UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

ZAZNAVA KONFLIKTA MED DELOM IN DRUŽINO PRI PRIPADNIKIH GENERACIJ X IN Y

Ljubljana, september 2016

KARMEN RAJAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Karmen Rajar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Zaznava konflikta med delom in družino pri pripadnikih generacij X in Y, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Katarino Katjo Mihelič

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;

2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;

3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;

4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;

5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;

6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;

7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;

8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;

9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;

10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 20.9.2016 Podpis študentke:_____

KAZALO

UVOD **1**
1 KONFLIKT MED DELOM IN DRUŽINO **3**
1.1 Delo in družina v sodobni družbi 3
1.1.1 Zaposlenost, delovna aktivnost in spremembe na trgu dela 3
1.1.2 Značilnosti družine in zaznane spremembe 6
1.2 Konflikt med delom in družino 10
1.2.1 Dejavniki vpliva v delovnem okolju 12
1.2.2 Dejavniki vpliva v družinskem okolju 14
1.2.3 Dejavniki, ki izvirajo iz osebnih značilnosti posameznika 15
1.3 Konflikt delo-družina v okviru Evropske raziskave o kakovosti življenja 16
2 GENERACIJE **19**
2.1 Opredelitev pojma generacija 19
2.2 Delovno aktivne generacije 20
2.2.1 Generacija »*baby boom*« in odnos do dela in družine 20
2.2.2 Generacija X in odnos do dela in družine 23
2.2.3 Generacija Y in odnos do dela in družine 26
3 EMPIRIČNA ANALIZA **30**
3.1 Namen raziskave 30
3.2 Opredelitev problema in hipotez raziskave 30
3.3 Merjenje konflikta med delom in družino 32
3.4 Zbiranje podatkov in uporabljene metode 33
3.5 Predstavitev vprašalnika 34
3.6 Rezultati raziskave 36
3.6.1 Značilnosti vzorca 36
3.6.2 Opisne statistike 41
3.6.2.1 Merjenje konflikta med delom in družino po merski lestvici WFCS 41
3.6.2.2 Merjenje konflikta med delom in družino po vprašalniku SWING 46
3.6.3 Preverjanje hipotez 50
3.6.3.1 Po merski lestvici WFCS 50
3.6.3.2 Po merski lestvici vprašalnika SWING 55
3.7 Diskusija 59
3.8 Omejitve raziskave 63
3.9 Priporočila za prakso 63
3.10 Priporočila za nadaljnje raziskave 65
SKLEP **65**
LITERATURA IN VIRI **69**
PRILOGA

KAZALO TABEL

Tabela 1: Stopnja konflikta delo-družina v letih 2007 in 2011 (v %) 17
Tabela 2: Skupno število otrok v gospodinjstvu, število otrok, ki so mlajši od 6 let, in starost najmlajšega otroka v vzorcu ter deleži po generacijah (v %) 39
Tabela 3: Povprečne ocene anketirancev po posameznih trditvah, ki merijo zaznavo konflikta med delom in družino 42
Tabela 4: Povprečne ocene anketirancev po posameznih vprašanjih, ki merijo zaznavo konflikta med delom in družino 46
Tabela 5: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1) 51
Tabela 6: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1a) 51
Tabela 7: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1b) 51
Tabela 8: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1c) 52
Tabela 9: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2) 53
Tabela 10: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2a) 53
Tabela 11: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2b) 53
Tabela 12: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2c) 54
Tabela 13: Povprečne vrednosti ocen glede na vrsto konflikta za generaciji X in Y 54
Tabela 14: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1) 55
Tabela 15: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1a) 55
Tabela 16: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1b) 56
Tabela 17: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1c) 56
Tabela 18: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2) 57
Tabela 19: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2a) 57
Tabela 20: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2b) 58
Tabela 21: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2c) 58
Tabela 22: Povprečne vrednosti ocen glede na vrsto konflikta za generaciji X in Y 59
Tabela 23: Pregled hipotez, ki proučujejo zaznavo konflikta delo-družina in rezultati preverbe le-teh po merskih lestvicah WFCS in vprašalnika SWING..... 59
Tabela 24: Pregled hipotez, ki proučujejo zaznavo konflikta družina-delo in rezultati preverbe le-teh po merskih lestvicah WFCS in vprašalnika SWING..... 60

KAZALO SLIK

Slika 1: Dimenzije konflikta med delom in družino 12
Slika 2: Generacija »baby boom« v prebivalstveni piramidi Slovenije leta 2016 21
Slika 3: Generacija X v prebivalstveni piramidi Slovenije leta 2016 24
Slika 4: Generacija Y v prebivalstveni piramidi Slovenije leta 2016 26
Slika 5: Število anketirancev, ki pripadajo generacijama X in Y glede na doseženo stopnjo izobrazbe (n_X= 74, n_Y=79).....37
Slika 6: Število pripadnikov generacij X in Y glede na obliko zaposlitve (n_X= 74, n_Y=79).....38
Slika 7: Delež otrok, ki živijo v skupnem gospodinjstvu z anketiranimi osebami po generacijah (v %) 40
Slika 8: Starost najmlajšega otroka pripadnikov generacij X in Y (v %) 40
Slika 9: Trditve, pri katerih je razlika med povprečnima ocenama pri generacijah X in Y večja kot 0,05 45
Slika 10: Vprašanja, pri katerih je razlika med povprečnima ocenama pri generacijah X in Y večja kot 0,05.....49

UVOD

Današnji hiter tempo življenja zahteva od posameznikov, da smo pri opravljanju službenih nalog čim bolj učinkoviti in kos različnim življenjskim izzivom. Tehnološki napredek je povzročil, da je usklajevanje dela, družinskih in ostalih obveznosti postalo za zaposlene življenjskega pomena (Ahmad, Shafique, Ahmed, Saleem, & Imam, 2015). Nepredvidljive situacije, hitenje in številne obveznosti nas nemalokrat pripeljejo do intenzivne notranje napetosti, ki se je težko osvobodimo. Situacije, v katerih moramo soočiti različna mnenja, cilje in želje, so tako neizogiben del našega vsakdana, zato se ljudje z različnimi konflikti srečujemo vsakodnevno. Veliko je konfliktnih situacij, ki jih doživljamo v službi in vse te situacije profesionalno rešujemo, ko pa pridemo domov, ne samo, da smo utrujeni, dostikrat v partnerskem odnosu, v katerem so vpletena še čustva, pride do nesoglasij. Od vsakega posameznika pa je odvisno, kako te konflikta doživlja, kako jih sprejema in rešuje.

Obe sferi, tako družinsko življenje kot delo, vzajemno vplivata druga na drugo, pri čemer se kot problematično izpostavlja predvsem usklajevanje med obema področjema, kar dostikrat privede do konflikta med delom in družino (Sedmak & Medarič, 2007), ki ima lahko negativne posledice na obeh področjih. Zato ne preseneča dejstvo, da številni tuji, v zadnjem obdobju pa tudi domači raziskovalci in raziskovalke, že desetletja proučujejo **konflikt med delom in družino**. Konflikt delo-družina je vrsta konflikta, ki izvira iz vloge posameznika, pri katerem posameznik ne more izpolniti družinskih obveznosti zaradi delovnih zahtev, omejenosti časa in stresa, povezanega z delom (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). Konflikt družina-delo je definiran kot vrsta konflikta med različnima vlogama posameznika, pri katerem slednji ni zmožen izpolnjevati z delom povezanih odgovornosti zaradi zahtev, ki so prisotne tudi pri družini, časa, ki ga posameznik nameni družini ali napetosti in stresa, povzročenega s strani družinske domene (Netemeyer et al., 1996).

Na trgu dela so trenutno prisotne tri različne generacije. Najstarejša generacija, ki je še delovno aktivna, je generacija otrok blaginje ali generacija »*baby boom*«, največji delež delovno aktivne populacije pa predstavljata generaciji X in Y. Ne glede na to, kateri generaciji posamezniki pripadajo, položaj zaposlenih žensk in moških na trgu dela vpliva na kvaliteto družinskega življenja, hkrati pa tudi družinske obveznosti in socialne politike v državi pomembno vplivajo na položaj moških in žensk na trgu delovne sile (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004).

Namen magistrskega dela je zapolniti vrzel v preučevanju zaznave konflikta med delom in družino, ki se nanaša na preučevanje pojavnosti konflikta med delom in družino med pripadniki delovno aktivnega prebivalstva, s poudarkom na generacijah X in Y. **Cilji** magistrskega dela v teoretičnem delu so predstaviti koncept konflikta med delom in družino z vidika posameznika kot ga opredeljuje znanstvena literatura, predstaviti različne oblike konflikta in dejavnike, ki vplivajo na njegov nastanek in ugotovitve na področju

konflikta med delom in družino povezati s konceptom generacij ter na primeru generacij X in Y predstaviti razlike med njima v odnosu do družine in dela in posledično pomen in vpliv teh razlik na zaznavo konflikta med delom in družino. V empiričnem delu so glavni cilji preučiti, kako pripadniki obeh generacij zaznavajo konflikt delo-družina in konflikt družina-delo, s poudarkom na zaznavi konflikta, ki izvira iz pomanjkanja časa (časovni konflikt) in na zaznavi konflikta, ki izvira iz pomanjkanja energije (obremenitveni konflikt) ter testirati zastavljeni temeljni hipotezi na primeru posameznikov, ki pripadajo izbranima generacijama in dodati lastni empirični prispevek k razumevanju konflikta med delom in družino v Sloveniji.

Glavni hipotezi, ki ju preverjam v magistrskem delu sta; generacija X zaznava več konflikta delo-družina kot generacija Y; generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X. Pri proučevanju koncepta konflikta med delom in družino ter koncepta generacij uporabim deskriptivno (opisno) **metodo znanstvenoraziskovalnega dela**, z namenom pridobiti poglobljen teoretičen pregled literature domačih in tujih raziskovalk in raziskovalcev in njihovih ugotovitev, ki proučujejo omenjena konstrukta. Pri analizi ugotovitev posameznih avtorjev uporabim tudi komparativno metodo, ki omogoča primerjavo ugotovitev posameznih avtorjev.

Z vidika **strukture** je magistrsko delo razdeljeno na tri glavna vsebinska poglavja. V prvem poglavju predstavim glavno področje raziskovanja, to je koncept konflikta med delom in družino, pri čemer najprej prikažem dejavnike, ki zaznamujejo področji dela in družine v sodobni družbi in kažejo na to, da je tako v sferi dela kot v sferi družine prišlo do številnih sprememb. Nadaljujem z opredelitvijo konflikta med delom in družino in se osredotočim na tri glavne skupine dejavnikov, ki vplivajo na zaznavo konflikta med delom in družino pri posameznikih, to so dejavniki v delovnem okolju, dejavniki v družinskem okolju in dejavniki, ki izvirajo iz osebnih značilnosti posameznika. Prvo poglavje zaključim s predstavitvijo izsledkov Evropske raziskave o kakovosti življenja, v delu, ki analizira konflikt med delom in družino. V drugem poglavju se osredotočim na koncept generacij, pri čemer najprej opredelim sam pojem generacija, pri opisu posameznih generacij pa dajem prednost generacijam, ki so trenutno prisotne na trgu dela. Za vsako generacijo podam ugotovitve različnih avtorjev, ki kažejo na njihov odnos do dela in družine. Empiričnemu delu je namenjeno zadnje, tretje poglavje v magistrskem delu, kjer s pomočjo raziskave med pripadniki generacij X in Y izvedem študijo o zaznavi konflikta delo-družina in konflikta družina-delo. Na začetku opredelim namen raziskave, preučevani problem in zastavim raziskovalne hipoteze. Sledi opis uporabljene metodologije, kjer bolj podrobno predstavim uporabljeni merski lestvici za merjenje konflikta med delom in družino, način zbiranja podatkov, uporabljene metode in vprašalnik. Poglavitni del poglavja predstavljajo rezultati raziskave. Temu sledijo diskusija, predstavitev omejitev raziskave, priporočila za prakso in priporočila za nadaljnje raziskave. Poglavje zaključim s sklepom, kjer povzamem glavne ugotovitve magistrskega dela.

1 KONFLIKT MED DELOM IN DRUŽINO

Za lažje razumevanje konflikta med delom in družino najprej predstavim značilnosti dela in družine v sodobni družbi ter spremembe, s katerimi se soočajo posamezniki na obeh področjih. Sledi opredelitev konflikta delo-družina in konflikta družina-delo z vidika različnih avtorjev ter treh skupin dejavnikov, ki pri posameznikih vplivajo na zaznavo konflikta med delom in družino. Poglavje zaključim z izsledki Evropske raziskave o kakovosti življenja (Eurofound, 2014), ki se nanašajo na konflikt delo-družina.

1.1 Delo in družina v sodobni družbi

Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2004) v zaključnem poročilu raziskave Starši med delom in družino ugotavljata, da raziskave javnega mnenja in kakovosti življenja v svetu in pri nas kažejo, da imajo ljudje premalo časa za zasebno življenje, hkrati pa so tudi nadpovprečno delovno obremenjeni, kar se kaže v naraščanju bolezni med zaposlenimi.

Z višanjem izobrazbene ravni žensk, povečanim vključevanjem v sfero plačanega dela, zavzemanjem zahtevnejših vodstvenih položajev, izborom kariere in ne zgolj poklica, se v večji meri pri ženskah kot pri moških kot realna in vseprisotnejša pojavlja dilema in problem (uspešnega) usklajevanja zaposlitve (kot plačanega dela izven doma) in družinskega življenja, ki v grobem vključuje predvsem skrb za gospodinjstvo in skrb za otroke ter druge družinske člane (ostarele, bolne…) (Sedmak & Medarič, 2007).

Za današnji čas so značilni fleksibilni načini dela, vseživljenjsko učenje in pogostejše menjavanje zaposlitev kot v preteklosti (Ule & Kuhar, 2003). Ob tem se poudarja individualna samouresničitev v poklicu, starši nimajo več toliko avtoritete kot prej, znotraj družine imajo mladi več avtoritete, zlasti glede prostega časa, narašča število ljudi, ki živijo sami, posamezniki se rajši odločijo za partnerstvo kot za poroko, če pa se odločijo poročiti, pa do porok prihaja pozneje (Ule & Kuhar, 2003).

1.1.1 Zaposlenost, delovna aktivnost in spremembe na trgu dela

Delovno okolje je eno najpomembnejših življenjskih okolij, saj ljudje vsaj tretjino svojega odraslega življenja preživimo na delu. Zlasti, če upoštevamo pomen, ki ga ima delo za gospodarstvo, potem dela ne moremo razumeti samo kot plačano formalno zaposlitev, ampak obstaja tudi delo, ki ga ljudje opravijo zunaj plačane formalne službe v zasebnem življenju (Černigoj Sadar, Kanjuo Mrčela, Stropnik, & Žaucer Šefman, 2007).

Na delovnem mestu je opaziti naraščanje obremenitev pri delu, podaljševanje delovnega časa, neustrezno razmerje med vloženim delom in plačilom, naraščanje brezposelnosti, staranje prebivalstva in vpetost dela v zasebno življenje (Ratkajec, Škerjenc, & Manfredo,

2010). Spremembe na trgu dela v smeri večje prožnosti zaposlovanja in organiziranja dela imajo negativne posledice, saj se povečujeta negotovost in intenzifikacija dela, katere občutijo predvsem mladi (Kanjuo Mrčela & Ignjatović, 2004).

Stopnja delovne aktivnosti posameznikov, starih med 15 in 64 let (v %), po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) iz leta 2014 v Sloveniji znaša 63,9 % (SURS, 2015b). Podobno stopnjo delovne aktivnosti imajo po podatkih Statističnega urada Evropske unije (v nadaljevanju Eurostat) iz leta 2014 še Malta (62,3 %), Portugalska (62,6 %), Francija (64,2 %) in Litva (65,7 %) (SURS, 2015b). Povprečna stopnja delovne aktivnosti za države EU-28 znaša 64,9 %, v populaciji, starih med 15 in 64 let. Najvišjo stopnjo delovne aktivnosti ima Islandija (81,7 %), najnižjo pa Makedonija (46,9 %) (SURS, 2015b).

V letu 2014 sta bili v Sloveniji delovno aktivni dve od treh odraslih oseb, v starosti med 30 in 64 let, okrog 9 % odraslih je bilo brezposelnih, drugi so bili upokojeni ali neaktivni (Vrabič Kek, Šter, & Žnidaršič, 2016). Če delovno aktivne po starosti razdelimo v več podskupin, je med 30 in 49 let starimi prebivalci odstotek delovno aktivnih najvišji, saj je v letu 2014 ta znašal več kot 80 % (pomembnejših razlik med spoloma ni bilo), med 50 in 59 let starimi sta delovno aktivni dva od treh moških in vsaka druga ženska, med osebami, v starosti med 60 in 64 let, pa je le še vsak 8. moški (13 %) in vsaka 25. ženska (4 %) delovno aktivna (Vrabič Kek et al., 2016).

Statistični podatki o povprečnem tedenskem številu običajno opravljenih delovnih ur na delovno aktivno osebo kažejo, da v Sloveniji v povprečju delovno aktivna oseba opravi 39,3 delovnih ur na teden, kar je več od povprečja držav EU-28, ki znaša 37,2 opravljenih delovnih ur na teden v povprečju na delovno aktivno osebo (SURS, 2015b). Podobno povprečno število običajno opravljenih delovnih ur na delovno aktivno osebo na teden kot Slovenija imajo tudi Estonija (38,9 ur na delovno aktivno osebo/teden), Latvija (39,1 ur na delovno aktivno osebo/teden), Ciper (39,4 ur na delovno aktivno osebo/teden) in Portugalska (39,7 ur na delovno aktivno osebo/teden) (SURS, 2015b). Najmanj običajno opravljenih delovnih ur na delovno aktivno osebo na teden v povprečju opravijo na Nizozemskem (30,1 ure na delovno aktivno osebo/teden), največ pa v Turčiji (47,7 ur na delovno aktivno osebo/teden) (SURS, 2015b).

Po podatkih SURS-a (Dolenc, Miklič, Razpotnik, Šter, & Žnidaršič, 2013) je bilo v letu 2011 44 % družin, v katerih sta bila oba zakonca oziroma partnerja zaposlena, družin, v katerih je bil vsaj en brezposeln, pa je bilo 7 %. Če pa razdelimo družine na tiste z otroki in tiste brez otrok, pa je bilo med družinami z otroki 58 % takih, kjer sta bila zaposlena oba zakonca oziroma partnerja, 1 % jih je bilo takih, kjer sta bila brezposelna oba, med družinami brez otrok je bilo 16 % takih družin, v katerih sta bila oba zakonca oziroma partnerja zaposlena, prevladovale pa so družine brez otrok, kjer sta bila oba zakonca oziroma partnerja upokojena (53 %).

V zadnjih 20-ih letih se tudi med odraslimi čedalje bolj uveljavlja zaposlitev za določen čas, ki je sicer običajnejša in pogostejša predvsem med mladostniki (Vrabič Kek et al., 2016), kar lahko delno pojasnimo z ugotovitvijo Ule in Kuhar (2003), da so za sodobna delovna mesta značilni visoka fleksibilnost, velika nestabilnost in spremenljive delovne ure, zato podjetja zaposlujejo delavce le za določeno obdobje glede na njihove potrebe. Po podatkih SURS-a je delo za določen čas med osebami, starimi med 40 in 64 let, v letu 2014 v Sloveniji imelo 7 % žensk in 8 % moških, kar Slovenijo uvršča pod povprečje držav članic EU-28, med katerimi so imele najnižje odstotke žensk z zaposlitvijo za določen čas v letu 2014 v Romuniji, Estoniji in Litvi, najvišje pa na Cipru, na Poljskem in v Španiji (Vrabič Kek et al., 2016).

Za Slovenijo oblika zaposlitve s skrajšanim delovnim časom za razliko od tujine ni značilna (Ule & Kuhar, 2003). Prednost dela za skrajšani delovni čas je v tem, da dopušča uravnoteženje plačanega dela in domačega neplačanega dela oziroma delovnega in zasebnega življenja, slabosti pa so se pokazale zlasti pri ženskah, saj so te največkrat ujete v past poklicne segregacije, kajti takšno delo je ponavadi slabo plačano in brez kariernih obetov, kar pomeni, da imajo te delavke v primerjavi s tistimi, ki delajo polni delovni čas, slabše poklicne razvojne možnosti (Ule & Kuhar, 2003). Delež delovno aktivnih v starosti med 40 in 64 let z delovnim časom, krajšim od polnega, je v Sloveniji v letu 2014 znašal med ženskami 10 %, med moškimi pa 6 %, kar Slovenijo uvršča med države z nižjimi deleži zaposlenih s takim delovnim časom (Vrabič Kek et al., 2016).

Primerjava podatkov med spoloma po državah članicah EU-28, ki kažejo na to, ali gre za zaposlitev s polnim ali za zaposlitev z delovnim časom, krajšim od polnega, v Sloveniji ta znaša 35 ur ali manj, kaže, da obstajajo razlike med spoloma pri zaposlitvi glede na dolžino delovnega tedna, pri čemer ima v vseh državah brez izjeme več žensk kot moških, zaposlitev z delovnim časom, krajšim od polnega (Vrabič Kek et al., 2016). Po podatkih Eurostata so imeli v letu 2014 najnižji odstotek delovno aktivnih žensk z delovnim časom, krajšim od polnega, v Bolgariji (3 %) in na Slovaškem (6 %), najvišji odstotek žensk s takim delovnim časom pa na Nizozemskem (79 %), v Nemčiji (52 %) in v Avstriji (50 %), hkrati je bila v teh državah največja tudi razlika med deležem žensk in deležem moških s takim delovnim časom (Vrabič Kek et al., 2016).

Po mnenju Černigoj Sadar (v Černigoj Sadar et al., 2007) analize kažejo, da danes mladi v primerjavi s starejšimi generacijami pozneje pridejo iz šolskega sistema na trg dela, imajo pozneje samostojna gospodinjstva in se pozneje odločajo za starševstvo. Leta 2014 sta bila v starosti med 25 in 29 let v Sloveniji delovno aktivna, med katere sodijo zaposleni in samozaposleni, dva od treh mladostnikov in nekaj več kot polovica mladostnic, od katerih je imela skoraj vsaka druga delovno aktivna mladostnica delo za določen čas (med državami članicami EU-28 je to ena višjih vrednosti), med mladostniki pa je za določen čas delal vsak tretji, skupno je tako imelo zaposlitev za določen čas 37 % mladostnikov (Vrabič Kek et al., 2016). Statistični podatki kažejo, da je delovna aktivnost mladostnikov,

tako pri mladostnicah kot pri mladostnikih, pod povprečjem držav članic EU-28, pri čemer je delež delovno aktivnih mladostnikov v letu 2014 najnižji v Grčiji in Italiji, najvišji pa v Luksemburgu, na Nizozemskem in na Malti (Vrabič Kek et al., 2016).

Podatki o že tradicionalno višji brezposelnosti mladih od povprečja za celotno populacijo, zlasti izrazito višja brezposelnost mladih žensk, kažejo na specifičen in v mnogočem podrejen položaj mladih na trgu delovne sile v Sloveniji (Ignjatović & Trbanc, 2007 v Černigoj Sadar et al., 2007). Za slovenski trg delovne sile je značilno, da imamo na eni strani zaposlitve za nedoločen čas, ki omogočajo relativno varnost in nasproti temu močno nagibanje delodajalcev k fleksibilizaciji, kjer med novoustvarjenimi in prostimi delovnimi mesti prevladuje delo za določen čas, kar kaže na to, da so zlasti mladi kot novi iskalci zaposlitve do določene mere prisiljeni sprejeti delo za določen čas in druge oblike fleksibilnega zaposlovanja (Ignjatović, 2006).

1.1.2 Značilnosti družine in zaznane spremembe

Rener (2006) meni, da je kljub razmeroma velikemu številu različnih socioloških definicij družine, pri veliki večini le-teh poudarek v tem, da družino opredeljujejo kot vsaj dvogeneracijsko skupnost in družbeno institucijo, ki skrbi za otroka/e. Nowotny, Fux, Pinnelli (2004) (v Rener, 2006) družino opredelijo kot »skupino oseb, ki živi v skupnem gospodinjstvu in jo sestavlja vsaj en otrok in vsaj ena odrasla oseba ter je med seboj povezana z zakonsko zvezo ali s kohabitacijo in starševskim razmerjem«. Po mnenju Švab (2001) družina ni le socialna institucija – gledano statično in strukturno, ampak tudi splet odnosov. Družino lahko opredelimo kot osnovno skupnost, v kateri se posameznik razvije, odraste in pridobi izhodišča za svoje življenje (Čačinovič Vogrinčič, 1998).

SURS (2016b) za potrebe statistike družino opredeljuje kot življenjsko skupnost oseb v okviru zasebnega gospodinjstva in loči več kategorij, in sicer je to lahko življenjska skupnost staršev (obeh ali enega) in neporočenih otrok, ki živijo z njima oziroma z enim od staršev (starost otrok ni omejena, vendar pa ti nimajo svoje družine oziroma ne živijo v zunajzakonski skupnosti), življenjska skupnost moškega in ženske, ki sta sklenila zakonsko zvezo, življenjska skupnost partnerjev, ki živita v zunajzakonski skupnosti ali življenjska skupnost partnerjev istega spola.

Osnovni tipi družin prikazujejo družine glede na razmerje med zakonci, partnerji, starši in otroci, pri čemer za potrebe statistike ločijo zakonski par brez otrok, zakonski par z otroki, mati z otroki, oče z otroki, zunajzakonska partnerja brez otrok, zunajzakonska partnerja z otroki, istospolno partnersko skupnost brez otrok in istospolno partnersko skupnost z otroki (SURS, 2016b).

Družina, ki je še vedno temeljna družbena institucija, se spreminja tako po spolni kot starostni strukturi, spreminjajo se družinske vloge in delitev družinskega dela (Švab, 2006),

družine se tako nenehno razvijajo, prilagajajo času in okoliščinam. Oblike družinskega življenja so se silno pluralizirale, tako se ob klasični jedrni družini uveljavljajo še mnoge družinske oblike; enostarševske, reorganizirane, razširjene, kar kaže na to, da se poleg biološkega starševstva vedno bolj uveljavljajo različne oblike socialnega starševstva (Ule & Kuhar, 2003).

Posebne življenjske situacije (razveza, smrt zakonca, razpad zunajzakonskih skupnosti), zaradi katerih se razbije osnovna družinska celica, so za nekatere lahko povod za oblikovanje življenjske skupnosti z novim partnerjem in če v takih družinah živi vsaj en otrok, ki ni skupen biološki otrok obeh partnerjev, govorimo o vzpostavljeni družini (Dolenc et al., 2013).

Spremembe, do katerih prihaja na področju družine, se kažejo v zmanjševanju števila nuklearnih družin, naraščanju števila reorganiziranih družin in enostarševskih družin, naraščanju števila istospolnih družin in enočlanskih gospodinjstev ter zmanjševanju števila družinskih članov kot posledica zniževanja rodnosti (Rener, Sedmak, & Švab, 2006). Za Slovenijo je značilno, da otroci pozno zapuščajo svoje izvorne družine: v letu 2011 so trije od štirih otrok v starosti od 18 do 26 let še vedno živeli v svoji prvotni družini, 60 % od teh se je še izobraževalo, vsak četrti pa je bil že zaposlen (Dolenc et al., 2013).

Po zadnjih razpoložljivih podatkih registrskega popisa prebivalstva je bilo v Sloveniji v začetku leta 2011 567.347 družin, v katerih je živelo 81 % prebivalcev Slovenije, družina pa je imela povprečno malo manj kot 3 člane (2,9) (SURS, 2015a). Najpogostejši tip družine je bil po podatkih zadnjega registrskega popisa prebivalstva iz leta 2011 zakonski par z otroki (teh je bilo več kot 237.000 ali 22 % vseh), vendar pa se število takih družin številčno zmanjšuje že tri desetletja (SURS, 2015a). Razlogi so številni; eden od njih so razveze partnerjev in spremembe nekaterih tradicionalnih vzorcev v življenjskem ciklu, kjer poroka ni več edini razlog za skupno bivanje dveh partnerjev (Dolenc et al., 2013).

Po statističnih podatkih je enodružinsko gospodinjstvo najbolj razširjena oblika sobivanja v Sloveniji, saj sta v različnih tipih družine v takem gospodinjstvu živela dva od treh prebivalcev Slovenije (Dolenc, 2016). Dolenc (2016) navaja, da se je od leta 2011 število takih gospodinjstev povečalo za skoraj 11.000 in po podatkih iz začetka leta 2015 predstavljajo 56 % vseh gospodinjstev, v katerih je tedaj sobivalo 232.000 zakoncev oziroma partnerjev brez otrok, 474.000 zakoncev oziroma partnerjev z otroki, 108.000 mater oziroma očetov z otroki ter 543.000 otrok (81 % vseh otrok), od katerih je bil vsak drugi mlajši od 18 let.

V večini dvostarševskih družin v enodružinskih gospodinjstvih so imeli enega (46 %) ali dva otroka (42 %), med enostarševskimi družinami, pri katerih jih je polovica posledica končanja zakonske zveze zaradi razveze ali smrti zakonca (SURS, 2015b), pa so močno prevladovale tiste z enim otrokom, pri čemer je bil delež družin očetov z enim otrokom

(73 %) nekoliko višji od deleža družin mater z enim otrokom (69 %) (Dolenc, 2016). V 76 % vseh družin je živel vsaj en otrok, ki je bil v povprečju star 18,6 leta, v največji družini je živelo 13 otrok (SURS, 2015a). Ker je v več kot polovici (v 54 %) družin z otroki prebival le en sam otrok, družin z veliko otroki pa je zelo malo, je bilo povprečno število otrok v družini z otroki majhno, in sicer 1,56 (Dolenc et al., 2013). Med zadnjima popisoma prebivalstva se je število družin, ki imajo vsaj enega otroka rahlo povečalo (za 1.370), in to predvsem na račun precejšnjega povečanja družin z enim otrokom (za 25.000) in zmanjšanja družin z dvema otrokoma (za 22.000) (Dolenc et al., 2013).

Po podatkih SURS-a je največ prebivalcev Slovenije 1. januarja 2015 živelo v enodružinskem štiričlanskem gospodinjstvu (418.000 oz. vsak peti), le malo manj (412.500) pa v tričlanskem (SURS, 2016b). Dolenc (2016) navaja, da čeprav družina zakoncev z dvema otrokoma med enodružinskimi gospodinjstvi ni bila najštevilnejši tip družine (najštevilnejša so bila dvočlanska gospodinjstva zakoncev brez otrok, sledila so tričlanska gospodinjstva zakoncev z enim otrokom), je največ prebivalcev živelo prav v taki skupnosti. Večino enodružinskih gospodinjstev s samo eno generacijo sta sestavljala zakonca brez otrok (88 %), gospodinjstva s tremi ali več družinami so redka (SURS, 2015b). Podatki za zadnja tri desetletja tako kažejo, da se v Sloveniji povečuje število družin brez otrok in enostarševskih družin, hkrati pa se zmanjšuje število otrok v družinah (Dolenc et al., 2013).

Raziskave, ki preučujejo obnašanje mladih glede načrtovanja družinskega življenja ugotavljajo, da sta področji dela in družine neločljivo povezani; povprečna starost vstopanja v formalno zakonsko zvezo se v zahodnem svetu vztrajno zvišuje, podobno tudi povprečna starost mater, ko rodijo prvega otroka (Ule & Kuhar, 2003). Danes mladi z odločitvijo za starševsko vlogo odlašajo, kar je povezano s sodobnimi procesi in spremembami v družbi kot so povečana intenzivnost dela in negotove oblike zaposlitve in s tem povezana negotovost v zasebnem in delovnem življenju (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007).

Za Slovenijo je značilno, da se delež otrok, rojenih v zunajzakonski skupnosti oziroma rojenih samski materi, stalno povečuje, v letu 2014 je dosegel že skoraj 60 %, kar posledično pomeni, da se povečuje tudi število družin zunajzakonskih partnerjev z otroki (v zadnjih štirih letih se je najbolj povečalo prav število teh družin, z 49.000 na skoraj 62.000), povečalo se je tudi število zunajzakonskih skupnosti brez otrok (z 12.200 na 15.600), vendar se je njihov delež med vsemi zunajzakonskimi skupnostmi zmanjšal (v letu 1981 jih je bilo 44 %, v 2015 pa le še 20 %) (Dolenc, 2016).

Po mnenju Ule in Kuhar (2003) je »sedanja nizka stopnja rodnosti insitucionalno teorijsko gledano rezultat učinkovanja normativnega kompleksa odgovornega starševstva«, kar pomeni, da se par odloči za to, da bo imel otroke le tedaj, ko bo zares lahko dobro poskrbel zanje. Kanjuo Mrčela navaja ugotovitve Mandiča (2007), da nerazrešeno stanovanjsko

vprašanje sili mlade v intenzifikacijo dela, kar se kaže tako v odlašanju s starševstvom kot tudi dejstvu, da mladi višje vrednotijo »delovno« kakor »nedelovno« življenje (Kanjuo Mrčela, 2007).

Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007) sta v svoji raziskavi, v katero so bili vključeni posamezniki, stari med 22 in 35 let, ugotovili, da zaposlitvena situacija odločilno vpliva na odločitve mladih v Sloveniji o snovanju družine, saj rezultati kažejo, da med mladimi, ki so zaposleni za nedoločen čas, jih ima večina otroke (60 %), pri mladih, ki so zaposleni za določen čas, pa je situacija nasprotna, saj jih večina nima otrok (66 %).

Kanjuo Mrčela (2007) navaja ugotovitve, da se v raziskavah med subjektivnimi razlogi med mladimi, da se kasneje odločajo za starševsko vlogo, pojavlja vedno več individualnih vrednot, povečuje se pomen avtonomije in samorealizacije, več je odgovornosti za individualiziran življenjski potek in pojavljajo se norme odgovornega starševstva. Podobno ugotavljata tudi Kuhar in Ule (2003), saj menita, da spreminjajoči se trg dela in zaznana ali dejanska negotovost vplivata tudi na zaskrbljenost mladih glede zmožnosti usklajevanja obojega – dela in družinskega življenja v prihodnosti, ne samo finančno, temveč tudi časovno in glede energije, kajti sodobne generacije si postavljajo visoke standarde udobja in tudi odgovornosti, na primer otroke dojemajo kot veliko odgovornost in kot zelo zahteven projekt, zato raje prelagajo odločitev za starševstvo.

Raziskave že nekaj let ugotavljajo, da morajo biti za odločitev za prvega ali naslednjega otroka izpolnjeni naslednji nujni pogoji, in sicer redna zaposlitev, urejena stanovanjska situacija in ugodne finančne razmere (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007). Po raziskavi, ki sta jo izvedli Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007), je večina mladih usklajevanje dela in družinskega/zasebnega življenja ocenila kot obremenjujoče. Po mnenju mladih dodatne težave pri usklajevanju zahtev poklicnega in družinskega življenja prispeva tudi obratovalni čas vrtca, saj si skoraj dve tretjini mladih želi daljši obratovalni delovni čas vrtcev, najmanj do 17. ure ali še dlje, zato bi bilo dobro, da se zaradi spremenjenega delovnika zahteva tudi ustrezne spremembe delovnega časa javnih služb, večjo prožnost delovnega časa organizacij in lokacije varstvenih storitev v bližini delovnega mesta (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007).

Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka po podatkih Eurostata in SURS-a (podatki so iz leta 2013 ali zadnje razpoložljivo stanje) je v Sloveniji znašala 28,5 let (to jo uvršča na 17. mesto od 37 držav), prav toliko tudi v Belgiji in na Finskem, malo manj na Malti (28,4 let) in malo več na Norveškem (28,6 let), kar je zelo blizu povprečja držav EU-28, ki znaša 28,7 let (SURS, 2015b). Po podatkih SURS-a so bile v Sloveniji leta 2014 ženske, ki so rodile, v povprečju 3 leta mlajše od očetov teh otrok, po starosti pa je bila vsaka druga ženska mlajša od 30 let (Vrabič Kek et al., 2016). Med tistimi, ki so rodile prvič, je bilo mlajših od 30 let 60 %, njihova povprečna starost pa 26,0 leta, povprečna starost vseh mladoletnic (starih med 15 in 29 let), ki so rodile v letu 2014, pa znaša 26,4

leta (Vrabič Kek et al., 2016). Zanimiv je tudi podatek, da je bilo med družinami zakonskih parov brez otrok leta 2011 11 % takih, v katerih je bila žena že starejša od 44 let in ni rodila (Dolenc et al., 2013).

Rezultati raziskave iz leta 2004 so nakazali, da ženske po rojstvu otrok zaradi negativnih izkušenj na delovnem mestu (težave pri iskanju službe, onemogočeno napredovanje na delovnem mestu zaradi starševstva, dodatne delovne obremenitve, ki si jih niso želele, poslabšanje odnosov z nadrejenimi po rojstvu otroka, karierno nazadovanje, prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca) pogosteje kakor moški odidejo s trga delovne sile (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2006).

Podatki iz nacionalnih anket o porabi časa v državah EU, ki jih je zbrala in primerjala Aliaga za populacijo v starosti 20 do 74 let v 15 državah EU (Belgija, Nemčija, Španija, Estonija, Francija, Litva, Latvija, Madžarska, Poljska, Slovenija, Finska, Švedska, Velika Britanija in Norveška) kažejo, da v povprečju največ domačega dela opravijo ženske v Italiji, Španiji, Estoniji, Sloveniji in na Madžarskem, najmanj pa na Švedskem (Rener, 2008). Najmanjše razlike po spolu so na Švedskem, kjer ženske opravijo v povprečju skoraj 50 % več družinskega dela kot moški, največje v Italiji in Španiji, kjer delajo več kot 200 % več kot moški (Rener, 2008). Aliaga (2006) je ugotovila, da ljudje družinskemu delu namenjamo v povprečju dvakrat več časa kot plačanemu delu in študiju.

V Sloveniji je bila v okviru projekta Integracija načela enakosti spolov – strateško, ki ga je iz sredstev programa PROGRESS sofinancirala Evropska unija, opravljena raziskava Enakost spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih. Na podlagi odgovorov, ki se nanašajo na odločanje (večji stroški gospodinjstva, manjši stroški gospodinjstva, stroški, povezani z otroki, opravila, povezana z otroki, vsakodnevna opravila za dom, večja opravila za dom, vsakdanja in občasno aktualna vprašanja) so izračunali indeks enakosti spolov, ki znaša 74,7 (Robnik, 2012). Višji kot je indeks, višja je enakost med spoloma. Rezultati raziskave kažejo (Robnik, 2012), da do največjih neenakosti med ženskami in moškimi prihaja pri vsakodnevnih opravilih za dom, kjer je indeks enakosti spolov samo 38,8, največ enakosti pa je pri stroških, povezanih z otroki, kjer je indeks enakosti spolov 89,0.

1.2 Konflikt med delom in družino

Konflikt pogosto nastane kot nesporazum v osebi sami ali kot posledica boja med različnimi motivi oziroma hotenji, ki so človekova osnovna gonilna sila po spremembah, po napredku in življenju nasploh ali da neka ovira preprečuje, da bi hotenje uresničili, še večkrat pa se pojavi med dvema ali več udeleženci, med posamezniki ali skupinami, kjer vsak hoče nekaj svojega (Lipičnik, 1996, 1999), zato lahko rečemo, da ni družine, partnerske zveze ali organizacije, v kateri ne bi nastajali konflikti.

Greenhaus in Beutell (1985) opredeljujeta konflikt med delom in družino kot »obliko konflikta med vlogami, v katerem pritiski s področja dela in družine delujejo vzajemno nezdružljivo in si nasprotujejo, kar pomeni, da je delovanje v družinski vlogi težje zaradi hkratnega delovanja tudi v delovni vlogi, in obratno.« Iz njune opredelitve je razvidno, da gre za dvosmeren odnos – dogodki v poklicnem življenju lahko negativno vplivajo na družinsko življenje in obratno. Konflikt delo-družina se lahko pojavi, če zaposleni posveti večino svojega časa, duševnega in čustvenega kapitala delu, podobno velja tudi za konflikt družina-delo, kjer lahko konflikt družina-delo nastane, če se zaposleni odloči, da bo več časa in ostalih virov posvetil svoji družini kot pa svojemu delu in poklicu (Ahmad et al., 2015).

Frone, Russell in Cooper (1992) so v svoji študiji ugotovili, da posamezniki pogosteje doživljajo konflikt delo-družina kot konflikt družina-delo, to je, da delo pogosteje negativno vpliva na družinsko življenje kot obratno. V razmerju med delom in družino gre tako tudi za kontradiktornost vrednot sfere dela in vrednot sfere družine, v katerem je sfera dela tista, ki prevzema dominantno mesto in diktira tudi vlogo družine v tem razmerju (Švab, 2003). Razlog za to lahko najdemo tudi v dejstvu, da so meje dela manj propustne kot meje družine (Mihelič & Tekavčič, 2014).

Greenhaus in Beutell (1985) navajata tri oblike konflikta med delom in družino:

- Časovni konflikt nastane zaradi omejitve časa, ko je lahko zaradi izpolnjevanja ene vloge fizično nemogoče istočasno izpolniti aktivnosti znotraj druge vloge.
- Obremenitveni konflikt nastane, kadar obremenjenost v eni vlogi vpliva na učinkovitost posameznika v drugi vlogi.
- Vedenjski konflikt nastane, kadar značilni vzorci vedenja določene vloge niso združljivi s pričakovanim vedenjem v drugi vlogi.

Mihelič (2011) ugotavlja, da se »zaznava konflikta med delovno in družinsko vlogo pojavi, ko imajo posamezniki omejeno količino časa, ki ga porabijo za uresničevanje zahtev in pričakovanj, ki izhajajo iz obeh vlog, pri čemer prihaja do izčrpavanja virov, kar pomeni prenos omejene količine razpoložljivih virov (čas, energija, pozornost) iz ene domene v drugo, to pa povzroči zmanjšanje razpoložljivosti tega istega vira za uporabo v tisti, domeni, ki ji je vir prvotno pripadal«.

Leta 2000 so Carlson, Kacmar in Williams na podlagi ugotovitev večih avtorjev razvili in potrdili lestvico konflikta med delom in družino (angl. *Work-Family Conflict Scale,* v nadaljevanju WFCS), ki meri šest dimenzij konflikta, pri čemer so ločili dve smeri konflikta; v primeru, ko delo vpliva na družino, govorimo o konfliktu delo-družina, ko družina vpliva na delo, prihaja do konflikta družina-delo in tri oblike konflikta (časovni, obremenitveni in vedenjski). Dimenzije konflikta med delom in družino prikazuje Slika 1 na naslednji strani.

Slika 1: Dimenzije konflikta med delom in družino

		Smer konflikta	
		Delo vpliva na družino	Družina vpliva na delo
Oblike konflikta	Čas	Časovni konflikt zaradi dela	Časovni konflikt zaradi družine
	Obremenitev	Obremenitveni konflikt zaradi dela	Obremenitveni konflikt zaradi družine
	Vedenje	Vedenjski konflikt zaradi dela	Vedenjski konflikt zaradi družine

Vir: D. S. Carlson, K. M. Kacmar & L.J. Williams, Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, 2000, str. 251.

1.2.1 Dejavniki vpliva v delovnem okolju

Stres na delovnem mestu in prilagodljivost delovnega časa sta dva dejavnika, povezana z delom, za katera je bila ugotovljena najmočnejša povezava z nastankom konflikta delo-družina v meta-analitični študiji (Byron, 2005). Nissly, Mor Barak in Levin (2005) so prav tako dokazali, da stres, povezan z organizacijo, vpliva na zaznavo konflikta delo-družina. Raziskave o stresu zaposlenih (na delovnem mestu in zunaj njega) kažejo, da na stopnjo stresa vplivajo strukturni dejavniki delovnega okolja, kot so delovni čas, delovna obremenitev, podpora vodstva v organizaciji in avtonomija delavca, posebej pri določanju obsega in ritma dela (Cameron, Loudoun, & Peetz, 2007).

Duxbury in Higgins (2003) ugotavljata, da obstajajo razlike med zaposlenimi na vodilnih položajih in tistimi na nižje rangiranih delovnih mestih, saj zaposleni na vodilnih položajih, v primerjavi z zaposlenimi na nižjih delovnih mestih, poročajo o višji stopnji konflikta med delom in družino. Do podobnih ugotovitev je med managerji v Sloveniji prišla tudi Mihelič (2011), saj največ konflikta delo-družina občutijo direktorji organizacij, najmanj pa najnižje rangirani managerji. Podpora podjetja pri usklajevanju dela in družine je pomemben dejavnik pri zmanjšanju konflikta delo-družina (Gordon, Whelan-Berry, & Hamilton, 2007; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999), hkrati pa podpora nadrejenega zmanjšuje konflikt delo-družina in ima še posebno pozitiven vpliv na tiste, ki velik del svojega časa preživijo na delu ali z delom povezanimi dejavnostmi (Fox & Dwyer, 1999). Zaposleni v organizacijah, ki ponujajo več ugodnosti pri usklajevanju dela in družine, izkazujejo večjo navezanost na organizacijo in posledično manj konflikta delo-družina kot pa zaposleni v organizacijah z manj tovrstnimi ugodnostmi (Thompson et al., 1999). Nissly et al. (2005) ugotavljajo, da bi morali biti nadrejeni pozorni na učinek količine dela, raznolikosti dela in

pogostosti stresnih dogodkov na delovnem mestu na delavce, saj naj bi le-ti napovedovali nastanek konflikta delo-družina.

Nekateri dejavniki dela, na primer večanje števila delovnih ur in višje delovne zahteve, povečujejo verjetnost nastanka konflikta med delom in družino (Cahill, McNamara, Pitt-Catsouphes, & Valcour, 2015). Študije potrjujejo, da preobilje dela (Bolino & Turnley, 2005), daljši delovni čas (Byron, 2005; Carlson & Frone, 2003; Jacobs & Gerson, 2001) in neobičajni (izven standardni) delovni čas (Carlson et al., 2011) povečujejo zaznavo konflikta delo-družina. Daljši kot je delavnik, manj časa ostaja za obvladovanje družinskih obveznosti, kar otežuje optimalno usklajevanje plačanega dela in zasebnega življenja, kar pomeni, večji kot je obseg časa, porabljenega za delo, višja je raven zaznanega konflikta vlog (Šadl, 2006). Podobno ugotavlja tudi Byron (2005), da naraščanje števila ur dela, visoka vpetost v delo in stres na delovnem mestu povečujejo prekrivanje dela in družine in tako prispevajo k slabšemu psihološkemu počutju.

Po mnenju Fox in Dwyer (1999) so trije delovni stresorji – količina dela, raznolikost dela in pogostost stresnih dogodkov na delu – značilno povezani z nastankom konflikta delo-družina. Delovna izgorelost, delovna napetost, konflikt med vlogami, nejasnost vlog, misel o zapustitvi organizacije in iskanje druge zaposlitve vplivajo tako na konflikt delo-družina kot na konflikt družina-delo (Netemeyer et al., 1996).

Černigoj Sadar in Vladimirov (2004) poročata, da je v primerjavi z drugimi evropskimi državami za slovenska podjetja značilno, da pogosteje kot drugje uporabljajo prožne oblike dela, ki imajo potencialno negativne vplive na zaposlene, in manj pogosto pozitivne prožne oblike dela kot podjetja v drugih državah. Skrajšan delovni čas, ki je v tujini ena najbolj uveljavljenih strategij za usklajevanje dela in zasebnega življenja, je pri nas ne samo zaradi finančnih razlogov nezaželena, ampak tudi stigmatizirana praksa, med drugim tudi zato, ker od vodstva v organizaciji zahteva, da uvede (nezaželene) spremembe v organizaciji dela (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007).

Sedmak in Medarič (2007) sta na podlagi rezultatov mednarodne raziskave z naslovom Zaposlitvena nestabilnost in spremembe v družinskih in gospodinjskih trendih (angl. *Job instability and changes in family and household trends*), ki je bila v letu 2006 izvedena v štirih evropskih mestih (Rimu, Hamburgu, Varšavi in Ljubljani), opravili analizo vpliva zaposlitve na družinske odločitve in družinsko življenje. Kot osrednje razloge, zaradi katerih je usklajevanje družinskih in službenih obveznosti težko, so anketiranci v vseh državah ne glede na spol v največji meri navajali, da so to izmensko, popoldansko ali nočno delo, delo med vikendi oziroma prevelika delovna obremenitev ter nefleksibilen urnik dela (Sedmak & Medarič, 2007).

1.2.2 Dejavniki vpliva v družinskem okolju

Podobno ima stres, povezan z izpolnjevanjem družinske vloge, pomemben vpliv na občutenje pri doživljanju ali na samo doživljanje konflikta družina-delo kot pri konfliktu delo-družina (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Drug pomemben vidik, ki ima ključno vlogo pri obeh domenah dela in družine, je podpora družine in partnerja v konfliktu delo-družina in konfliktu družina-delo (Ahmad et al., 2015). Nissly et al. (2005) ugotavljajo, da se je podpora življenjskega partnerja izkazala kot ublažitveni dejavnik vpliva konflikta delo-družina. Podobno ugotavljajo tudi Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark in Baltes (2011), da partnerska in družinska podpora znižujeta stopnjo konflikta med delom in družino. Primarno so s konfliktom družina-delo povezani trije družinski stresorji: napetosti v zakonskem odnosu, pomanjkanje partnerjeve podpore in pomanjkanje podpore pri skrbi za otroka (Fox & Dwyer, 1999).

V Sloveniji kljub prevladovanju dvokariernih parov ženske opravljajo nesorazmerno visok delež gospodinjskih opravil in imajo več odgovornosti pri skrbi za otroka, kar za mlade ženske pomeni stres pri organiziranju vsakdanjega življenja in/ali zapostavljanje lastnih aspiracij, hkrati pa imajo zlasti ženske težave s kombiniranjem plačanega dela in družinskega življenja (Ule & Kuhar, 2003). Raziskave kažejo, da so moški v veliki meri izključeni iz skrbi za otroke in iz drugega neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela, kar vodi v nadobremenjenost žensk v zasebni sferi, kar je značilno tudi za Slovenijo, kjer so zaposlene ženske dvojno obremenjene s plačanim in neplačanim delom (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004).

Premiki, ki potekajo v Sloveniji so še daleč od aktivnega očetovanja (to je visoke vpletenosti očetov v družinsko življenje, še posebej v skrb za otroke) ter enakomerne delitve družinskega dela med partnerjema, saj ženske dejansko opravijo večji del družinskega dela vseh vrst, kar pomeni, da je delitev dela v družini še vedno spolno določena (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik, & Švab, 2008). Prakse očetovanja so ponavadi selekcionirane in zožene ter se omejujejo na pomoč preobremenjenim partnericam, bodisi na opravljanje lažjih, rutinskih del v gospodinjstvu, ko so otroci še majhni, bodisi na igro z otroki, ko so ti že večji (Rener et al., 2008).

Problemi, s katerimi se srečujejo posamezniki in posameznice v slovenskem okolju pri usklajevanju različnih področij življenja, so delno univerzalni, ker se s podobnimi srečujejo ljudje povsod po svetu, po drugi strani pa specifični zaradi do sedaj dosežene ravni enakopravnosti med spoloma, trenutnega stanja v razvoju kapitalističnega gospodarstva in blaginjskega sistema in načinov reševanja te problematike v Sloveniji (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007). Rezultati zgoraj omenjene mednarodne raziskave, ki je potekala v Rimu, Hamburgu, Varšavi in Ljubljani, kažejo, da za vsa mesta velja, da so z gospodinjskimi opravili, skrbjo za otroke in druge družinske člane v večji

meri obremenjene ženske ne glede na to, ali so zaposlene ali ne, pri čemer lahko še posebej izpostavimo dvojno obremenjenost zaposlenih žensk, ki poleg delovnih obveznosti opravijo večino domačih del (Sedmak & Medarič, 2007).

Številne študije so ugotovile, da ima velik vpliv na konflikt delo-družina in konflikt družina-delo tudi število otrok, ki še živijo doma, saj osebe z večjim številom otrok doživljajo večji napor pri usklajevanju njihovih zahtev, časa in občutkov glede dela in družine (Netemeyer et al., 1996). Po podatkih Raziskovanja o dohodkih in življenjskih pogojih so v letu 2010 moški v običajnem tednu za svoje osnovno delo porabili povprečno 42 ur, ženske nekoliko manj, 40 ur na teden, za gospodinjska dela, varstvo otrok in podobno so v običajnem tednu moški porabili povprečno precej manj časa,11 ur na teden, kot ženske, 24 ur na teden, za prosti čas pa so moški porabili 27 ur, ženske pa 21 ur na teden (SURS, 2015a).

Kot lahko vidimo iz podatkov, so največje razlike med spoloma prisotne pri neplačanem domačem delu, saj ženske opravijo najmanj še enkrat toliko ur na teden kot moški za gospodinjska dela, varstvo otrok in podobno. Navedeni podatki še vedno kažejo na to, da matere opravijo več neplačanega in skrbstvenega dela, izkoristijo več starševskih dopustov in pretežno skrbijo za nego in razvoj predšolskih otrok, moški pa posvečajo več časa plačanemu delu (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007).

1.2.3 Dejavniki, ki izvirajo iz osebnih značilnosti posameznika

Tako delo kot družina sta za marsikoga ključni področji človekovega življenja in hkrati vrednoti posameznika, ki ju visoko ceni. Po mnenju Carlson in Kacmar (v Clark Campell, 2000) lahko bolje razumemo konflikt med delom in družino, če upoštevamo, kako posamezniki vrednotijo svoji vlogi; na eni strani vlogo zaposlenega in na drugi vlogo družinskega člana. Perrewe in Hochwarter (2001) ugotavljata, da zahteve znotraj posamezne vloge na eni strani pogosto izvirajo iz posameznikovih vrednot, na drugi strani pa jih določajo tudi pričakovanja, ki se oblikujejo znotraj organizacij in med družinskimi člani.

Mihelič (2011) meni, da je konflikt med delom in družino »edinstven konstrukt, ki ga posameznik doživlja na svojevrsten način, ki je posledica edinstvenega doživljanja situacij, pogojena z vrednostno hierarhijo, in negativno učinkuje na individualno blagostanje in zadovoljstvo, zato je osnovni pogoj za zmanjševanje konflikta prepoznavanje individualne vrednotne hierarhije«. Povezavo osebnih značilnosti posameznika in konflikta med delom in družino so v obliki meta-analize preučevali tudi Allen et al. (2012), pri čemer so ugotovili, da je posameznik v stanju negativnega čustvovanja in nevroticizma ranljivejši za doživljanje konflikta (oba dejavnika imata največji vpliv), posamezniki, ki pa so samoučinkoviti, jih njihova osebnostna lastnost varuje pred doživljanjem konflikta. Doživljanje konflikta je negativno povezano tudi z vestnostjo, kar pomeni, da bolj kot je

posameznik vesten, manj konflikta doživlja, in pozitivno povezano z nevroticizmom (Wayne et al., 2004). Mihelič (2014) je v raziskavi, ki jo je opravila med managerji v Sloveniji, ugotovila, da predanost poklicu zmanjšuje zaznavo časovnega in obremenitvenega konflikta, ki izvira iz dela.

Naslednja osebnostna značilnost, ki je bila vključena v raziskave vpliva osebnih značilnosti posameznika na konflikt med delom in družino, je optimizem. Ugotovitve kažejo, da je konflikt (tako konflikt delo-družina kot konflikt družina-delo) pomembno negativno povezan tudi z optimizmom (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005).

Analiziranje osebnih značilnosti posameznika kot dejavnika konflikta med delom in družino leži v prepričanju, da "osebne značilnosti, ki omogočajo zaposlenemu, da izkoristi svoj čas bolj učinkovito, v obe vlogi vlaga več energije, doživlja manj stresa«, kar vpliva na to, da posameznik doživlja manj konflikta med obema vlogama (Mihelič & Tekavčič, 2014).

1.3 Konflikt delo-družina v okviru Evropske raziskave o kakovosti življenja

Predmet preučevanj v okviru Evropske raziskave o kakovosti življenja (angl. *The European Quality of Life Survey* – EQLS), ki jo je razvil Eurofound za spremljanje in analizo multidimenzionalne narave kakovosti življenja v EU (prvič so jo izvedli leta 2003, nato pa so jo ponovili leta 2007 in leta 2011 ter tako omogočili preučevanje trendov), je tudi konflikt delo-družina.

V omenjeni raziskavi so Sándor, Ahrendt in Kuenzi (Eurofound, 2014) najprej 28 držav članic Evropske unije razvrstile v štiri skupine držav, pri čemer so prva skupina najbolj fleksibilne države, za katere je značilna visoka stopnja zaposlenosti žensk, visoka stopnja dela s polovičnim delovnim časom, dobre možnosti varstva otrok, možnost daljšega dopusta in dodatne ugodnosti ter dobro ravnovesje med službo in družino (v to skupino se uvrščajo Belgija, Danska, Finska, Nizozemska, Švedska in Velika Britanija).

Drugo skupino sestavljajo države, za katere je značilna srednja oziroma visoka stopnja zaposlenosti žensk, dobre možnosti varstva otrok ali nedavne obetajoče spremembe za njihovo izboljšanje ter mešanica tradicionalnih in fleksibilnih politik (v to skupino se uvrščajo Avstrija, Ciper, Nemčija, Francija, Irska, Luksemburg, Portugalska in Slovenija) (Eurofound, 2014). V tretjo skupino so vključene države, kjer je običajno prisotna nizka stopnja zaposlenosti žensk, nizka stopnja zaposlitve s polovičnim delovnim časom, majhno število otrok v varstvu in dolgo trajajoč porodniški dopust (v to skupino se uvrščajo Češka, Madžarska, Latvija, Malta, Poljska, Romunija in Slovaška) (Eurofound, 2014).

Zadnjo, četrto skupino držav, ki so najbolj tradicionalne in osredotočene na družino, označujejo lastnosti, kot so zelo majhno število otrok v varstvu, nizka stopnja zaposlenosti žensk, pogosto varstvo otrok s strani sorodnikov, te države podpirajo ustvarjanje velikih družin, na nekatere od njih pa so tudi v zelo veliki meri vplivale slabe ekonomske razmere in kriza (te države so Bolgarija, Estonija, Grčija, Španija, Hrvaška, Italija in Litva) (Eurofound, 2014).

Rezultati raziskave o konfliktu delo-družina v Tabeli 1 prikazujejo delež zaposlenih staršev, ki zaznavajo konflikt v odnosu do njihovega ravnovesja med delom in družino (Eurofound, 2014).

Tabela 1: Stopnja konflikta delo-družina v letih 2007 in 2011 (v %)

	2007[1]			**2011**		
	Malo konflikta ali nič	**Konflikt iz dela ali iz družine**	**Konflikt iz dela in družine**	**Malo konflikta ali nič**	**Konflikt iz dela ali iz družine**	**Konflikt iz dela in družine**
Samski starš s polovičnim delovnim časom	51	39	10	36	46	18
Samski starš s polnim delovnim časom	42	46	13	28	49	23
Vsi samski starši	45	44	12	30	48	22
Partnerska zveza: oba s polnim delovnim časom				39	45	16
Partnerska zveza: anketiranec s polnim delovnim časom, partner s polovičnim delovnim časom				41	47	12
Partnerska zveza: anketiranec s polovičnim delovnim časom, partner s polnim delovnim časom				52	37	11
Partnerska zveza: oba s polovičnim delovnim časom				51	43	7
Partnerska zveza: anketiranec s polnim delovnim časom, partner nezaposlen/brezposeln	46	43	12	37	44	19
Partnerska zveza: anketiranec s polovičnim delovnim časom, partner nezaposlen/brezposeln	53	28	18	40	40	20
Vse družine z obema staršema	46	41	12	41	44	15

Vir: Eurofound, Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Families in the economic crisis, 2014, str. 39, tabela 13.

[1] Podatki o dolžini delavnika za družine z obema staršema v letu 2007 niso na voljo.

Avtorice analize pojasnjujejo, da kadar so starši zaznavali konflikt, bodisi na delovnem mestu, doma ali oboje, so le-tega sodelujoči v raziskavi doživljali vsaj nekajkrat mesečno, kadar so starši poročali, da konflikta ne zaznavajo ali ga zaznavajo le bežno, to kaže na dejstvo, da so konflikt doživljali manj pogosto kot nekajkrat mesečno ali, seveda, ga sploh niso doživljali (Eurofound, 2014).

V raziskavi ugotavljajo, da se je pri vseh oblikah družin z otroki konflikt med delom in družino od leta 2007 povečal, kar velja za pogostost pojava konflikta tako za oblike konflikta, kjer so se pojavile težave na delovnem mestu in doma kot tudi za njegove oblike konflikta, kjer so težave nastopile ali na delovnem mestu ali doma (Eurofound, 2014). Podatki kažejo, da se je pojavnost konflikta pri samskih starših, ki so sodelovali v anketi in so zaposleni s polnim delovnim časom povečala veliko bolj (povišanje za 10 odstotnih točk pri konfliktu iz dela in družine) kot pri starših, ki imajo partnerja oziroma živijo v partnerski zvezi (povišanje za 3 odstotne točke) (Eurofound, 2014).

Avtorice analize ugotavljajo, da pri starših, ki živijo v partnerski zvezi, kjer zgolj eden od partnerjev opravlja plačano delo, tisti partner, ki je zaposlen, zaznava visoko stopnjo konflikta med delom in družino ne glede na dejstvo, ali je ta zaposlen za polni ali le za polovični delovni čas (Eurofound, 2014). Po mnenju avtoric je razlogov za to več. Po eni strani je zaposleni partner edini starš, ki mora usklajevati svoje delo in družinsko življenje; skoraj 75 % anketirancev, ki so bili edini zaposleni v partnerski zvezi, ne glede na dejstvo, ali delajo polni (72 %) ali polovični delovni čas (74 %), bi želelo, da je drugi partner zaposlen in služi denar za družino, po drugi strani je v družinah, kjer sta oba starša zaposlena, partner, ki dela s polovičnim delovnim časom, z veliko manjšo verjetnostjo podvržen zaznavi konflikta med delom in družino kot partner, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, kateri pa zaznava manj konflikta v primerjavi s staršem v partnerski zvezi, kjer je ta edini zaposleni in služi denar (Eurofound, 2014).

Raziskovalke ugotavljajo, da te ugotovitve niso nujno resnične za vse skupine oziroma območja v državi, saj imajo samski starši, ne glede na to kje živijo, največjo verjetnost, da doživljajo konflikt med delom in družino, toda razlika med starši v partnerski zvezi, kjer je zgolj eden zaposleni ali delata oba ter med starši, ki delajo s polnim ali polovičnim delovnim časom, ni univerzalna (Eurofound, 2014).

Rezultati za prvo skupino držav, kjer je pri vseh oblikah družine prisotna najmanjša stopnja konflikta med delom in družino, kažejo, da imajo zaposleni starši s polnim delovnim časom največjo verjetnost, da zaznajo relativno visoko stopnjo konflikta, da imajo družine z obema zaposlenima staršema enako verjetnost za zaznavo konflikta med delom in družino kot družine, kjer zgolj eden od staršev služi denar in da družine, kjer je samo eden od staršev zaposlen, doživljajo večji konflikt kot družine z obema zaposlenima staršema, ne glede na dolžino delovnika (Eurofound, 2014). Raziskovalke ugotavljajo, da je razlog za to lahko dejstvo, da je za večino od teh držav model družine, kjer je zgolj eden od

staršev zaposlen in služi denar za preživetje cele družine, najbolj pogost (Eurofound, 2014). V ostalih treh skupinah so družine, kjer je samo eden od staršev zaposlen, bolj podvržene doživljanju konflikta med delom in družino kot družine, kjer oba starša služita denar (Eurofound, 2014). V najbolj tradicionalni skupini (četrta skupina držav), kjer je samo eden od staršev zaposlen za polovični delovni čas, poročajo o visokih stopnjah konflikta med delom in družino, podobno je tudi pri starših, ki so zaposleni s polnim delovnim časom ter katerih partnerji delajo s polovičnim delovnim časom (Eurofound, 2014).

2 GENERACIJE

Sledi predstavitev koncepta generacij, pri čemer se osredotočim samo na tiste generacije, ki so trenutno prisotne na trgu dela, in sicer generacija otrok blaginje ali »*baby boom*« generacija, generacija X in generacija Y. Za vsako generacijo opredelim splošne značilnosti in odnos posamezne generacije do dela in družine, ki so rezultat ugotovitev različnih domačih in tujih avtorjev.

2.1 Opredelitev pojma generacija

Posameznika ne določa samo letnica rojstva, temveč ga zaznamujeta tudi čas in prostor v katerem živi, zato ima vsaka generacija različne vrednote, stališča, način oblačenja, odnos do dela, denarja, materialnih dobrin, komuniciranja, vzgoje otrok (Kupperschmidt, 2000), kar pomeni, da na vsako generacijo vplivajo različni dejavniki. Opredelitev generacije, kot jo poznamo danes, je oblikoval Karl Mannheim; ta generacije opredeljuje kot skupine posameznikov, ki so se rodili in bili vzgojeni v istem družbeno-zgodovinskem obdobju, zaradi tega imajo posamezniki podobno mišljenje, življenjske izkušnje in dogodke, ki jih zaznamujejo (Beutell, 2013). Meriac, Woehr & Banister (2010) ugotavljajo, da imajo pripadniki iste generacije podobna prepričanja in stališča, ki se razvijejo na podlagi skupnih in deljenih izkušnjah.

Generacijo lahko opredelimo kot skupino ljudi, ki so podobne starosti in jih povezujejo značilni življenjski dogodki v pomembnih razvojnih obdobjih življenja (Kupperschmidt, 2000). Teorija generacije predpostavlja, da lahko posamezniki iz iste skupine razvijejo podoben pogled na svet, ker delijo enake spomine na zgodovinske dogodke v enakih letih svojega življenja (zgodnje otroštvo ipd.) (Rhodes, 1983).

Ker se generacije med seboj prekrivajo, ni mogoče natančno določiti, kdaj se ena generacija konča in kdaj druga začne. Po mnenju Zemke, Raines in Filipczak (2000) do teh razlik prihaja predvsem zaradi različnega razumevanja značilnosti generacij, zato pri različnih avtorjih pogosto naletimo na različno določena časovna obdobja, ki opredeljujejo posamezno generacijo. Izkušnje in pričakovanja posameznikov, ki se oblikujejo skozi

časovno obdobje posamezne generacije, določajo način, kako se oblikujejo posameznikova pričakovanja o družinski in delovni vlogi (Beutell, 2013).

2.2 Delovno aktivne generacije

Z različnimi generacijami se srečujemo tako zasebno kot v delovnem okolju. Sociologi, psihologi in drugi strokovnjaki uvrščajo ljudi v različne generacije na podlagi opazovanja in analiziranja delovanja različnih struktur ljudi, še posebno v delovnem okolju, z namenom, da bi posamezne generacije bolje razumeli in posledično z njimi lažje sodelovali v delovnih procesih, kar omogoča doseganje optimalnih rezultatov tako pri individualnem kot timskem delu v organizacijah (Žagar, 2009). Poznavanje razlogov in sprememb, ki so privedli do razlik med generacijami, nam močno olajša sodelovanje z njimi v zasebnem in tudi službenem okolju.

Za lažje razumevanje posamezne generacije, so v nadaljevanju predstavljene tri generacije, ki so trenutno prisotne na trgu dela. V obširni literaturi se za posamezne generacije pojavljajo različna imena in časovni okviri, ki določajo starost posameznikov, ki pripadajo določeni generaciji, saj različni avtorji postavljajo različne mejnike. Američani generacijo omejijo in jo imenujejo glede na število rojstev ter velikih dogodkov (npr. *baby boom*, *millenials*), katero delitev smo prevzeli tudi v Sloveniji (Boštjančič, 2011b).

Vsaka generacija se oblikuje skozi družbene, socialne in gospodarske razmere, ki se odvijajo v času, ko se le-ta oblikuje. Poleg tega se posamezne generacije med seboj razlikujejo tudi glede na biološke značilnosti (rojevanje, odraščanje, vzgajanje, staranje ipd.) in glede na ključne aktivnosti, ki jih zaposlujejo v življenju (reševanje stanovanjskega problema, upokojevanje, ustvarjanje družine, študij ipd) (Ažman, Ruzzier, Škerlavaj, 2014).

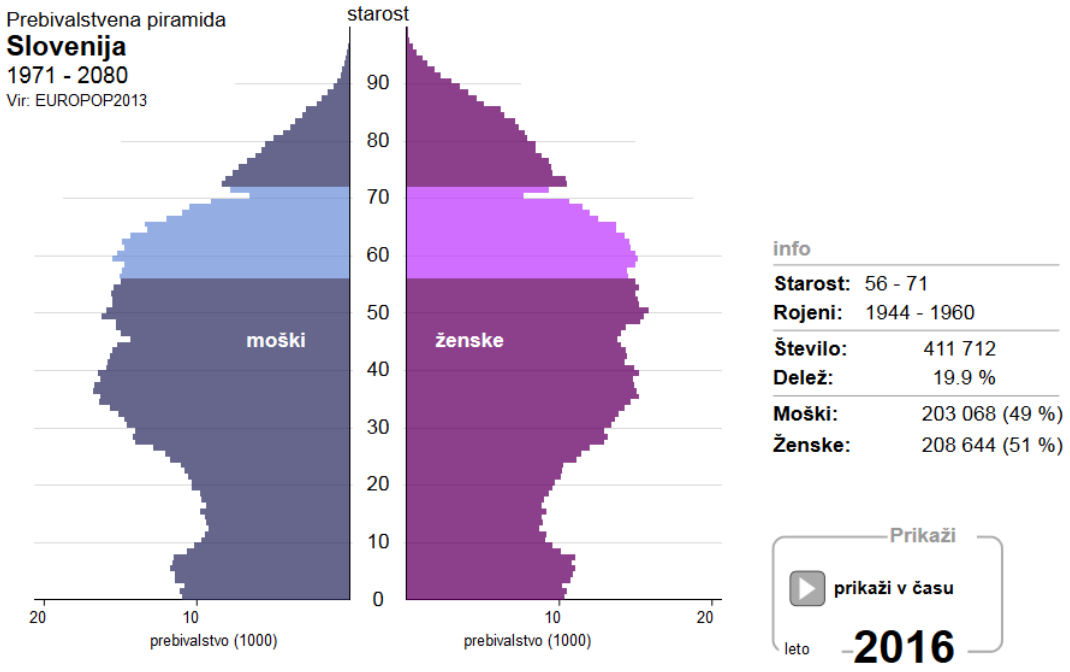
Rogler (2002) navaja, da na razvoj kolektivne identitete generacije vplivajo pomembni dogodki (revolucije, nesreče, vojne), ki imajo vpliv na obstoječi družbeni red in predvsem na mlajše starostne skupine, ki v primerjavi s starejšimi, v tem času še oblikujejo svoje vrednostne sisteme, skupni niz vrednot in ciljev, ki se ne spremenijo v celotni odrasli dobi in tako postavijo osnovo za nastanek nove generacije.

2.2.1 Generacija »*baby boom*« in odnos do dela in družine

Generacija »*baby boom*«, imenovana tudi generacija otrok blaginje, je bila rojena med letoma 1944 in 1960 (Zemke et al., 2000; Brečko, 2005), nekateri avtorji začetek generacije določijo malo kasneje, zato naj bi bila ta generacija rojena med letoma 1946 in 1964 (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010; Boštjančič, 2011b).

Slika 2 prikazuje prebivalstveno piramido Slovenije za leto 2016, na kateri so označeni rojeni med letoma 1944 in 1960, ki pripadajo generaciji *»baby boom«*. Projekcija kaže, da generaciji *»baby boom«* v Sloveniji pripada 411.712 posameznikov oziroma 19,9 % vseh prebivalcev Slovenije (skupno 2,1 milijon) (2016a).

Slika 2: Generacija »baby boom« v prebivalstveni piramidi Slovenije leta 2016



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Prebivalstvena piramida Slovenije, 2016a.

V prvih letih po drugi svetovni vojni se je v Sloveniji rodilo med 28.000 in 31.000 otrok, v obdobju od 1949 do 1953 pa absolutno največ otrok, povprečno 34.000 letno (SURS, 2009), kar je občutno več kot sedaj, ko se v zadnjih letih letno rodi okrog 21.000 otrok (SURS, 2015c). Strokovnjaki menijo, da je veliko število rojstev v času po drugi svetovni vojni posledica prelaganja rojstev iz časa vojne v čas po vojni ter posledica spremenjenih socialnih in ekonomskih razmer (SURS, 2009).

Generacija »baby boom« je tako povojna generacija in je odraščala v obdobju velikih gospodarskih priložnosti, vsesplošne blaginje in sorazmerne ekonomske stabilnosti (Howe & Strauss, 2000), kar pomeni, da so ljudje imeli službe, iz njih so se vračali dokaj zgodaj, polni moči za delo na vrtu ali v delavnici, zato dilem o razpetosti med delom in družino ni bilo (Novak, 2007). Ker so se predstavniki te generacije rodili proti koncu II. svetovne vojne ali po njej, so bili vzgojeni v času izjemnega optimizma, priložnosti in napredka (Erjavšek, 2005), kar se kaže tudi v njihovih značilnostih, saj so polni idealizma in optimizma, veliko jim pomeni osebna rast, skupine oblikujejo glede na podobne interese, stremijo k zdravju (Boštjančič, 2011b). Howe in Strauss (2000) ugotavljata, da je za to generacijo značilna aktivna vloga v procesu družbene transformacije, saj zavračajo

življenje znotraj ustaljenih družbenih vzorcev in okvirjev in strmijo k iskanju lastnih in novih smeri.

Ker tej generaciji delo prestavlja izziv, skozi delo vidijo možnost dokazovanja, razvoja in samoizpolnitve, je delo za njih še posebej cenjeno (Kupperschmidt, 2000). Zemke et al. (2000) ugotavljajo, da pripadniki te generacije verjamejo v zaposlitev, ki bo traja vse življenje in so zelo pripadni organizaciji, v kateri delajo, predano se posvečajo svojemu delu in so navajeni sprejemati navodila. Ker je večina pripadnikov te generacije živela v veččlanskih družinah, kjer je potekalo sodelovanje med družinskimi člani na povsem naraven način, naj bi bili le-ti dobri pri timskem delu (Zemke et al., 2000).

Ta generacija vidi redno zaposlitev kot glavni vir njene blaginje (Brečko, 2005). Po naravi veljajo za optimistične ljudi, ki cenijo timsko delo in so pripravljeni trdo delati, čutijo veliko potrebo po zanesljivi stalni zaposlitvi, ki je zanje vir finančne in osebne varnosti, zato morebitna izguba službe lahko poruši celoten življenjski svet posameznikov z njihovimi vrednotami vred (Karničnik & Žunko, 2013). To generacijo bi lahko opisali s trditvijo »Sem, kar delam.«, saj živi za delo (Martin & Tulgan, 2006). Predstavniki te generacije imajo zato močno voljo po uspehu v karieri, tudi na račun zdravja in ugodja (Lancaster & Stillman, 2002).

Zemke et al. (2000) menijo, da imajo pripadniki generacije *»baby boom«* pomanjkljivo tehnično znanje in so nenaklonjeni spremembam, kar pa na delovnem mestu nadomeščajo z dolgoletnimi izkušnjami. Ballone (2008) ugotavlja, da so predstavniki te generacije motivirani za delo, če se jih vključi v odločanje, upošteva njihovo mnenje in se jim za dobro opravljeno delo osebno zahvali. Brečko (2005) še poudarja, da predstavnike te generacije na delovnem mestu motivirajo predvsem finančne spodbude, da lahko sledijo vsem spremembam, pri delu pa potrebujejo veliko izobraževanja.

Podobno značilnosti generacije opredeli tudi Boštjančič (2011b), ki pravi, da predstavniki te generacije stremijo k odličnosti, pripravljeni so sprejeti različne stile vodenja, cenijo izkušnje, delajo, dokler delo ni končano, pogosto ignorirajo ravnotežje med delom in prostim časom, v primeru, da so uspešni pri upravljanju denarja, to za njih pomeni uspeh. Ko so bili mladi, so pripadniki generacije »*baby boom*« dajali večjo pomembnost karieri kot generacije, ki so sledile (Twenge et al., 2010).

Brezigarjeva (v Lovrenčič, 2009) meni, da se razlike med generacijami najbolj kažejo v odnosu do dela v delovnem okolju; predstavniki generacije *»baby boom«* so tako živeli v filozofiji, da moraš na delovnem mestu veliko in pridno delati, dolgi delovni čas je zato za njih nekaj običajnega, vse to z namenom, da bodo kasneje na delovnem mestu lahko napredovali, dobili višjo plačo, bili deležni drugih ugodnosti. Generacija X je to logiko že postavila na glavo, v smislu, da ni pomembno koliko časa preživim na delovnem mestu, pomembno je kakšen rezultat sem dosegel (Brezigar v Lovrenčič, 2009). Generacija Y gre

na tej poti še v ekstrem in se sprašuje, zakaj moram porabiti toliko časa, da eno nalogo naredim, če bi ga lahko porabil manj (Brezigar v Lovrenčič, 2009).

Po raziskavi[2], katere rezultate je predstavila Brečko (2005) so zaposleni, ki so pripadniki generacije otrok blaginje izpostavili naslednje delovne vrednote, pri čemer so vrednote zapisane od najbolj cenjene navzdol:

- zahtevno in izzivno delo,
- osebnosti razvoj na delovnem mestu,
- potrpežljivost in vztrajnost,
- urejenost, red in jasna pravila dela,
- raznolikosti dela,
- delo pri katerem se lahko tudi zabavam,
- zdravo delovno okolje.

V omenjeni raziskavi (Brečko, 2005) so preučevali tudi kaj posamezno generacijo na delovnem mestu motivira. Pripadniki generacije »*baby boom*« si najbolj želijo, da imajo možnost samostojnega dela in odločanja, sledi izzivnost dela ter možnost izobraževanja, najmanj pa jih motivira tekmovanje s sodelavci.

2.2.2 Generacija X in odnos do dela in družine

V literaturi za generacijo X zasledimo vrsto različnih časovnih mejnikov, ki naj bi določali to generacijo. Po eni klasifikaciji se v to generacijo uvrščajo rojeni med letoma 1961 in 1980 (Zemke et al., 2000; Brečko, 2005). Druga klasifikacija določa, da so pripadniki generacije X rojeni med letoma 1964 in 1984 (Warner & Sandberg, 2010). Boštjančič (2011b) za generacijo X opredeli, da so njeni predstavniki rojeni med letoma 1965 in 1978, Twenge et al. (2010) opredelijo leta rojstva med 1965 in 1981.

Za slovenske predstavnike te generacije je značilno, da je v času njihovega odraščanja prišlo do razpada Jugoslavije, podjetja so začela poslovati širše, usmerila so se najprej na evropski, kasneje še na globalni trg, na področju dela je osebni računalnik za vedno spremenil samo naravo dela (Novak, 2007), kar se pozna tudi pri sami generaciji, saj je to prva digitalno pismena generacija, ki razmišlja globalno (Brečko, 2005), zato za to generacijo lahko rečemo, da zna uporabljati nove tehnologije.

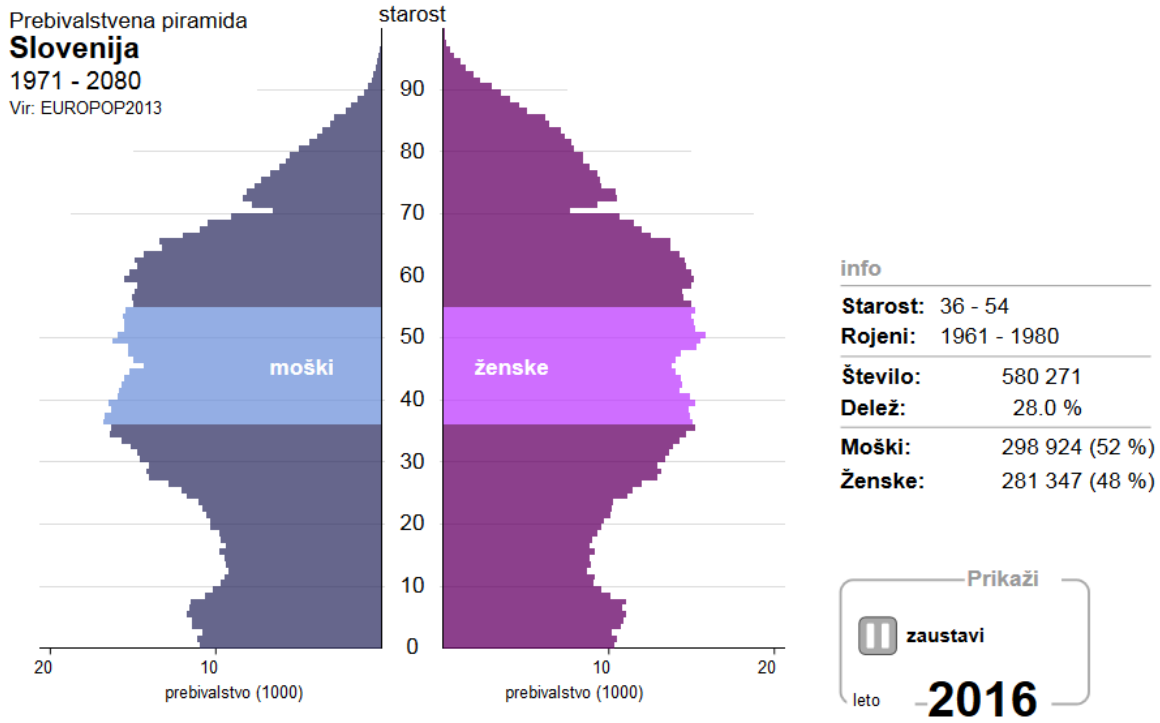
Slika 3 na naslednji strani prikazuje prebivalstveno piramido Slovenije za leto 2016, na kateri so označeni rojeni med letoma 1961 in 1980, ki pripadajo generaciji X. Projekcija

[2] Prva slovenska raziskava o generacijskih razlikah na delovnem mestu, v kateri je sodelovalo 356 oseb, med njimi je bilo 8 % pripadnikov generacije veteranov, 37 % pripadnikov generacije otrok blaginje, 43 % pripadnikov generacije X in 12 % pripadnikov generacije Y.

kaže, da generaciji X v Sloveniji pripada 580.271 posameznikov oziroma 28,0 % prebivalcev Slovenije (skupno 2,1 milijon) (2016a).

.

Slika 3: Generacija X v prebivalstveni piramidi Slovenije leta 2016



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Prebivalstvena piramida Slovenije, 2016a.

Po mnenju Novakove (2007) naj bi bilo za to generacijo značilno, da naj bi v času, ko so odraščali njeni predstavniki, njihovi starši dali prednost delu in zato pogosto zanemarjali družino, zato se je povečalo število ločitev, kar naj bi povzročilo, da v družinah ni več tradicionalnih družinskih vzorcev. Generacija X je zelo izobražena generacija, zato je pričakovati, da bodo v tem duhu vzgajali tudi svoje otroke, saj verjamejo, da je izobrazba in z njo pridobljeno znanje ključ do dolgoročnega uspeha (Nicholas, 2009).

Brečkova (2005) meni, da pripadniki generacije X strogo ločijo poklicno kariero od osebnega življenja, si bolj želijo živeti v prijaznem okolju, imeti čas za hobije, družino in kakovostno preživljanje prostega časa, želijo si neformalnih odnosov in so pri življenjskih odločitvah zelo pragmatični. Značilno za predstavnike generacije X je, da potrebujejo možnost izbire, se zavedajo globalnosti sveta in stremijo k vseživljenjskemu učenju, so tehnično pismeni in pri njih štejejo le rezultati (Boštjančič, 2011a).

Lyons, Duxbury in Higgins (2005) ugotavljajo, da so predstavniki te generacije imeli na voljo manj delovnih mest in zato manj priložnosti za uspeh na delovnem področju kot njihovi predhodniki (generacija »*baby boom*«), zato so prva generacija, ki jim gre slabše kot generaciji njihovih staršev. So pa za razliko od svojih staršev veliko bolj strpni do alternativnih življenjskih slogov (Sago, 2001).

Brezigarjeva (v Prešeren, 2010) meni, da je za predstavnika generacije X značilno, da je individualist, v smislu, da rajši dela sam, ni pretirano timsko orientiran, zna stvari voditi, narediti korak naprej, pomembna mu je osebna učinkovitost, samostojnost pri delu, doseganje dosežkov, ki izvirajo iz usmerjenosti v cilje. Za pripadnike generacije X je tako značilno, da želijo biti neodvisni, samostojni in prilagodljivi, v delu iščejo zadovoljstvo in z veseljem sprejemajo nove izzive, zato pogosto postanejo samostojni podjetniki, zavedajo se, da morajo biti na trgu dela konkurenčni in cenijo zaposlitev v podjetju, ki jim ponuja fleksibilen delavnik in možnost dela na domu (Karničnik & Žunko, 2013). Martin in Tulgan (2006) menita, da si predstavniki te generacije na delovnem mestu želijo pridobiti čim več možnosti za karierni razvoj, osvojiti nove veščine in izkušnje, so se pripravljeni učiti, želijo imeti dostopne mentorje pa tudi dostop do vodstva, ki sprejema odločitve.

Podobno odnos do dela, ki naj bi bil značilen za generacijo X, opredeli tudi Boštjančičeva (2011b), ki meni, da je potrebno predstavnike te generacije na začetku pri delu usmeriti, potem se znajdejo sami, pri odločitvah na delovnem mestu želijo biti svobodni in imeti možnost stalnega izobraževanja, sicer gredo na drugo delovno mesto. Sago (2001) je podobnega mnenja, da je generacija X hitro pripravljena menjati delovno okolje, saj je manj zavezana in lojalna samo enemu delodajalcu. Razlog naj bi bil v zelo zmanjšanjem zaupanju v podjetja, saj so v zgodnjih osemdesetih letih občutili posledice izgub služb svojih staršev (Yu & Miller, 2005).

Predstavniki te generacije so zelo ambiciozni in se hitro učijo vseh novosti, hkrati pa želijo, da se na delovnem mestu upoštevajo njihove želje in potrebe (Sago, 2001). Predstavniki generacije X so najbolj produktivni v sproščenem okolju, kjer ni strogih pravil, od vodstva pa pričakujejo, da upošteva njihove izkušnje in jasno definira svoja pričakovanja (Nicholas, 2009).

Rezultati raziskave (Brečko, 2005) kažejo, da so za pripadnike generacije X cenjene naslednje delovne vrednote (vrednote so zapisane od najbolj cenjene navzdol):

- zahtevno in izzivno delo,
- pripadnost in lojalnost podjetju ter potrpežljivost in vztrajnost pri delu,
- delo pred zabavo ter uravnoteženost poklicnega in družinskega življenja,
- vključenost v odločanje in oblikovanje delovnega mesta.

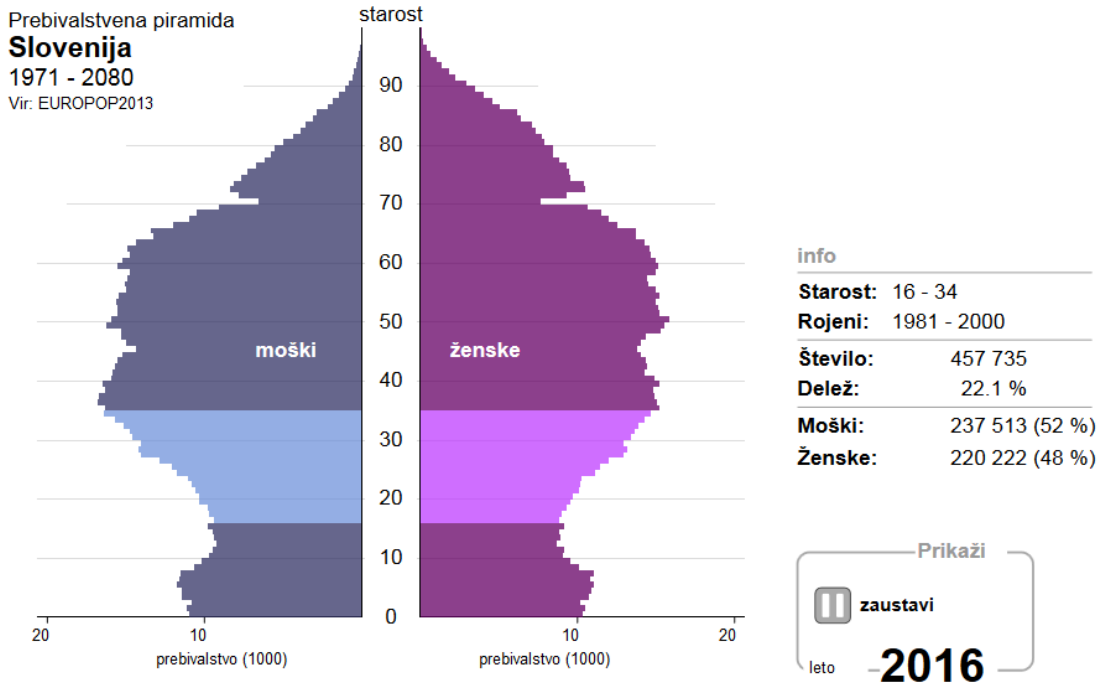
V raziskavi so ugotovili tudi, da predstavnike generacije X najbolj motivira, če imajo možnost samostojnega dela in odločanja, če jih nadrejeni pohvalijo in če je njihovo delo dovolj izzivno, najmanj pa jih motivira tekmovanje s sodelavci. Karničnik in Žunko (2013) menita, da pripadniki te generacije na delovnem mestu dobro sodelujejo, če imajo občutek avtonomnosti, kar pomeni, da lahko sami določajo prioritete, hkrati pa želijo dobiti čim več povratnih informacij o svojem delu (tako kritike kot tudi spodbude).

2.2.3 Generacija Y in odnos do dela in družine

Generacijo Y sestavljajo posamezniki, rojeni med letoma 1979 in 1994 (Smola & Sutton, 2002), nekateri so po besedah Boštjančičeve (2011b) za ohlapnejšo mejo, do leta 1999, na primer Twenge et al. (2010) opredelijo letnice rojstva predstavnikov generacije Y med letoma 1982 in 1999. Zemke et al. (2000) in Brečko (2005) uvrščajo v to generacijo rojene med letoma 1981 in 2000, nekateri avtorji generacijo Y omejijo z letnicami rojstva posameznikov med letoma 1984 in 2000 (Warner & Sandberg, 2010).

Slika 4 prikazuje prebivalstveno piramido Slovenije za leto 2016, na kateri so označeni rojeni med letoma 1981 in 2000, ki pripadajo generaciji Y. Projekcija kaže, da generaciji Y v Sloveniji pripada 457.735 posameznikov oziroma 22,1 % vseh prebivalcev Slovenije (skupno 2,1 milijon) (2016a).

Slika 4: Generacija Y v prebivalstveni piramidi Slovenije leta 2016



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Prebivalstvena piramida Slovenije, 2016a.

Predstavniki generacije Y so otroci staršev, ki pripadajo generaciji »*baby boom*« ali generaciji X, in so večino mladosti preživeli v blaginji in obdobju ekonomske rasti (Boštjančič, 2011b). To je prva generacija, ki je odraščala z računalnikom v hiši, obkrožena z digitalnimi mediji, internetom in ostalo moderno tehnologijo (Raines, 2002), zato je visoko usposobljena in z lahkoto uporablja komunikacijsko tehnologijo (Myers & Sadaghiani, 2010). Generacija Y je prva generacija, ki se je rodila s tehnologijo (niso v njo imigrirali kot prejšnje generacije), so bolj samozavestni, bolj inovativni kot prejšnje generacije, si več upajo, so bolj navajeni sprememb in se jih tudi bolj želijo, kar pomeni, da

so iz tega vidika tudi bolj prilagodljivi kot prejšnje generacije (Brezigar v Prešeren, 2010). V primerjavi s preteklimi generacijami pa pripadniki generacije Y kasneje dosegajo finančno samostojnost, saj se daljše obdobje redno izobražujejo ter se pozneje osamosvojijo in zapustijo svoj dom (Brosdahl & Carpenter, 2012).

Generacija Y ima močno željo po doseganju ravnovesja med delom in prostim časom, hitrem kariernem napredovanju, potovanjih v druge države kot ostale generacije (Zemke et al., 2000), zanima jih civilna družba (Boštjančič, 2011b). Pripadniki generacije Y so ustvarjalni, optimistični, strpni, tehnološko pismeni, neodvisni, učinkoviti, imajo pozitivno samopodobo, so samozadostni, odprti za nove izzive in zmožni početi več stvari hkrati (Karničnik & Žunko, 2013). Pri delu si želijo jasnih usmeritev in podporo vodstva, vendar zahtevajo svobodo in fleksibilnost pri delu, da lahko naloge opravijo na svoj način in s svojim tempom in se pri tem kreativno izražajo (Martin, 2005). Od vodstva pričakujejo konstantne povratne informacije o opravljenem delu, saj so odraščali z nenehnim ocenjevanjem in jim je to popolnoma naravno (Glass, 2007).

Naslednja značilnost, ki naj bi opisovala pripadnike generacije Y je hitrost (Novak v Prešeren, 2010); v primerjavi s prejšnjimi generacijami so navajeni bistveno hitreje procesirati informacije, si želijo bistveno več dražljajev in jih tudi rabijo, zelo pomembna jim je zabava, ki pa ni značilna samo za prosti čas, ampak se želijo zabavi tudi na delovnem mestu, v smislu, da jih to ne dolgočasi.

Generaciji Y naj delo po ugotovitvah Twenge et al. (2010) ne bi predstavljajo osrednje vrednote v življenju, zato je za predstavnike te generacije značilno, da bolj kot vse ostale generacije prej, cenijo prosti čas oziroma čas, ki ga preživijo izven delovnega okolja (Twenge et al., 2010). Po mnenju Lancaster in Stillman (2002) po eni strani delajo zato, da lahko živijo, kar z drugimi besedami pomeni, da jim delo predstavlja zgolj sredstvo za življenje oziroma za ohranjanje življenjskega sloga, po drugi strani pa pričakujejo, da bo delo, ki ga opravljajo, s strani nadrejenih cenjeno in prepoznano kot pomembno, pri delu želijo uporabljati različna znanja in veščine in imeti aktivnejšo vlogo. Delo je za to generacijo zato manj pomemben del osebne identitete in le sredstvo za dosego izbranega življenjskega stila (Marston, 2007). Za generacijo Y je doseganje ravnotežja med delom in družino zato izrednega pomena in si za njega močno prizadevajo, velikokrat pa je tudi ključni kriterij pri odločitvah, ki so povezane z bodočim delodajalcem (Buonocore, Russo, & Ferrara, 2015).

Po mnenju Treuren in Anderson (2010) ima generacija Y močno željo po profesionalni rasti in razvoju, pripadniki te generacije želijo uravnovesiti svoje zasebno življenje in delo, imajo potrebo po raznolikosti, izzivih in socialni interakciji na delovnem mestu, na katerem želijo izkazati svojo odgovornost in imeti aktivno vlogo, obenem pa želijo, da je njihov trud prepoznan in ustrezno nagrajen s strani svojih vodij, pričakovanja glede plače in napredovanja imajo visoka. Od generacije Y se pričakuje, da bo velikokrat menjala

službo, sploh če bodo imeli občutek, da so njihovi talenti podcenjeni (Kim, Knight, & Crutsinger, 2009). S temi ugotovitvami se strinjata tudi Karničnik in Žunko (2013), saj menita, da bo ta generacija zamenjala največ služb v svojem poklicnem življenju izmed vseh generacij doslej.

Brezigar (v Lovrenčič, 2009) meni, da se generaciji Y pripisuje značilnost, da se od prejšnjih generacij v delovnem okolju razlikuje v razumevanju vzročno-posledične zveze, saj naj bi bilo za prejšnje generacije značilno, da so se zavedale, da je potrebno za napredovanje, nagrade, bonitete in druge ugodnosti na delovnem mestu, prej veliko in trdo delati, pripadniki generacije Y pa pričakujejo, da jim razne ugodnosti in napredovanje na delovnem mestu pripadajo že s tem, ko so določen čas v delovnem razmerju, kar pa naj bi bilo posledica dejstva, da na splošno vse informacije pridobivajo zelo hitro, hkrati pa so odraščali v izobilju, kar je pomenilo, da se jim za ugodnosti ni bilo potrebno posebej potruditi in so do njih prej ali slej prišli.

Druga značilnost, ki se jo pripisuje generaciji Y naj bi bila domnevna ravnodušnost (Brezigar v Lovrenčič, 2009), v smislu, da vse kar se dogaja okrog njih, jih ne prizadene osebno, tako v delovnem okolju kot tudi zasebno, kar pa Brezigarjeva pojasni s tem, da je potrebno razumeti, da so otroci generacije Y odraščali v svetu, ki je bil zasičen z negativnimi informacijami, predvsem s strani medijev, in takšne informacije ustvarijo nek strah, zaskrbljenost, negotovost, kar pri prejšnjih generacijah povzroča velik stres, generacija pa se je temu svetu prilagodila na način, da je manj občutljiva, dovzetna za vse negativne informacije in zato v današnjem času tudi lažje preživi. Brezigarjeva (v Lovrenčič, 2009) meni, da je za pripadnike generacije Y značilno tudi to, da jim služba ni več prva prioriteta na lestvici prioritet, v primerjavi s prejšnjimi generacijami, ki so službo postavljale višje na tej lestvici prioritet, ampak so jim zelo pomembni družina, prijatelji, hobiji, zabava, prosti čas, služba pa pride po raziskavah nekje na tretje, četrto oziroma peto mesto.

Špoljarič (v Lovrenčič, 2009) na kadrovskem področju ugotavlja, da pri generaciji Y s preverjenimi orodji, preverjenimi metodami dela z ljudmi, v podjetjih ne uspevajo več dosegati pričakovanih rezultatov, ki so jih dosegali do sedaj, zato morajo iskati nove metode in načine dela z mladimi, v smislu, da seznanijo vodje v podjetju z značilnostmi mlajše generacije in jih usposobijo z veščinami komuniciranja, ki so tej generaciji blizu, kar vodjem kasneje pomaga, da najdejo ustrezne mehanizme za vodenje zaposlenih, ki pripadajo tej generaciji. Po besedah Špoljarič (v Lovrenčič, 2009) to ni nekaj novega, podobno situacijo so v podjetju že doživeli, ko je na trg dela začela prihajati generacija X, saj se je njen odnos do dela razlikoval v primerjavi s predhodno, generacijo otrok blaginje, ki so že bili delovno aktivni.

Po mnenju Stropnikove (2006) se v Sloveniji v zadnjih dveh desetletjih mladi ljudje in starši majhnih otrok soočajo z brezposelnostjo, negotovostjo zaposlitve, zaposlitvami za

določen čas, katere predstavljajo tri četrtine vseh novih zaposlitev, neustreznim delovnim časom in drugimi delovnimi pogoji, z negativnim odnosom delodajalcev do potencialnega starševstva, neustreznim odnosom delodajalcev do starševskih obveznosti in neusklajenostjo delovnega časa vrtcev z lastnim delovnim časom, kar ima za posledico v povprečju manj otrok, kakor so jih imele prejšnje generacije.

Za predstavnike generacije Y je po mnenju Boštjančičeve (2011b) značilno, da so optimistični, imajo zaupanje vase, v svoje znanje in veščine, pri delu so usmerjeni k dosežkom, so ambiciozni, od vodstva pričakujejo, da bo z njimi sodelovalo, potrebujejo stalne in hitre povratne informacije, delajo, dokler je pomembno ali se ne naveličajo, stalno so na preži za novimi delovnimi mesti, denar jim pomeni le sredstvo za ohranjanje življenjskega sloga. Generacija Y si na delovnem mestu želi pogosteje komunicirati, pridobiti jasne in ažurne informacije ter imeti možnosti in priložnosti za napredovanje (Boštjančič, 2011a).

Pripadnikom generacije Y je pomembno, koliko imajo delovnih ur na teden ter ali v službi obstaja možnost fleksibilnega delovnega časa (Broadbridge, Maxwell & Ogden, 2007). Fleksibilen delovni čas bi generaciji Y omogočal izpolnjevanje želenih aktivnosti izven delovnega prostora, obenem pa bi tako vzdrževali visoko raven produktivnosti (Myers & Sadaghiani, 2010). Fleksibilen delovni čas omogoča zaposlenim, da znotraj predpisanih omejitev v organizaciji po lastni presoji določijo svoj delovni čas in imajo tako več samonadzora v delovnem okolju in pri izrabi svojega časa (Treven, 2005). Myers in Sadaghiani (2010) ugotavljata, da je generaciji Y pomembno, da ohranijo socialno življenje izven dela. Denar generaciji Y ne pomeni toliko, kot je pomenil njihovim staršem, saj glede na generacijo »*baby boom*«, ki je bila za uspešno kariero pripravljena žrtvovati skoraj vse, je generacija Y bolj usmerjena k uravnavanju dela in prostega časa (Smola & Sutton, 2002). Ceni timsko delo in je navajena sodelovati (Raines, 2002).

Rezultati raziskave, ki jih je predstavila Brečko (2005) kažejo, da pripadniki generacije Y cenijo naslednje delovne vrednote, ki so zapisane od najbolj cenjene navzdol:

- nagrada naj sledi opravljenemu delu,
- urejenost, red in jasna pravila,
- lojalnost in pripadnost podjetju,
- zahtevno in izzivno delo,
- osebnostni razvoj,
- varnost zaposlitve oziroma delovnega mesta.

Kot dejavnike, ki pripadnike generacije Y na delovnem mestu najbolj motivirajo, so sodelujoči v raziskavi (Brečko, 2005) navedli možnost samostojnega dela in odločanja,

možnost izobraževanja in izzivnost dela, še najmanj pa jih (tako kot prejšnje generacije) motivira tekmovanje s sodelavci.

Karničnik in Žunko (2013) menita, da pripadniki te generacije na delovnem mestu želijo, da se ceni njihova mnenja in se jim omogoči, da se počutijo kot del skupnosti. Boštjančič (2011b) ugotavlja, da je generacija Y »najbolj zadovoljna z razvojem kariere in možnostjo napredovanja, sledijo priznanje, splošno zadovoljstvo in na zadnjem mestu je varnost zaposlitve« in ima konkurenčno prednost v znanju informatike in komuniciranju prek računalnika, ki jo lahko izkoristi kot priložnost, da se lažje vključi v organizacijo in se poveže s sodelavci, ki pripadajo starejšim generacijam.

Brezigarjeva (v Lovrenčič, 2009) vidi kot največjo prednost pripadnikov generacije Y, ko pridejo v delovno okolje v tem, da se ne bojijo sprememb, novih izzivov, novosti, se ne bojijo, da nalogi ne bi bil kos, strah pa jih je, še zlasti ko iščejo službo, da bi se na delovnem mestu dolgočasili, kar pomeni, da vsaka služba, vsako delovno mesto, ki naj bi bilo za njih atraktivno, mora biti tako, da se ne dolgočasijo, kar na edini način dosežemo tako, da se vedno dogajajo spremembe.

3 EMPIRIČNA ANALIZA

V tem delu magistrske naloge na osnovi teoretičnega dela v nadaljevanju predstavim rezultate kvantitativne analize, ki je bila izvedena s pomočjo anonimnega spletnega vprašalnika (priloga 1). Poglavje se prične z opredelitvijo namena raziskave, sledi opredelitev problema in raziskovalnih hipotez. Temu sledi predstavitev metodologije, analiza rezultatov raziskave in preverba hipotez. Poglavje zaključim z diskusijo, opredelitvijo omejitev in priporočil za prakso in nadaljnje raziskave.

3.1 Namen raziskave

Namen raziskave je preučiti, kako pripadniki generacije X in generacije Y zaznavajo konflikt delo-družina in konflikt družina-delo, oceniti, kateri dejavniki povzročajo časovni konflikt, ki izvira iz dela in družine ter obremenitveni konflikt, ki ga povzročata tako delo kot družina ter ali obstajajo razlike v zaznavanju konflikta delo-družina in družina-delo med obema spoloma pri posamezni generaciji. S tem želim prispevati k razumevanju razlik med pripadniki dveh generacij, ki trenutno predstavljata večinski del delovno aktivnega prebivalstva.

3.2 Opredelitev problema in hipotez raziskave

Glede na to, da sta delo in družina za večino ljudi dve najpomembnejši področji v življenju, ni presenetljivo, da je konflikt delo-družina vir stresa, ki ga doživi veliko

posameznikov (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Strokovnjakom, ki so preučevali konflikt delo-družina, je skupna trditev, da imajo posamezniki iz različnih generacijskih skupin različna pričakovanja glede želene stopnje ravnovesja med službo in družino v svojem življenju (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010). Buonocore, Russo in Ferrara (2015) so ugotovili, da delavci, ki pripadajo različnim generacijskim skupinam, različno dojemajo konflikt delo-družina ter negotovosti v zvezi z delom.

Posamezniki pogosteje doživljajo konflikt delo-družina kot konflikt družina-delo, kar pomeni, da delo pogosteje negativno vpliva na družinsko življenje kot obratno (Frone, Russell, & Cooper, 1992). Mesmer-Magnus in Viswesvaran (2005) ugotavljata, da bi delodajalci morali razlikovati med konfliktom delo-družina in konfliktom družina-delo, saj oba konflikta zahtevata specifično ukrepanje.

Glede na hipotezo pomanjkanja, ki predpostavlja, da sta količina časa in energije, ki ju ima na voljo posameznik, omejena, so strokovnjaki predvidevali, da posamezniki, ki sodelujejo v večih vlogah, kot sta delo in družina, neizogibno doživljajo konflikt in stres, ki zmanjšujeta njihovo kvaliteto življenja (Greenhaus & Powell, 2006).

Ule in Kuhar (2003) ugotavljata, da v Sloveniji moški prevzemajo več dela v družini kot prej, vendar je še vedno glavnina obremenitev na ženski, kar potrjujejo tudi ugotovitve raziskave, ki jih navajata Sedmak in Medarič (2007), da ženske v Sloveniji, ki so tradicionalno zaposlene za polni delovni čas in v primerjavi z drugimi ženskami v Evropski uniji veliko več časa namenijo gospodinjenju, so tako še posebej obremenjene, saj imajo na voljo manj fleksibilnih oblik zaposlovanja kot na primer ženske v Nemčiji, prav tako pa se redkeje odločajo za »neaktivnost« v primerjavi z ženskami v Italiji.

Velike spremembe v naravi družine in zaposlenih posameznikov, kot so večje število parov, kjer imata oba partnerja svojo kariero, vse več je tudi zaposlenih mater z majhnimi otroki, so povzročile večjo verjetnost, da se zaposleni obeh spolov poleg službenih obveznosti spopadajo tudi z vedno več odgovornostmi, ki so povezane z domačim gospodinjstvom (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Ne le, da so ženske vedno bolj dejavne v vlogah izven družine, vedno več je tudi moških, ki so aktivni v družinskih zadolžitvah, kar je vodilo k spremembam tradicionalnih vlog in odgovornosti, ki jih izpolnjujejo moški in ženske (McElwain, Korabik, & Rosin, 2005). Posebno starši so izpostavljeni večjemu tveganju izkusiti konflikt med delom in družino; starši z majhnimi otroki poročajo o visokih ravneh konflikta med delom in družino, kar ima lahko negativne posledice na posameznikovo hkratno delovanje v delovnem in družinskem okolju (Nomaguchi, 2009).

Če te ugotovitve postavim v kontekst generacij, je razumljivo, da imajo posamezniki, ki pripadajo generaciji Y, starostno gledano mlajše otroke, ki potrebujejo s strani staršev več časa in energije za njihovo vzgojo in skrb, kot pripadniki generacije X, hkrati pa je

generacija Y manj časa prisotna na trgu dela kot generacija X, zato predpostavim, da bodo imeli predstavniki generacije X več delovnih obremenitev, ki izvirajo iz več odgovornosti na delovnem mestu, nekateri predstavniki te generacije pa so tudi na vodilnih položajih v podjetjih in organizacijah, kar še dodatno vpliva na zaznavo konflikta, ki izvira iz dela.

Na podlagi vseh ugotovitev sem postavila sledeči hipotezi in podhipoteze:

H1: Generacija X zaznava več konflikta delo-družina kot generacija Y.
- **H1a**: Generacija X zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz dela kot generacija Y.
- **H1b:** Generacija X zaznava več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz dela kot generacija Y.
- **H1c**: Pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X.

H2: Generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X.
- **H2a:** Generacija Y zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz družine kot generacija X.
- **H2b:** Generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta, ki izvira z družine kot generacija X.
- **H2c**: Pripadnice generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y.

3.3 Merjenje konflikta med delom in družino

Konflikt med delom in družino preverjam s pomočjo dveh različnih merskih lestvic. Analizo konflikta delo-družina in konflikta družina-delo izvedem s pomočjo merske lestvice WFCS, ki so jo razvili Carlson, Kacmar in Williams (2000). Avtorji so ocenili več vprašalnikov in razvili šest-dimenzionalno lestvico konflikta delo-družina, ki vključuje kombinacijo treh oblik konflikta (časovni, obremenitveni in vedenjski konflikt) in dve smeri konflikta (delo posega v družino in družina posega v delo). Merilo je sestavljeno iz 18 trditev. Anketirani poda oceno strinjanja oziroma nestrinjanja s posamezno trditvijo glede na 5-stopenjsko Likertovo lestvico, kjer ocena 1 pomeni »Sploh se ne strinjam.«, ocena 2 »Se ne strinjam.«, ocena 3 »Niti se ne strinjam, niti se strinjam.«, ocena 4 »Strinjam se.« in ocena 5 »Popolnoma se strinjam.«.

V svojo raziskavo vključim samo 12 trditev, ki opredeljujejo časovni in obremenitveni konflikt med delom in družino (v analizo niso vključene trditve, ki kažejo na vedenjski konflikt med delom in družino). Trditve so v vprašalnik vključene naključno, v pomešanem vrstnem redu, z namenom izogniti se avtomatskemu izpolnjevanju odgovorov.

Vprašalnik o interakcijah med delom in družino[3] - SWING (Survey Work-home Interaction — NijmeGen, the SWING) avtorjev Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff in Kinnunen (2005) je vprašalnik, ki razlikuje med smerjo in kvaliteto vplivov obeh vlog. Tako ločimo vpliv dela na družino v življenju posameznika in vpliv družine na njegovo delo. Prav tako so vplivi lahko pozitivni ali negativni. Vprašalnik obsega 22 vprašanj, na katere anketirani odgovarja s pomočjo 4-stopenjske lestvice, pri kateri 0 pomeni »Nikoli.«, 1 »Včasih.«, 2 »Pogosto.« in 3 »Vedno.«.

Po pregledu vprašalnika SWING v svojo raziskavo vključim 14 vprašanj, ki ocenjujejo negativni vpliv dela na družino ter obratno (v analizo niso vključena vprašanja, ki preučujejo pozitiven vpliv med delom in družino). Zopet so vprašanja v vprašalnik vključena naključno ter v pomešanem vrstnem redu, v izogib avtomatskemu izpolnjevanju odgovorov.

3.4 Zbiranje podatkov in uporabljene metode

Metodo vzorčenja predstavlja neverjetnostni (priložnostni) vzorec, pri katerem verjetnosti izbora enot niso vnaprej znane. Vzorčno enoto predstavlja naključni posameznik moškega in ženskega spola, ki je delovno aktiven in pripada generaciji X ali generaciji Y.

Anketni vprašalnik sem oblikovala v spletnem orodju 1KA (www.1ka.si). Povezava do spletnega vprašalnika je bila aktivna na spletnem naslovu https://www.1ka.si/a/94764. Vprašalnik je bil za izpolnjevanje javno dostopen 10 dni, in sicer v času od 17. maja 2016 do 27. maja 2016.

Za pridobitev čim večjega števila anketirancev je bila uporabljena metoda snežne kepe. Anketirancem je bila povezava do vprašalnika javno dostopna na socialnem omrežju Facebook. Pri objavi povezave do spletnega vprašalnika na socialnem omrežju Facebook v nagovoru posameznike prosim, da poleg tega, da vprašalnik rešijo, povezavo do njega posredujejo še svojim prijateljem, znancem, sorodnikom, ki so delovno aktivni. Številne k sodelovanju povabim preko osebne elektronske pošte s podobno prošnjo, da jo tudi oni posredujejo naprej prijateljem, znancem, sorodnikom, z namenom, da vprašalnik doseže čim večje število anketirancev. Odgovori posameznikov, ki so izpolnili spletni vprašalnik, so se beležili samodejno.

Od 162 izpolnjenih vprašalnikov jih devet izločim, ker niso bili izpolnjeni v celoti ali se anketirani še šolajo in niso prisotni na trgu dela. Vprašalnik so tako prek spleta izpolnili naključno izbrani posamezniki, ki so delovno aktivni in pripadajo generaciji X in

[3] Avtorji v članku ne razlikujejo med terminoma »work-home conflict« in »work-family conflict«, zato sem v nalogi zaradi lažjega razumevanja in doslednosti v prevodu uporabila izraz konflikt med delom in družino.

generaciji Y. Po podatkih Statističnega urada RS je bilo v zadnjem četrtletju leta 2015 delovnih aktivnih moških in žensk v starosti od 15 do 64 let 901.000 (SURS, 2016).

Končne podatke najprej analiziram z opisno statistiko. Pri delitvi anketirancev med pripadnike generacije X in generacije Y upoštevam mejnike po Zemke et al. (2000), kjer so opredelili, da so pripadniki generacije X rojeni med letoma 1961 in 1980 in pripadniki generacije Y med letoma 1981 in 2000. Analizo demografskih značilnosti anketirancev opravim v Microsoft Excel. Glede na odgovore anketirancev, le-te razvrstim po generacijah, v generacijo X in generacijo Y, ter podatke za posamezno demografsko značilnost prikažem združeno glede na generacijo, kateri anketiranec pripada. Prav tako uporabim Microsoft Excel za izračun sredinske vrednosti trditev in vprašanj, ki merijo konflikt med delom in družino. Za prikaz rezultatov uporabim grafikone in tabele. Na podlagi t-testa preverim zastavljene hipoteze.

3.5 Predstavitev vprašalnika

Podatke, potrebne za raziskavo, zberem s pomočjo kvantitativne metode anketiranja. V ta namen izberem obliko anonimnega spletnega vprašalnika. Za namen odprave morebitnih nejasnosti pri posameznih vprašanjih, vprašalnik pred javno objavo testiram na vzorcu štirih ljudi, dva sta bila predstavnika generacije X, dva pa predstavnika generacije Y, saj sem želela že pri testiranih osebah preveriti, kako razumejo navodila, posamezno vprašanje in možne odgovore, pri vprašanjih zaprtega tipa. Za namene testiranja je bil vprašalnik na spletu aktiven tri dni, od 14. maja 2016 do 16. maja 2016. Na podlagi prejetih mnenj sem vprašalnik ustrezno dopolnila.

Trditve in vprašanja, ki preverjajo konflikt med delom in družino, temeljijo na uveljavljenih merskih lestvicah. Vprašalnik je praviloma vseboval vprašanja zaprtega tipa, razen vprašanja, pri katerih so anketiranci vpisovali numerične podatke (letnico rojstva, število otrok v skupnem gospodinjstvu, število otrok, ki so mlajši od 6 let) ter zadnje vprašanje, pri katerem so anketiranci imeli možnost sporočiti dodatna mnenja in razmišljanja o obravnavani tematiki. Pri vprašanjih zaprtega tipa anketiranci ne vpisujejo lastnega mnenja, temveč le izberejo eno ali več ponujenih možnosti odgovora. Pri izpolnjevanju spletne ankete so anketiranci na ta način izrazili stopnjo oziroma pogostost strinjanja oziroma nestrinjanja s posamezno trditvijo ali označili eno izmed podanih možnosti pri posameznem vprašanju.

Vprašalnik je sestavljen iz 13 vprašanj, ki so oblikovana v tri sklope. Prvi sklop sestavljata dve vprašanji, ki vsebujeta skupno 12 različnih trditev, s katerimi merim konflikt med delom in družino. Anketiranci so označili v kolikšni meri se s posamezno trditvijo strinjajo ali ne strinjajo. Ocene so podali na 5-stopenjski Likertovi lestvici, kjer ocena 1 pomeni »Sploh se ne strinjam.« in ocena 5 »Popolnoma se strinjam.«.

Zaznavo konflikta delo-družina ugotavljam s trditvami: zaradi dela namenim manj časa družinskim aktivnostim kot bi si želel/a; čas, ki ga moram nameniti delu, mi preprečuje, da bi enakovredno sodeloval/a pri gospodinjskih zadolžitvah in aktivnostih; ko pridem domov z dela, sem pogosto preveč izmučen/a, da bi sodeloval/a pri družinskih aktivnostih; moral/a sem opustiti družinske aktivnosti zaradi časa, ki ga namenim delovnim obveznostim; ko pridem domov z dela, sem pogosto čustveno izčrpan/a, kar me odvrača od druženja z mojo družino; zaradi vseh pritiskov na delovnem mestu sem včasih pod tolikšnim stresom, da po prihodu domov ne opravljam stvari, v katerih sicer uživam.

Zaznavo konflikta družina-delo ugotavljam s trditvami: čas, ki ga namenim družinskim odgovornostim, pogosto posega v moje delovne obveznosti na način, da mi preprečuje opravljanje dela; obremenjenost in skrbi, ki jih imam v družinskem življenju, pogosto zmanjšujejo mojo sposobnost, da kvalitetno opravljam svoje delo; zaradi stresa doma sem na delu pogosto preobremenjen/a z družinskimi zadevami; čas, ki ga preživim s svojo družino, pogosto povzroči, da namenim manj časa aktivnostim na delu, ki bi lahko pripomogle k moji karieri; ker sem zaradi družinskih obveznosti pogosto pod stresom, se težko osredotočim na svoje delo; zaradi časa, ki ga namenim družinskim obveznostim, sem se moral/a odpovedati delovnim aktivnostim.

V drugem sklopu sta prav tako oblikovani dve osnovni vprašanji o pogostosti pojava konflikta med delom in družino, ki vsebujeta skupno 14 različnih vprašanj. Anketiranci na štiri-stopenjski lestvici od 0 do 3 označijo, kako pogosto se v življenju srečujejo z navedenimi situacijami. Ocena 0 pomeni »Nikoli.«, ocena 1 »Včasih.«, ocena 2 »Pogosto.« in ocena 3 »Vedno.«.

Zaznavo konflikta delo-družina ugotavljam s vprašanji: kako pogosto ste doma slabe volje (nejevoljni), ker imate zahtevno (naporno) službo; kako pogosto zaradi skrbi, povezanih s službo, ne morete popolnoma in sproščeno uživati v družbi partnerja, družine ali prijateljev; kako pogosto vam službeni delavnik otežuje izpolnjevanje domačih obveznosti; kako pogosto se preveč naprezate v službi, zaradi česar vam zmanjka časa za hobije; kako pogosto vam službene obveznosti in zahteve onemogočajo, da bi se doma lahko resnično sprostili; kako pogosto vam služba preprečuje kvalitetno preživljanje časa s partnerjem, družino ali prijatelji; kako pogosto vam zaradi službe primanjkuje energije za prostočasne dejavnosti s partnerjem, družino ali prijatelji; kako pogosto imate težave pri izpolnjevanju domačih obveznosti, ker neprestano razmišljate o svoji službi.

Zaznavo konflikta družina-delo ugotavljam s vprašanji: kako pogosto imate na delovnem mestu težave s koncentracijo, ker ste preobremenjeni z domačimi zadevami; kako pogosto vas družinska situacija tako obremeni, da svojo slabo voljo znesete nad svoje sodelavce; kako pogosto težave s partnerjem, družino ali prijatelji vplivajo na vašo delovno storilnost v službi; kako pogosto vas težave s partnerjem, družino ali prijatelji odvračajo od dela v službi; kako pogosto zaradi domačih obveznosti prihajate pozno v službo; kako pogosto ne

morete popolnoma in sproščeno uživati v službi zaradi skrbi, povezanih s svojim zasebnim življenjem.

Zadnji, tretji sklop, zajema 9 vprašanj. Ti se večinoma nanašajo na demografske podatke o anketiranih osebah. Z njimi preverim spol, starost, najvišjo doseženo izobrazbo anketirancev, obliko zaposlitve in regijo, iz katere prihajajo. Zanima me tudi podatek o tem, ali imajo otroke oziroma koliko otrok živi v skupnem gospodinjstvu, koliko od njih je mlajših od 6 let in kakšna je starost najmlajšega otroka. Starost najmlajšega otroka je podana v obliki šestih možnosti (brez otrok, najmlajši otrok pod 6 let, najmlajši otrok med 6 in 12 let, najmlajši otrok med 13 in 18 let, najmlajši otrok med 19 in 26 let, najmlajši otrok nad 26 let).

Najvišjo stopnjo izobrazbe, ki so jo anketiranci uspešno zaključili, označijo z izbiro med sedmimi podanimi možnostmi, ki zajemajo vse stopnje izobrazbe od I. (nedokončana osnovnošolska izobrazba) do VIII/2. (doktorat znanosti). Kot oblika zaposlitve so podane možnosti zaposlen/a za nedoločen čas s polnim delovnim časom, zaposlen/a za nedoločen čas s krajšim delovnim časom, zaposlen/a za določen čas s polnim delovnim časom, zaposlen/a za določen čas s krajšim delovnim časom, samozaposlen/a, brezposeln/a in drugo. Pri vprašanju, pri katerem anketiranci označijo regijo, iz katere prihajajo, je podanih 12 statističnih regij, na katere je razdeljena Slovenija. Zadnje vprašanje v tem sklopu je odprtega tipa, kjer lahko anketiranci navedejo svoje mnenje in osebno razmišljanje o zaznavi konflikta med delom in družino.

3.6 Rezultati raziskave

V nadaljevanju predstavim končne rezultate raziskave in njihovo analizo po tematskih sklopih. V prvem podpoglavju prikažem podrobnejšo analizo značilnosti vzorca, kjer opredelim spol, starost, izobrazbo, obliko zaposlitve anketirancev, regijo, iz katere prihajajo. Pri anketirancih, ki so označili, da imajo otroke, analiziram podatke o tem, koliko otrok živi v skupnem gospodinjstvu, koliko otrok, je mlajših od 6 let in kakšna je starost najmlajšega otroka. V drugem podpoglavju analiziram sredinske vrednosti posameznih trditev oziroma vprašanj, ki kažejo na konflikt med delom in družino. V zadnjem podpoglavju preverim hipoteze s pomočjo t-testa.

3.6.1 Značilnosti vzorca

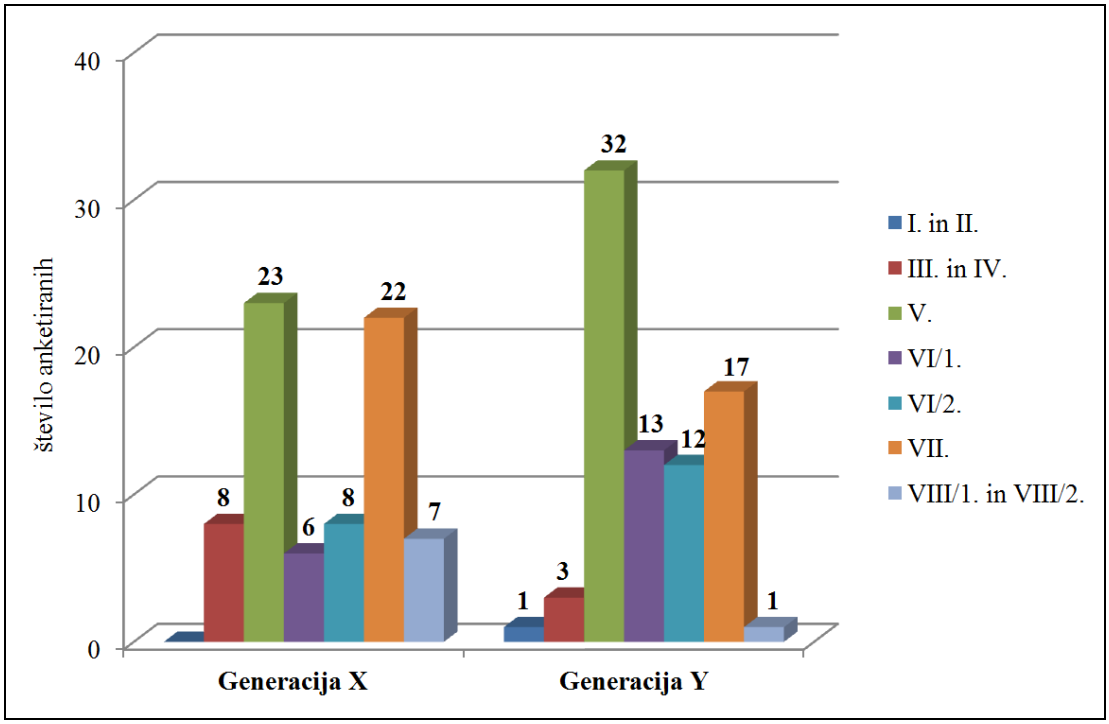
Med vsemi v vzorec zbranimi anketiranci je bilo 116 žensk, kar predstavlja 76 % vseh anketiranih, in 37 anketirancev moškega spola, kar predstavlja 24 % vseh anketiranih. Skupno je bilo v končno analizo vključenih 153 anketiranih oseb.

Na podlagi odgovorov anketirancev, ki so vpisovali svojo letnico rojstva v obliki celih numeričnih števil, anketirance razvrstim v generacijo X in generacijo Y, pri čemer

upoštevam mejnike po Zemke et al. (2000). Najmlajši anketiranec je rojen leta 1995, najstarejši pa leta 1961. V generacijo X se tako uvrščajo anketiranci, ki so rojeni med letoma 1961 in 1980, kar pomeni, da so stari med 36 in 55 let - teh je bilo 74 oz. 48 % vseh anketirancev, generacijo Y pa predstavljajo rojeni med letoma 1981 in 1995, stari med 21 in 35 let. V vzorec je tako vključenih 79 anketirancev (52 % vseh anetiranih), ki pripadajo generaciji Y. Povprečna starost pripadnika generacije X znaša 42,5 let, povprečna starost anketiranca, ki pripada generaciji Y, pa 29,5 let.

Slika 5 prikazuje najvišjo stopnjo izobrazbe, ki so jo anketiranci obeh generacij uspešno zaključili.

Slika 5: Število anketirancev, ki pripadajo generacijama X in Y glede na doseženo stopnjo izobrazbe (n_X= 74, n_Y=79)



Največ anketiranih oseb, ki pripadajo generaciji X, ima dokončano srednjo strokovno ali splošno izobrazbo (V. stopnja izobrazbe), teh je 23 oziroma 31 %. 30 % anketirancev ima pridobljeno visokošolsko univerzitetno izobrazbo ali magisterij po 2. bolonjski stopnji (VII.), z 11 % sledijo anketiranci iz generacije X, ki imajo dokončano visokošolsko strokovno izobrazbo ali univerzitetno izobrazbo po 1. bolonjski stopnji (VI/2.) Ravno toliko je tudi anketirancev, ki so uspešno zaključili nižje poklicno ali srednje poklicno izobraževanje (III. In IV.). 9 % anketiranih posameznikov, ki pripadajo generaciji X, je pridobilo magisterij ali doktorat znanosti (VIII/1. In VIII/2.), 8 % pa višjo strokovno ali višješolsko izobrazbo (VI/1.). Nihče od pripadnikov generacije X nima samo osnovnošolske izobrazbe.

Pri pripadnikih generacije Y prevladujejo anketirane osebe, ki so uspešno zaključile srednjo strokovno ali splošno izobrazbo (V.), teh je 41 %. 22 % posameznikov iz te generacije ima dokončano visokošolsko univerzitetno izobrazbo ali magisterij po 2. bolonjski stopnji (VII.). S 16 % sledijo tisti, ki imajo dokončano višjo strokovno ali višješolsko izobrazbo (VI/1.), 15 % pripadnikov generacije Y ima dokončano visokošolsko strokovno izobrazbo oziroma univerzitetno izobrazbo po 1. bolonjski stopnji (VI/2.). 4 % anketiranih oseb, ki pripadajo generaciji Y, ima dokončano nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo, 1 % pripadnikov generacije Y ima dokončano osnovnošolsko izobrazbo, prav tako 1 % posameznikov ima dokončan magisterij ali doktorat znanosti (VIII/1. in VIII/2.).

Slika 6 prikazuje obliko zaposlitve anketiranih pripadnikov generacije X in generacije Y. Tako pri generaciji X kot pri generaciji Y je večina anketiranih oseb zaposlena za nedoločen čas s polnim delovnim časom, pri generaciji X je takšnih 74 %, pri generaciji Y pa 65 %. Sledijo zaposleni za določen čas s polnim delovnim časom, pri generaciji X je takšnih 9 %, pri generaciji Y pa 18 %.

Zanimiv je podatek, da je zelo malo takšnih, ki so zaposleni za krajši delovni čas. Pri generaciji X je zaposlenih za nedoločen čas s krajšim delovnim časom 7 %, za določen čas pa ni nihče zaposlen s krajšim delovnim časom. Pri generaciji Y je s krajšim delovnim časom za nedoločen čas zaposlenih 4 % anketirancev, za določen čas pa 3 %. Pri obeh generacijah obstajajo posamezniki, ki so samozaposleni. Pri generaciji X je takšnih 9 % anketirancev, pri generaciji Y pa 8 %. Trije anketiranci, ki pripadajo generaciji Y, so izbrali možnost »Drugo.«; dve osebi sta na porodniškem dopustu, ena oseba pa ima status študenta.

Slika 6: Število pripadnikov generacij X in Y glede na obliko zaposlitve (n_X= 74, n_Y=79)

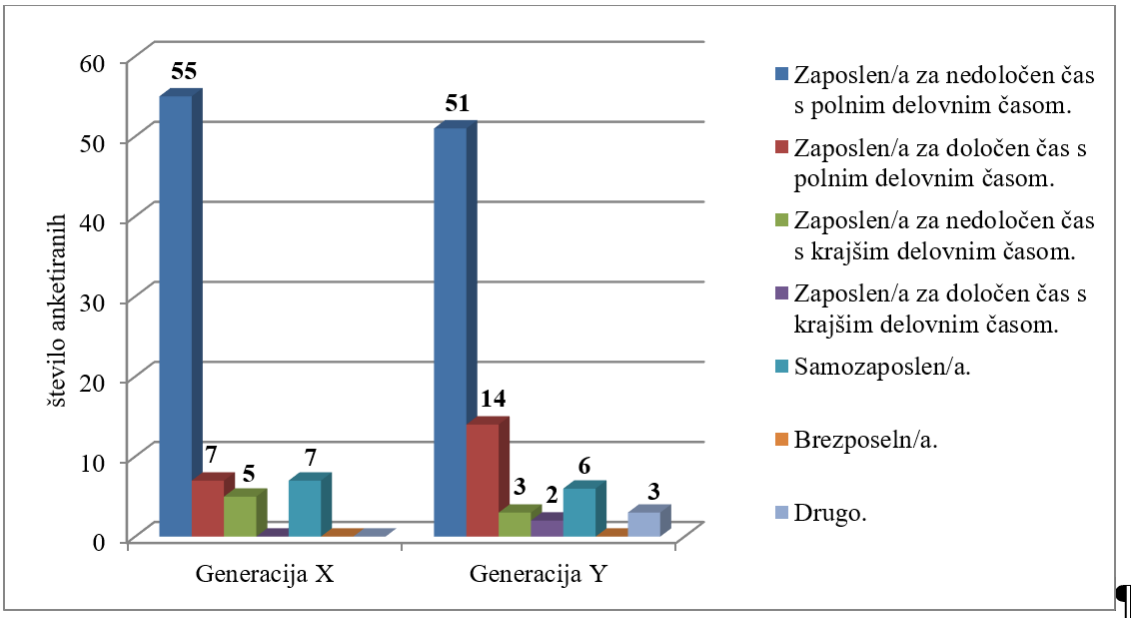


Tabela 2 prikazuje podatke o številu otrok v skupnem gospodinjstvu z anketiranci, o številu otrok, ki so mlajši od 6 let, in o starosti najmlajšega otroka, in sicer za celotni vzorec ter posamezne deleže po generacijah.

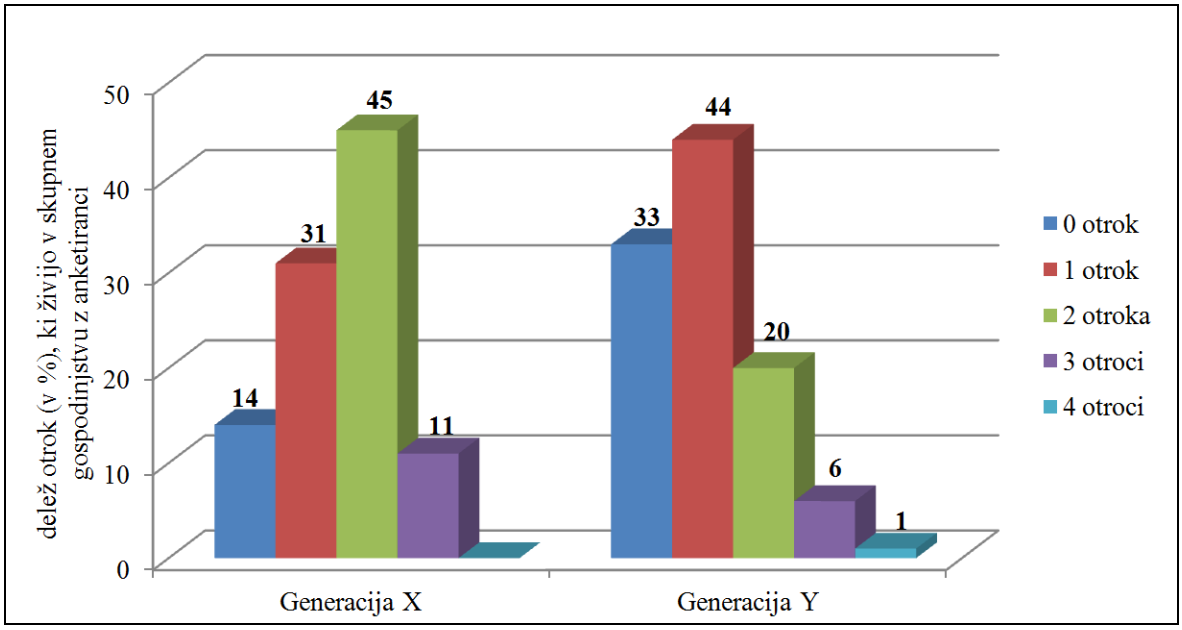
Tabela 2: Skupno število otrok v gospodinjstvu, število otrok, ki so mlajši od 6 let, in starost najmlajšega otroka v vzorcu ter deleži po generacijah (v %)

	Vzorec Frekvenca (n = 153)	**Vzorec %**	**Generacija X % (n=74)**	**Generacija Y % (n = 79)**
ŠTEVILO OTROK V GOSPODINJSTVU				
0	36	24	14	33
1	58	38	31	44
2	49	32	45	20
3	9	6	11	6
4	1	1	0	1
ŠTEVILO OTROK, MLAJŠIH OD 6 LET				
0	77	50	64	38
1	55	36	23	48
2	19	12	12	13
3	2	1	1	1
STAROST NAJMLAJŠEGA OTROKA				
Brez otrok	32	21	8	33
Pod 6 let	76	50	35	63
Med 6 in 12 let	17	11	19	4
Med 13 in 18 let	9	6	12	0
Med 19 in 26 let	12	8	16	0
Nad 26 let	7	5	9	0

70 % anketiranih oseb živi s skupnem gospodinjstvu z enim ali dvema otrokoma, le majhen delež jih živi v skupnem gospodinjstvu s tremi (6 %) ali štirimi (1 %) otroki. 24 % anketiranih nima otrok, ki bi živeli v skupnem gospodinjstvu, kar pomeni, da nimajo otrok ali pa imajo že odrasle otroke, ki živijo v lastnem gospodinjstvu.

Slika 7 na naslednji strani prikazuje število otrok (v %), ki živijo v skupnem gospodinjstvu s pripadniki generacije X in pripadniki generacije Y. Glede na celoten vzorec anketiranih oseb ima slaba polovica (45 %) posameznikov iz generacije X dva otroka, s katerima živijo v skupnem gospodinjstvu, medtem ko ima podoben odstotek posameznikov iz generacije Y (44 %) enega otroka, s katerim živijo v skupnem gospodinjstvu. Malo manj kot tretjina pripadnikov generacije X (31 %) ima enega otroka, ki živi z njimi v skupnem gospodinjstvu, 14 % anketirancev iste generacije nima otrok, ki bi živeli v skupnem gospodinjstvu, 11 % jih ima tri otroke, nihče pa nima štiri ali več otrok v skupnem gospodinjstvu.

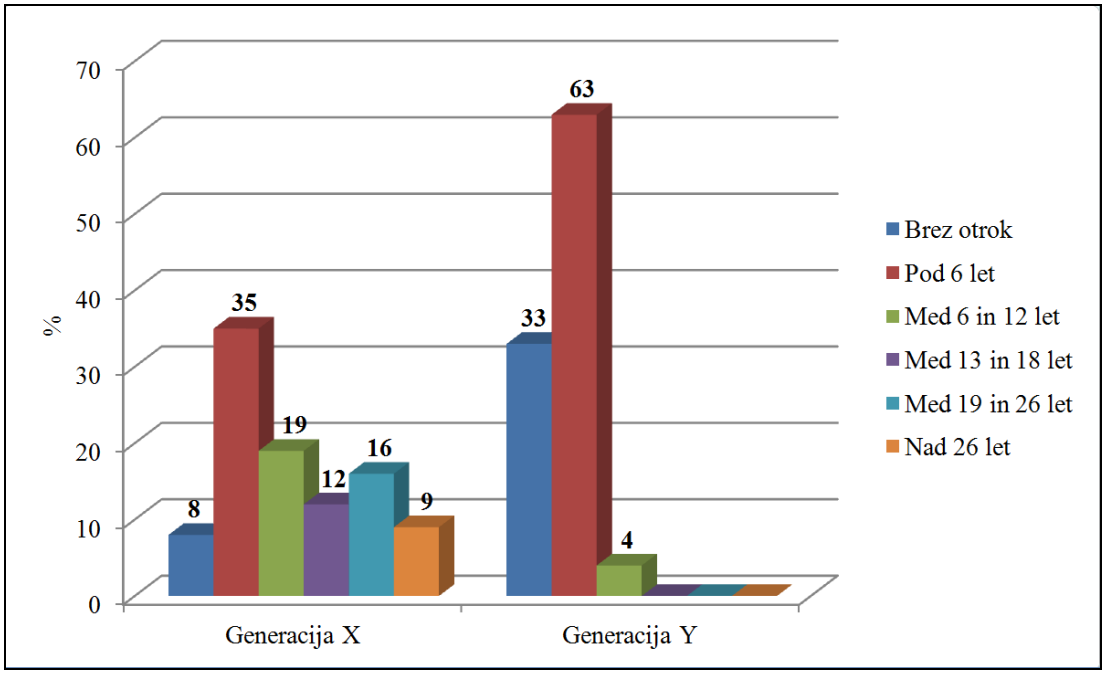
Slika 7: Delež otrok, ki živijo v skupnem gospodinjstvu z anketiranimi osebami po generacijah (v %)



Pri generaciji Y je tretjina posameznikov (33 %) takšnih, ki nima otrok, ki bi živeli v skupnem gospodinjstvu, 44 % jih ima enega otroka, vsak peti (20 % anketirancev) ima dva otroka v skupnem gospodinjstvu, 6 % pripadnikov generacije Y ima tri otroke v skupnem gospodinjstvu, 1 anketiranec pa jih ima štiri.

Slika 8 prikazuje starost najmlajšega otroka pripadnikov generacije X in generacije Y (v %).

Slika 8: Starost najmlajšega otroka pripadnikov generacij X in Y (v %)



Največ posameznikov, ki pripadajo generaciji X (35 %), ima vsaj 1 otroka, ki je star manj kot 6 let. Pri 19 % anketiranih oseb iz generacije X je najmlajši otrok star med 6 in 12 let, pri 16 % posameznikov je starost najmlajšega otroka med 19 in 26 let. Najmlajšega otroka, ki je star med 13 in 18 let, ima 12 % anketiranih pripadnikov generacije X. 9 % je takšnih, ki ima najmlajšega otroka starega več kot 26 let, najmanj pa je anketirancev v generaciji X, ki nimajo otrok (8 %).

Več kot polovica pripadnikov generacije Y (63 %) ima najmlajšega otroka, ki je star manj kot 6 let. 33 % je takšnih, ki nimajo otrok, 4 % posameznikov, ki pripadajo generaciji Y, pa ima najmlajšega otroka, ki je star med 6 in 12 let. Nihče od anketiranih iz generacije X nima otroka, ki bi bil star 13 let ali več.

Anketiranci so tudi označili, iz katere statistične regije v Sloveniji prihajajo. Tako pri generaciji X (54 % vseh pripadnikov generacije X) kot pri generaciji Y (37 % vseh pripadnikov generacije Y) je največ takšnih, ki prihajajo iz Osrednjeslovenske regije. Sledijo anketiranci iz Jugovzhodne Slovenije (pri generaciji X 19 %, pri generaciji Y 27 %) in Gorenjske regije (8 % pripadnikov generacije X in 8 % pripadnikov generacije Y). V manjšem deležu prihajajo anketiranci obeh generacij iz drugih slovenskih regij. Pri generaciji X so deleži anketiranih oseb naslednji; 5 % iz Goriške regije, po 3 % iz Podravske, Primorske in Savinjske regije, po 1 % iz Obalno-kraške, Pomurske, Posavske in Zasavske regije, nihče pa ne prihaja iz Koroške regije. Pri generaciji Y je situacija podobna. 6 % jih prihaja iz Obalno-kraške regije, po 5 % iz Podravske in Savinjske regije, po 3 % iz Goriške, Koroške, Primorske in Zasavske regije, po 1 % pa iz Pomurske in Posavske regije.

3.6.2 Opisne statistike

V nadaljevanju predstavim rezultate merjenja konflikta med delom in družino, ki ga prikažem s pomočjo dveh merskih lestvic; merske lestvice WFCS, avtoric Carlson, Kacmar in Willams (2000) in merske lestvice vprašalnika o interakcijah med delom in družino SWING. Ločeno so prikazane povprečne ocene anketirancev, ki pripadajo generaciji X in Y.

3.6.2.1 Merjenje konflikta med delom in družino po merski lestvici WFCS

V Tabeli 3 na naslednji strani je prikazanih 12 trditev, ki merijo konflikt med delom in družino glede na povprečno oceno vseh anketirancev v vzorcu. Na začetku je trditev, ki ima najvišjo povprečno oceno, na koncu pa trditev, ki ima najnižjo povprečno oceno na 5-stopenjski lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »Sploh se ne strinjam.«, 5 »Popolnoma se strinjam.«.

Tabela 3: Povprečne ocene anketirancev po posameznih trditvah, ki merijo zaznavo konflikta med delom in družino

Trditve	**Povprečna ocena – vzorec(standardni odklon)**	**Povprečna ocena – generacija X (standardni odklon)**	**Povprečna ocena – generacija Y (standardni odklon)**
Zaradi dela družinskim aktivnostim namenim manj časa kot bi si želel/a.	3,41 (1,17)	3,45 (1,14)	3,40 (1,14)
Zaradi vseh pritiskov na delovnem mestu sem včasih pod tolikšnim stresom, da po prihodu domov ne opravljam stvari, v katerih sicer uživam.	3,33 (1,16)	3,30 (1,26)	3,38 (1,07)
Ko pridem domov z dela, sem pogosto preveč izmučen/a, da bi sodeloval/a pri družinskih aktivnostih.	3,05 (0,99)	3,01 (1,10)	3,10 (0,88)
Čas, ki ga moram nameniti delu, mi preprečuje, da bi enakovredno sodeloval/a pri gospodinjskih zadolžitvah in aktivnostih.	2,92 (1,12)	2,85 (1,12)	2,99 (1,13)
Ko pridem domov z dela, sem pogosto čustveno izčrpan/a, kar me odvrača od druženja z mojo družino.	2,72 (1,09)	2,73 (1,09)	2,72 (1,10)
Moral/a sem opustiti družinske aktivnosti zaradi količine časa, ki ga namenim delovnim obveznostim.	2,65 (1,16)	2,70 (1,13)	2,62 (1,20)
Obremenjenost in skrbi, ki jih imam v družinskem življenju, pogosto zmanjšujejo mojo sposobnost, da kvalitetno opravljam svoje delo.	2,38 (1,09)	2,30 (0,99)	2,46 (1,18)
Čas, ki ga preživim s svojo družino, pogosto povzroči, da namenim manj časa aktivnostim na delu, ki bi lahko pripomogle k moji karieri.	2,37 (1,09)	2,30 (1,06)	2,44 (1,12)
Čas, ki ga namenim družinskim odgovornostim, pogosto posega v moje delovne obveznosti na način, da mi preprečuje opravljanje dela.	2,31 (1,01)	2,31 (1,03)	2,31 (1,00)
Zaradi stresa doma sem na delu pogosto preobremenjen/a z družinskimi zadevami.	2,29 (1,02)	2,23 (0,96)	2,35 (1,09)
Zaradi časa, ki ga namenim družinskim obveznostim, sem se moral/a odpovedati delovnim aktivnostim.	2,20 (0,97)	2,15 (0,93)	2,24 (1,01)
Ker sem zaradi družinskih obveznosti pogosto pod stresom, se težko osredotočim na svoje delo.	2,14 (0,94)	2,12 (0,91)	2,17 (0,99)

Vsi anketiranci so se v povprečju najbolj strinjali s trditvijo, da zaradi dela namenijo družinskim aktivnostim manj časa kot bi si želeli. 18 % anketirancev se s to trditvijo popolnoma strinja, 37 % se strinja, 16 % je neodločenih, 24 % anketirancev je odgovorilo, da se s to trditvijo ne strinja in 5 %, da se sploh ne strinja. Povprečna ocena 3,41 nam pove, da se anketiranci v povprečju bolj strinjajo s trditvijo, da zaradi dela namenijo manj časa družinskim aktivnostim kot bi si želeli.

Druga v povprečju najvišje ocenjena trditev anketirancev je, da so včasih zaradi vseh pritiskov na delovnem mestu pod tolikšnim stresom, da po prihodu domov ne opravljajo stvari, v katerih sicer uživajo, in sicer 16 % anketiranih se s to trditvijo popolnoma strinja, 37 % se strinja, 19% anketiranih je neodločenih, 23 % se ne strinja in 6 % se sploh ne strinja. Povprečna ocena 3,33 nam pove, da se anketiranci v povprečju bolj strinjajo s trditvijo, da so včasih zaradi vseh pritiskov na delovnem mestu pod tolikšnim stresom, da po prihodu domov ne opravljajo stvari, v katerih sicer uživajo.

S trditvijo »ko pridem domov z dela, sem pogosto preveč izmučen/a, da bi sodeloval/a pri družinskih aktivnostih« se v povprečju popolnoma strinja 7 % anketirancev, 27 % se jih strinja, 35 % jih je neodločenih, 26 % se z navedeno trditvijo ne strinja, 5 % pa se jih sploh ne strinja. Povprečna ocena 3,05 nam pove, da se anketiranci v povprečju bolj strinjajo s trditvijo, da, ko pridejo domov z dela, da so pogosto preveč izmučeni, da bi sodelovali pri družinskih aktivnostih.

Naslednja trditev pravi, da čas, ki ga mora anketiranec nameniti delu, le-temu preprečuje, da bi enakovredno sodeloval/a pri gospodinjskih zadolžitvah in aktivnostih. S to trditvijo se popolnoma strinja 8 % anketirancev, 25 % se strinja, 29 % je neodločenih, 28 % se ne strinja in 10 % je takšnih, ki se s to trditvijo sploh ne strinja. Povprečna ocena 2,92 nam pove, da se anketiranci v povprečju strinjajo s trditvijo, da jim čas, ki ga morajo nameniti delu, preprečuje, da bi enakovredno sodelovali pri gospodinjskih zadolžitvah in aktivnostih.

Na trditev, ko pridem domov z dela, sem pogosto čustveno izčrpan/a, kar me odvrača od druženja z mojo družino, so anketiranci odgovorili, da se 7 % popolnoma strinja s to trditvijo, 27 % se strinja, 35 % je neodločenih, 26 % se ne strinja in 5 % se sploh ne strinja. Povprečna ocena 2,72 nam pove, da se anketiranci v povprečju strinjajo s trditvijo, da so, ko pridejo domov z dela, pogosto čustveno izčrpani, kar jih odvrača od druženja z njihovo družino.

Moral/a sem opustiti družinske aktivnosti zaradi količine časa, ki ga namenim delovnim obveznostim, je trditev, s katero se 8 % anketirancev popolnoma strinja, 18 % se strinja, 21 % je neodločenih, 39 % se ne strinja in 14 % se sploh ne strinja. Povprečna ocena 2,65 nam pove, da se anketiranci v povprečju strinjajo s trditvijo, da so morali opustiti družinske aktivnosti zaradi količine časa, ki ga namenijo delovnim obveznostim.

Sledijo trditve, s katerimi se anketiranci v povprečju ne strinjajo. S trditvijo, obremenjenost in skrbi, ki jih imam v družinskem življenju, pogosto zmanjšujejo mojo sposobnost, da kvalitetno opravljam svoje delo, se je v povprečju popolnoma strinjalo 3 % anketiranih, 14 % se strinja, 22 % je neodločenih, največ anketiranih se s to trditvijo ne strinja (37 %), 23 % se sploh ne strinja. Povprečna ocena 2,38 nam pove, da se anketiranci v povprečju ne strinjajo s trditvijo, da obremenjenost in skrbi, ki jih imajo v družinskem življenju, pogosto zmanjšujejo njihovo sposobnost, kvalitetno opravljati svoje delo.

Čas, ki ga preživim s svojo družino, pogosto povzroči, da namenim manj časa aktivnostim na delu, ki bi lahko pripomogle k moji karieri, je trditev, s katero se popolnoma strinja 5 % anketiranih, 13 % se strinja, 17 % je neodločenih, malo manj kot polovica (45 %) se s trditvijo ne strinja, petina anketirancev (20 %) pa se sploh ne strinja. Povprečna ocena 2,37 nam pove, da se anketiranci v povprečju ne strinjajo s trditvijo, da čas, ki ga preživijo s svojo družino, povzroči, da namenijo manj časa aktivnostim na delu, ki bi lahko pripomogle k njihovi karieri.

Na trditev »čas, ki ga namenim družinskim odgovornostim, pogosto posega v moje delovne obveznosti na način, da mi preprečuje opravljanje dela« je samo 2 % anketirancev odgovorilo,da se popolnoma strinja, 12 % se strinja, 24 % je neodločenih, 41 % se ne strinja in 22 % se sploh ne strinja. Povprečna ocena 2,31 nam pove, da se anketiranci v povprečju ne strinjajo s trditvijo, da čas, ki ga namenijo družinskim odgovornostim, pogosto posega v njihove delovne obveznosti na način, da jim preprečuje opravljanje dela.

Zaradi stresa doma sem na delu pogosto preobremenjen/a z družinskimi zadevami, je trditev, s katero se popolnoma strinja 4 % anketirancev, 8 % se strinja, 22 % je neodločenih, 44 % se ne strinja in 22 % anketirancev, se s trditvijo sploh ne strinja. Povprečna ocena 2,29 nam pove, da se anketiranci v povprečju ne strinjajo s trditvijo, da so zaradi stresa doma, na delu pogosto preobremenjeni z družinskimi zadevami.

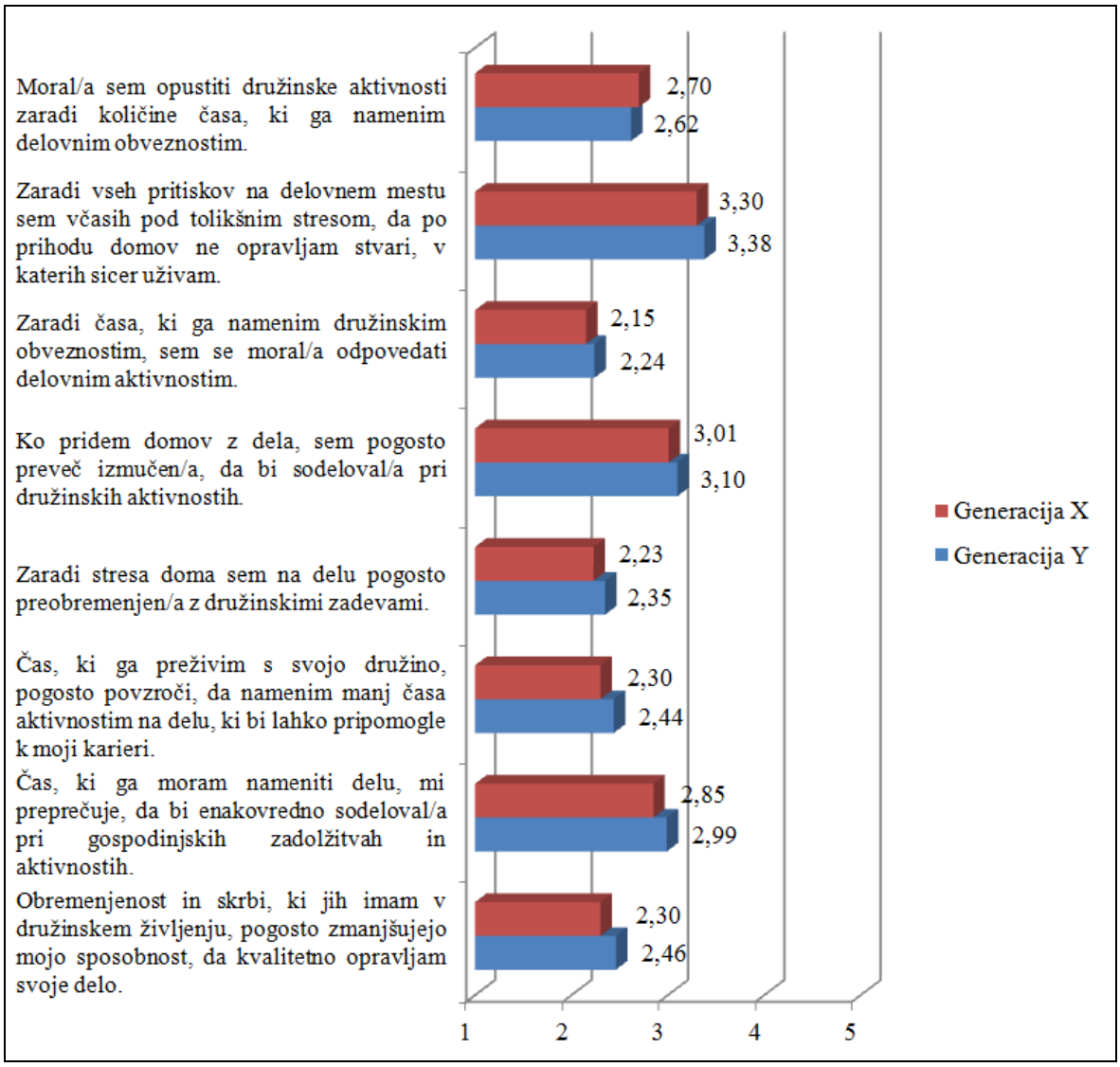
S trditvijo »zaradi časa, ki ga namenim družinskim obveznostim, sem se moral/a odpovedati delovnim aktivnostim« se popolnoma strinja le 1 % anketirancev, 10 % se strinja, 19 % je neodločenih, 45 % se ne strinja in 24 % se sploh ne strinja. Povprečna ocena 2,20 nam pove, da se anketiranci v povprečju ne strinjajo s trditvijo, da so se zaradi časa, ki ga namenijo družinskim obveznostim, morali odpovedati delovnim aktivnostim.

Vsi anketiranci so se v povprečju najmanj strinjali s trditvijo, da se težko osredotočijo na svoje delo, ker so zaradi družinskih obveznosti pogosto pod stresom (povprečna ocena 2,14). Le 1 % anketirancev je odgovorilo, da se s to trditvijo popolnoma strinja, 10 % se s strinja, 15 % je bilo neodločenih, polovica (50 %) se ne strinja in 24 % se sploh ne strinja s to trditvijo.

Iz povprečnih ocen pri posamezni trditvi, vidimo, da so najvišje ocenjene trditve, s katerimi se anketiranci v povprečju strinjajo, tiste, ki kažejo na zaznavo konflikta delo-družina, in sicer: zaradi dela družinskim aktivnostim namenim manj časa kot bi si želel/a; zaradi vseh pritiskov na delovnem mestu sem včasih pod tolikšnim stresom, da po prihodu domov ne opravljam stvari, v katerih sicer uživam; ko pridem domov z dela, sem pogosto preveč izmučen/a, da bi sodeloval/a pri družinskih aktivnostih; čas, ki ga moram nameniti delu, mi preprečuje, da bi enakovredno sodeloval/a pri gospodinjskih zadolžitvah in aktivnostih; ko pridem domov z dela, sem pogosto čustveno izčrpan/a, kar me odvrača od druženja z mojo družino; moral/a sem opustiti družinske aktivnosti zaradi količine časa, ki ga namenim delovnim obveznostim.

Slika 9 prikazuje trditve anketirancev, pri katerih je razlika med povprečnima ocenama pri generaciji X in generaciji Y večja kot 0,05.

Slika 9: Trditve, pri katerih je razlika med povprečnima ocenama pri generacijah X in Y večja kot 0,05



Legenda: * Ocene so podane na lestvici od 1 »Sploh se ne strinjam.« do 5 »Popolnoma se strinjam.«.

3.6.2.2 Merjenje konflikta med delom in družino po vprašalniku SWING

Konflikt med delom in družino merim tudi s 14 vprašanji iz vprašalnika o interakcijah med delom in družino SWING (Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff, & Kinnunen, 2005), na katere anketiranec odgovarja s pomočjo 4-stopenjske lestvice, pri kateri 0 pomeni »Nikoli.«, 1 »Včasih.«, 2 »Pogosto.« in 3 »Vedno.«.

Tabela 4 prikazuje posamezna vprašanja, ki merijo zaznavo konflikta med delom in družino glede na povprečno oceno vseh anketirancev v vzorcu. Na začetku je trditev, ki ima najvišjo povprečno oceno, na koncu pa trditev, ki ima najnižjo povprečno oceno na 4-stopenjski lestvici od 0 do 3.

Tabela 4: Povprečne ocene anketirancev po posameznih vprašanjih, ki merijo zaznavo konflikta med delom in družino

Vprašanja	**Povprečna ocena -vzorec (standardni odklon)**	**Povprečna ocena - generacija X (standardni odklon)**	**Povprečna ocena - generacija Y (standardni odklon)**
Kako pogosto se preveč naprezate v službi, zaradi česar vam zmanjka časa za hobije?	1,38 (0,80)	1,43 (0,85)	1,33 (0,76)
Kako pogosto vam zaradi službe primanjkuje energije za prostočasne dejavnosti s partnerjem, družino ali prijatelji?	1,30 (0,75)	1,36 (0,75)	1,24 (0,75)
Kako pogosto vam službeni delavnik otežuje izpolnjevanje domačih obveznosti?	1,22 (0,74)	1,23 (0,69)	1,20 (0,79)
Kako pogosto vam služba preprečuje kvalitetno preživljanje časa s partnerjem, družino ali prijatelji?	1,21 (0,80)	1,23 (0,84)	1,19 (0,77)
Kako pogosto vam službene obveznosti in zahteve onemogočajo, da bi se doma lahko resnično sprostili?	1,21 (0,70)	1,28 (0,71)	1,14 (0,69)
Kako pogosto ste doma slabe volje (nejevoljni), ker imate zahtevno (naporno) službo?	1,18 (0,61)	1,14 (0,58)	1,22 (0,63)
Kako pogosto zaradi skrbi, povezanih s službo, ne morete popolnoma in sproščeno uživati v družbi partnerja, družine ali prijateljev?	1,14 (0,65)	1,11 (0,59)	1,18 (0,71)
Kako pogosto imate težave pri izpolnjevanju domačih obveznosti, ker neprestano razmišljate o svoji službi?	0,93 (0,72)	0,99 (0,76)	0,87 (0,76)
Kako pogosto imate na delovnem mestu težave s koncentracijo, ker ste preobremenjeni z domačimi zadevami?	0,74 (0,57)	0,72 (0,56)	0,76 (0,58)

se nadaljuje

Tabela 4: Povprečne ocene anketirancev po posameznih vprašanjih, ki merijo zaznavo konflikta med delom in družino (nad.)

Vprašanja	**Povprečna ocena -vzorec (standardni odklon)**	**Povprečna ocena - generacija X (standardni odklon)**	**Povprečna ocena - generacija Y (standardni odklon)**
Kako pogosto težave s partnerjem, družino ali prijatelji vplivajo na vašo delovno storilnost v službi?	0,68 (0,59)	0,62 (0,54)	0,73 (0,63)
Kako pogosto ne morete popolnoma in sproščeno uživati v službi zaradi skrbi povezanih s svojim zasebnim življenjem?	0,68 (0,57)	0,64 (0,54)	0,72 (0,60)
Kako pogosto vas težave s partnerjem, družino ali prijatelji odvračajo od dela v službi?	0,56 (0,57)	0,49 (0,53)	0,63 (0,60)
Kako pogosto zaradi domačih obveznosti prihajate pozno v službo?	0,39 (0,59)	0,38 (0,59)	0,41 (0,59)
Kako pogosto vas družinska situacija tako obremeni, da svojo slabo voljo znesete nad sodelavce?	0,30 (0,47)	0,30 (0,49)	0,30 (0,46)

Legenda: * Ocene so podane na lestvici, kjer 0 pomeni »Nikoli.«, 1 »Včasih.«, 2 »Pogosto.« in 3 »Vedno.«.

Vsi anketiranci so v povprečju vprašanje »kako pogosto se preveč naprezate v službi, zaradi česar vam zmanjka časa za hobije«, ocenili najvišje. 8 % anketirancev je odgovorilo, da se vedno preveč naprezajo v službi, zaradi česar jim zmanjka časa za hobije, 35 % pogosto, 45 % anketirancev meni, da včasih in 12 % anketiranih oseb se nikoli preveč ne napreza v službi, zaradi česar bi jim zmanjkovalo časa za hobije.

Vprašanje, ki so ga anketiranci ocenili z drugo najvišjo oceno se glasi »kako pogosto vam zaradi službe primanjkuje energije za prostočasne dejavnosti s partnerjem, družino ali prijatelji«. 7 % anketiranih je na to vprašanje odgovorilo, da vedno, 28 % pogosto, 54 % včasih in 11 % anketirancev meni, da jim nikoli zaradi službe ne primanjkuje energije za prostočasne dejavnosti s partnerjem, družino ali prijatelji.

Na vprašanje, kako pogosto vam službeni delavnik otežuje izpolnjevanje domačih obveznosti, je 6 % anketirancev odgovorilo, da vedno, 29 % pogosto, več kot polovica (52 %) anketirancev je mnenja, da včasih in 15 % anketirancem službeni delavnik nikoli ne otežuje izpolnjevanja domačih obveznosti.

Kako pogosto vam služba preprečuje kvalitetno preživljanje časa s partnerjem, družino ali prijatelji, se glasi vprašanje, na katerega je 7 % anketirancev odgovorilo, da vedno, 23 % pogosto, 54 % včasih in 16 % je takšnih, katerim služba ne preprečuje kvalitetnega preživljanja časa s partnerjem, družino in prijatelji.

Na naslednje vprašanje, kako pogosto ste doma slabe volje (nejevoljni), ker imate zahtevno (naporno) službo, je 3 % anketirancev odgovorilo, da vedno, 21 % pogosto, 68 % včasih in 8 % anketirancev doma ni nikoli slabe volje, ker imajo zahtevno službo.

Anketiranci so odgovarjali tudi na vprašanje, kako pogosto zaradi skrbi, povezanih s službo, ne morete popolnoma in sproščeno uživati v družbi partnerja, družine ali prijateljev. 3 % anketirancev je mnenja, da vedno, petina (20 %) meni, da pogosto. Največ, 65 % anketirancev, je odgovorilo, da včasih zaradi skrbi povezanih s službo, ne more popolnoma in sproščeno uživati v družbi partnerja, družine ali prijateljev. 12 % anketirancev pa nikoli nima skrbi, povezanih s službo, zaradi katerih ne bi mogli popolnoma in sproščeno uživati v družbi partnerja, družine ali prijateljev.

Kako pogosto imate težave pri izpolnjevanju domačih obveznosti, ker neprestano razmišljate o svoji službi, se glasi vprašanje, na katerega je 3 % anketirancev odgovorilo, da vedno, 14 % pogosto, 56 % včasih in 27 % anketirancev nikoli nima težav pri izpolnjevanju domačih obveznosti, ker neprestano razmišlja o svoji službi.

Na vprašanje, kako pogosto imate na delovnem mestu težave s koncentracijo, ker ste preobremenjeni z domačimi zadevami, je 1 % anketirancev odgovorilo, da vedno, 7 % pogosto, 63 % včasih in 32 % anketirancev meni, da nikoli nimajo težav s koncentracijo na delovnem mestu, ker so preobremenjeni z domačimi zadevami.

Na naslednje vprašanje, kako pogosto težave s partnerjem, družino ali prijatelji vplivajo na vašo delovno storilnost v službi, nihče od anketirancev ni odgovoril, da vedno, 7 % je odgovorilo, da pogosto, 55 % včasih in 39 % meni, da težave s partnerjem, družino ali prijatelji nikoli ne vplivajo na njihovo delovno storilnost v službi.

Kako pogosto ne morete popolnoma in sproščeno uživati v službi zaradi skrbi povezanih s svojim zasebnim življenjem, je vprašanje, na katerega nihče od anketirancev ni odgovoril, da vedno, 5 % je odgovorilo, da pogosto, 58 % je mnenja, da včasih ne morejo popolnoma in sproščeno uživati v službi zaradi skrbi povezanih s svojim zasebnim življenjem in 37 % anketirancev meni, da nikoli ne morejo popolnoma in sproščeno uživati v službi zaradi skrbi, povezanih s svojim zasebnim življenjem.

Kako pogosto vas težave s partnerjem, družino ali prijatelji odvračajo od dela v službi, je naslednje vprašanje, na katerega nihče od anketirancev ni odgovoril, da vedno, 4 % meni, da pogosto, 48 % je mnenja, da včasih in 48 % anketirancev težave s partnerjem, družino ali prijatelji nikoli ne odvračajo od dela v službi.

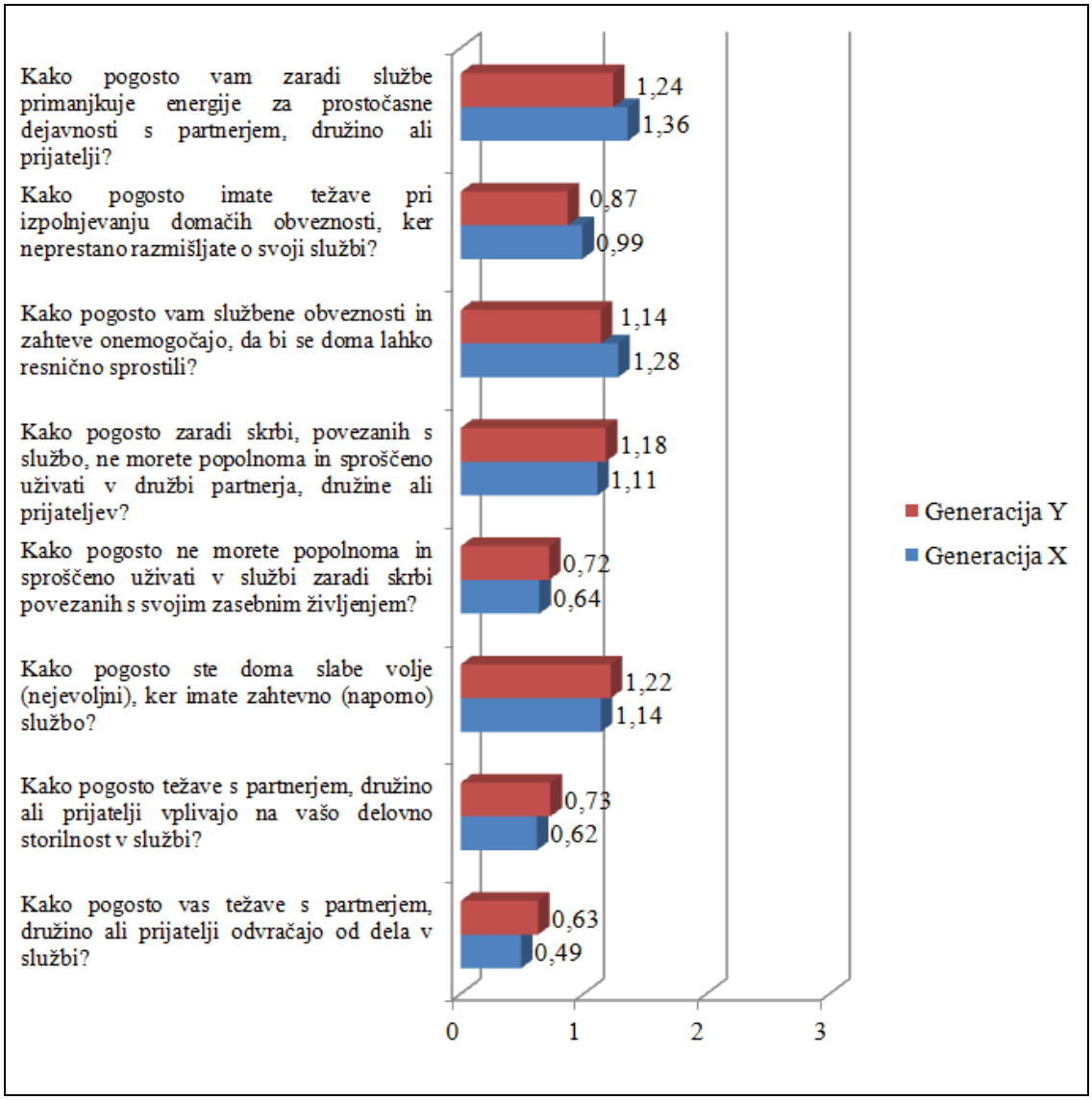
Najnižji povprečni oceni pa so anketiranci dali naslednjima vprašanjema; kako pogosto zaradi domačih obveznosti prihajate pozno v službo in kako pogosto vas družinska situacija tako obremeni, da svojo slabo voljo znesete nad sodelavce. 66 % anketirancev

nikoli ne prihaja pozno v službo zaradi domačih obveznosti, 29 % včasih, 5 % pogosto in nihče od anketiranih oseb ne prihaja vedno pozno v službo zaradi domačih obveznosti.

Najnižjo povprečno oceno 0,30 so anketiranci dali vprašanju, kako pogosto vas družinska situacija tako obremeni, da svojo slabo voljo znesete nad sodelavce. 71 % anketirancev v povprečju družinska situacija nikoli toliko ne obremeni, da svojo slabo voljo znesejo nad sodelavce, 29 % včasih ter 1 % pogosto. Nikogar od anketiranih pa družinska situacija tako obremeni, da svojo slabo voljo vedno znese nad sodelavce.

Slika 10 prikazuje vprašanja, pri katerih je razlika med povprečnima ocenama pri generaciji X in generaciji Y pri posameznem vprašanju večja kot 0,05

Slika 10: Vprašanja, pri katerih je razlika med povprečnima ocenama pri generacijah X in Y večja kot 0,05



Legenda: * Ocene so podane na lestvici, kjer 0 pomeni »Nikoli.«, 1 »Včasih.«, 2 »Pogosto.« in 3 »Vedno.«.

Generaciji X v povprečju pogosteje kot generaciji Y zaradi službe primanjkuje energije za prostočasne dejavnosti s partnerjem, družino ali prijatelji. Pripadniki generacije X imajo v povprečju pogosteje težave pri izpolnjevanju domačih obveznosti, ker neprestano razmišljajo o svoji službi kot pripadniki generacije Y, pri čemer jim v povprečju službene obveznosti in zahteve pogosteje onemogočajo, da bi se doma lahko resnično sprostili.

Pripadniki generacije Y so v povprečju pogosteje kot pripadniki generacije X doma slabe volje oziroma nejevoljni, ker imajo zahtevno, naporno službo, kar se odraža tudi na tem, da pripadniki generacije Y v povprečju pogosteje kot pripadniki generacije X zaradi skrbi, povezanih s službo, ne morejo popolnoma in sproščeno uživati v družbi partnerja, družine in prijateljev.

Razlike med generacijo Y in generacijo X so tudi v tem, da težave s partnerjem, družino ali prijatelji pri pripadnikih generacije Y v povprečju pogosteje vplivajo na njihovo delovno storilnost v službi kot pri pripadnikih generacije X. Prav tako pripadniki generacije Y v povprečju pogosteje kot pripadniki generacije X zaradi skrbi povezanih s svojim zasebnim življenjem ne morejo popolnoma in sproščeno uživati v službi in jih težave s partnerjem, družino ali prijatelji odvračajo od dela v službi.

3.6.3 Preverjanje hipotez

Konflikt med delom in družino preverjam s pomočjo dveh različnih merskih lestvic z namenom ugotoviti, ali pripadniki obeh generacij zaznavajo obe smeri konflikta, konflikt delo-družina in konflikt družina-delo in vrsti konflikta, časovni in obremenitveni, ter kakšna je pogostost v zaznavi omenjenih konfliktov. V nadaljevanju predstavim rezultate preverjanja hipotez po obeh merskih lestvicah. Najprej testiram enakost med variancama obeh vzorcev, da nato izberem ustrezen t-test, s katerim preverim, ali lahko posamezno hipotezo potrdim ali ne.

3.6.3.1 Po merski lestvici WFCS

Analizo konflikta delo-družina in konflikta družina-delo, pri čemer pri obeh smereh konflikta analiziram tudi časovni in obremenitveni konflikt, izvedem s pomočjo 12 trditev, na katere so anketiranci podali oceno strinjanja oziroma nestrinjanja s posamezno trditvijo glede na 5-stopenjsko Likertovo lestvico, kjer ocena 1 pomeni »Sploh se ne strinjam.«, ocena 2 »Se ne strinjam.«, ocena 3 »Niti se ne strinjam, niti se strinjam.«, ocena 4 »Strinjam se.« in ocena 5 »Popolnoma se strinjam.«.

S hipotezo H1, pripadniki generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije Y, preverim, ali obstajajo razlike v zaznavi konflikta delo-družina med obema generacijama. V Tabeli 5 na naslednji strani so prikazane opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H1.

Tabela 5: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
3,01	3,01	1,15	1,33	4,83	0,006	0,498

Povprečna ocena pripadnikov generacije X na trditve, ki kažejo na konflikt delo-družina znaša 3,01, prav toliko pa je tudi povprečna ocena pripadnikov generacije Y. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 0,006, p = 0,498). Na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi hipoteze, da pripadniki generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije Y.

S hipotezo H1a pri pripadnikih generacije X in generacije Y preverjam zaznavo časovnega konflikta med delom in družino, ki izvira iz dela, pri čemer predpostavljam, da generacija X zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz dela, kot generacija Y. Opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H1a, so prikazane v Tabeli 6.

Tabela 6: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1a)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
3,00	2,99	1,19	1,00	5,00	0,114	0,455

Pri generaciji X na trditve, ki kažejo na časovni konflikt, ki izvira iz dela, povprečna ocena znaša 3,00, pri generaciji Y je ta malce nižja in znaša 2,99. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 0,114, p = 0,455). Hipoteze H1a, da pripadniki generacije X zaznavajo več časovnega konflikta, ki izvira iz dela kot generacija Y, na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi.

Hipoteza H1b se glasi, da pripadniki generacije X zaznavajo več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz dela, kot pripadniki generacije Y. Tabela 7 prikazuje opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H1b.

Tabela 7: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1b)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon – generacija X**	**Standardni odklon – generacija Y**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
3,01	3,03	1,17	1,05	1,00	5,00	-0,113	0,455

Povprečna ocena trditev o obremenitvenem konfliktu med delom in družino, ki izvira iz dela, ki so jih podali pripadniki generacije X, znaša 3,01, povprečna ocena pri pripadnikih

generacije Y pa 3,03. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer varianci nista enaki, izvedem ustrezen t-test (t = -0,113, p = 0,455). Na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi hipoteze, da pripadniki generacije X zaznavajo več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz dela kot pripadniki generacije Y.

S hipotezo H1c preverjam, ali obstajajo razlike v zaznavi konflikta delo-družina znotraj generacije X, pri čemer predpostavim, da pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X. V Tabeli 8 so prikazane opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H1c.

Tabela 8: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1c)

Povprečna vrednost – pripadnice generacije X	**Povprečna vrednost – pripadniki generacije X**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
3,14	2,69	1,15	1,33	4,83	3,777	0,00009

Pripadnice generacije X so na trditve, ki kažejo na konflikt delo-družina, podale povprečno oceno 3,14, povprečna ocena pripadnikov iste generacije pa je nižja in znaša 2,69. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 3,777, p = 0,00009). Na podlagi vzorčnih podatkov lahko potrdim hipotezo, da pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X.

Primerjava rezultatov med moškimi in ženskami, ki pripadajo generaciji X pokaže, da so največje razlike (razlike med povprečnimi vrednostmi pri posamezni trditvi so večje kot 0,5) nastale pri trditvah (anketiranci so na trditve odgovarjali na 5-stopenjski lestvici, kjer pomeni »Sploh se ne strinjam.«, 5 »Popolnoma se strinjam.«):

- Zaradi dela družinskim aktivnostim namenim manj časa kot bi si želel/a (povprečna ocena pri ženskah je 3,67, povprečna ocena pri moških je 2,95).
- Zaradi vseh pritiskov na delovnem mestu sem včasih pod tolikšnim stresom, da po prihodu domov ne opravljam stvari, v katerih sicer uživam (povprečna ocena pri ženskah je 3,54, povprečna ocena pri moških je 2,77).
- Čas, ki ga moram nameniti delu, mi preprečuje, da bi enakovredno sodeloval/a pri gospodinjskih zadolžitvah in aktivnostih (povprečna ocena pri ženskah je 3,06, povprečna ocena pri moških je 2,50).

Pri naslednjih štirih hipotezah preverjam, ali obstaja razlika med pripadniki obeh generacij pri zaznavi konflikta družina-delo. Hipoteza H2 se glasi, da pripadniki generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot generacija Y. Opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H2, so prikazane v Tabeli 9 na naslednji strani.

Tabela 9: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon – generacija X**	**Standardni odklon – generacija Y**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
2,23	2,33	0,98	1,06	1,00	4,33	1,316	0,094

Povprečna ocena generacije X na trditve, ki kažejo na konflikt družina-delo znaša 2,23, povprečna ocena generacije Y je malo višja in znaša 2,33. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer varianci nista enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 1,316, p = 0,094). Na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi hipoteze, da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija Y.

Z naslednjo hipotezo (H2a) preverjam, ali generacija Y zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz družine, kot generacija X. Tabela 10 prikazuje opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H2a.

Tabela 10: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2a)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
2,25	2,33	1,02	1,00	4,33	0,761	0,224

Povprečna ocena pripadnikov generacije X na trditve, ki kažejo na časovni konflikt med delom in družino, ki izvira iz družine, znaša 2,25, kar je nekoliko manj kot znaša povprečna ocena pripadnikov generacije Y (2,33). Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 0,761, p = 0,224). Na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi hipoteze, da generacija X zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz družine, kot generacija Y.

Hipoteza H2b se glasi, da generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz družine kot generacija X. V Tabeli 11 so prikazane opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H2b.

Tabela 11: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2b)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon – generacija X**	**Standardni odklon – generacija Y**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
2,22	2,32	0,95	1,09	1,00	5,00	1,099	0,136

Povprečna ocena generacije Y na trditve o obremenitvenem konfliktu, ki izvira iz družine znaša 2,32, povprečna ocena generacije X pa 2,22. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer varianci nista enaki, izvedem ustrezen t-test (t =

1,099, p = 0,136). Na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi hipoteze, da pripadniki generacije Y zaznavajo več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz družine kot pripadniki generacije X.

Z naslednjo hipotezo (H2c) preverjam, ali obstajajo razlike v zaznavi konflikta družina-delo znotraj generacije Y, pri čemer predpostavim, da pripadnice generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y. Tabela 12 prikazuje opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H2c.

Tabela 12: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2c)

Povprečna vrednost – pripadnice generacije X	**Povprečna vrednost – pripadniki generacije Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
2,35	2,19	1,06	1,00	4,00	1,332	0,092

Povprečna ocena pripadnic generacije Y na trditve o konfliktu družina-delo znaša 2,35, povprečna ocena pripadnikov generacije Y pa je nižja in znaša 2,19. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 1,332, p = 0,092). Na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi hipoteze, da pripadnice generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y.

V Tabeli 13 so prikazane povprečne vrednosti ocen za posamezno vrsto konflikta pri generacijah X in Y po merski lestvici WFCS.

Tabela 13: Povprečne vrednosti ocen glede na vrsto konflikta za generaciji X in Y

Vrste konflikta	**Generacija X Povprečna vrednost (standardni odklon)**	**Generacija Y Povprečna vrednost (standardni odklon)**
Konflikt delo-družina	3,01 (1,17)	3,01 (1,13)
Časovni konflikt, ki izvira iz dela	3,00 (1,17)	2,99 (1,21)
Obremenitveni konflikt, ki izvira iz dela	3,01 (1,17)	3,03 (1,05)
Konflikt družina-delo	2,23 (0,98)	2,33 (1,06)
Časovni konflikt, ki izvira iz družine	2,25 (1,01)	2,33 (1,04)
Obremenitveni konflikt, ki izvira iz družine	2,22 (0,95)	2,32 (1,08)

Primerjava povprečnih ocen pri obeh generacijah pokaže, da obe generaciji višje ocenjujeta konflikt delo-družina kot konflikt družina-delo, kar pomeni, da tako generacija X kot tudi generacija Y zaznavata več konflikta delo-družina kot konflikta družina-delo.

3.6.3.2 Po merski lestvici vprašalnika SWING

Generacija X zaznava več konflikta delo-družina kot generacija Y je prva hipoteza, pri kateri preverjam, ali obstajajo razlike v zaznavi konflikta delo-družina med posameznima generacija, pri čemer predpostavljam, da generacija X zaznava več konflikta delo-družina kot generacija Y. Opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H1, so prikazane v Tabeli 14.

Tabela 14: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
1,22	1,17	0,73	0,13	3,00	1,201	0,115

Povprečje odgovorov generacije X na trditve, ki kažejo na konflikt delo-družina znaša 1,22, povprečje odgovorov pripadnikov generacije Y je malo nižje in znaša 1,17. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 1,201, p = 0,115). Na podlagi vzorčnih podatkov hipoteze, da pripadniki generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije Y, ne morem potrditi.

Z drugo hipotezo preverjam zaznavo časovnega konflikta med delom in družino pri pripadnikih obeh generacij, ki izvira iz dela, pri čemer predpostavljam, da generacija X zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz dela kot generacija Y. Tabela 15 prikazuje opisne statistike in t-test, s katerimi preverim hipotezo H1a.

Tabela 15: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1a)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
1,30	1,24	0,79	0,00	3,00	0,774	0,220

Povprečje odgovorov pripadnikov generacije X na trditve, ki kažejo na časovni konflikt med delom in družino, ki izvira iz dela, znaša 1,30, pri pripadniki generacije Y pa je povprečna vrednost 1,24. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 0,774, p = 0,220). Hipoteze H1a na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi, kar pomeni, da pripadniki generacije X ne zaznavajo več časovnega konflikta delo-družina, ki izvira iz dela, kot pripadniki generacije Y.

Tretja hipoteza (H1b) se glasi, da pripadniki generacije X zaznavajo več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz dela kot pripadniki generacije Y. Z njo preverjam zaznavo

obremenitvenega konflikta med delom in družino, ki izvira iz dela. Opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H1b, so prikazane v Tabeli 16.

Tabela 16: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1b)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
1,18	1,13	0,70	0,00	3,00	0,922	0,178

Povprečja vrednost generacije X znaša 1,18, povprečna vrednost odgovorov pripadnikov generacije Y na trditve o obremenitvenem konfliktu, ki izvira iz dela, je 1,13. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 0,922, p = 0,178). Na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi hipoteze, da pripadniki generacije X zaznavajo več obremenitvenega konflikta delo-družina, ki izvira iz dela, kot pripadniki generacije Y.

Z naslednjo hipotezo (H1c) preverjam, ali obstajajo razlike v zaznavi konflikta delo-družina znotraj generacije X, pri čemer predpostavim, da pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X. V Tabeli 17 so prikazane opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H1c.

Tabela 17: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H1c)

Povprečna vrednost – pripadnice generacije X	**Povprečna vrednost – pripadniki generacije X**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
1,31	1,01	0,71	0,13	2,75	4,667	1,893

Povprečje odgovorov pripadnic generacije X na vprašanja, ki zajemajo konflikt delo-družina, znaša 1,31, povprečje odgovorov pripadnikov generacije X je nižje in znaša 1,01. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 4,667, p = 1,893). Na podlagi vzorčnih podatkov lahko potrdim hipotezo, da pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X.

Primerjava rezultatov ocen posameznih vprašanj, med moškimi in ženskami, ki pripadajo generaciji Y, pokaže, da so največje razlike (razlike med povprečnimi vrednostmi pri posamezni trditvi so večje kot 0,3 povprečne ocene) nastale pri vprašanjih:

- Kako pogosto vam službeni delavnik otežuje izpolnjevanje domačih obveznosti? (povprečna ocena žensk znaša 1,83, povprečna ocena moških 0,86).
- Kako pogosto se preveč naprezate v službi, zaradi česar vam zmanjka časa za hobije? (povprečna ocena žensk znaša 1,58, povprečna ocena moških 1,09).

- Kako pogosto vam zaradi službe primanjkuje energije za prostočasne dejavnosti s partnerjem, družino ali prijatelji? (povprečna ocena žensk znaša 1,48, povprečna ocena moških 1,09).
- Kako pogosto ste doma slabe volje (nejevoljni), ker imate zahtevno (naporno) službo? (povprečna ocena žensk znaša 1,23, povprečna ocena moških 0,91).

Pri naslednjih štirih hipotezah preverjam zaznavo konflikta družina-delo, pri čemer konflikt med delom in družino izvira iz družine. Hipoteza H2 se glasi, da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X. Tabela 18 prikazuje opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H2.

Tabela 18: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
0,52	0,59	0,58	0,00	1,75	1,826	0,034

Povprečna vrednost generacije X znaša 0,52, povprečna vrednost generacije Y je višja in znaša 0,59. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 1,826, p = 0,034). Na podlagi vzorčnih podatkov lahko potrdim hipotezo H2, da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X.

S hipotezo H2a predpostavljam, da generacija Y zaznava več časovnega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine kot generacija X. Z njo preverjam zaznavo časovnega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine, pri pripadnikih obeh generacij. V Tabeli 19 so prikazane opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H2a.

Tabela 19: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2a)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
0,38	0,41	0,59	0,00	2,00	0,280	0,390

Povprečje odgovorov generacije X na vprašanja o konfliktu družina-delo znaša 0,38, povprečna vrednost generacije Y je malo višja in znaša 0,41. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 0,280, p = 0,390). Hipoteze, da generacija Y zaznava več časovnega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine, na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi.

Hipoteza H2b se glasi, generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz družine kot generacija X. Opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H2b so prikazane v Tabeli 20 na naslednji strani.

Tabela 20: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2b)

Povprečna vrednost – generacija X	**Povprečna vrednost – generacija Y**	**Standardni odklon – generacija X**	**Standardni odklon – generacija Y**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
0,55	0,63	0,55	0,66	0,00	2,00	1,900	0,029

Pri vprašanjih, ki kažejo na obremenitveni konflikt med delom in družino, ki izvira iz družine, je povprečna vrednost odgovorov generacije X nižja od povprečne vrednosti generacije Y (0,63) in znaša 0,55. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer varianci nista enaki, izvedem ustrezen t-test (t = 1,900, p = 0,029). Na podlagi vzorčnih podatkov lahko potrdim hipotezo, da generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine, kot generacija X.

Tako kot pri generaciji X tudi pri generaciji Y preverim zaznavo konflikta med delom in družino znotraj generacije, pri čemer s hipotezo H2c predpostavljam, da pripadnice generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y. Tabela 21 prikazuje opisne statistike in t-test, s katerim preverim hipotezo H2c.

Tabela 21: Opisne statistike in t-test (preverjanje hipoteze H2c)

Povprečna vrednost – pripadnice generacije Y	**Povprečna vrednost – pripadniki generacije Y**	**Standardni odklon**	**Min**	**Max**	**t**	**Stopnja značilnosti (p)**
1,14	1,32	0,74	0,00	2,00	-2,400	0,008

Povprečna vrednost odgovorov pripadnic generacije Y na trditve, ki kažejo na konflikt družina-delo, znaša 1,14. Pri pripadnikih generacije Y je povprečna vrednost višja, in znaša 1,32. Na podlagi testa enakosti med variancama obeh vzorcev, pri čemer sta varianci enaki, izvedem ustrezen t-test (t = -2,400, p = 0,008). Hipoteze, da pripadnice generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y na podlagi vzorčnih podatkov ne morem potrditi, kar pomeni, da pripadnice generacije Y ne zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y.

Tabela 22 na naslednji strani prikazuje povprečne vrednosti ocen za posamezno vrsto konflikta pri generacijah X in Y po merski lestvici vprašalnika SWING. Primerjava povprečnih ocen pri obeh generacijah pokaže, da tudi po merski lestvici vprašalnika SWING obe generaciji višje ocenjujeta konflikt delo-družina kot konflikt družina-delo, kar pomeni, da generacija X in generaciji Y zaznavata več konflikta delo-družina kot konflikta družina-delo.

Tabela 22: Povprečne vrednosti ocen glede na vrsto konflikta za generaciji X in Y

Vrste konflikta	**Generacija X**	**Generacija Y**
Konflikt delo-družina	1,22 (0,72)	1,17 (0,74)
Časovni konflikt, ki izvira iz dela	1,30 (0,80)	1,24 (0,77)
Obremenitveni konflikt, ki izvira iz dela	1,18 (0,67)	1,13 (0,72)
Konflikt družina-delo	0,52 (0,56)	0,59 (0,60)
Časovni konflikt, ki izvira iz družine	0,38 (0,59)	0,41 (0,59)
Obremenitveni konflikt, ki izvira iz družine	0,55 (0,55)	0,63 (0,60)

3.7 Diskusija

Ko se ljudje zaposlijo, se jih večina sreča z dilemo, koliko časa in energije vložiti v plačano in koliko v neplačano delo, še zlasti se to pojavlja pri zaposlenih, ki so tudi v vlogi starša in skrbijo za otroke in so zaradi tega pogosto razdvojeni med delom in družino. Značilno za današnji čas je, da se delavnik daljša, delo postaja vedno intenzivnejše in nemalokrat ga ljudje prinašajo domov, kar posledično povzroči, da se meja med delovnim in zasebnim življenjem briše, posamezniki pa se morajo zato pogosto odločiti kateremu področju, delo ali družini, bodo dali prednost.

Glavni cilj raziskave je zato bil preučiti zaznavo konflikta delo-družina in konflikta družina-delo pri delovno aktivnih generacijah X in Y, ki trenutno predstavljata večinski del delovno aktivnega prebivalstva. Cilj je bil tudi raziskati zaznavo časovnega konflikta, ki izvira iz dela in družine ter obremenitvenega konflikta, ki ga povzročata tako delo kot družina pri pripadnikih obeh generacij in ugotoviti, ali v zaznavanju konflikta delo-družina in konflikta družina-delo obstajajo razlike med obema spoloma pri posamezni generaciji.

Rezultate preverb hipotez, ki proučujejo zaznavo konflikta delo-družina po obeh merskih lestvicah prikazuje Tabela 23.

Tabela 23: Pregled hipotez, ki proučujejo zaznavo konflikta delo-družina in rezultati preverbe le-teh po merskih lestvicah WFCS in vprašalnika SWING

	Hipoteza	**Preverba hipoteze - merska lestvica WFCS, avtoric Carlson, Kacmar in Williams**	**Preverba hipoteze - merska lestvica vprašalnika SWING**
H1:	Generacija X zaznava več konflikta delo-družina kot generacija Y.	Ne morem trditi, da generacija X zaznava več konflikta delo-družina kot generacija Y.	Ne morem trditi, da generacija X zaznava več konflikta delo-družina kot generacija Y.
H1a:	Generacija X zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz dela kot generacija Y.	Ne morem trditi, da generacija X zaznava več časovnega konflikta med delom in družino, ki izvira iz dela kot generacija Y.	Ne morem trditi, da generacija X zaznava več časovnega konflikta med delom in družino, ki izvira iz dela kot generacija Y.

se nadaljuje

Tabela 23: Pregled hipotez, ki proučujejo zaznavo konflikta delo-družina in rezultati preverbe le-teh po merskih lestvicah WFCS in vprašalnika SWING (nad.)

	Hipoteza	**Preverba hipoteze - merska lestvica WFCS, avtoric Carlson, Kacmar in Williams**	**Preverba hipoteze - merska lestvica vprašalnika SWING**
H1b:	Generacija X zaznava več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz dela kot generacija Y.	Ne morem trditi, da generacija X zaznava več obremenitvenega konflikta med delom in družino, ki izvira iz dela kot generacija Y.	Ne morem trditi, da generacija X zaznava več obremenitvenega konflikta med delom in družino, ki izvira iz dela kot generacija Y.
H1c:	Pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X.	Lahko trdim, da pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X.	Lahko trdim, da pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X.

Rezultate preverb hipotez, ki proučujejo zaznavo konflikta družina-delo po merski lestvici WFCS, avtoric Carlson, Kacmar in Willims in po merski lestvici vprašalnika SWING prikazuje Tabela 24.

Tabela 24: Pregled hipotez, ki proučujejo zaznavo konflikta družina-delo in rezultati preverbe le-teh po merskih lestvicah WFCS in vprašalnika SWING

	Hipoteza	**Preverba hipoteze - merska lestvica WFCS, avtoric Carlson, Kacmar in Williams**	**Preverba hipoteze - merska lestvica vprašalnika SWING**
H2:	Generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X.	Ne morem trditi, da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X.	Lahko trdim, da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X.
H2a:	Generacija Y zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz družine kot generacija X.	Ne morem trditi, da generacija Y zaznava več časovnega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine kot generacija X.	Ne morem trditi, da generacija Y zaznava več časovnega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine kot generacija X.
H2b:	Generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz družine kot generacija X.	Ne morem trditi, da generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine kot generacija X.	Lahko trdim, da generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine kot generacija X.
H2c:	Pripadnice generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y.	Ne morem trditi, da pripadnice generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y.	Ne morem trditi, da pripadnice generacije Y zaznavajo več konflikta družina-delo kot pripadniki generacije Y.

Na podlagi rezultatov preverb zastavljenih hipotez po obeh merskih lestvicah lahko sklepam, da pripadnice generacije X (v povprečju so stare 41,8 let) zaznavajo več konflikta delo-družina kot pripadniki generacije X (v povprečju so stari 44 let). Do podobnih

ugotovitev so prišli tudi Gordon et al. (2007), ki so ugotovili, da starejše zaposlene ženske doživljajo več konflikta delo-družina kot družina-delo.

Pri merski lestvici WFCS, avtoric Carlson, Kacmar in Williams (2000), je primerjava rezultatov med moškimi in ženskami, ki pripadajo generaciji X, pokazala, da so največje razlike med povprečnimi ocenami nastale pri naslednjih trditvah, in sicer se ženske v primerjavi z moškimi bolj strinjajo s trditvijo, da zaradi dela družinskim aktivnostim namenijo manj časa kot bi si želele. Prav tako se v povprečju ženske bolj kot moški strinjajo, da so zaradi vseh pritiskov na delovnem mestu včasih pod tolikšnim stresom, da po prihodu domov ne opravljajo stvari, v katerih sicer uživajo, in se v povprečju tudi bolj strinjajo s trditvijo, da jim čas, ki ga morajo nameniti delu, preprečuje, da bi enakovredno sodelovale pri gospodinjskih zadolžitvah in aktivnostih. Pri vseh treh trditvah opazimo, da ženske, ki pripadajo generaciji X, v primerjavi z moškimi predstavniki iste generacije, težje postavijo meje med delom in družino in se delo v povprečju večkrat vmešava v družinsko okolje kot pri moških iste generacije.

Primerjava rezultatov ocen posameznih vprašanj, med moškimi in ženskami, ki pripadajo generaciji X in so jih podali anketiranci na osnovi merske lestvice vprašalnika SWING, pokaže, da ženskam v povprečju bolj pogosto delavnik otežuje izpolnjevanje domačih obveznosti, prav tako se v povprečju tudi bolj pogosto preveč naprezajo v službi, zaradi česar jim zmanjka časa za hobije, v povprečju jim tudi bolj pogosto kot moškim zaradi službe primanjkuje energije za prostočasne dejavnosti s partnerjem, družino ali prijatelji in nenazadnje so v povprečju bolj pogosto doma slabe volje (nejevoljne), ker imajo zahtevno (naporno) službo.

Pri zadnjem vprašanju v spletnem vprašalniku so anketiranci imeli možnost sporočiti svoje mnenje in osebno razmišljanje, pri čemer pridobim 11 vsebinskih odgovorov. Mnenje ene od anketiranih predstavnic generacije X (starost 39 let), lahko deloma pojasni razlike v povprečnih vrednostih med moškimi in ženskami, ki pripadajo generaciji X.

»Na dejstvo, kot je spraševalo vprašanje \"Kako pogosto vam služba preprečuje kvalitetno preživljanje časa s partnerjem, družino ali prijatelji?\" ne vpliva samo moja služba, ampak tudi služba moža - obveznosti obeh služb je treba uskladiti, da potem lahko preživljamo čas skupaj.«

Zanimivo je, da primerjava rezultatov hipotez med obema merskima lestvicama pri dveh hipotezah pokaže nasprotujoče si sklepe. Po merski lestvici WFCS, avtoric Carlson, Kacmar in Williams (2000) hipoteze (H2), da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X, ne morem potrditi, prav tako ne morem potrditi hipoteze (H2b), da generacija Y zazna več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz družine, kot generacija X. Za razliko od rezultatov preverjanja obeh hipotez na podlagi merske lestvice vprašalnika SWING, kjer omenjeni hipotezi lahko potrdim.

Po mojem mnenju do razlik prihaja zato, ker po merski lestvici WFCS anketiranci podajo svojo oceno na posamezno trditev na način, da pokažejo, v kolikšni meri se z njo strinjajo oziroma ne strinjajo. Pri drugi merski lestvici pa na zastavljeno vprašanje, podajo oceno, kako pogosto se s posamezno situacijo pri delu in v okviru družine srečajo in s tem, še bolj pride do izraza časovna komponenta, ki kaže na to, da je poleg tega, da se moramo odločati, koliko časa, ki ga imamo na razpolago, bomo namenili delu in koliko družini, pomembno tudi dejstvo, kako pogosto moramo te odločitve sprejemati. Večkrat, ko se znajdemo v situaciji, da aktivnosti v povezavi z delom vplivajo na družino ali obratno, da družinske obveznosti vplivajo na delo, večja je verjetnost, da pride do konflikta med delom in družino.

Kako generacija Y zaznava konflikt delo-družina se kaže tudi skozi mnenja nekaterih anketirancev, ki pripadajo tej generaciji:

»Moje mnenje je, da delodajalci danes vedno več zahtevajo in izvajajo pritiske na delavce zaradi svoje koristi in zaslužka, in z vsem tem tempom življenja in vsega skupaj, družina izgublja na vrednoti« – moški, star 29 let

»Ob reševanju ankete, moram reči, da je bila zelo zanimiva, sem se kar malo zamislil sam nad sabo. Služba nam preveč otežuje življenje, preveč se želimo dokazati in se trudimo nabrati tistih par sto EUR za čez mesec, da nam zmanjka časa za pomembnejše stvari (družino).« – moški, star 23 let

»Današnji kapitalistični sistem je uvedel 9-10 urne delavnike, kar pomeni, da večino svojega časa preživimo v službi, vsaj v mojem primeru! Za se zamisliti!« - ženska, stara 29 let

Kako konflikt, ki izvira iz družine, zaznava ena od anketiranih predstavnic generacije Y (starost 34 let), kaže naslednja trditev:

»Družino je potrebno vedno usklajevati z obveznostmi vseh družinskih članov, tudi otrok, in današnji otroci imajo popoldanske obveznosti že pri 5, 6 letih. Posebej bi še poudarila, da sem prepričana, da v enem delu na konflikt med delom in družino vpliva tudi to, ali imaš kot starš v svoji bližnji okolici oporo svojih drugih družinskih članov, ki vsaj včasih lahko vskočijo na pomoč pri skrbi za otroka. Če si čisto sam, je to popolnoma drugače, kot v družinah, ki imajo to podporo vsaj občasno. Ta vidik se mi zdi pri obravnavani tematiki enako pomemben, kot vidik usklajevanja časa in zahtev dela in družinskih obveznosti.«

Mnenje predstavnice generacije Y kaže na to, da ima podpora starih staršev in drugih družinskih članov velik vpliv na zaznavo konflikta družina-delo, ki pa je po ugotovitvah Levin-Epstein (2006) mnogim posameznikom manj dostopna, saj se na eni strani delovna doba podaljšuje, kar pomeni, da imajo starši in sorodniki pripadnikov generacije Y manj

časa za pomoč v okviru družine, saj so sami še vedno delovno aktivni, po drugi strani pa tudi ne živijo več v istem gospodinjstvu, saj je vedno manj razširjenih družin.

3.8 Omejitve raziskave

Pri analizi rezultatov in ugotovitev na podlagi preverjanja hipotez so se pokazale tudi nekatere omejitve. Kot prvo iz analize vzorca anketirancev sledi, da med njimi ni zajeta celotna populacija obeh generacij, saj med anketiranimi posamezniki, ki pripadajo generaciji X po starosti prevladujejo mlajši predstavniki (rojeni med letoma 1971 in 1980), kar lahko pripišem dejstvu, da je večina anketirancev pristopila k reševanju spletne ankete preko povezave, objavljene na družabnem omrežju Facebook, ki pa med starejšimi predstavniki generacije X ni tako priljubljen. Med anketiranci, ki pripadajo generaciji Y, pa prevladujejo starejši predstavniki te generacije (rojeni med letoma 1981 in 1990). Razlog, da pri generaciji Y prevladujejo starejši predstavniki te generacije, je v tem, da se mlajši predstavniki generacije Y v večini še šolajo in še niso prisotni na trgu dela. Omejitev je tudi ta, da znotraj posamezne generacije prevladujejo ženske, kar kaže na neenakomerno zastopanost moških in žensk, zato ugotovitev ne moremo posplošiti na celotno generacijo.

Naslednja omejitev raziskave je, da je analiza razlik v zaznavi konflikta delo-družina in konflikta družina-delo osredotočena zgolj na dejavnike, ki vplivajo na zaznavo omenjenih konfliktov, ostalo pa je odprto vprašanje, kakšne posledice občutijo pripadniki obeh generacij, ob zaznavi le-teh konfliktov, kar bi bilo dobro preučiti v nadaljnjih raziskavah.

3.9 Priporočila za prakso

Verjetno ni podjetja ali organizacije, ki si ne bi želeli zadovoljnih, motiviranih in predanih zaposlenih, saj so dostikrat ravno takšni zaposleni vir konkurenčne prednosti. Če želimo to doseči, moramo upoštevati želje in vrednote, ki so zaposlenim pomembne in so za njihovo dosego pripravljeni vložiti svoj čas in energijo. Glede na dejstvo, da zaposleni v podjetjih pripadajo različnim generacijam, trenutno so na trgu prisotne tri, številni avtorji poudarjajo, da je za uspešno vodenje zaposlenih, potrebno upoštevati tudi razlike med generacijami (Kupperschimdt, 2000).

Twenge et al. (2010) ugotavljajo, da imajo posamezniki iz različnih generacij različna pričakovanja glede želene stopnje ravnovesja med službo in družino v svojem življenju. Tako generacija X kot generacija Y v primerjavi z generacijo »baby boom«, ki ji je delo na prvem mestu, visoko vrednoti družino in si želi kakovostno preživljati svoj prosti čas. Buonocore, Russo, & Ferrara (2015) ugotavljajo, da je za generacijo Y doseganje ravnotežja med delom in družino tako pomembno, da ima močen vpliv tudi pri odločitvah,

ki so povezane z menjavo službe. Dostikrat je ravno nerazumevanje pripadnikov posameznih generacij, vzrok za nastanek nesoglasij in konfliktov v organizaciji.

V današnjem času, ko družinsko življenje in delo vzajemno vplivata drug na drugega, se zaposleni srečujejo z usklajevanjem med obema področjema, kar pa dostikrat pripelje do konflikta med delom in družino (Sedmak & Medarič, 2007), kar je pokazala tudi analiza odgovorov, pridobljenih v okviru magistrske naloge. Na podlagi vzorčnih podatkov lahko rečem, da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X, kar pomeni, da zlasti zaposleni, ki pripadajo mlajši generaciji, težje uskladijo vse družinske obveznosti in aktivnosti z zahtevami na njihovem delovnem mestu. Skrb za družino, zlasti majhne otroke in njihova vzgoja, zahtevata od staršev veliko časa in energije, zato ne preseneča ugotovitev, do katere pridem z analizo odgovorov, da generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine kot generacija X.

Poznavanje vzrokov in dejavnikov, ki vplivajo na zaznavo konflikta bodisi pri delu, pri družini ali na obeh področjih, ki sta za številne posameznike, najpomembnejši sferi v življenju in poznavanje posledic, ki jih zaradi konflikta med delom in družino občutijo posamezniki, njihove družine in organizacije, v katerih so zaposleni, je ključnega pomena, kar ugotavlja tudi Ruppanner (2013), da se vse več pozornosti namenja razvoju ukrepov za rešitev ali vsaj ublažitev tega konflikta in tudi prepoznavanju politik ter različnih organizacijskih faktorjev, s katerimi bi lahko zmanjšali zaposlenim doživljanje konflikta delo-družina.

Organizacije in podjetja se morajo zavedati, da so ključne za uspešno uvajanje družini prijaznih ukrepov (tako z vidika psihološkega kot tudi kadrovskega uspeha) veščine in podpora vodstva ter ustrezna politika komuniciranja in informiranja zaposlenih v podjetju, kjer so zaposleni obveščeni o pravicah in možnostih usklajevanja (Knaflič, Svetina Nabergoj, & Pahor, 2010), kot je na primer fleksibilni delovni čas in možnost dela na domu. Pri tem pa je potrebno poudariti, da mehanizmi usklajevanja plačanega dela in družine niso univerzalni, temveč je potrebno uvajati politike in ukrepe, ki ustrezajo posamezni organizaciji in zaposlenim in so dostopni vsem v podjetju, ne glede na obliko zaposlitve (Humer, Poje, Frelih, & Štamfelj, 2016).

V študiji, ki je bila izvedena na primeru slovenskih podjetij, ki so leta 2007 prejela certifikat Družini prijazno podjetje in v okviru tega sprejela svoj lasten program družini prijaznih aktivnosti, so ugotovili, da se v podjetjih, ki izvajajo ukrepe za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, zmanjša fluktuacija, manj je bolniške odsotnosti, lažje se zadrži obstoječe kadre in pridobi nove, zaposleni so bolj produktivni, motivirani, zadovoljni pri delu in predani organizaciji, večja je tudi identifikacija z delovnim mestom in podjetjem (Knaflič, Svetina Nabergoj, & Pahor, 2010).

Številne probleme, s katerimi se soočajo mladi/starši pri usklajevanju delovnega in zasebnega/družinskega življenja, bi se po Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007) dalo vsaj omiliti in s tem zmanjšati konflikt med delom in družino, če ne že odpraviti »z boljšo organizacijo dela, ki temelji na pregledni in jasni organizacijski/poslovni komunikaciji in premišljenem oblikovanju nehierarhičnih timov, ki omogočajo nadomestljivost posameznega člana/članice«.

3.10 Priporočila za nadaljnje raziskave

V svoji raziskavi se osredotočim na to, ali obstajajo razlike v zaznavi konflikta delo-družina in konflikta družina-delo pri pripadnikih generacij X in Y, ki so se pri določenih hipotezah potrdile, zato bi bilo dobro v prihodnje analizirati tudi posledice zaznave omenjenih konfliktov pri obeh generacijah, saj je potrebno za to, da najdemo ustrezne rešitve, kako zmanjšati konflikt med delom in družino ali ga celo odpraviti, poznati tako dejavnike, ki vplivajo na zaznavo omenjenega konflikta kot tudi posledice, do katerih lahko pride, če so posamezniki prekomerno izpostavljeni konfliktu delo-družina in/ali konfliktu družina-delo, saj študije kažejo, da so visoke vrednosti konflikta delo-družina (v eni ali v obeh smereh) povezane z negativnimi posledicami za posamezne zaposlene, njihove družine in za organizacije, v katerih delujejo (Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005).

Pri zaznavi konflikta delo-družina in konflikta družina-delo med posamezniki obeh generacij preučim tudi zaznavo časovnega konflikta in obremenitvenega konflikta. Za celovito obravnavo konflikta bi bilo dobro v prihodnje preučiti tudi tretjo obliko konflikta med delom in družino, to je vedenjski konflikt, ki nastane, kadar značilni vzorci vedenja, ki ga zahteva določena vloga, niso združljivi s pričakovanim vedenjem v drugi vlogi.

Glede na dejstvo, da celotna generacija Y še ni prisotna na trgu delovne sile, saj se mlajši predstavniki te generacije v večini še šolajo in zato še niso delovno aktivni, bi bilo dobro narediti longitudinalno študijo in analizo zaznave konflikta med delom in družino ponoviti čez 10 let, ko bodo po večini tudi najmlajši predstavniki te generacije zaključili šolanje in jih bo večina že vključena na trg dela.

SKLEP

Mihelič in Tekavčič (2014) opozarjata, da je pričakovati, da bo konflikt delo-družina, zaradi trenutne ekonomske, finančne in družbene krize, ki se kaže tudi v tem, da se na eni strani povečuje število delovnih ur, kar je posledica vedno večjega strahu pred izgubo službe in osebnim odrekanjem, na drugi strani pa imajo podjetja in organizacije na voljo manj finančnih sredstev za vpeljavo in izvedbo ukrepov, ki bi zmanjševale konflikt med

delom in družino, v prihodnosti še toliko bolj prevladal, zato je pomembno, da le ta ostane predmet preučevanj tudi v prihodnje.

Da je konflikt med delom in družino precejšen problem pri zaposlenih, potrjujejo tudi različne študije (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011), ki kažejo na to, da v zadnjih dveh desetletjih narašča intenzivnost zaznavanega negativnega prekrivanja dela z družino in izsledki raziskave konflikta delo-družina, izvedene v okviru Evropske raziskave o kakovosti življenja (Eurofound, 2014), v katerih ugotavljajo, da se je pri vseh oblikah družin z otroki (samski starš, zaposlen za polovični delovni čas, samski starš, zaposlen za polni delovni čas, partnerska zveza, kjer je eden od staršev zaposlen za polni delovni čas, drugi pa je brezposeln ter partnerska zveza, kjer je eden od staršev zaposlen za polovični delovni čas, drugi pa je brezposeln) konflikt med delom in družino primerjalno gledano od leta 2007 do leta 2011 povečal, ne glede na to, ali gre za obliko konflikta, kjer so se pojavile težave na delovnem mestu in doma ali za oblike konflikta, kjer so težave nastopile samo na enem področju, ali na delovnem mestu ali doma.

Na zaznavo konflikta med delom in družino vplivajo dejavniki v delovnem okolju (pogostost stresnih dogodkov na delovnem mestu, daljši in tudi neobičajni delovni čas, podpora vodstva oziroma nadrejenega, večanje števila delovnih ur, preobilje dela), dejavniki v družinskem okolju (stres, povezan z izpolnjevanjem družinske vloge, podpora družine, podpora partnerja, število in starost otrok) in tudi dejavniki, ki izvirajo iz osebnih značilnosti posameznika (zahteve posameznika, ki izvirajo iz njegovih vrednot oziroma individualna vrednotna hierarhija, optimizem, samoučinkovitost, predanost poklicu, nevroticizem). Ni nujno, da na posameznika deluje le ena vrsta dejavnikov, posameznik lahko zazna vse tri skupine dejavnikov hkrati. Več kot je dejavnikov, katerim je izpostavljen, večja je verjetnost, da pride do konflikta med delom in družino. Vsi ti dejavniki tako vplivajo na zaznavo konflikta delo-družina in konflikta družina-delo, prvenstveno pa delovno okolje bolj vpliva na zaznavo konflikta delo-družina, družinsko okolje pa na zaznavo konflikta družina-delo. Osebne značilnosti posameznika imajo vpliv tako na konflikt delo-družina kot na konflikt družina-delo.

Glede na ugotovitve različnih avtorjev, ki so proučevali konflikt delo-družina med pripadniki posameznih generacij, da različne generacije različno dojemajo konflikt delo-družina ter negotovosti v zvezi z delom (Buonocore, Russo, & Ferrara, 2015), v empiričnem delu s pomočjo dveh glavnih hipotez in podhipotez preverim zaznavo konflikta delo-družina in konflikta družina-delo pri pripadnikih generacij X in Y, ki trenutno predstavljata večinski delež delovno aktivne populacije. Raziskavo izvedem s pomočjo spletne ankete, na podlagi katerem analiziram odgovore 153 anketirancev, ki so v celoti odgovorili na zastavljena vprašanja.

Rezultati preverjanja prve hipoteze, po dveh različnih merskih lestvicah, ki se glasi, da generacija X zazna več konflikta delo-družina kot generacija Y, pokažejo, da na podlagi

vzorčnih podatkov ne morem trditi, da generacija X zazna več konflikta delo-družina kot generacija Y. Preverjanje prve hipoteze, s tremi podhipotezami, po dveh različnih merskih lestvicah pokaže, da generacija X ne zaznava več časovnega konflikta, ki izvira iz dela kot generacija Y, niti ne zaznava več obremenitvenega konflikta, ki izvira iz dela kot generacija Y. Potrditev tretje podhipoteze po obeh merskih lestvicah, da pripadnice generacije X zaznavajo več konflikta delo-družina, ki izvira iz dela kot pripadniki generacije X, kaže na to, da obstajajo med moškimi in ženskami znotraj generacije X statistično značilne razlike v zaznavi konflikta delo-družina.

Preverjanje hipoteze, da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X, po dveh merskih lestvicah pokaže nasprotujoče si rezultate. Kljub dejstvu, da hipotezi, da generacija Y zaznava več konflikta družina-delo kot generacija X in da generacija Y zaznava več obremenitvenega konflikta med delom in družino, ki izvira iz družine kot generacija X, ne morem potrditi na podlagi obeh merskih lestvic, ne gre zanemariti potrditev obeh hipotez po merski lestvici vprašalnika SWING, ki kažeta na to, da so pripadniki in pripadnice generacije Y bolj obremenjeni z aktivnostmi in dolžnostmi, povezanimi z družino kot pripadniki in pripadnice generacije X, kar se kaže v višji zaznavi konflikta družina-delo, ki izvira iz prekomerne obremenjenosti v sferi družine pri generaciji Y v primerjavi z generacijo X.

Razloge za različne rezultate po dveh merskih lestvicah gre iskati v različnih skalah odgovarjanja. Po merski lestvici WFCS anketiranci podajo svojo oceno na posamezno trditev glede na 5-stopenjsko Likertovo lestvico, kjer ocena 1 pomeni »Sploh se ne strinjam.«, ocena 2 »Se ne strinjam.«, ocena 3 »Niti se ne strinjam, niti se strinjam.«, ocena 4 »Strinjam se.« in ocena 5 »Popolnoma se strinjam.« in z njo pokažejo, v kolikšni meri se s posamezno trditvijo strinjajo oziroma ne strinjajo. Pri merski lestvici vprašalnika SWING pa na zastavljeno vprašanje anketiranci podajo oceno na 4-stopenjski lestvici, , pri kateri 0 pomeni »Nikoli.«, 1 »Včasih.«, 2 »Pogosto.« in 3 »Vedno.« in tako ocenijo, kako pogosto se s posamezno situacijo, ki jo opisuje vprašanje, pri delu in v okviru družine srečajo.

Analiza rezultatov in ugotovitev na podlagi preverjanja hipotez je pokazala tudi omejitve. V vzorec anketirancev ni bila zajeta celotna populacija obeh generacij. Pri generaciji X po starosti prevladujejo mlajši predstavniki te generacije (rojeni med letoma 1971 in 1980), pri generaciji Y pa starejši predstavniki te generacije (rojeni med letoma 1981 in 1990). Naslednja omejitev je neenakomerna zastopanost moških in žensk, saj pri obeh generacijah prevladujejo ženske, zato ugotovitev ne moremo posplošiti na celotno generacijo.

Kljub tem omejitvam, analiza odgovorov anketirancev kaže na to, da je konflikt med delom in družino pri zaposlenih pripadnikih generacij X in Y prisoten, hkrati pa se pomembnost dosedanjega ravnovesja med delom in družino z vsako generacijo povečuje, zato je nujno, da se organizacije in podjetja na eni strani zavedajo dejavnikov iz delovnega okolja, ki vplivajo na nastanek konflikta med delom in družino, saj se bodo le tako lahko

izognili stroškom in negativnim posledicam omenjenega konflikta, ki se po ugotovitvah Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007) kažejo v absentizmu, fluktuaciji zaposlenih, nižji kakovosti dela, nesrečah, nezadovoljstvu, slabši predanosti zaposlenih delu in podjetju, po drugi strani pa sprejmejo ukrepe za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Knaflič et al. (2010) opozarjajo, da podjetja, z uvajanjem družini prijaznega delovnega okolja, ne samo vplivajo na svoje zaposlene, ampak istočasno tudi na njihove družine, zato bi lahko izvajanje družini prijaznih programov in praks razumeli tudi kot del družbene odgovornosti podjetja. Kranjc Kušlan (2015) meni, da morajo biti ukrepi v podjetju za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja vpeti v sistemsko sliko kadrovskega področja in vodenja organizacij nasploh, če želimo, da so uspešni in imajo pozitiven vpliv na zadovoljstvo v družini, na delovnem mestu in pripadnost organizaciji.

LITERATURA IN VIRI

1. Ahmad, R., Shafique, M., Ahmed, K., Saleem, S.S., & Imam, A. (2015). Relationship of Job Satisfaction and Organizational Commitment with Stay Intention of Faculty of Higher Education Institutes: The Moderating Role of Work-Family Conflict & Family-Work Conflict. *Vidyabharati International Interdisciplinary Research Journal*, *4*(1), 19–33.
2. Aliaga, C. (2006). How is the time of men and women distributed in Europe? Najdeno 17. maja 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5438881/KS-NK-06-004-EN.PDF/7af4b8e8-1d40-478c-8410-e41204e0b29c
3. Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(2), 278–308.
4. Allen, T. D., Johnson, R., Saboe, K., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 17–26.
5. Aryee, S., Srinvias, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, *90*(1), 132–146.
6. Ažman, U., Ruzzier, M., & Škerlavaj, M. (2014). Stereotipna grožnja na delovnem mestu – primer generacij. *Economic and business review*, *16*(pos.št.), 27–47.
7. Beutell, N. J. (2013). Generational Differences in Work-Family Conflict and Synergy. International *Journal of Environmental Research and Public Healt*, *10*(6), 2544–2559.
8. Ballone, C. (2008). Leading & Motivating a Multi-Generational Workforce. Najdeno 20. marca 2016 na spletnem naslovu http://leadstar.us/pdfs/leading_motivating_a_multi.pdf
9. Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 740–748.
10. Boštjančič, E. (2011a). Obremenjenost zaposlenih s stresom na delovnem mestu - najnovejše ugotovitve : stres ogroža zdravje slovenskih delavcev - kako naprej. *HRM*, *9*(39), 76–79.
11. Boštjančič, E. (2011b). Značilnosti generacije Y na delovnem mestu. *HRM*, *9*(43), 56–62.
12. Brečko, D. (2005). Generacijske razlike na delovnem mestu. *HRM*, *3*(10), 48–55.
13. Broadbridge, A., Maxwell, G., & Ogden, S. (2007). Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y. *Carrer Development International*, *12*(6), 523–544.

14. Brosdahl, D. J. C., & Carpenter, J. M. (2012). U. S. male generational cohort: Retail format preferences, desired retail attributes, satisaction and loyalty. *Journal of Retailing and Consumer Services, 19*(6), 545–552.
15. Buonocore, F., Russo, M., & Ferrara, M. (2015). Work-family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences? *Community, Work & Family, 18*(3), 299–316.
16. Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2),169–198.
17. Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. *Journal Of Behavioral And Experimental Economics, 56,* 40–54.
18. Cameron, A., Loudoun, R., & Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. *Journal of Sociology, 43*(3), 219–239.
19. Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C. R., & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work–family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology, 96*(5), 1045–1054.
20. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249–276.
21. Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*(4), 515–535.
22. Clark Campell, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770.
23. Čačinovič Vogrinčič, G. (1998). *Psihologija družine*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
24. Černigoj Sadar, N., Kanjuo Mrčela, A., Stropnik, N., & Žaucer Šefman, B.(2007). *Delo in družina : s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Černigoj Sadar, N., & Vladimirov, P. (2004). Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoteženega življenja. V I. Svetlik & B. Ilič (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu : primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji* (str. 259–281). Ljubljana: Sophia.
26. Dolenc, D. (2016). *Ata, mama, dedi, babi: gospodinjstva in družine v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
27. Dolenc, D., Miklič, E., Razpotnik, B., Šter, D., & Žnidaršič, T. (2013). *Ljudje, družine, stanovanja : registrski popis 2011*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

28. Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). *Work life conflict in Canada in the new millennium: A status report*. Najdeno 23. maja 2016 na spletnem naslovu http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003E.pdf
29. Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior, 66* (1), 124-197.
30. Erjavšek, B. (2005). Generacije pri delu – Vodenje Veteranov, Bumerjev, Xerjev in Yarjev. *Revija Kadri, 11*(14), 58-59.
31. Eurofound. (2014). *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*. Luxembour: Office of the European Union.
32. Fox, M.L., & Dwyer, D.J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(2), 164–174.
33. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Arganizational Behavior, 13*(7), 723–729.
34. Geurts, S A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*(4), 319–339.
35. Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and commercial training, 39*(2), 98–103.
36. Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enrichment, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology, 12(*4*)*, 350–364.
37. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.
38. Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising:The next great generation*. New York: Vintage Books.
39. Humer, Ž., Poje, A., Frelih, M., & Štamfelj, I. (2016). *Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
40. Ignjatović, M. (2006). Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB Revija, XL*(4), 66–69.
41. Jacobs, J.A., & Gerson, K. (2001). "Overworked Individuals or Overworked Families?" *Work and Occupations,28*(1), 40–63.
42. Kanjuo Mrčela, A. (2007). Uvod: plačano delo in »ostalo«. V A. Kanjuo Mrčela & N. Černigoj Sadar (ur.), *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega mesta* (str. 11–26). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2004). Zaključno poročilo – raziskava Starši me delom in družino. Najdeno 13. maja 2016 na spletnem naslovu

http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf
44. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2006). Starši med delom in družino. *Teorija in praksa, 43*(5/6), 716–736.
45. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2007.) Problemi pri usklajevanju plačanega dela in zasebnega življenja mladih v Sloveniji. V A. Kanjuo Mrčela & N. Černigoj Sadar (ur.), *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega mesta* (str. 29–42). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
46. Kanjuo Mrčela, A., & Ignjatović, M. (2004). Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V I. Svetlik & B. Ilič (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu* : *primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji* (str. 230–258). Ljubljana: Sophia.
47. Karničnik, M. & Žunko, N. (2013). Starostna raznolikost na delovnem mestu; Kako upravljati starostno raznoliko delovno silo. Najdeno 24. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.ce-ageing.eu/images/documents/products/5.3.5_brochure_PP5pilot.pdf
48. Kim, H., Knight, D. K., & Crutsinger, C. (2009). Generation Y employees'retail work experience: The mediating effect of job characteristics. *Journal of Business Research, 62,* 548–556.
49. Knaflič, T., Svetina Nabergoj, A., & Pahor, M. (2010). Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and business review, 12* (pos.št.), 27–44.
50. Kranjc Kušlan, A. (2015). Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v širši sliki vodenja organizacij. V P. Hartman (ur.), *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi : izkušnje z izvajanje projekta Certifikat družini prijazno podjetje v Sloveniji* (str. 8–9). Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
51. Kupperschmidt, B. R. (2000). »Multigenerational employees: strategies for effective management«. *The Health Care Manager, 19*(1), 65–76.
52. Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York, NY: HarperCollins Publishers.
53. Levin-Epstein, J. (2006). Getting Punched: The Job and Family Clock. Najdeno 19. marca 2009 na spletnem naslovu http://www.clasp.org/resources-and-publications/files/0303.pdf
54. Lipičnik, B. (1996). *Človeški viri in ravnanje z njimi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
55. Lipičnik, B. (1999). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
56. Lorenčič, D. (urednica). (2009, 24. april). *Polnočni klub* [televizijska oddaja]. Ljubljana: RTV Slovenija.
57. Lyons, S., Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). Are gender differences in basic human values a generational phenomen? *Sex Roles, 53*(9/10), 763–778.

58. Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: what managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training, 37*(1), 39–44.
59. Martin, C. A., & Tulgan, B. (2006). Managing the generation mix: Second edition, From Urgency to Opportunity. Najdeno 20. marca 2016 na spletnem naslovu https://downloads.hrdpressonline.com/files/7320080417162646.pdf
60. Marston, C. (2007). *Motivating the »"What's in it for me?" workforce: Manage across the generational divide and increase profits*. Hoboken: Wiley
61. McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work–family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science, 37,* 283–298.
62. Meriac, J.P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An Examination of Measurement Equivalence Across Three Cohorts. *Journal of Business and Psycology, 25*(2), 315–324.
63. Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 215–232.
64. Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of workfamily conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689–725.
65. Mihelič, K. K. (2011). *Zaznavanje konflikta med delom in družino pri managerjih v Sloveniji: teoretični okvir in empirična preverba* (doktorska disertacija). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
66. Mihelič, K. K. (2014). Commitment to life roles and work-family conflict among managers in a post-socialist country. *Career Development International, 19*(2), 204–221.
67. Mihelič, K. K., & Tekavčič, M. (2014). Work-Family Conflict: A review of antecedents and Outcomes. *International Journal of Management & Information System, 18*(1), 15–26.
68. Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials` Organizational Relationships and Performance. *Journal of Business and Psychology, 25*(2), 225–238.
69. Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400–410.
70. Nicholas, A. J. (2009). Generational Perceptions: Workers and Consumers. *Journal of Business & Economics Research, 7*(10), 47–52.
71. Nissly, J.A., Mor Barak, M.E., & Levin, A. (2005). Stress, support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work, 29*(3), 69–78.
72. Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of marriage and family, 71*(1), 15–32.

73. Novak, M. (2007). Medgeneracijske razlike in vloga HRM. *HRM, 5*(19), 30–34.
74. Perrewe, P. L., & Hochwarter, W. A. (2001). Can we really have it all? The attainment of work and family values. *Current Directions in Psychological Science, 10*(1), 29–33.
75. Prešeren, M. (urednica). (2010, 24. november). *Turbulenca* [televizijska oddaja]. Ljubljana: RTV Slovenija.
76. Raines, C (2002). Managing Millennials. Najdeno 24. maja 2016 na spletnem naslovu http://www.hreonline.com/pdfs/ManagingMillennials.pdf
77. Ratkajec, T., Škerjenc, A., & Manfredo, I. (2010). Duševno zdravje delavcev v spreminjajoči se ekonomiji. *Strokovna revija ISIS, XIX*(8–9), 83–85.
78. Rener, T, Humer, Ž., Žakelj, T., Vezovnik, A., & Švab, A. (2008). *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
79. Rener, T. (2006). Težave s pojmom družine. V D. Darovac (ur.), *Družine in družinsko življenje v Sloveniji* (str. 13–26). Koper. Univerza na Primorskem – Znanstveno raziskovalno središče Koper.
80. Rener, T. (2008). Spodleteli projekt? Novo očetovstvo v evropski politični in ekonomski zgodovini. V *Novo očetovstvo v Sloveniji* (str. 13–32). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
81. Rener, T., Sedmak, M., & Švab, A. (2006). Uvod v raziskovanje družin in družinskega življenja v Sloveniji. V D. Darovac (ur.), *Družine in družinsko življenje v Sloveniji* (str. 27–62). Koper. Univerza na Primorskem – Znanstveno raziskovalno središče Koper.
82. Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328–367.
83. Robnik, S. (2012). Enakost spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih – raziskava. Najdeno 14. maja 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/druzina/RaziskavaEnakostSpolovPartnerstvo.pdf
84. Rogler, J. H. (2002). Historical Generations and Psychology – The Case of the Great Depression and World War II. *American Psychologist, 57*(12), 1013–23.
85. Ruppanner, L. (2013). Conflict between work and family: An investigation of four policy measures. *Social Indicators Research, 10*(1), 327–346.
86. Sago, B. (2001). Uncommon threads. *Business Credit, 103*(6), 57–60.
87. Sedmak, M., & Medarič, Z. (2007). V D. Darovec (ur.), *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela* (str. 75–110). Koper. Univerza na Primorskem – Znanstveno raziskovalno središče Koper.
88. Smola, K. W., & Sutton, C. D. 2002. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior, 23*(4), 363–382.
89. Statistični urad Republike Slovenije. (2009). Prebivalstvena piramida, Slovenija. Najdeno 18. maja 2016 na spletnem naslovu

http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=2299

90. Statistični urad Republike Slovenije. (2015a). *Družine v Sloveniji so v povprečju tričlanske*. Najdeno 15. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.stat.si/statweb/prikazi-novico?id=5147&idp=17&headerbar=15
91. Statistični urad Republike Slovenije. (2015b). *Boljši, slabši, povprečni: statistični portret Slovenije v mednarodni skupnosti*. Ljubljana. Statistični urad Republike Slovenije.
92. Statistični urad Republike Slovenije. (2015c). Od 21.165 živorojenih otrok, rojenih v 2014, se jih je 93 rodilo na mamin rojstni dan. Najdeno na spletnem naslovu http://www.stat.si/statweb/prikazi-novico?id=5284&idp=17&headerbar=15
93. Statistični urad Republike Slovenije. (2016a). Prebivalstvena piramida. Najdeno 18. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.stat.si/PopPiramida/Piramida2.asp
94. Statistični urad Republike Slovenije. (2016b). *Aktivno prebivalstvo, Slovenija, Januar 2016*. Najdeno 15. maja 2016 na spletnem naslovu http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5761&idp=3&headerbar=2
95. Stropnik, N. (2006). Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine. *IB Revija, XL*(4), 70–72.
96. Šadl, Z. (2006). Plačano gospodinjsko delo v Sloveniji. *Družboslovne razprave, XXII(53)*, 33–54.
97. Švab, A. (2001). *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
98. Švab, A. (2003). Skrb med delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa, 40*(6), 1112–1126.
99. Švab, A. (2006). Družinske spremembe. V D. Darovac (ur.), Družine *in družinsko življenje v Sloveniji* (str. 63–88). Koper. Univerza na Primorskem – Znanstveno raziskovalno središče Koper.
100. Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*(3), 392– 415.
101. Treuren, G., & Anderson K. (2010). The Employment Expectations of Different Age Cohorts: Is Generation Y really that Different? *Australian Journal of Career Development, 19*(2), 49–61.
102. Treven, S. (2005). *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV Založba.
103. Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management, 36*(5), 1117–1142.
104. Ule, M., & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
105. Vrabič Kek, B., Šter, D., & Žnidaršič, T. (2016). Kako sva si različna : ženske in moški od otroštva do starosti. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

106. Warner, J., & Sandberg, A. (2010). Generational Leadership. Ready To Manage. Najdeno 15. maja 2016 na http://www.kiwata.com/pdf/Generational-Leadership.pdf
107. Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64* (1), 108–130.
108. Yu, H., & Miller, P. (2005). Leadership style: The X generation and baby boomers compared in different cultural contexts. *Leadership and Organization Development Journal, 26*(1), 35–50.
109. Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace*. New York: Amacom.
110. Žagar, L. (2009, 4. februar). Intervju: Kako obvladovati razlike med pripadniki generacij X in Y. Najdeno 12. aprila 2016 na spletnem naslovu http://akademija.finance.si/236618

PRILOGA

PRILOGA 1: Vprašalnik

Sem Karmen Rajar, študentka podiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Vabim vas, da si vzamete nekaj minut svojega časa in izpolnite anonimno anketo, ki sem jo pripravila v okviru magistrskega dela pod mentorstvom doc. dr. Katarine Katje Mihelič. Z anketo želim raziskati, kako pripadniki generacije X (rojeni med letoma 1961 in 1980) in Y (rojeni med letoma 1981 in 2000) zaznavajo konflikt med delom in družino. Vaši odgovori bodo uporabljeni zgolj za namen magistrskega dela. Za sodelovanje se vam vnaprej najlepše zahvaljujem.

1. Prosim, da pri vsaki izmed spodaj naštetih trditev, ki se navezujejo na konflikt med delom in družino, označite, v kolikšni meri se vi osebno z njo strinjate ali ne strinjate. Ocenite na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »Sploh se ne strinjam«, 5 pa »Popolnoma se strinjam«.

	1 = »Sploh se ne strinjam.«	2 = »Ne strinjam se.«	3= »Niti se ne strinjam, niti se strinjam.«	4 = »Strinjam se.«	5 = »Popolnoma se strinjam.«
Čas, ki ga moram nameniti delu, mi preprečuje, da bi enakovredno sodeloval/a pri gospodinjskih zadolžitvah in aktivnostih.	1	2	3	4	5
Ko pridem domov z dela, sem pogosto preveč izmučen/a, da bi sodeloval/a pri družinskih aktivnostih.	1	2	3	4	5
Čas, ki ga namenim družinskim odgovornostim, pogosto posega v moje delovne obveznosti na način, da mi preprečuje opravljanje dela.	1	2	3	4	5
Obremenjenost in skrbi, ki jih imam v družinskem življenju, pogosto zmanjšujejo mojo sposobnost, da kvalitetno opravljam svoje delo.	1	2	3	4	5
Moral/a sem opustiti družinske aktivnosti zaradi količine časa, ki ga namenim delovnim obveznostim.	1	2	3	4	5
Zaradi stresa doma sem na delu pogosto preobremenjen/a z družinskimi zadevami.	1	2	3	4	5

2. Naslednje trditve se prav tako navezujejo na konflikt med delom in družino. Prosim, da pri vsaki izmed spodaj naštetih trditev, označite, v kolikšni meri se vi osebno z njo strinjate ali ne strinjate. Ocenite na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »Sploh se ne strinjam«, 5 pa »Popolnoma se strinjam«.

	1 = »Sploh se ne strinjam.«	2 = »Ne strinjam se.«	3= »Niti se ne strinjam, niti se strinjam.«	4 = »Strinjam se.«	5 = »Popolnoma se strinjam.«
Ko pridem domov z dela, sem pogosto čustveno izčrpan/a, kar me odvrača od druženja z mojo družino.	1	2	3	4	5
Čas, ki ga preživim s svojo družino, pogosto povzroči, da namenim manj časa aktivnostim na delu, ki bi lahko pripomogle k moji karieri.	1	2	3	4	5
Ker sem zaradi družinskih obveznosti pogosto pod stresom, se težko osredotočim na svoje delo.	1	2	3	4	5
Zaradi dela družinskim aktivnostim namenim manj časa kot bi si želel/a.	1	2	3	4	5
Zaradi časa, ki ga namenim družinskim obveznostim, sem se moral/a odpovedati delovnim aktivnostim.	1	2	3	4	5
Zaradi vseh pritiskov na delovnem mestu sem včasih pod tolikšnim stresom, da po prihodu domov ne opravljam stvari, v katerih sicer uživam.	1	2	3	4	5

3. Prosim, da pri vsakem izmed spodaj naštetih vprašanj, ki se nanašajo na usklajevanje delovnih in zasebnih aktivnostih, označite, kako pogosto se v življenju srečujete z navedenimi situacijami. Ocenite na lestvici od 0 do 3, kjer 0 pomeni, da se nikoli ne znajdete v predlagani situaciji, 1 pomeni včasih, 2 pogosto in 3, da se vam vedno dogaja zapisano.

	0 = »Nikoli.«	1 = »Včasih.«	2 = »Pogosto.«	3 = »Vedno.«
Kako pogosto ste doma slabe volje (nejevoljni), ker imate zahtevno (naporno) službo?	0	1	2	3

	0 = »Nikoli.«	1 = »Včasih.«	2 = »Pogosto.«	3 = »Vedno.«
Kako pogosto zaradi skrbi, povezanih s službo, ne morete popolnoma in sproščeno uživati v družbi partnerja, družine ali prijateljev?	0	1	2	3
Kako pogosto imate na delovnem mestu težave s koncentracijo, ker ste preobremenjeni z domačimi zadevami?	0	1	2	3
Kako pogosto vas družinska situacija tako obremeni, da svojo slabo voljo znesete nad sodelavce?	0	1	2	3
Kako pogosto vam službeni delavnik otežuje izpolnjevanje domačih obveznosti?	0	1	2	3
Kako pogosto težave s partnerjem, družino ali prijatelji vplivajo na vašo delovno storilnost v službi?	0	1	2	3
Kako pogosto imate težave pri izpolnjevanju domačih obveznosti, ker neprestano razmišljate o svoji službi?	0	1	2	3

4. Naslednja vprašanja se prav tako nanašajo na usklajevanje delovnih in zasebnih aktivnostih. Prosim, da pri vsakem izmed spodaj naštetih vprašanj, označite, kako pogosto se v življenju srečujete z navedenimi situacijami. Ocenite na lestvici od 0 do 3, kjer 0 pomeni, da se nikoli ne znajdete v predlagani situaciji, 1 pomeni včasih, 2 pogosto in 3, da se vam vedno dogaja zapisano.

	0 = »Nikoli.«	1 = »Včasih.«	2 = »Pogosto.«	3 = »Vedno.«
Kako pogosto se preveč naprezate v službi, zaradi česar vam zmanjka časa za hobije?	0	1	2	3
Kako pogosto vas težave s partnerjem, družino ali prijatelji odvračajo od dela v službi?	0	1	2	3
Kako pogosto vam službene obveznosti in zahteve onemogočajo, da bi se doma lahko resnično sprostili?	0	1	2	3
Kako pogosto vam služba preprečuje kvalitetno preživljanje časa s partnerjem, družino ali prijatelji?	0	1	2	3
Kako pogosto zaradi domačih obveznosti prihajate pozno v službo?	0	1	2	3
Kako pogosto ne morete popolnoma in sproščeno uživati v službi zaradi skrbi povezanih s svojim zasebnim življenjem?	0	1	2	3
Kako pogosto vam zaradi službe primanjkuje energije za prostočasne dejavnosti s partnerjem, družino ali prijatelji?	0	1	2	3

5. Spol
a) Moški
b) Ženski

6. Prosim, vpišite letnico vašega rojstva: _____

7. Prosim, označite, katera je najvišja stopnja izobrazbe, ki ste jo uspešno zaključili:
a) Nedokončana osnovnošolska izobrazba, osnovnošolska izobrazba (I. in II.)
b) Nižje poklicna, srednja poklicna izobrazba (III. in IV.)
c) Srednja strokovna izobrazba, splošna izobrazba (V.)
d) Višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba (VI/1.)
e) Visokošolska strokovna izobrazba, univerzitetna izobrazba po 1. bol. st. (VI/2.)
f) Visokošolska univerzitetna izobrazba, magisterij stroke po 2. bol. st. (VII.)
g) Magisterij znanosti, doktorat znanosti (VIII/1. in VIII/2.)

8. Prosim, označite, kakšna je vaša trenutna oblika zaposlitve:
a) Zaposlen/a za nedoločen čas s polnim delovnim časom.
b) Zaposlen/a za nedoločen čas s krajšim delovnim časom.
c) Zaposlen/a za določen čas s polnim delovnim časom.
d) Zaposlen/a za določen čas s krajšim delovnim časom.
e) Samozaposlen/a.
f) Brezposeln/a.
g) Drugo (Prosim, vpišite) _____

9. Prosim, vpišite, koliko otrok živi v vašem gospodinjstvu: _____

10. Prosim, vpišite število otrok mlajših od 6 let: _____

11. Prosim, označite, kolikšna je starost vašega najmlajšega otroka:
a) Brez otrok
b) Najmlajši otrok pod 6 let
c) Najmlajši otrok med 6 in 12 let
d) Najmlajši otrok med 13 in 18 let
e) Najmlajši otrok med 19 in 26 let
f) Najmlajši otrok nad 26 let

12. Prosim, označite regijo, iz katere prihajate:

a)	Gorenjska regija	g)	Podravska regija
b)	Goriška regija	h)	Pomurska regija
c)	Jugovzhodna Slovenija	i)	Posavska regija
d)	Koroška regija	j)	Primorsko-notranjska regija
e)	Obalno-kraška regija	k)	Savinjska regija

f) Osrednjeslovenska regija l) Zasavska regija

13. V primeru, da bi želeli še kaj sporočiti, prosim, vpišite: _____

Odgovorili ste na vsa vprašanja v anketi.
Za sodelovanje in vaš dragoceni čas se vam najlepše zahvaljujem.