Da, s partnerjem Da, z lastnimi otroki
##                3.8                4.3
## rep                87.0                106.0
##      Da, z drugimi člani gospodinjstva
##                3.48
## rep                50.00
summary(ANOVA_delo)
##                Df Sum Sq Mean Sq F value
## podatki$GospodinjstvoFaktor    5   38.1   7.612   1.532
## Residuals                317 1575.3   4.969
##                Pr(>F)
## podatki$GospodinjstvoFaktor    0.179
## Residuals

```

```

podatki$OdnosFaktor <- factor(podatki$Odnos,
                              levels = c(1,2,3,4,5,6,7),
                              labels = c("Popolnoma nekonflikten", "
Nekonflikten", "Občasno konflikten", "Niti nekonflikten niti konflikten", "O
bčasno nekonflikten", "Konflikten", "Zelo konflikten"))
library(ggplot2)
ggplot(podatki, aes(group= Odnos, x=Odnos, y = Neg_delo)) + geom_violin()
+ geom_boxplot(color = "black", fill = "orange", width = 0.1) + xlab("Odn
os znotraj gospodinjstva") + ylab("Negativne posledice dela od doma")

```



```
ANOVA_delo <- aov(podatki$Neg_delo ~ podatki$OdnosFaktor)
```

```
print(model.tables(ANOVA_delo, type = "means"), digits=3)
```

```
## Tables of means
```

```
## Grand mean
```

```
##
```

```
## 3.927445
```

```
##
```

```
## podatki$OdnosFaktor
```

```
## Popolnoma nekonflikten Nekonflikten Občasno konflikten
```

```
## 3.38 3.94 4.34
```

```
## rep 87.00 119.00 90.00
```

```
## Niti nekonflikten niti konflikten Občasno nekonflikten
```

```
## 4.47 3.25
```

```
## rep 15.00 4.00
```

```
## Konflikten
```

```
## 5.5
```

```
## rep 2.0
```

```
summary(ANOVA_delo)
```

```
## Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
```

```
## podatki$OdnosFaktor  5      53  10.59  2.144 0.0602 .  
## Residuals           311  1536   4.94  
## ---  
## Signif. codes:  
## 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

### Priloga 13: Celotni odgovori na odprto vprašanje

| <p><b>Če želite, lahko poveste še svoje mnenje glede dela od doma, svoje izkušnje s takšnim načinom dela, prednosti in slabosti, ki ste jih opazili med takšnim delom itd. Vaši zapisi bodo upoštevani v magistrskem delu in lahko služijo kot smernice za odločevalce.</b></p> |   |
|---|---|
| 1   | Nimam izkušenj z delom od doma.   |
| 2   | Najraje bi delal od doma 3–4 dni na teden. Precej pogrešam morebitne odmore s sodelavci in pogovor. Podjetju sem se pridružila sredi drugega vala in svojih sodelavcev ne poznam dobro.   |
| 3   | Zaradi slabih odnosov v službi bi izbrala delo od doma.   |
| 4   | Z delom od doma sama nimam izkušenj. Lahko pa povem, da je največja prednost študija od doma prihranek časa čez dan.  |
| 5   | V javnem sektorju obstaja bojazen, da bo ta oblika dela legalizirala "brezdelje", saj je delo od doma težje kontrolirati.   |
| 6   | ... v delo od doma smo bili nekako prisiljeni zaradi razmer v državi. ... v našem primeru je bilo predvsem zaradi varstva otrok. ... kjer nismo imeli izbire, ali ohranimo delo ali gremo na čakanje. ... takšno delo zame ni primerno, saj težko ločim sferi v življenju. ... pomanjkanje vidim v manjši komunikaciji, o premajhni seznanjenosti glede organizacije dela. ... delovni proces mora biti ločen od doma, saj v pisarni lažje izločiš vse moteče elemente, ki so proces zasebnega življenja. ... s tem načinom dela delodajalec lažje manipulira z zaposlenimi, saj jim je onemogočen stik med seboj, delavci niso povezani med seboj in tudi ne morejo dovolj dobro uveljavljati svojih pravic. ... delodajalec se tako zelo dobro izogne konfliktom in nezadovoljstvu, ki pa ostane nerešeno in škodi delu. ... preveč dela se prevale na določene osebe, ki so bolj odgovorne in redoljubne ... velik minus so tudi poročila o opravljenem delu, kar je posledica nezaupanja delodajalca v zaposlene oziroma podrejene. ... za te evidence in administracijo gre veliko časa. ... namesto da bi se posvetil vsebini, je del procesa samo utemeljevanje, dokazovanje, oblikovanje dostopov, povezave itd. ... prednostni timskega dela v celoti zamrejo. ... takšno delo je z mojega vidika primerno za samostojne podjetnike, ki niso del neke celote, temveč delo opravijo po nalogu, po posameznih sklopih. |
| 7   | Menim, da je delo od doma za zaposlene v javni upravi manj primerno. Priprava predpisov in reševanje upravnih zadev poteka veliko kakovostneje ob sprotni izmenjavi mnenj v živo, s sestanki preko spleta se pomembnost odločanja zabriše, rešitve se sprejemajo z zakasnitvijo. Delo, ki je bilo opravljeno na sedežu delodajalca v enem dnevu, se včasih opravi šele v enem tednu.  |
| 8   | Delo od doma kot kombinacija je super rešitev – zaman je tudi skrb delodajalca, da delamo manj, ker je dejstvo, da se dela več in bolj zavzeto! Za vsak dan pišemo poročilo in je za njih ne nazadnje lažje sledljivo, kaj je in kaj ni in kdo je in kdo ne delaven! Ob tehnologiji, ki je na voljo, smo v našem teamu o vsem vse obveščeni, sestankujemo morda celo večkrat, kot smo pred tem! Ob odločanju o delu od doma bi bilo treba upoštevati tudi ostale vidike in videti, da so pozitivni učinki kot: manj prometa – okoljske prednosti, varčevanje pri potnih stroških, bolj spočiti delavci (v smislu, da če se vozijo od daleč, jim gre tri ure dnevno samo za sedenje v gužvi, kar vzame VELIKO energije, že preden se delavec pripelje v službo) in še bi lahko našteval. DELO OD DOMA mora postati pravica ali vsaj opcija tudi v normalnih razmerah!!!  |
| 9   | Delo od doma naj ostane dopustno tudi po končani epidemiji.   |

|    |   |
|----|---|
| 10 | Zaradi prostega razporejanja delovnega in prostega časa povečuje moje osebno zadovoljstvo.  |
| 11 | Problem ločevanja med službenim "delovnim časom" in "prosim časom".   |
| 12 | 2-krat na teden na teden mi je super delati od doma, potem pa že pogrešam osebne stike s sodelavci.   |
| 13 | Delo od doma je zelo dobrodošla oblika dela novodobnega časa. Trenutno delam en teden od doma in en teden na lokaciji organizacije, kjer sem zaposlena. In ta način mi odgovarja. V času prvega pojava epidemije, ko smo dejansko bili postavljeni pred dejstvo, da je potrebno svoje delovno mesto iz danes na jutri preseliti v domače okolje, je bilo veliko neznank, vendar so stvari po nekaj dneh stekle. Dobili smo namreč oddaljene dostope do službenih računalnikov in dejansko se ni več poznala nobena razlika. Je pa v tistem času neprekinjeno delo od doma v trajanju treh mesecev vsekakor trajalo predolgo. Izgubiš namreč stik s socializacijo, s sodelavci se vidiš le preko Zooma in drugih povezav. Dejansko smo bili v položaju, ko so se nam življenja spremenila čez noč.   |
| 14 | Ko delam od doma, naredim več, kot ko sem prisotna v službi. Delo od doma mi ustreza, ker ne izgubim uro in pol za vožnjo v službo. Prakticiram pa, da enkrat na teden pridem v službo, da poklepeta s sodelavci v živo in ne samo po Zoomu.  |
| 15 | Prednosti: – časovno hitrejši dostop do delovnega okolja (= ni porabljenega časa za vožnjo do pisarne) – večja osredotočenost na vnaprej določene delovne naloge, brez nepotrebnih motilcev (telefoni, informacije, ki se ne tičejo mojega dela ..., "padalskih" = ad hoc nujnih akcij ...) Slabosti: – delo čez delovni čas (npr. tudi zvečer) – slabše in dolgotrajnejše sporazumevanje glede opravljanja delovnih nalog v primerjavi s prenosom informacij v živo (= navodila po Zoomu marsikdaj pripeljejo do različnega razumevanja ...)   |
| 16 | Interakcija, kritično pomanjkanje.  |
| 17 | Menim, da je najboljšo delati v razmerju 3 dni od doma, 2 dni v službi, če bo stanje epidemije to dopuščalo. Vsekakor pa je na delo od doma in mojo preobremenjenost vplivalo tudi dejstvo, da sem poleg službe morala sodelovati tudi pri šoli od doma. Trenutno so otroci v šoli, kar je bistveno lažje in se lahko povsem posvetim delu.   |
| 18 | Kvaliteta dela od doma je v veliki meri odvisna od pripravljenosti šefa, da deluje na tak način (redni kolegiji preko sistemov VC, redna odzivnost na elektronsko pošto itd.). S tem se močno zmanjša občutek osamljenosti, do katerega sicer lahko pride pri delu od doma, kadar šef zgolj individualno deli naloge in preverja njihovo izvedenost.  |
| 19 | Zaradi dela od doma se mi ni treba voziti v službo, zato več spim, sem spočit in imam več prostega časa.  |
| 20 | Prednost dela od doma: – privarčuješ čas, ki je sicer namenjen za prevoz v/iž službe – manj časa porabiš za oblačenje in urejanje pred odhodom v službo – imaš bolj redne in zdrave obroke – večkrat se razgibaš in spočiješ oči – več piješ vode – greš v miru na stranišče. Pomanjkljivost dela od doma: – če nimaš delovne sobe posebej, imaš po navadi na delovni mizi stvari pripravljene za naslednji dan (če je še kdo pri hiši, ima prepoved premikanja ... dopovej to mački, če lahko) – večkrat delaš še po izteku delovnega časa, kar se ti po navadi ne šteje v delovni čas – ker ne greš od doma, postane dom tvoja služba in imaš včasih občutek, da imaš dve službi – če greš nekajkrat v tednu v službo, moraš vse, kar rabiš v službi, odnesti s sabo in spet nazaj, ko spet delaš od doma – doma imaš po navadi manjši ekran, kar obremenjuje oči. Zame bi bila najboljša kombinacija 1 teden od doma, 1 teden na lokaciji. |
| 21 | Največjo učinkovitost pri svojem delu dosežem s kombinacijo dela od doma ter dela v prostorih delodajalca (npr. dva dni na teden od doma in tri v prostorih delodajalca ali obratno). Na ta način najlažje kombiniram delovne in družinske obveznosti in sem  |

|    |   |
|----|---|
|    | bolj spočita, poleg tega pa ohranim stik s sodelavci ter tudi količinsko opravi več dela, kot če bi delala samo od doma ali samo v prostorih delodajalca. Vse navedeno vpliva tudi na to, da sem pri opravljanju dela bolj zadovoljna.  |
| 22 | Nekatera vprašanja oz. odgovori niso črno-beli, kot je nastavljena anketa, npr. – pritiski zaradi tehnologije – kadar nekaj ne deluje in imam nekaj nujnega za narediti, sem pod pritiskom; tega je bilo kar nekaj v tem letu, nisem pa vedno pod pritiskom; – zabrisana meja med službo in privatnostjo – ko gre za nujne zadeve, vedno padejo vse meje; – težko se odklopim – enako kot zgoraj – če to opazujem, vidim, da je tega vse več (nerazumni roki, urgentno, tudi če ni – filanje egov ipd.), – pogrešanje stikov s sodelavci – kot zgoraj, občasno, nekatere ... – doslej ni bilo krize zaradi tega, s časom bi morda bilo drugače, zlasti, če si fizično omejen, kot smo trenutno in v preteklem letu. Meni osebno delo od doma zelo odgovarja, ker prihranim ogromno energije, čeprav pogosto delam več od doma, brez intervencij drugih. Ta oblika dela bi morala biti vsem na razpolago, če ne moti delovnega procesa, v obsegu po želji posameznika. Vemo, da je zadovoljen človek vedno uspešnejši od nezadovoljnega oz. človeka pod različnimi pritiski. |
| 23 | Sicer je precej odvisno od narave dela, vendar bi se na marsikaterem področju lahko spodbujalo delo od doma. Če bi npr. tri dni na teden lahko delali od doma, bi to prineslo pozitivne učinke na zelo širokem nivoju: učinkovitost delovnih procesov, zmanjšan stres, manj prometa, ugodni učinki za okolje, decentralizacija, padec cen nepremičnin v glavnih središčih, več prostega časa itd. Počasi bi morali nehati jemati delo od doma kot nek 'poligon za goljufanje', saj se že sedaj ve, da nekateri tudi ko so v službi, ne opravijo dovolj dela. Takšne bi bilo treba sankcionirati ne glede na lokacijo dela. Tisti, ki pa v službi delajo, bodo pa tudi doma.   |
| 24 | Moje izkušnje so negativne, saj sodelavci, ki delajo od doma, niso več v središču samega dogajanja in gredo vse spremembe preprosto mimo njih. Tisti, ki ne delamo od doma, pa nimamo popoldne časa podajati dodatnih razlag.   |
| 25 | Delo od doma mi omogoča boljšo zbranost, ni motečih dejavnikov, več naredim, predvsem pa delam v prijetnem in umirjenem delovnem okolju. Ker imam prehranske omejitve, si tako tudi veliko lažje organiziram prehrano in jem bolj kakovostno hrano.   |
| 26 | Ena od prednosti dela od doma je, da se vsakodnevno ne voziš na delo. Včasih imaš malo več miru doma kot v službi.  |
| 27 | Pozdravljeni. Delo od doma, govorim predvsem o popoldanskem času, pred korono seveda, opravljam že več kot 20 let. Je pa delo od doma, ko si deliš resorse z ostalimi člani družine v dopoldanskem času, nekaj povsem drugega. Pri tem mislim na stres ...  |
| 28 | – DELO OD DOMA ZAHTEVA VEČ DISCIPLINE IN SAMOOMEJEVANJA TER IZNAJDLJIVOSTI – DELO OD DOMA IMA PREDNOSTI (NI POTREBEN ODHOD OD DOMA V GNEČI, SLABEM VREMENU, MANJŠEM PREHLADU ...) – DELO OD DOMA IMA POMANJKLJIVOSTI (NENATANČEN URNIK DELA, POMANJKANJE INFORMACIJ IN USTREZNE OPREME, MANJ SOCIALNIH STIKOV)  |
| 29 | Prednosti: – prihranek časa pri vožji na delo, kar se lahko koristneje porabi za ukvarjanje z otroki in rekreacijo – bolj ekološko, manjša poraba bencina in manj izpustov emisij – manj stresa, ki ga sicer povzroča gneča na cesti na poti v službo.  |
| 30 | Delo od doma mi je všeč. Težava je, da je narava dela na mojem trenutnem delovnem mestu takšna, da nekatere stvari pač moraš narediti osebno, ker nimamo digitalnega podpisa, digitalnega vročanja ipd. Zato je delo od doma oteženo. Druga težava je, da imamo doma urejeno pisarno tako, da nima stene od drugih skupnih prostorov, zato  |

|    |  |
|----|--|
|    | je, v kolikor oba s partnerjem delava od doma in je še otrok v šoli na daljavo, moteč hrup. Kadar delaš od doma, moraš tudi skuhati kosilo itd. Manj vidiš sodelavce.  |
| 31 | Še vedno obstajajo mnenja, da je delo od doma in na sedežu delodajalca po kakovosti razlikuje, kar pa ni res. Ko sem imela prevezan telefon na mobitel, se je večina ljudi opravičevala, da me moti in sem vsakemu morala razložiti, da delam in da nisem na dopustu ... Ravno zaradi takega odnosa in nadrejenih delamo doma še več, delo se razpotegne še v popoldne ... osebno mi ta način občasno ustreza (ne pa vsak dan), saj "prihranim" čas, ki ga porabim na svoji poti v službo (živim namreč v 60 km oddaljenem kraju, čas, ki ga porabim za iskanje parkiranja in plačevanje le-tega ipd.).  |
| 32 | Želja je več dela od doma.   |
| 33 | Delo od doma ima prednosti in slabosti; prihranek časa na poti do delovnega mesta, in če imaš dobro opremo, dovolj prostora in miru, je o. k., ena od slabosti pa je pomanjkanje stikov v živo in manj pester dan.   |
| 34 | Mislim, da bi morali delodajalci dati čim širše možnosti, da se delavci odločijo, ali in koliko časa želijo delati od doma. Nekaterim to bolj ustreza kot drugim. Vodstvo predvsem skrbi, da delo ni dovolj nadzorovano. Pri naši organizaciji tega ne bi mogli trditi, saj imamo določeno, kakšne so naše delovne obveznosti tudi pri delu v pisarni. Pri delu od doma pa moramo pisati še dnevna in tedenska poročila. Osebno mi delo od doma odgovarja, ker lahko lažje usklajujem privatno in službeno življenje in se doma lažje skoncentriram pa tudi motenja s strani drugih ni toliko, hkrati pa tudi ne mislim, da moram non stop odgovarjati na službene maile. Ravno tako prihranim na času, ker nimam vsakodnevne vožnje v službo. |
| 35 | Nekoliko slabša tehnična sredstva kot v službi (računalnik, tiskalnik, skener). Delodajalec nam kljub obljubam zaenkrat ni ponudil še nobenega finančnega nadomestila za amortizacijo lastnih delovnih sredstev (računalnik, tiskalnik ...).   |
| 36 | Stres povzroča predvsem nedelovanje interneta, ker čas teče, delo mora biti narejeno, delati pa ne moreš, pa tudi uvajanje novih tehnologij, ko ne veš, ali kaj ne deluje ali česa ne znaš. Pretok informacij je slabši pri delu od doma, ker vsega se ne da napisati v e-pošto ali povedati v trenutku, ko si v stiku po telefonu, Zoom ... Ob stalni prisotnosti vseh zaposlenih na delovnem mestu je pretok informacij vsekakor boljši.   |
| 37 | Delo od doma je osvobajajoče (nimam majhnih otrok), človek si lahko boljše organizira življenje. Koristno je tudi za moje kronične bolezni.  |
| 38 | Ker sem dnevni vozač, je delo od doma pomenilo najmanj 1 dodatno uro časa zase in zmanjšan strošek za vožnjo/parkiranje ter veliko manjši stres pri delu – kot je to sedaj, ko je ponovno uvedena obvezna navzočnost na delu.  |
| 39 | Menim, da delo od doma preveč briše mejo med službenim in zasebnim življenjem. Pri sodelavcih opažam, da želijo delati od doma taki, ki v službi bolj malo delajo, potem pa bučke prodajajo, kaj vse so naredili ...   |
| 40 | Prednosti: ni se potrebno peljati v službo, boljša razporeditev časa čez dan, več druženja z ostalimi družinskimi člani, možnost telovadbe med sedenjem. Slabosti: pogrešam sodelavce in živo komunikacijo z njimi.  |
| 41 | Delo od doma mi je super, ker prihranim ure in energijo, ki jo sicer porabim za vožnjo v službo. Odlično mi je, ker imam doma mir in lahko brez "motečih dejavnikov" opravim delo – npr. stvari, kjer zares potrebuješ biti zbran (poročila ipd.). Če bi imela možnost delati od doma vsak dan, se za ne bi odločila ... Ustrezalo bi mi, če bi delala od doma npr. 3-krat na teden. Kljub temu da delam od doma, se ne počutim left out, dobim vse potrebne informacije, kakovostno in uspešno opravljam svoje delo. Mi pa ustreza tudi iti v službo, kjer se lahko v živo pogovorim s sodelavci ipd.   |
| 42 | Težava je tudi prevezava na domači telefon, saj se je ne da izklopiti, razen ročno na lokaciji.  |

|    |  |
|----|--|
| 43 | Otroci so navajeni, da ko pridem domov, da sem jim na razpolago. Ko delam od doma, jim je težko, da me morajo pustiti pri miru. Namesto da pišem poročila in imam težave z dostopi, shranjevanjem in podobno, da sistem dostikrat vrže ven in nikoli ne veš, za koliko časa in kar sediš in čakaš za računalnikom, namesto da bi šel na sprehod, se raje usedem v avto in vozim domov, tudi če je na cesti gneča, me manj moti. Navijem si muziko in uživam in se sproščam. Domov pridem ravno prav sproščena in sem lahko čisto od otrok, odklopljena od službe. Doma imam večji občutek, da se moram jaz prilagajati računalniku in ne on meni.  |
| 44 | Delo od doma je super, ker ne zgubljaš časa za prihod in odhod iz službe, poleg tega lahko vmes opraviš še polno opravil ...   |
| 45 | Na kratko: – delo na domu so nekatere države članice EU v manj intenzivni obliki (nekaj dni na teden/mesec) uvedle že pred mnogimi leti in pri tem beležile odlične odzive delavcev, ki so se tega načina dela posluževali; – v Sloveniji do sedaj delu na domu ni bilo naklonjenih veliko delodajalcev; še posebno težko oz. nemogoče se je bilo za delo na domu dogovoriti v nekaterih organizacijah; – možnost oz. dovoljenje za delo na domu je ena od pozitivnih stvari, ki jih je v naša življenja prinesel covid-19 (to je zagotovo pozitiven premik na področju možnosti za opravljanje delovnih obveznosti; čeprav je potrebno tukaj takoj dodati, da ima, in bo imela še leta, pandemija covid-19 grozljivo veliko negativnih posledic, katerih obsega si danes sploh še ne znamo predstavljati); – delo od doma je odličen način za opravljanje delovnih obveznosti, delovni čas si lahko razporediš sam in izvedeš delovne naloge v obsegu, kot ti omogoča dan, odpade plačilo potnih stroškov in vožnje v daljne kraje; – vsekakor pa je dobro tudi ohranjati neposredne stike s sodelavci, vodstvom in temeljno organizacijo; tako da je 1-krat na teden ali pa na 14-dni lepo in potrebno oditi tudi na delovno mesto; – pri delu na domu so trenutno slabo povrnjeni stroški dela na domu (uporabljamo elektriko, vodo, prostore, telefonske pakete, tiskalnike, papir, telefone ... itd., ki so naša last, in uporaba naše lastnine na nek način v 'dobrodelne namene' je kar samoumevna, povračilo stroškov pa je res minorno; s celomesečnim nadomestilom se mogoče da plačati en dober telefonski paket; vse ostalo pa je lasten strošek delavca, ki dela od doma); lahko bi se kompenzirali stroški, ki jih delovna organizacija prihrani (potni stroški, elektrika, najemnine, manjša poraba vode, telefonov itd. ...) in se bi iz tega sklada lahko plačalo večje nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu. |
| 46 | Osebnopravljamo poklic, pri katerem ni potrebno uporabljati nobene tehnološke naprave. Če pa bi opravljala poklic, ki bi vključeval računalniško uporabo ter uporabo mobitela, se kljub temu ne bi nikoli odločila za delo od doma. Namreč delo od doma zahteva samodisciplino, npr. odlaganje dela na kasnejši čas. Kot drugo pa smo ljudje socialna bitja in za osebno rast in kulturo sobivanja oz. sodelovanja rabimo osebni kontakt. Veliko uspehov vam želim na vaši življenjski poti. Lep pozdrav   |
| 47 | – odpade dolga vožnja do službe, – slabši je odziv prisotnih v skupini na drugi strani, kot če smo fizično prisotni v skupini in lažje izpeljemo skupno, ker upoštevamo tudi trenutno razpoloženje prisotnih in drug drugega vzpodbujamo k opravljanju dela, – praktična izdelava izdelkov je nujna v delavnici in ne moreš delati na daljavo, teoretična priprava na izdelavo izdelka pa se lahko opravi doma.  |
| 48 | Delo od doma je veliko težje kot delo na delovnem mestu zaradi neustrezne računalniške opreme: doma LASTNI prenosnik z ne prav velikim ekranom, na delovnem mestu pa delo z dvema velikima ekranoma. To je velika pomanjkljivost, saj gre za delo s številkami (računovodstvo), ki so na prenosniku zelo majhne, prav tako je moteče stalno preskakovanje z ekrana 1 na ekran 2.   |

|    |  |
|----|--|
| 49 | Do sedaj še nisem delala od doma zaradi specifičnega dostopa do baze delovnih podatkov, s katerimi delam ...   |
| 50 | Pripravljen mora biti protokol dela na domu, kot npr. termin obvezne prisotnosti oziroma komunikacije s sodelavci. Pri delu v skupini, še posebej za vodje, je potrebno videti tudi čustveni odziv oziroma spontano reakcijo posameznikov. Pri naši stopnji zrelosti je po mojem mnenju le tako mogoče uspešno oceniti, kako motivirati zaposlene. Na novo se bodo morale vzpostaviti vrednote, saj danes lahko vodja hitro izgubi občutek za splošno klimo v organizaciji.  |
| 51 | Delo od doma mi ustreza, pred korono sem se vozila vsak dan v službo, ki je od stalnega prebivališča oddaljena več kot 60 km. Na podlagi tega prihranim na času oz. na vožnji, ki je včasih še bolj stresna od samega dela. Tudi pravočasno grem lahko po otroke v vrtec itd. Več naredim, skuham, pospravim itd. Čutim manj utrujenosti kot sicer ... Prednost vidim tudi v tem, da več naredim kot v službi, veliko mi pomeni mir, da se lahko skoncentriram na zadevo in jo v miru predelam ... pripravim ... ni motečih dejavnikov ... Edina slabost, ki jo tu vidim, je v pomanjkanju prostora ... Super bi bilo, ko bi lahko imeli doma vsaj še eno sobo, ki bi bila namensko oblikovana za pisarniško delo. Mogoče ideja za naprej za delodajalce: zakup praznih prostorov v kraju, kjer vsak posameznik biva ... za opravljanje pisarniških del ... s tem se zmanjšajo tudi stroški prevoza ... (za tiste, ki so več kot 50 km oddaljeni od doma). |
| 52 | Za delo od doma je potrebno določiti fleksibilen urnik dela, ki se ga drži tako delavec kot delodajalec (torej 8 ur na dan, glede na razporeditev v dnevu po želji delavca oziroma v dogovoru z delodajalcem). Prav tako ni jasno, kako je s prekinitvami dela (npr. malica, zasebni izhodi – kako se to šteje, predvsem v smislu npr. poškodb na delovnem mestu).   |
| 53 | Praviloma delam na delovnem mestu. Delo od doma sem opravljala le nekaj dni v prvem valu.  |
| 54 | <b>PREDNOST:</b> – ZAPRAVIŠ MANJ ČASA, DA PRIDEŠ DO SLUŽBE – DALJ ČASA LAHKO SPIŠ – DELO OD DOMA JE ENAKO UČINKOVITO KOT V SLUŽBI – MANJ MOŽNOSTI ZA OKUŽBO COVID-19. <b>SLABOSTI:</b> – NI STIKOV S SODELAVCI – VEČ ČASA PORABIŠ OD DOMA DO SLUŽBE – ČE JE ŠOLANJE OD DOMA, MORAŠ POSKRBE TI TUDI ZA VSE OBROKE (ZAJTRK, MALICA, KOSILO) – VEČ ČASA SI LAHKO DOSTOPEN ZA DELO – FIZIČNO MORAŠ NESTI ZADEVE DOMOV, KER NI LE ELEKTRONSKO POSLOVANJE.   |
| 55 | Vse bi bilo super pri delu od doma, samo če bi tehnologija oddaljenega dostopa v javni upravi dovoljevala učinkovito delo. Tako pa zaradi preobremenjenosti in zastarelega sistema vse deluje izredno počasi in ti s tem krade dragoceni čas, kar seveda posledično povzroča stres.  |
| 56 | Želel bi si približno 2-krat na teden (v normalnih razmerah), v času epidemije mi ustreza, da ves čas delam od doma. Prednosti dela od doma: – prihranek časa za pot, – bolj prožno razporejanje delovnega časa, – več možnosti za gibanje in bolj zdravo življenje, – lažje združevanje družinskega in poklicnega življenja. Slabosti: – pomanjkanje stika s sodelavci, – pomanjkanje neformalne komunikacije s sodelavci, kjer se reši tudi mnogo službenega, – lahko zabrisana meja med službenim in zasebnim – osamljenost, – odmaknjenost od življenja v podjetju.  |
| 57 | Slabost dela od doma je mogoče v tem, da ne zaključiš z delom po 8 urah dela, medtem ko, če si prisoten na delovnem mestu, greš po 8 urah dela domov in je zadeva zaključena. Prednost dela od doma: – sam si lahko prilagajaš delovni čas, kljub temu, da moraš biti od 8–16 ure dosegljiv na telefonu, – v kolikor imaš v dopoldanskem   |

|    |   |
|----|---|
|    | času kakšen nujni opravek, se pač dogovoriš z nadrejenim, da npr. 1–2 uri ne boš dosegljiv in potem pač dlje delaš, vendar ti ni potrebno koristiti dopusta.  |
| 58 | Veseli me, da ste se lotili teme. Delo od doma ima prednost na več področjih. Prihranek našega časa (vožnja v službo in nazaj, ter če smo pošteni: ko na delovnem mestu malo poklepetaš, doma že pripraviš kosilo:), druženje z domačimi, prihranek denarja za podjetja (prevozni stroški, stroški pisarn), manj migracij v središča, posledično manj izpušnih plinov ... Upam, da bodo odločevalci politike to v čim večji meri upoštevali in prilagodili delo posameznika tako, da bo najbolj učinkovito in racionalno za vse.  |
| 59 | Samodisciplina je zelo pomembna, da se delo opravi kakovostno in v rokih.   |
| 60 | Zanimiv se mi zdi sistem, ki ga imajo v javni upravi v Italiji, kjer živim; po določeni večerni uri namreč do svojih uporabniških računov, ki jih uporabljajo za delo, nimajo več dostopa. Namen sicer ni ta, a lahko pomaga pri tem, da lažje ločuješ delo od zasebnosti. Sam sicer potrebujem ravno večerne in nočne ure zaradi miru, ki ga potrebujem občasno zaradi specifik del. V običajnih (tj. neepidemičnih razmerah) mora biti delo od doma nujno občasno prekinjeno s fizičnim stikom, najmanj enkrat do dvakrat tedensko. Delikatne odločitve (npr. kadrovski menedžment) naj se nikoli ne delajo na daljavo. Procesi, ki zahtevajo kreativne odločitve (brainstorming), naj se ne delajo na daljavo.   |
| 61 | 2–3 na teden mi delo od doma zelo ustreza. Doma imam manj motilcev in več časa posvetim delu. Zaradi stikov s sodelavci pa je zelo dobro, da se nekajkrat na teden z njimi vidiš tudi v službi.   |
| 62 | Pozdravljen, delo od doma omogoča bolj prijeten in manj stresen začetek in konec dneva, še posebno, če imaš družino. Smatram, da je zelo dobra opcija, saj ni potrebno izgubljati časa na vožnji. Odpade stres zaradi gneče, pravočasnosti do drugih pomembnih ustanov ... vrtec, trgovina, zdravnik, šola itd. Lahko si sam razporejaš delovni čas, da lažje uskladiš poklicno in privatno življenje. Za slabost bi izpostavila pomanjkanje kontakta s sodelavci, vodjo ... torej druženje, ki v veliki meri prispeva k dobrim poslovnim in prijateljskim odnosom. Uspešno naprej.   |
| 63 | Delo od doma je lahko pozitivno iz vidika intenzivnosti in produktivnosti dela, saj ni nepotrebnih motečih dejavnikov v službi. To sicer velja za tiste posameznike, ki nimajo otrok doma. Doma imaš tudi urejeno zdravo prehrano in dostopnost do različnih virov, ki si jih sam pripraviš in organiziraš. Na dolgi rok pa zahteva več motivacije in angažiranosti posameznika, da lahko enakomerno in konstantno opravlja produktivno delo, saj se zelo zmanjša osebni stik s sodelavci in poslovnimi partnerji. Stanjša se tudi ločnica med osebnim in poslovnim časom. Manjša osebna interakcija med ljudmi, manj novih osebnih izkušenj znižuje možnosti dotoka novih idej, nezmožnost hitrega testiranja teh idej med sodelavci in potencialnimi partnerji. Odvisno od narave dela, sicer danes lahko preko računalnika in interneta opravljaš delo kjerkoli, kar omogoča tudi tako imenovano sodobno nomadstvo. Vendar je to poseben izziv s (šoloobveznimi) otroki. |
| 64 | Delo od doma mi ustreza zaradi dolge vožnje do delovnega mesta (pribl. 2 h). Zaradi uporabe IKT sredstev svoje delo lahko opravljam enako kvalitetno kot v pisarni. Bolj skrbim za svoje zdravje (prehrana, gibanje, manj stresa). V primerih, ko si na delovnem mestu v delovnem odnosu s toksično osebo (mejna osebnostna motnja, narcistična motnja ...) ali žrtev mobinga, je delo na daljavo primernejše, saj se izogneš stiku in komunikacija delno poteka pisno. Menim, da ko je možno, bi morali uveljaviti kombinacijo dela od doma in v pisarni ter urediti stroške odhoda na teren od doma (potni stroški, uporaba službenega avtomobila ...) Veliko sreče pri raziskavi – upam, da nam potem pošljete tudi izsledke in rezultate :)   |

|    |   |
|----|---|
| 65 | Največja težava dela od doma je na eni strani pomanjkanje pravice do odklopa (niti ni nujno, da delodajalec to od tebe zahteva, ampak velikokrat to od sebe zahtevaš sam, kot da moraš upravičiti, da delaš od doma) in premalo stikov na drugi strani.   |
| 66 | Pogoji dela od doma niti približno niso enaki pogojem na delovnem mestu (tehnologija, ergonomija ...), uporaba lastnih sredstev za službene namene ni pravična. Delo od doma v času šole na daljavo (še posebej pri osnovnošolskih otrocih) vodi v slabe družinske odnose, slabo počutje, depresijo ... še posebej, če ni zagotovljena oprema za delo od doma ali šolanje na daljavo.   |
| 67 | Delo na domu mi ogromno pomeni, sploh zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. V pogojih, ki jih imam doma (sama čez dan, otrok v vrtcu, mož v službi), vidim celo boljše delovne pogoje, kot bi jih imela v pisarni. Delo, ki ga opravljam, je takšno, da ga lahko v celoti opravljam od doma in fizična prisotnost v službi ni potrebna. Edina negativna stvar, ki jo vidim, je manj stikov s sodelavci in zaradi tega manjši pretok delovnih informacij med nami, kot bi bil v živo.   |
| 68 | V današnjem času in svetu tehnologij bi moralo več ljudi delati od doma – tako kot je to sedaj, v času epidemije. Pri tem bi delodajalci privarčevali na potnih stroških zaposlenih, bolj je prijazno do okolja ipd. Menim, da je delo doma lahko tudi bolj efektivno, ker imaš manj "motilcev"... tako bi bil lahko tudi delavnik krajši od 8 ur – kot je ponekod že praksa ...  |
| 69 | Meni najpomembnejša prednost je v tem, da lahko več časa (ki sem ga prej namenila za pot v službo in iz službe) preživim s svojimi družinskimi člani (možen in otroci). Hkrati mi ta način dela omogoča več fleksibilnosti (ne potrebujem varuške, da bi vsako jutro odpeljala mojo prvošolko v šolo in jo po pouku šla iskat), saj lahko to storim sama, ne glede na to, da že pred tem, med tednom in po tem delam za službo za računalnikom. V kolikor imam čez dan neodložljive privatne opravke (zdravnika, privat izobraževanja ...), si lahko sama prilagodim delo (npr. pričnem ob 6.00 – delam do 12.00, potem pa opravim privatne zadeve ter ponovno nadaljujem z delom za službo npr. ob 18.00 in končam ob 2.00). |
| 70 | Na ta način imam veliko več časa za zasebne zadeve, ker se mi ni treba voziti na delo. Odpadejo tudi skrbi glede urejenosti (obleka in frizura). Pri prehodu na delo od doma sem imela več stresnih dni, ker sem morala čakati na dostop za delo od doma, urediti vse potrebne aplikacije, tudi tehnologijo doma.   |
| 71 | Delo od doma ja – da imaš za to poseben prostor, da je možnost fizičnega komuniciranja vsaj enkrat do dvakrat na teden. Predvsem pa menim, dokler ne bo v velikih sistemih prisotno zaupanje, da ljudje, ki delajo od doma, naredijo toliko kot fizično na delovnem mestu, bo delavec, ki bo delo lahko opravljal od doma, imel negativen predznak.   |
| 72 | Delo od doma vpeljati kot običajen način dela, kadar je to vsebinsko mogoče in ne le sedaj v času pandemije. Povsem nesmiselno se je voziti v službo in priklopiti prenosnik. Smiselno bi bilo najti ravnotežje med delom v pisarni in delom od doma. Povsem nesmiselno se je voziti na sestanke drugam po 100 in več km, če se lahko opravijo od doma ali pa iz pisarne na daljavo.  |
| 73 | Včasih je težje delati od doma, saj je precej čuden občutek, ko si v svojem domačem okolju, ampak moraš delati.   |
| 74 | Zaradi ne povezanosti med sodelavci in slabše izmenjave mnenj prihaja do napak, ki se, če bi se delalo kolektivno, ne bi zgodile. Velik poudarek dajem izmenjavi mnenj med "kavo" ali "čik pavzo". Imam prepričanje, več glav več ve. In to na videz nepomembno zbiranje informacij pri delu od doma manjka. Problem prihaja tudi pri izmenjavi tekočih informacij, ki so pomembne za delo. Informacije se izmenjujejo "na hodniku", ker si na delu od doma, do teh informacij ne prideš. Edino, če imaš  |

|    |  |
|----|--|
|    | <p>vestne sodelavce, da te o tem obvestijo. Pa vendar si morajo za to vzeti čas. Veliko je video konferenc in takrat so sodelavci nekako nedosegljivi. Povečalo se je število mailov in telefonskih pogovorov. V poplavi mailov se zgubijo pomembne stvari. Enostavno spregledaš. Še bolj do izraza prihaja razlika med jutranjimi in večernimi tipi ljudi. Delam v organizaciji, kjer imam stik s terenom – izrazito jutranji tipi ter s pisarno – logistiko, kjer so izrazito popoldanski oziroma večerni tipi ljudi. Na koncu, kot ste že v anketi lepo zajeli, imaš občutek, da moraš biti vedno prisoten na mailih, telefonu .... in delavnik traja cel dan. Zabrisana je meja služba/privat. Starejše generacije težko razumejo, da tudi če si doma, si v službi. Tukaj prihaja do osebne stiske. Rad bi pomagal, po drugi strani si pa v službi, a vendar doma.</p>   |
| 75 | Slabi pogoji za delo od doma. Majhen prenosni računalnik.  |
| 76 | <p>Osebnostno mi je delo od doma blizu, ker si lahko razporedim čas dela. Veliko mi pomeni, da čas, ki bi ga namenila jutranjim ritualom (urejanju, ličenju) in vožnji, lahko namenim delu. Moti me, ker včasih nimam na voljo vse potrebne tehnologije (npr. tiskalnik, skener), ampak sem se že navadila, da se organiziram tako, da delo zaradi tega ne trpi (stvari si natisnem, ko sem v službi, skener sem si namestila na telefon). Dobrodošlo mi je, da lahko sina peljem v vrtec kasneje, kot bi moral iti, če grem v pisarno. Zelo pa me moti, ker moji domači dela od doma ne enačijo z delom v pisarni. Večkrat se od mene pričakuje, da opravi kakšno gospodinjsko opravilo, kakšen popravek ipd. Postaviti sem morala jasne meje, ki jih pričakujem, da se dosledno upoštevajo. Ker živimo v isti hiši skupaj s tasto, je le-ta od mene večkrat pričakoval, da mu pri določenih popravkih pomagam ... ker sem doma. Všeč mi je, da imamo možnost kombinacije dela od doma ter dela v pisarni, saj je občutek iti na delo popolnoma drugačen, kot če vsak dan delaš doma v trenerki. Nujno je potreben tudi stik s sodelavci. Pred kratkim smo imeli tudi izobraževanje na daljavo. Pozitivna stvar je, da sem se zjutraj usedla pred računalnik, ko se je začelo, ter preprosto bila že doma, ko smo zaključili. Iz vidika dinamike predavanja ter samega predavatelja pa sem mnenja, da so tovrstna predavanja porazna. Predavatelj ne prejema ustrezne povratne informacije, ni neverbalne komunikacije, težko se vzpostavi dialog ali razprava na določeno temo. Če si fizično prisoten na predavanju, spremljaš celotno predavanje. Na daljavo pa se določeni izklopijo (zvok, slika) in niso niti prisotni, kar je za predavatelja še težje (občutek, kot da predava sam sebi).</p> |
| 77 | <p>Naklonjenost organizacije do dela od doma je bila vedno odvisna od pripravljenosti/razumevanja trenutnega vodstva (v mojem primeru ministrstvo) za tak način dela. V praksi opažam, da v Sloveniji glede miselnosti še zelo zaostajamo in ne cenimo, niti znamo izkoristiti vseh prednosti dela od doma. Prednosti v mojem primeru: – pridobljen ČAS, – odpade 3–4 ure vožnje dnevno (dnevna relacija MB–LJ–MB), – nižji potni stroški (pribl. 300 eur/mesec), – manjša utrujenost (boljša koncentracija, večja pripravljenost za delo nadur v primeru potreb ...), – manj motečih dejavnikov (ni delovnih obiskov kot v pisarni; po telefonu ali e-mailu se stvari rešijo hitreje). Zaradi urejenih razmer doma slabosti dela od doma ne občutim. Tehnika deluje dobro. Organizacija in samoiniciativnost, ki sta potrebni pri delu od doma, mi ne delata težav.</p>   |
| 78 | Ker delam od doma, ne izgubljam časa za vsakodnevno vožnjo v in iz službe. Ta čas raje bolje izkoristim za svoje dobro.  |
| 79 | Kombinacija dela od doma in na lokaciji se je izkazala za zelo učinkovito.   |
| 80 | <p>Ideala kombinacija sem mi zdi 2–3-krat tedensko delo od doma v kombinaciji z delom v pisarni. Največ stresa pri delu od doma mi povzročajo moje stanovanjske razmere, ker nimam prostora za pisarno. Menim, da bi z urejeno domačo pisarno še raje delala od doma. Pozitivni učinki mojega dela od doma so: – naspanost, saj se ne</p>  |

|    |   |
|----|---|
|    | zbujam z budilko, – manj stresa, ki pa povzroča vožnja v službo, – časovni prihranek zaradi vožnje v službo, – zdrava prehrana, ker mi ni treba jesti kosila v menzi, – manj motenj kot v pisarni. Negativni so: – pomanjkanje komunikacije s sodelavci, – tehnološki zapleti pri organizaciji sestankov, – manjši monitor, – omejen dostop do fizičnih dokumentov in elektronskih datotek ...  |
| 81 | Všeč mi je. Manj stresa, povezanega s prevozom.   |
| 82 | Zaradi dela od doma imam vsak dan prihranjenega nekaj časa zaradi tega, ker se mi ni treba voziti v drug kraj v službo, kar ocenjujem kot pozitivno. Delam pa zagotovo več, kljub kakšnim manjšim motnjam domačih, saj je v službi veliko več motenj in vpadov v pisarno.   |
| 83 | Za delo od doma bi moral za primerna sredstva priskrbeti delodajalec.   |
| 84 | Preveč sedenja.   |
| 85 | Delo od doma, če si sam in imaš mir (ko so otroci v vrtcu in šoli, kar med lockdownom ni bilo), poteka nemoteno in je zaželeno. Najbolj »fajn« sistem je pa ta, da greš lahko občasno na službeno delovno mesto, da vsaj občasno vidiš sodelavce, natisneš potrebne dokumente in opraviš tisto delo, ki ga doma ne moreš (npr. fizični dokumenti, pošta). Pri delu od doma veliko časa prihraniš pri vožnji, kar je zelo pozitivno. Torej delo od doma ja, v kolikor je po potrebi lahko kombinirano z občasnim na delovnem mestu.  |
| 86 | Delo od doma vpliva na boljšo učinkovitost pri delu, večji pregled nad delom, lažje načrtovanje dela, manj stresa, večja pripadnost službi, saj te ne potegne v "obrekovanja in druge negativne klepete". Lažje prilagajaš življenje prostemu času, ni vožnje in posledično izpostavljenosti nesrečam, ni onesnaževanja okolja, iskanja parkirnišč ... Prihraniš pri oblačilih in obutvi. Negativna plat je, da je manj socialnih stikov, posamezno opravilo delaš dlje, nimaš vedno na razpolago sodelavca za morebitna vprašanja. Doma moraš imeti primeren prostor, večji so stroški ogrevanja, elektrike. Če nimaš želje po osebni urejenosti, se hitro lahko zanemariš.  |
| 87 | Opažam, da sem pri kombinaciji dela od doma z delom v pisarni bolj učinkovit, lažje si razporejам delo glede na značaj opravil (nekatera lažje opravim bolj v miru doma, druga najlažje opravim v tesnejšem stiku s sodelavci). Ob delu od doma oziroma predvsem ob dejstvu, da so sestanki na daljavo postali običajno dejstvo, je precej opravil lažjih – sestanki, ki bi bili sicer težko izvedljivi zaradi geografske razdalje, so zdaj lahko enostavno in hitro izvedeni. Lažji so tudi daljši delovni sestanki, saj je lažje organizirati delo, brez motenj. Seveda pa ob manj formalnih sestankih in dogodkih zelo manjka osebni stik, neverbalna komunikacija in zaupnost srečanja na štiri oči.  |
| 88 | Kot je bilo že na prejšnji strani povedano, se pri delu od doma zelo zabriše meja med zasebnim in službenim, še posebej ko smo na Zoomu ali ms teams, ko vsak vidi moj dom, kar dejansko ne želim. Prav tako je težava, saj doma nimam tiskalnika in vseh ostalih pripomočkov. Ne rada delam od doma in se tega v čim manjši možni meri poslužujem. Veliko boljši je osebni stik s sodelavkami, veliko več lahko narediš v 8 urah, nato odklopiš (kolikor lahko). Je tudi prednost, saj se ni treba voziti na sestanke in s tem izgublja čas. Je pa dejstvo, da pri delu na daljavo izgubljaš pristen človeški stik in oblikovanje zaupanja. Ljudje smo socialna bitja in potrebujemo bližino, neposreden očesni kontakt in razvijanje občutka zaupnosti, kar je na daljavo zelo težko. Korona čas nas je vse soočil s tem načinom dela, vendar upam, da se spet počasi vrnemo v stare tirnice. Določenega dela preprosto ne moreš opraviti na daljavo. |
| 89 | Prisoten je občutek, da moram biti ves čas dosegljiva, npr. da moram hitro odgovoriti na e-pošto, skrbi me, da bom preslišala mobilni (če za kratek čas zapustim sobo).   |

|    |  |
|----|--|
|    | Zabrisana je meja med prostim časom in delovnim časom. Zelo pogosto potegnem z delom na več kot 8 ur.  |
| 90 | Sam delam od doma že vsaj 15 let. Nanj sem navajen. Nikakor ne bi rad videl tega, da bi delodajalci ali morebitni sodelujoči pri projektih nastavljali na računalnik posebne nadzorne programe, ki bi ugotavljali, ali sem ali nisem za računalnikom in na podlagi tega odredili sankcije, zanikali moje pravico do odmora, malice ali nujne potrebe. Ljudje imamo tudi pravico, da se izobražujemo med delovnim časom, denimo z ogledom izobraževalnih video vsebin (video tutorialov), pa takrat ne uporabljamo tipkovnice. Nesmiselno, povsem neprimerno je zato izvajati sankcije, tudi ko se izobražujemo z računalnikom pred računalnikom. Ljudje moramo z računalniškimi programerji nujno vzpostaviti koalicije za varovanje naših pravic kot uporabnikov do svobodne rabe interneta, računalnika, ne da nas poslušajo nadzirati s programi, vohunskimi programi, ugotavljajoči naše preference, pa kaj počnemo, kje se družimo, kako, kaj počnemo, in nam hočejo vsiliti svoje preference, nas celo izolirati v nekakšne odtujene otročke. Za to se krepijo pojavi lažnih novic, več je vdorov korporativne ekonomske sfere v naša življenja, tudi dela te iste sfere za potrebe politikov, za manipulacijsko rabo računalniške tehnologije, posebno tako imenovanih družbenih omrežij za volilni namen. Državljeni bi morali imeti več besede pri teh procesih, več možnosti vplivanja, da jim korporacije, politiki, ne bi vsiljevali svojih usmeritev. S spoštovanjem.   |
| 91 | Delo od doma je lahko bolj natančno in sproščeno.  |
| 92 | Sem že 15 let v penziji, a sem 11 let poučevala francoščino na UTZO. Informacije na spletu iščem z veseljem v petih jezikih. Sovražim večni razvoj tehnologije, ki je zame nevaren za človeštvo. Za vsemi temi aplikacijami čutim pritisk in iskanje morilskega profita! Pri delu neposredno nisem poslovala z računalnikom.   |
| 93 | Prednost dela do doma vidim v: – izogibanju vožnje na delo z dela, – gnečam na cestah, – lažja organizacija zasebnih opravkov.   |
| 94 | Delo od doma mi ustreza, je pa res, da v covid razmerah pogrešaš druženje, kolege iz službe oziroma fizični stik. Lažje je delo v pisarni, ker imaš pri roki vse zadeve (vsega namreč ne moreš odnesti domov). Sicer je pa narava dela takšna, da lahko delo opravljam od doma preko telefona in preko prenosnega računalnika.   |
| 95 | Delam od doma in včasih delo prekinem z opravljanjem gospodinjskih opravil. Potreben je bil določen čas, da sem oboje pravilno razporedila, sedaj pa opažam ugoden učinek na oboje – poleg tega, da so nujna opravila doma opravljena sproti, je tudi čas med enim in drugim službenim opravilom ugoden za sproščanje in premislek – tako je večina dela opravljena pravzaprav prej in bolje. Tehnologija, ki omogoča odloženo komuniciranje (npr. elektronska pošta ali spletna klepetalnica namesto telefonskega pogovora), to odlično omogoča. Zelo pomemben je prihranek časa za vožnjo na delo/z dela v prometnih konicah. Ocenjujem, da tako dnevno prihranim vsaj dve uri – del tega časa z veseljem posvetim tudi dodatnemu službenemu delu. Uveljavljeno delo od doma bi morda celo omogočilo odpoved dodatnemu avtomobilu v družini – manjše stroške in boljši vpliv na okolje. Ne nepomemben je tudi učinek na oblačilno kulturo – doma lahko nosim udobnejša in ponošena oblačila in obutev, kar ugodno vpliva na telesno počutje (celo zdravje), družinske izdatke in manjši vpliv na naravne vire. Pri delu od doma tudi lažje (in ceneje) zagotovim ustrezno prehrano za vse družinske člane, posebno takrat, ko je potrebna dietna prehrana. Najdragoceneje pa se mi zdi, kot materi šoloobveznih otrok, to, da sem doma, v času, ko otroci pridejo iz šole in se lahko takoj pogovorimo o za njih pomembnih dogodkih v šoli – kar pomeni večje veselje od dobrih novicah in hitrejše reševanje težav/ stisk ob slabih. Neprecenljivih 15 minut! |

|    |  |
|----|--|
| 96 | <p>Delo od doma mi ni problematično oziroma mi je všeč, vendar na dolgi rok se pokažejo slabe plati le-tega in se pride do spoznanja, zakaj pravzaprav to ni dobro. Veliko negativnih posledic je bilo podanih v prejšnjem vprašanju. Menim, da bi bil najbolje v večini podjetij tako imenovan hibridni sistem, ko bi nekaj dni na teden delal od doma in nekaj na lokaciji. Prednosti, ki sem jih sam opazil, so: – več časa za družino (sedaj imamo vseh že poln kufer, ker smo predolgo doma, ampak drugače je to plus :D), – boljše si lahko razporedim delo preko dneva, – ni občutka kontrole in da ti nekdo skozi pod prste gleda (v mojem primeru me stresira nek občutek nadzora), – ni potrebe po vsakodnevnem rihtanju za v službo (saj umiješ se vseeno, samo ni pa treba ravno kravate imeti, a ne :D), – hrana je ves čas na dosegu roke, prav tako kava, – ni treba parkinga iskat zjutraj. Slabosti: – pomanjkanje stika s sodelavci, sploh če si začetnik, – dejansko delo razvlečeš čez cel dan, če hočeš ali pa ne, – imaš občutek, da če si offline 15 min, da je lahko že kriza, – če nimaš možnosti pisarne doma (sploh mi mlajši, ki živimo doma), je problem, da preživiš cel dan v isti sobi, ker če imaš vsaj drugo sobo za delat kakor za spat, je to vseen nek premik v dnevu, – problem kuhanja kosila (ko delaš tam, greš pač na nek snack ali kosilo v restavracijo in je pol ure do ura načeloma vrh glave, doma moraš še skuhat), – veliko distrakcij, ki vplivajo na produktivnost.</p> |
|----|--|