

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**RAVNOVESJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA
RAČUNOVODIJ MED PANDEMIJO COVID-19 V SLOVENIJI**

Ljubljana, december 2023

ŠPELA RUŽIČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Špela Ružič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19 v Sloveniji, pripravljene v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Mino Ličen in sosvetovalcem red. prof. dr. Matejem Černetom

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 plagiatstvo – 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 plagiatstvo 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.
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

1	UVOD.....	5
2	RAVNOVESJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA.....	6
2.1	Opredelitev in razvoj.....	6
2.1.1	Zgodovinsko ozadje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja	7
2.1.2	Teorije ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja	9
2.1.3	Vrednotenje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja.....	12
2.2	Načini doseganja ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja	15
3	VPLIV PANDEMIJE COVIDA-19 NA RAVNOVESJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA.....	17
3.1	Splošno stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja pred pandemijo covid-19 v svetu, Evropi in Sloveniji	18
3.2	Iskanje ravnovesja med pandemijo covid-19.....	20
3.2.1	Poklicno življenje.....	20
3.2.2	Zasebno življenje.....	23
3.2.3	Spremembe pri vrednotenju ravnovesja med pandemijo covid-19	25
3.3	Posledice neravnovesja poklicnega in zasebnega življenja.....	26
3.3.1	Služba	26
3.3.2	Družina	27
3.3.3	Zdravje	27
3.4	Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja po koncu pandemije covid-19.....	28
4	POKLIC RAČUNOVODJE IN VPLIV COVIDA-19	29
4.1	Stres v poklicnem in zasebnem življenju.....	29
4.2	Covid-19 v poklicnem in zasebnem življenju računovodij	30
4.2.1	Soočanje računovodij z razmerami med pandemijo covid-19 po svetu	30
4.2.2	Soočanje računovodij z razmerami med pandemijo covid-19 v Sloveniji ...	31
5	RAZISKAVA RAVNOVESJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA RAČUNOVODIJ V SLOVENIJI MED PANDEMIJO COVIDA-19	33
5.1	Opredelitev hipotez	33
5.2	Opis vzorca in raziskovalne metode	34
5.2.1	Opis vzorca.....	34

5.2.2	Opis merskega instrumenta.....	35
5.3	Glavne spremenljivke	36
6	REZULTATI RAZISKAVE RAVNOVESJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA RAČUNOVODIJ V SLOVENIJI MED PANDEMIJO COVIDA-19.....	37
6.1	Deskriptivna statistika.....	37
6.2	Testiranje hipotez.....	50
7	DISKUSIJA	54
7.1	Teoretični prispevki	54
7.2	Praktična priporočila.....	57
7.3	Omejitve s predlogi za nadaljnje raziskovanje	58
8	SKLEP	58
	LITERATURA IN VIRI.....	60
	PRILOGE	69

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Razlike pri delu od doma pred in med pandemijo covid-19	22
Tabela 2:	Deskriptivna statistika – vprašalnik HEXACO.....	50
Tabela 3:	Zanesljivost vprašalnika HEXACO in njegovih dimenzij	50
Tabela 4:	T-test za en vzorec – primerno urejeno delovno okolje pri delu od doma.....	51
Tabela 5:	Preizkus dvojic za odvisna vzorca – vpliv pandemije covid-19 na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij	51
Tabela 6:	Preizkus dvojic za odvisna vzorca – prepletenost poklicnega in zasebnega življenja računovodij	52
Tabela 7:	Korelacije med dimenzijami osebnosti in ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja računovodij	53
Tabela 8:	Regresijski model za ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja na osnovi osebnostnih lastnosti	53
Tabela 9:	Koeficienti regresijskega modela za ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja na osnovi osebnostnih lastnosti.....	54

KAZALO SLIK

Slika 1:	Stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja v državah OECD in štirih partnerskih državah	19
----------	--	----

Slika 2: Število prebivalcev, ki so jim omogočeni fleksibilni delovni pogoji, glede na države EU (v %).....	20
Slika 3: Povprečno splošno zadovoljstvo z življenjem, merjeno na lestvici od 0 do 10, za 36 držav OECD po statusni skupini za leto 2020 v primerjavi z 2019.....	24
Slika 4: Struktura anketiranih računovodij po spolu	37
Slika 5: Starostna porazdelitev anketiranih računovodij	38
Slika 6: Kraj bivanja anketiranih računovodij glede na slovenske statistične regije.....	38
Slika 7: Struktura anketiranih računovodij po številu let delovnih izkušenj.....	39
Slika 8: Struktura ureditve dela od doma za računovodje v času pred, med in po pandemiji covid-19	40
Slika 9: Primerna urejenost delovnega okolja računovodij pri delu od doma med pandemijo covid-19	40
Slika 10: Pomanjkanje orodij/pripomočkov za delo, ki je računovodjem doma onemogočalo primerno urejeno delovno okolje.....	41
Slika 11: Zagotovitev glavne opreme za delo (računalnika) s strani delodajalca	42
Slika 12: Ali menite, da ste v sklopu dela od doma potrebovali več časa za izvedbo običajnih delovnih nalog, kot bi ga za to potrebovali v pisarni na delovnem mestu?	43
Slika 13: Razlogi, zakaj so porabili več časa pri izvedbi običajnih delovnih nalog pri delu od doma med pandemijo covid-19.....	44
Slika 14: Časovna sprememba delovnika računovodij med pandemijo covid-19.....	44
Slika 15: Težave, s katerimi so se računovodje soočali pri opravljanju delovnih obveznosti med pandemijo covid-19	45
Slika 16: Zmožnost računovodij, da po koncu delovnega dne odklopijo službene obveznosti	46
Slika 17: Prepletenost poklicnega in zasebnega življenja računovodij	47
Slika 18: Zadovoljstvo računovodij z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja v času pred, med in po pandemiji covid-19.....	48
Slika 19: Sprememba ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19.....	48
Slika 20: Razlogi za poslabšanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19.....	49

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Preizkus dvojic – Zmožnost odklopa od službenih obveznosti	1
Priloga 2: Spletni vprašalnik – 1ka.....	2

SEZNAM KRATIC

Covid-19 – Koronavirusna bolezen

EU – (angl. European Union); Evropska unija

OECD – (angl. Organisation for Economic Co-operation and Development); Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj

WHO – (angl. World Health Organization); Svetovna zdravstvena organizacija

WLB – (angl. Work-life balance); ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja

ZRS – Zbornica računovodskih servisov

1 UVOD

Zaradi sprememb na področju vloge spolov, družine, dela in kariere je v zadnjih petih desetletjih ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja postalo osrednja vsakdanja tema . V času tehnologije in zelo konkurenčnega okolja, v katerem podjetja poslujejo, se od zaposlenih pričakuje veliko predanost podjetju in poklicnim odgovornostim. Taka pričakovanja pa lahko predstavljajo resno grožnjo pri iskanju ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih (Thilagavathy in Geetha, 2022).

Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja lahko pojasnimo kot zmožnost uspešnega usklajevanja službe, družinskih obveznosti in osebnega življenja. Pri ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja ne gre le za enakomerno porazdelitev časa med obe področji, ampak bolj za fleksibilnost, ki posameznikom omogoča opravljanje poklicnih dolžnosti in hkrati ohranjanje časa ter energije za zasebno življenje (Lonska in drugi, 2021). S težavami pri iskanju ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja se soočajo vsi zaposleni. Vsak posameznik ima namreč drugačna merila za vrednotenje obeh področij življenja. Vrednotenje je odvisno od različnih dejavnikov, kot so starost, spol in zakonski stan, pričakovanja ter obveznosti na osebni ravni in tudi ravni delodajalca (Thilagavathy in Geetha, 2022).

Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja je postalo še posebej pomembno v času med izbruhom pandemije covid-19 (Lonska in drugi, 2021). Covid-19 je infekcija bolezen dihal, ki se je zelo hitro razširila po vsem svetu (WHO, 2023b). Z omejitvami gibanja, popolnim zaprtjem držav in ostalimi ukrepi za zajezitev bolezni so se podjetja znašla v izjemno težki situaciji, saj niso vedela, kako se lotiti reševanja težav, povezanih z zaposlenimi, dobavitelji, kupci in poslovanjem nasploh. Zaradi omenjenih ukrepov so bili ljudje brez kakršnih koli predhodnih priprav prisiljeni v delo na daljavo, in sicer brez ustrezne opreme, ki bi jim omogočala korektno opravljanje vsakodnevnih službenih nalog. Poleg tega so morali zaposleni starši službene obveznosti usklajevati z varstvom in poučevanjem svojih otrok (Kundu in drugi, 2022). Vplivi pandemije na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja so bili tako pozitivni kot tudi negativni, saj nekateri poročajo o izboljšanju, drugi pa o poslabšanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (Tušl in drugi, 2021).

Med pandemijo covid-19 so veliko breme nosili tudi računovodje. Razmere so se hitro spreminjale in vlada je sprejemala različne ukrepe glede plač, pomoči in oddajanja vlog, ki so otežili že tako pester delovnik računovodij (Papadopoulou, 2020). Poleg omenjenih dodatnih ukrepov so morali računovodje opravljati tudi redno delo. Pandemija se je namreč pojavila ravno v mesecu marcu, ko morajo računovodje oddajati letna poročila. Delavniki so bili takrat dolgi tudi po 16 ur in računovodje so bili na robu svojih zmožnosti (Zupan, 2022).

Namen magistrskega dela je proučiti, kakšno je bilo stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19 v Sloveniji ter kako so se računovodje takrat soočali z razmerami, ki so vladale v svetu. Poleg tega je namen magistrskega dela ugotoviti tudi, ali so imeli računovodje pri delu od doma zagotovljene ustrezne pripomočke za delo in v kakšnih delovnih okoliščinah so svoje delo opravljali. Ker je področje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19 v Sloveniji precej neraziskano, ima magistrsko delo pomemben doprinos k tej temi.

Na podlagi opredeljenega namena sem si zadala tri cilje, ki jih s pisanjem magistrskega dela poskušam doseči in so navedeni v nadaljevanju.

Cilj 1: teoretično opredeliti ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja ter opredelitev razširiti na računovodski poklic.

Cilj 2: izvesti anketo o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem računovodij v Sloveniji med pandemijo covid-19.

Cilj 3: ugotoviti razlike v ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja na področju računovodstva pred pandemijo covid-19 v primerjavi s stanjem med pandemijo.

Magistrsko delo je sestavljeno iz dveh delov: teoretičnega in empiričnega. V sklopu teoretičnega dela sta v drugem poglavju opredeljeni definicija in teorije ravnovesja poklicnega ter zasebnega življenja. Zatem je v tretjem poglavju predstavljeno stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja pred, med in po pandemiji covid-19. Četrto poglavje pa se osredotoča na računovodje in njihovo spopadanje z razmerami med pandemijo covid-19. Empirični del je namenjen predstavitvi rezultatov ankete, s katero sem ugotavljala, kakšno je bilo stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19 v Sloveniji.

2 RAVNOVESJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

2.1 Opredelitev in razvoj

V literaturi lahko najdemo obsežno paleto tako definicij kot meril, ki opredeljujejo ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja (angl. work-life balance – WLB). V splošnem lahko ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja pojasnimo kot zmožnost uspešnega usklajevanja službe, družinskih obveznosti in osebnega življenja. Pri ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja se ne gre le za enakomerno porazdelitev časa med obe področji življenja, ampak bolj za fleksibilnost, ki posameznikom omogoča opravljanje poklicnih dolžnosti in hkrati ohranjanje časa ter energije za zasebno življenje (Lonska in drugi, 2021). Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja ima zelo veliko vlogo na področju

zadovoljstva, in sicer zadovoljstva s poklicnim ter družinskim življenjem, zdravja, prostočasnih aktivnosti in družabnega življenja (Lee in Joseph Sirgy, 2019).

Veliko pogosteje kot koncept ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja lahko v literaturi najdemo koncepta konflikta ter motnje poklicnega in zasebnega življenja. Posledično je definiranje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja še težje (Guest, 2002). V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je ravnovesje definirano z več vidikov, eden izmed njih ravnovesje definira kot »*stanje, v katerem je teža telesa, teles na obeh straneh enaka*« (Ravnovesje, 2022). Če definicijo apliciramo na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, bi to pomenilo, da ima tako poklicno kot tudi zasebno življenje enako težo, torej da obema namenimo enako količino časa, da dosežemo ravnovesje. Problem nastane že pri tem, da imata lahko oba vidika življenja zelo veliko ali pa zelo majhno težo. Še več, za veliko ljudi ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja ne predstavlja enake porazdelitve oziroma teže na obeh straneh. Iz tega lahko sklepamo, da je ravnovesje merjeno in definirano tako z objektivnega kot tudi subjektivnega vidika ter se bo njegova opredelitev spreminjala v skladu z različnimi posamezniki in okoliščinami. Nekateri posamezniki na primer raje ostanejo v službi dlje časa, bodisi zaradi gradnje kariere bodisi zaradi omejenega družabnega življenja izven službe. Ravno nasprotno pa nekateri najdejo ravnovesje na točki, ko je služba časovno podrejena zasebnemu življenju (Guest, 2002).

Tudi pri opredeljevanju poklicnega in zasebnega življenja naletimo na ovire. Poklicno življenje naj bi zajemalo službene obveznosti oziroma plačano delo. Slednje je postavljeno pod vprašaj, če v ozir vzamemo neplačane nadure in čas, ki ga posameznik potrebuje za prevoz v službo ter domov. Nenazadnje lahko zraven prištejemo še probleme določenih poklicev, kot so kmet, hotelir in ostali, ki imajo tako naravo dela, da ga opravljajo od doma, in je posledično meja med službo ter domom zelo tanka. Podobne dileme nastajajo tudi pri opredeljevanju zasebnega življenja, saj je le-to pogosto povezano z aktivnostmi, ki se navezujejo na poklicno življenje in tako rekoč vdirajo v družinsko življenje posameznikov, ki pa predstavlja le enega izmed vidikov zasebnega življenja (Guest, 2002).

2.1.1 Zgodovinsko ozadje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja

V preteklosti sta se poklicno in zasebno življenje ljudi neprestano prepletala, kar ni bilo nič neobičajnega, saj sta se z vidika kmetovanja služba in dom nahajala na isti lokaciji. Tudi v predindustrijskih časih, ko so se ljudje pričeli bolj naseljevati v mestih, je bila prepletenost obeh področij še vedno zelo opazna. S pričetkom industrijske revolucije, ki predstavlja temelje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja, pa so se pričeli kazati večji znaki ločevanja med enim in drugim vidikom življenja. Časovna omejenost dela je takrat prvič v človeški zgodovini zavlada dnevni rutini večine ljudi. Delovni čas se je pričel in končal ob točno določenih urah. Če so ljudje v službo zamujali, se je oglasila piščalka in njihove plače so bile posledično nižje. Takrat je ljudem zavlada nova rutina: vsak dan so se delavci v službo odpravili na isto mesto delat enake stvari za enak obseg delovnega časa in enako plačilo.

Tukaj se je zgodilo popolno nasprotje tega, česar so bili ljudje do sedaj vajeni, in sicer pričeli so opravljati delo daleč proč od doma, kar jih je posledično popolnoma ločilo od domačega in zasebnega življenja. Prisotnost otrok na delovnem mestu ni bila dovoljena in niti zaželena, razen če so bili otroci vključeni v delovni proces. Fizična in tudi mentalna ločenost poklicnega in zasebnega življenja se je tako normalizirala ter postala nekaj običajnega skoraj do konca 20. stoletja (Dillard, 2020).

Za zelo pomemben dogodek v zgodovini ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja je zaslužen nekdanji ameriški predsednik F. D. Roosevelt, ki je leta 1938 podpisal Zakon o poštenih delovnih standardih (angl. Fair Labor Standards Act). S tem zakonom je bilo uvedenih nekaj ključnih sprememb, kot so minimalna urna postavka, evidentiranje in omejitev števila nadur, prepoved otroške delovne sile in določitev maksimalnega števila delovnih ur na teden, ki je znašalo 40 ur (Khateeb, 2021).

Nekje do sredine 20. stoletja je zaradi narave dela, ki je zahtevala predvsem fizično moč, na trgu dela prevladovala moška delovna sila. Posledično je to pomenilo, da je bilo služenje denarja in tako rekoč preživljanje družine prepuščeno moškim, medtem ko so bile ženske primarno zadolžene za oskrbovanje doma, vzgojo otrok in vsa gospodinjska opravila, ki spadajo zraven. Od sredine 20. stoletja dalje se je ta trend obrnil, in sicer v prid žensk. Takrat se je namreč zaradi tehnološkega razvoja in informatizacije, ki je odvzela dominanco moških na trgu delovne, saj fizična moč ni bila več v ospredju, pojavila priložnost za bolj množičen vstop žensk na trg delovne sile. Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, kot ga na nek način poznamo danes, je bilo torej nekoliko bolj postavljeno v ospredje v 70. in 80. letih 20. stoletja, vzrok za to pa so bile ženske. Ker se je v tistih letih delež ženske delovne sile na globalni ravni tako povečal, so podjetja pričela ponujati različne programe, ki so bili predvsem zaposlenim materam v pomoč pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (Naithani, 2009).

Če se osredotočimo na posameznike, so med pomembna imena začetnikov v 60. letih 20. stoletja spadali Bailyn in zakonca Rapoport, ki so raziskovali področja karier žensk, povezave med poklicnim ter zasebnim življenjem (Harrington, 2007) in družine z dvema prihodkoma. Predvsem zakonca Rapoport sta bila pionirja na področju ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja, saj sta se osredotočala na ločitev poklicnega in zasebnega življenja, ki jo je povzročilo prav gibanje delovne sile s podeželja v mesto (Naithani, 2009). Psiholog Pleck je v 70. letih 20. stoletja pričel raziskovati moškega ter njegovo vlogo v starševstvu in vzgoji otrok. Ena izmed najpomembnejših publikacij na področju ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja pa je za mnoge delo Rosabeth Moss Kanter z naslovom *Work and Family in the United States: A Critical Review and Policy Agenda*. V njem je pojasnila mit tako imenovanih ločenih svetov, ki je v tistem času prevladoval na področju službe in družine (Harrington, 2007).

2.1.2 Teorije ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja

Skozi zgodovino raziskovanja ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja so se oblikovale različne teorije, ki poskušajo utemeljiti in obrazložiti ta koncept, in sicer so to:

- **Teorija prelivanja (angl. spillover theory)**, ki pravi, da poklicno življenje posega v zasebno življenje in obratno. Tukaj se pojavi razlika med spoloma, kjer pri moških pride do pojava poseganja poklicnega življenja v zasebno, pri ženskah pa ravno obratno, torej zasebno posega v poklicno življenje (Pleck, 1995). Teorija prelivanja pozna tako negativne kot tudi pozitivne učinke prelivanja (Staines, 1980), negativne izkušnje posameznika v zasebnem življenju lahko vodijo v negativne izkušnje v poklicnem življenju in obratno. Teorija prelivanja tako objasni, kaj je pomembno za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem: zadovoljstvo, sreča in stabilnost na vseh področjih življenja, vključno s poklicnim, zasebnim in družbenim področjem (Bello in Tanko, 2020).
- **Teorija kompenziranja (angl. compensation theory)** pojasnjuje ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja kot nadomeščanje primanjkljaja na enem področju življenja (npr. zasebnem) z drugim področjem (npr. poklicnim). Če nam torej v zasebnem življenju primanjkuje aktivnosti, ki bi se jim lahko posvetili (hobiji, družina, športne aktivnosti ...), ta čas raje posvetimo oziroma kompenziramo s poklicnim življenjem in ostajamo v službi dlje (Staines, 1980). V sklopu te teorije se pojavita dve možnosti kompenziranja, in sicer je prva reakcijsko kompenziranje, ko poskuša posameznik negativne izkušnje na enem področju (poklicnem) popraviti s pozitivnimi in sproščujočimi aktivnostmi na drugem področju (zasebnem). Druga možnost pa je nadomestno kompenziranje, kjer posameznik svoje poskuse za doseganje dobrih izkušenj na področju, ki mu ne prinaša zadovoljstva (poklicno), preusmeri v drugo področje (zasebno) (Clark, 2000).
- **Teorija konflikta (angl. conflict theory)** predstavlja poklicno in zasebno življenje kot dve področji, ki sta si v sporu oziroma v nasprotju, saj moramo za uspeh oziroma izpopolnjenost na enem področju žrtvovati določene stvari na drugem področju. Že po naravi sta oba vidika življenja zahtevna, saj od nas terjata precej truda in predvsem časa. Posledično sta tako zasebno kot poklicno življenje v nenehni bitki za posameznikovo pozornost. Greenhaus in Beutell (1985) sta identificirala tri tipe konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem, in sicer so to konflikti na osnovi časa, pritiska in obnašanja. Časovne zahteve z enega področja posameznikom tako rekoč kradejo čas na drugem področju življenja. Konflikt glede časa je tudi najpogosteje navedena ovira pri ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja. Drugi tip konflikta, ki temelji na osnovi pritiska, se navezuje na psihološke simptome, kot so tesnoba, izčrpanost in razdražljivost. Ti simptomi imajo izvor iz obremenitev poklicnega (zasebnega) življenja in se prenašajo v zasebno (poklicno) področje, kar posledično otežuje izpolnjevanje zahtev zasebnega (poklicnega) področja. Zadnji tip teorije konflikta se navezuje na

obnašanje in nastopi, ko se pričakovano oziroma običajno obnašanje v zasebnem življenju (svobodnejše izražanje, čustvenost) izkaže za neprimerno v poklicnem življenju ter obratno (Greenhaus in Beutell, 1985).

- **Teorija ločnic ali meja (angl. border and boundary theory)** se osredotoča na načine, kako si posamezniki sami postavljajo, ohranjajo, prilagajajo in spreminjajo meje med poklicnim in zasebnim življenjem z namenom, da si lahko poenostavijo in organizirajo svoj vsakdan. Vsak posameznik si prizadeva subjektivno opredeliti pomen zasebnega in poklicnega življenja zato, da si olajša prehod med obema vidikoma življenja. Teorija meja vključuje tudi prehode med vlogami, ki jih posamezniki zavzemajo v poklicnem in zasebnem življenju. Tipičen primer prehoda med vlogami je zaposleni, ki svoje službeno okolje po končanem delavniku zamenja za domače okolje in prevzame vlogo starša. (Ashforth in drugi, 2000).
- **Teorija obogatitve (angl. enrichment theory)** spada pod teorije, ki so se razvile nekoliko pozneje, saj ne vključuje več samo negativnega ali konfliktnega pogleda na oba vidika življenja. Ta teorija se osredotoča na to, kako lahko izkušnje in dogodki na enem področju življenja pozitivno vplivajo na drugo področje življenja oziroma ga celo izboljšujejo (Powell in Greenhaus, 2006). V skladu s to teorijo lahko posamezniki zaradi pozitivnega vpliva družinskega življenja odkrijejo nove načine interakcije s sodelavci in tudi izboljšajo svojo zmožnost večopravnosti. Prav tako lahko učenje spretnosti uspešnega reševanja konfliktov na delovnem mestu vpliva na bolj mirno in umirjeno reševanje problemov v zasebnem življenju. Hkrati teorija priznava tudi, da takšno prenašanje izkušenj, spretnosti in razpoloženja ne nujno izboljšujejo učinkovitosti ter kakovosti življenja posameznika na drugem področju– to velja predvsem v primeru, ko gre za negativna čustva in izkušnje (Carlson in drugi, 2006).
- **Teorija lajšanja (angl. facilitation theory)** ugotavlja, da sodelovanje oziroma vključenost v eno področje življenja, kjer pridobivamo izkušnje in nove veščine, olajša življenje na drugem področju. Torej posameznik, ki v zasebnem življenju pridobiva izkušnje in lekcije, se potem na delovnem mestu lažje prebija skozi poklicno življenje (Frone, 2003). Enako velja tudi v obratni smeri, in sicer posamezniki, ki so pozitivno naravnani in visoko samoučinkoviti, iščejo nove razvojne priložnosti ter si pridobijo status na delovnem mestu, kar posledično olajša delovanje v zasebnem področju. Še večjo dodano vrednost k družinskemu življenju pa lahko prispevajo družini prijazno delovno okolje, ki ga je posameznik deležen na delovnem mestu (Wayne in drugi, 2007).
- **Segmentacija in integracija (angl. segmentation and integration)** predstavljata dva nasprotujoča si modela, in sicer gre pri segmentaciji za ohranjanje poklicnega in zasebnega življenja popolnoma ločeno eno od drugega. Posamezniki, ki tako rekoč segmentirajo obe področji, so odločeni, da ko zaključijo z delovnikom na delovnem mestu, tam pustijo tudi vse misli povezane z le-tem (Zerubavel, 1991). Ta teorija izvira iz preteklosti, ko se je delovna sila preseljevala iz podeželja v mesta in sta bili obe

področji življenja ločeni (Naithani, 2010). Ravno nasprotno pa velja za integracijo, kjer se posamezniki odločijo za združitev obeh področij in med njima ne postavljajo nobenih, niti mentalnih niti fizičnih ovir (Zerubavel, 1991). Clark (2000) je tej teoriji dodal nekaj mej in poudaril, da lahko prisotnost fleksibilnih ločnic med poklicnim in zasebnim življenjem ponudi bolj kakovostno zvezo med obema področjema življenja.

- **Teorija sredstva (angl. instrumental theory)** objasni, da sta poklicno življenje in kariera sredstvo za doseganje cilja, ki ga v tem primeru predstavlja izpopolnjujoče, zadovoljno in srečno zasebno življenje (Evans in Bartolomé, 1984). Klasični primer te teorije je posameznik, ki bo poskušal doseči maksimalni dohodek, zato da bo lahko zgradil hišo ali kupil družinski avto. Zavrlo tega je pripravljen sprejeti tudi takšno poklicno življenje, ki je sestavljeno iz rutinskega, nezanimivega dela in dolgih delovnikov (Guest, 2002).
- **Črpanje virov (angl. resource theory)** je teorija, ki je v osnovi podobna teoriji kompenziranja, pri čemer gre prav tako za negativno korelacijo med poklicnim in zasebnim življenjem. Če skoraj celotno zalogo virov (kot so čas, energija in denar) porabimo za eno področje življenja, se potem drugo področje znajde v primanjkovanju teh virov (Morris in Madsen, 2007), kar lahko posledično vodi do povečanja stresa in tudi izgorelosti (Frone, 2003). Primanjkovanje virov lahko doleti tako poklicno kot zasebno življenje, črpanje virov torej poteka v obeh smereh in tudi družinsko življenje je lahko tisto, ki posamezniku pobere vso energijo, ki je potem primanjkuje v poklicnem življenju (Edwards in Rothbard, 2000).
- **Teorija skladnosti (angl. congruence theory)** pravi, da sta poklicno in zasebno življenje med seboj skladna oziroma sta si podobna. Ta podobnost med njima pa je posredovana s strani tretjega faktorja, kot so genetika, osebnost, značaj ali družbeno-kulturni dejavniki (Khateeb, 2021). Dober primer te teorije je pozitivna povezava med zadovoljstvom v poklicnem in zasebnem življenju, ki je lahko lažna, kar pomeni, da zadovoljstvo na delovnem mestu ni posledica sreče in zadovoljstva v zasebnem življenju. Tukaj nastopi vpliv tretjega faktorja, kot sta čustvena inteligenca in stabilna osebnostna dispozicija posameznika, ki posamezniku omogočita smotrno ločevanje obeh področij življenja (Frone, 2003). Pri tej teoriji se najdejo podobnosti z drugo, in sicer s teorijo prelivanja. Razlika med njima je prav v tretjem faktorju, ki ga pri teoriji prelivanja ni, temveč je tam povezava med poklicnim in zasebnim življenjem direktna (Edwards in Rothbard, 2000).
- **Teorija lestve (angl. ladder theory)**, ki jo je razvil Bird (2006), predpostavlja, da je ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja sestavljeno iz dveh vidikov: individualnega in organizacijskega (z vidika podjetja). Vlogi obeh vidikov sta predstavljeni kot dva kraka lestve, kjer je levi krak predstavnik stvari, ki jih organizacija oziroma podjetje lahko zagotovi in nudi zaposlenemu oziroma posamezniku, desni krak pa je predstavnik posameznikove odgovornosti do samega sebe in podjetja. Samo oba

kraka skupaj lahko tvorita lestev in morata biti zato v ravnotežju, enako velja za poklicno in zasebno življenje, če želimo, da obe področji življenja delujeta usklajeno (Bird, 2006).

2.1.3 Vrednotenje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja

Na vrednotenje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja vpliva več dejavnikov, ki se od posameznika do posameznika razlikujejo. Med drugim so to demografske značilnosti, obveznosti oziroma zahteve, človeški viri ter ostali dejavniki (Thilagavathy in Geetha, 2022), ki so bolj individualne narave in so opisani v nadaljevanju.

Kako posamezniki gledamo in vrednotimo ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, je v zelo veliki meri odvisno od demografskih značilnosti, in sicer predvsem starosti, spola in zakonskega stana (Thilagavathy in Geetha, 2022). Posameznik, ki je šele na začetku svoje poklicne kariere drugače gleda na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja kot tisti, ki je tik pred tem, da se upokoji. Prav tako je vrednotenje poklicnega in zasebnega življenja drugačno za posameznika, ki je samski in nima otrok, kot pa za tistega, ki je starš samohranilec z dvema otrokoma (Bird, 2006). Razlike se poleg tega kažejo tudi pri tistih, ki so v razmerju, v katerem sta oba partnerja zaposlena (Crawford in drugi, 2019). Kar se tiče razlik pri vrednotenju poklicnega in zasebnega življenja glede na spol, so nekatere raziskave pokazale, da ima le-ta vpliv na vrednotenje (Lyness in Judiesch, 2014), druge pa, da spol nima nikakršnega vpliva (Emslie in drugi, 2004).

Pri vrednotenju in iskanju ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja se posamezniki srečujejo z obveznostmi, zahtevami in pričakovanji z različnih področij. Mednje na prvo mesto spadajo osebna pričakovanja, pričakovanja delodajalca ter pričakovanja in zahteve družine. Osebna pričakovanja ter želja po poklicni karieri in uspehu na delovnem mestu so dejavniki, ki posamezniku dajejo smisel in lahko pozitivno vplivajo na njegovo zasebno življenje. Istočasno pa pozornost usmerijo stran od zasebnega in družinskega življenja, kar lahko posledično vpliva na neravnovesje le-tega (Thilagavathy in Geetha, 2022).

Dodaten vpliv na neravnovesje imajo pričakovanja delodajalca, ki od zaposlenega pričakuje zbranost, večopravnost in nenehno dostopnost. Velik pritisk za posameznike predstavljajo opravila izven delovnega časa, kot sta odpisovanje na elektronsko pošto in mobilna sporočila, ki se navezujejo na službene zadeve. Posamezniki večino dneva preživijo v službi ter na poti med službo in domom, kar posledično ne dopušča veliko časa za izpolnjevanje potreb družine in zasebnega življenja, ki lahko velikokrat pristaneta na stranskem tiru. V skladu s tem je bilo ugotovljeno, da pričakovanja na vseh omenjenih področjih, tako osebna in poklicna, kot tudi družinska, negativno vplivajo na ravnovesje poklicnega ter zasebnega življenja (Thilagavathy in Geetha, 2022).

Poulose in Sudarsan (2014) sta dejavnike, ki vplivajo na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, razdelila na individualne, organizacijske in družbene.

Pri **individualnih** dejavnikih so ključni predvsem posameznikova osebnost, psihološko dobro počutje in čustvena inteligenca, ki so v študijah največkrat omenjeni (Poulose in Sudarsan, 2014). Pri *posameznikovi osebnosti* sta John in Srivastava (1999) razvila model Velikih pet osebnostnih značilnosti (angl. Big Five Personality Traits), ki skupaj prikazujejo, kako se posameznik odzove na različne situacije in kako se obnaša v interakciji z ljudmi:

- **Ekstravertiranost (angl. extraversion)** je lastnost posameznikov, ki so aktivni, energični, odločni in po naravi zelo socialni ljudje. Posamezniki z visoko stopnjo ekstravertiranosti so običajno družabni, zgovorni in radi prevzemajo vodstvene vloge. Tisti z nizko stopnjo ekstravertiranosti pa so bolj zadržani, se manj izpostavljajo in imajo radi mirnejše okolje, z eno besedo lahko take ljudi opišemo kot introvertne (Musek, 2010).
- **Sprejemljivost (angl. agreeableness)** zajema pripravljenost na sodelovanje, radodarnost, odpuščanje, prijaznost in zaupanje. Visoka stopnja sprejemljivosti se kaže pri posameznikih, ki so pripravljeni pomagati drugim, so sočutni in običajno postavijo potrebe drugih pred svoje lastne. Nizka stopnja sprejemljivosti pa se po drugi strani kaže pri posameznikih, ki so bolj kritični, skeptični in manj zaupljivi (Musek, 2010).
- **Vestnost (angl. conscientiousness)** vključuje usmerjenost k doseganju ciljev, zanesljivost, odgovornost, delavnost in učinkovitost. Posamezniki, ki imajo visoko stopnjo vestnosti, so delavni, imajo visok nivo samodiscipline in so pripravljeni žrtvovati trenutno zadovoljstvo z namenom doseganja dolgoročnega uspeha ter sreče. Posamezniki, ki imajo nizko stopnjo vestnosti, se obnašajo bolj impulzivno in imajo bolj sproščen pristop k organizaciji in sledenju dolgoročnim ciljem (Musek, 2010).
- **Nevroticizem (angl. neuroticism)** se nanaša na tesnobo, skrbi, napetost ter negotovost in negativna čustva nasploh. Visoka stopnja nevroticizma se kaže v slabem prenašanju stresnih situacij, pogostem izražanju skrbi in bojazni ter pomanjkanju energije in pritoževanju. Nizka stopnja nevroticizma se po drugi strani kaže v čustveni stabilnosti, pozitivnem razmišljanju in mirnosti (Musek, 2010).
- **Odprtost za nove izkušnje (angl. openness to experience)**, ki kot karakterne značilnosti zajema radovednost, inteligenco, domišljijo, kreativnost in originalnost. Posamezniki z visoko stopnjo odprtosti imajo veliko željo po informacijah in znanju, radi eksperimentirajo in sprejemajo razlike ter pozdravljajo spremembe. Posamezniki z nizko stopnjo odprtosti so bolj praktični in imajo radi rutino, nova znanja in informacije jih ne zanimajo preveč in niso odprti za spremembe (Musek, 2010).

Glede na raziskave je bilo ugotovljeno, da je ekstravertiranost povezana z lažjim iskanjem ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter pri tem ne ustvarja konflikta. Ravno nasprotno pa je nevroticizem zelo povezan s konfliktnostjo med obema vidikoma življenja in zelo malo povezan z lajšanjem usklajevanja zasebnega ter poklicnega življenja.

Posamezniki, ki se ponašajo z lastnostmi nevroticizma, so tako bolj dovzetni, da jim iskanje pravega ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja povzroča težave (Wayne in drugi, 2004). Po drugi strani se v stresnih situacijah posamezniki, ki so po naravi optimisti, lažje spoprijemajo z njimi in so posledično bolj dovzetni za lajšanje konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem (Poulose in Sudarsan, 2014).

Kot nadgradnjo modela Velikih pet osebnostnih značilnosti sta Lee in Ashton (2004) razvila nov model, ki se imenuje HEXACO (angl. HEXACO Personality Inventory ali HEXACO-PI). Model se osredotoča na šest glavnih dimenzij osebnosti in v osnovi vključuje vseh pet dimenzij iz modela Velikih pet. Šesta – dodatna dimenzija, je **iskrenost (angl. honesty-humility)** in je bila dodana kot odgovor na nekatere kritike modela Velikih pet. Ta dimenzija zajema lastnosti posameznika kot so iskrenost, poštenost, izogibanje pohlepu in koristoljubju ter skromnost. Visok nivo iskrenosti imajo posamezniki, ki jih ne motivirata denar in visok socialni status, niso nagnjeni k izkoriščanju ljudi za lastno korist in sebe vidijo kot običajne ter preproste ljudi. Nizek nivo iskrenosti pa imajo tisti, ki so pripravljeni laskati drugim zato, da dosežejo svoje cilje, nagnjeni so h kraji in goljufiji, radi razkazujejo svoje bogastvo in luksuzne dobrine ter imajo superiorno mnenje o sebi (Lee in Ashton, 2004). V empirični raziskavi, ki sem jo izvedla v sklopu magistrskega dela, sem vključila tudi HEXACO model. Z njegovo pomočjo sem poskusila ugotoviti, ali imajo v Sloveniji računovodje, ki so bolj ekstravertirani, boljše ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, kot računovodje, ki so nagnjeni k nevroticizmu oziroma k čustveni nestabilnosti.

Psihološko dobro počutje zajema osebnostne lastnosti, kot so sprejemanje samega sebe, zadovoljstvo z življenjem, ki ga živi posameznik, upanje in optimizem (Poulose in Sudarsan, 2014). Pri primerjavi psihološkega dobrega počutja med moškim in žensko je bilo ugotovljeno, da ženske v primerjavi z moškimi dosegajo višji nivo psihološkega dobrega počutja in posledično lažje dosegajo ravnovesje poklicnega ter zasebnega življenja (Gröpel in Kuhl, 2009). Soin (2011) je v raziskavi, ki jo je izvedla med ženskami, zaposlenimi za polni delovni čas v bankah, in učiteljicami, zaposlenimi za polovični delovni čas v srednjih šolah, opazovala tri dejavnike: stres, psihološko dobro počutje in ravnovesje poklicnega ter zasebnega življenja. Ugotovila je, da so bile ženske, zaposlene v bankah, podvržene večjemu stresu in so imele nižji nivo psihološkega dobrega počutja kot ženske, zaposlene v srednjih šolah.

Čustvena inteligenca je povezana z obvladovanjem in dojemanjem čustev, ki nas prevzemajo. Natančneje gre za zmožnost posameznika, da opazuje svoja občutja in čustva, jih prepozna in razločuje, ter informacije, ki jih s tem ravnanjem dobi, uporabi za nadaljnje razmišljanje in ravnanje (Salovey in Mayer, 1990). Čustva, ki vplivajo na naše počutje, so prisotna pri vsakem posamezniku ne glede na to, v kateri vlogi se le-ta trenutno znajde, bodisi je to zasebno ali poklicno življenje. Za primer lahko vzamemo situacijo, ko starš na delovnem mestu izve, da se je njegov otrok poškodoval. Čustva, ki starša v tistem trenutku prevzamejo, preusmerijo njegovo pozornost drugam in mu na nek način ne dovoljujejo, da bi se osredotočil na obveznosti na delovnem mestu, dokler ne izve več o resnosti poškodbe

svojega otroka. Šele ko dobi več informacij, lahko racionalno razmišljanje prevlada nad čustvenim odzivom (Koubova in Buchko, 2013).

Na enak način, kot lahko zasebno življenje preko čustvenega odzivanja vpliva na posameznikovo delovno učinkovitost, lahko poklicno življenje vpliva na njegovo zasebno življenje. Napredovanje na delovnem mestu je primer takšnega vpliva, kjer posameznik svojo srečo in veselje prenese tudi v svoje zasebno življenje in ljudi, ki so vanj vključeni. Posledično je posameznikova družinska in tudi družbena vloga bolj izpopolnjena, kar pozitivno vpliva na zadovoljstvo v zasebnem življenju. Negativne (pozitivne) informacije, ki jih posameznik prejme iz zasebnega življenja imajo lahko negativen (pozitiven) vpliv na poklicno življenje in obratno (Koubova in Buchko, 2013).

Organizacijski dejavniki, ki vplivajo na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, se navezujejo na delovno okolje in delovne pogoje, ki jih ima posameznik na delovnem mestu. Ti dejavniki zajemajo predvsem politike in programe, ki pripomorejo k boljšemu ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Mednje med drugimi spada fleksibilen delovni čas, ki je eden pomembnejših. Podpora in razumevanje nadrejenega na delovnem mestu je še eden izmed dejavnikov, ki pozitivno vplivajo na iskanje ravnovesja. Na drugi strani sta tehnologija in stres na delovnem mestu povezana z bolj negativnimi učinki. Tehnologija je primer dvoreznega meča, ker hkrati olajšuje in otežuje ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, medtem ko je stres zelo pozitivno povezan z odsotnostjo zaradi bolezni in konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem (Poulose in Sudarsan, 2014). Nenehna izpostavljenost tehnologiji, potreba po tem, da so posamezniki vedno dosegljivi, in negativne izkušnje, ki so povezane z uporabo tehnologije, skupaj opisujejo izraz invazivnost tehnologije. Slednja vodi v tako imenovan tehnostres, ki se kaže v negativnem vplivu, ki ga ima tehnologija na obnašanje, razmišljanje in odnos posameznika (Aleksić in drugi, 2023).

Družbeni dejavniki zajemajo ljudi in okolico, ki obdaja posameznika. Varstvo otrok je eden izmed njih in v veliki meri pripomore k neravnovesju poklicnega in zasebnega življenja. Tisti starši, ki imajo več otrok, so podvrženi večjim nivojem stresa, kar posledično vodi v večje neravnovesje poklicnega in zasebnega življenja (Poulose in Sudarsan, 2014). Tudi starost otrok igra svojo vlogo, saj skrb za otroke, mlajše od šest let, predstavlja dodaten stres za zaposlene starše. Podoben učinek, kot ga ima skrb za otroke, se kaže pri skrbi za starejše člane družine in predstavlja večje čustveno breme ter stres za ženske kot pa za moške (Elliot, 2003). Po drugi strani je podpora s strani ožjih družinskih članov in v prvi vrsti partnerja dejavnik, ki zelo pozitivno pripomore k boljšemu ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja (Adams in drugi, 1996).

2.2 Načini doseganja ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja

Do sedaj je bilo izvedenih veliko študij o ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja, ampak se jih zelo malo osredotoča na to, kako ga izboljšati. Literatura navaja, da lahko ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja posamezniki dosežajo s kombinacijo uporabe

individualnih in organizacijskih strategij (Hirschi in drugi, 2019). Individualne strategije se nanašajo na posameznika in to, kako lahko sam prispeva k ravnovesju. Organizacijske strategije se po drugi strani navezujejo na podjetja in organizacije, ki z različnimi programi, ukrepi in politikami pripomorejo k temu, da lahko njihovi zaposleni lažje usklajujejo poklicno in zasebno življenje (Zheng in drugi, 2015).

Hirschi in drugi (2019) v svoji raziskavi navajajo štiri individualne strategije doseganja ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja:

- *Strategija alokacije* (angl. allocating) zajema razporeditev in prepoznavanje obstoječih virov (npr. čas in energija), ki jih ima posameznik na voljo, za hkratno doseganje zadanih ciljev tako v poklicnem kot tudi zasebnem življenju. Pri izvajanju te strategije mora biti posameznik pozoren, da uporabo obstoječih virov enakomerno porazdeli za doseganje ciljev na obeh življenjskih področjih.
- *Strategija spremembe* (angl. changing) oziroma zamenjave se navezuje na povečanje virov in zmanjšanje ovir za doseganje ciljev v poklicnem in zasebnem življenju. Primer takšne strategije je vloga partnerja, ki zavzame aktivnejšo vlogo pri skrbi za otroka, kar posledično poveča posameznikovo energijo in čas, ki ju lahko usmeri v doseganje višjega dohodka za družino in hkraten dosežek napredovanja na delovnem mestu.
- *Strategija zaporedja ciljev* (angl. sequencing) predstavlja fazo, v kateri se cilji v poklicnem in zasebnem življenju začasno razhajajo. Ta strategija od posameznika zahteva, da za kratkoročno obdobje kot prioriteto določi cilj na enem področju z namenom dolgoročnega izpolnjevanja cilja na drugem področju. Kot primer lahko vzamemo posameznika, ki med tednom več časa nameni obveznostim na delovnem mestu zato, da bo lahko med vikendom preživel več časa z družino.
- *Strategija ponovne presoje* (angl. revising) obsega pregled oziroma preučitev obstoječih zastavljenih ciljev v poklicnem in zasebnem življenju ter njihovo morebitno opustitev. V tej situaciji gre za popolno razhajanje ciljev, kjer lahko želja po izpolnitvi določenega cilja zelo slabo vpliva na doseganje ostalih ciljev, tako tistih iz poklicnega kot tudi zasebnega življenja.

Dobro ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja ni samo v domeni posameznikov, temveč postaja vse bolj aktivno področje na ravni organizacij. Podjetja se vse bolj zavedajo, kako pomembno je, da svojim zaposlenim omogočijo ustrezne pogoje za doseganje ravnovesja na obeh področjih življenja. Podpore s strani podjetja so potrebne predvsem za tisti zaposlene v razmerju, kjer sta zaposlena oba starša, za starše samohranilce, zaposlene, ki imajo majhne otroke, in tiste zaposlene, ki so zadolženi za dnevno oskrbovanje starajočih svojcev (Poelmans in drugi, 2008). Kot je že bilo omenjeno, se podjetja na to področje usmerjajo z uporabo ter izvajanjem različnih programov in politik, ki zajemajo naslednje ukrepe:

- Fleksibilnost se nanaša na prilagoditev delovnega časa potrebam zaposlenega, kar vključuje fleksibilen delovnik, delo za polovični delovni čas in delitev delovnega mesta. Nekatera podjetja svojim zaposlenim omogočajo tudi prostorsko fleksibilnost, kar pomeni, da lahko zaposleni svoje delovne obveznosti opravljajo na daljavo (od doma) ali v satelitskih pisarnah, ki so bližje bivališč zaposlenih (Poelmans in drugi, 2008).
- Promocijo zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu so v svoje delovanje pričela vključevati sodobna podjetja z namenom izboljšanja zdravja zaposlenih, zmanjšanja stroškov v zvezi z odsotnostjo zaposlenih zaradi bolezni in posledično možnostjo povečanja uspešnosti podjetja. V sklopu tega so zaposlenim na voljo brezplačne/nizje članarine v bližnjih fitnessih oziroma vadbenih centrih in zagotavljanje zdravega obroka v času malice ali kosila (Zheng in drugi, 2015).
- Koristi in storitve na področju otroškega varstva so bolj značilne za večja podjetja, ki v službenem času zaposlenim staršem zagotavljajo varstvo za otroke. Manjša in srednje velika podjetja pa se lahko v povezavi z omogočanjem takšnih storitev odločijo za povračilo celotnih ali delnih stroškov za varstvo v lokalnem vrtcu. Podobno kot za varstvo otrok, nekatera podjetja omogočajo podporo zaposlenim, ki skrbijo za starejše člane družine (Poelmans in drugi, 2008).
- Dogovori o daljši odsotnosti z delovnega mesta so v skoraj vseh evropskih državah določeni z zakonom in se med seboj nekoliko razlikujejo. V večini vsi zajemajo porodniški ter očetovski dopust in odsotnost za krajše časovno obdobje zaradi nege bolnega otroka. Planiranje in načrtovanje letnega dopusta je v podjetju stvar dogovora in tako zaposlenim kot tudi podjetju omogoča lažje delovanje ter spopadanje z delovnimi nalogami v času odsotnosti zaposlenega (Poelmans in drugi, 2008).
- Podpora in razumevanje nadrejenih ter sodelavcev zaposlenemu močno pomaga pri zmanjševanju konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem in zmanjšuje nivo stresa. Hkrati pa pripomore k boljšemu splošnemu počutju in zadovoljstvu na delovnem mestu ter v zasebnem življenju (Zheng in drugi, 2015).

3 VPLIV PANDEMIJE COVIDA-19 NA RAVNOVESJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Koronavirusna bolezen (v nadaljevanju covid-19) je infekcijska bolezen, ki jo povzroča virus SARS-CoV-2. Pri večini obolelih se bolezen kaže v obliki lažjih do zmernih težav z dihalni in za okrevanje ni potrebno posebno zdravljenje. Pri starejših ljudeh in posameznikih s prirojenimi boleznimi srca ali ožilja, kroničnimi obolenji, sladkorno boleznijo in tistih, ki so zboleli za rakom pa lahko pride do zapletov in je nujno potrebna zdravniška oskrba (WHO, 2023a). Decembra 2019 so v mestu Wuhan na Kitajskem potrdili prve primere koronavirusne bolezni covid-19. Zelo hitro globalno širjenje virusa po vsem svetu je 11.

marca 2020 Svetovno zdravstveno organizacijo prisililo v razglasitev pandemije covid-19 (WHO, 2023b). Posledično so bile države po vsem svetu prisiljene v uvedbo strogih ukrepov, ki so med drugim vključevali karanteno okuženih ljudi in samoizolacijo tistih, ki so bili v stiku z okuženim, ter popolno zaprtje šol, univerz, vrtcev in podobnih ustanov. Zaradi slednjega je brez zaposlitve ostalo okrog 140 milijonov ljudi po celem svetu (Kundu in drugi, 2022). V nadaljevanju poglavja je podrobneje predstavljen vpliv pandemije covid-19 na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja.

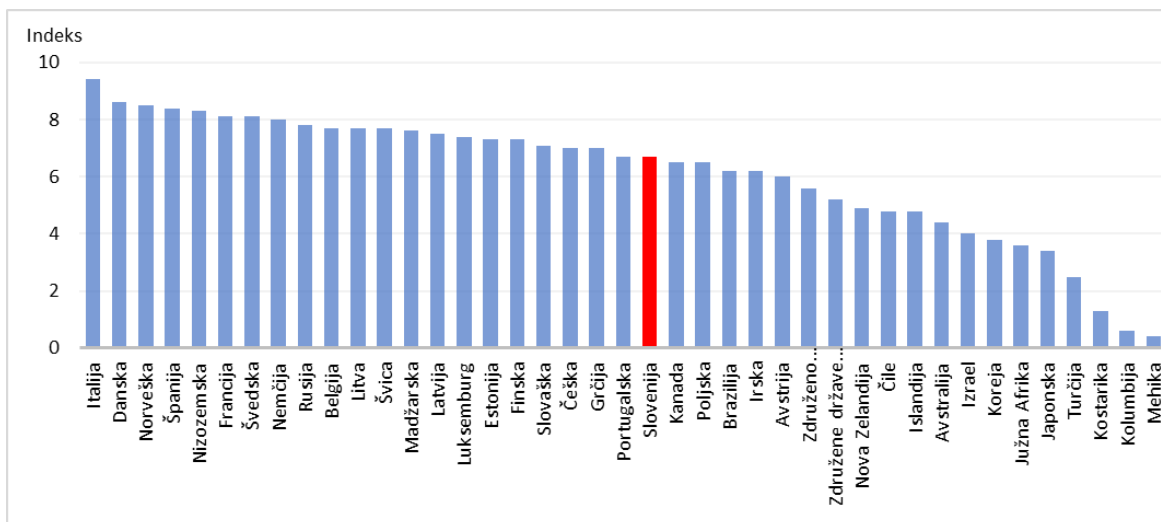
3.1 Splošno stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja pred pandemijo covid-19 v svetu, Evropi in Sloveniji

Iskanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja je izziv, s katerim se soočajo vsi zaposleni (Lonska in drugi, 2021). Precej bolj kot ostale lahko tukaj izpostavimo družine, saj je pravo razmerje službenih obveznosti, družinskih odgovornosti in hkrati še ostalih osebnih aktivnosti zelo pomembno za vse člane gospodinjstva. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) v sklopu iniciative Better Life Index spremlja in proučuje različne dimenzije kakovosti življenja prebivalcev 37 držav članic in štirih partnerskih držav. Med drugimi so te dimenzije dohodek, zaposlovanje, zdravje, varnost in izobraževanje. Ena izmed dimenzij je tudi ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, ki je prikazano na sliki 1. Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja je v izbranih državah merjeno na podlagi štirih indikatorjev, prvi izmed njih je prosti čas, ki ga državljani namenijo prostočasnim aktivnostim in osebni negi (vključno s prehranjevanjem in spanjem), drugi se nanaša na zaposleno populacijo, ki v tednu opravi več kot 60 ur dela, od katerega je vsaj 30 ur neplačanega, tretji indikator je razlika med spoloma v opravljenih urah dela, zadnji indikator pa se nanaša na zadovoljstvo s porabo časa na lestvici od 0 do 10 (OECD, 2020).

Glede na podatke iz slike 1 imajo najboljše ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja državljani Italije (9,4), Danske (8,6) in Norveške (8,5), medtem ko imajo državljani Mehike (0,4), Kolumbije (0,6) in Kostarike (1,3) najslabše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Slovenija se na tem seznamu uvršča v zlato sredino, in sicer na 21. mesto z indeksom 6,7 (OECD, 2020).

Prebivalci držav OECD, ki so zaposleni za polni delovni čas, prostočasnim dejavnostim in osebni negi namenijo od 14 (Japonska) pa do 16,5 (Italija) ur na dan. Slovenija dosega povprečje na ravni OECD, kjer zaposleni prostočasnim dejavnostim in osebni negi namenijo 15 ur. Splošno gledano v Evropi zaposleni za polni delovni čas namenijo prostemu času več ur kot drugje po svetu.

Slika 1: Stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja v državah OECD in štirih partnerskih državah

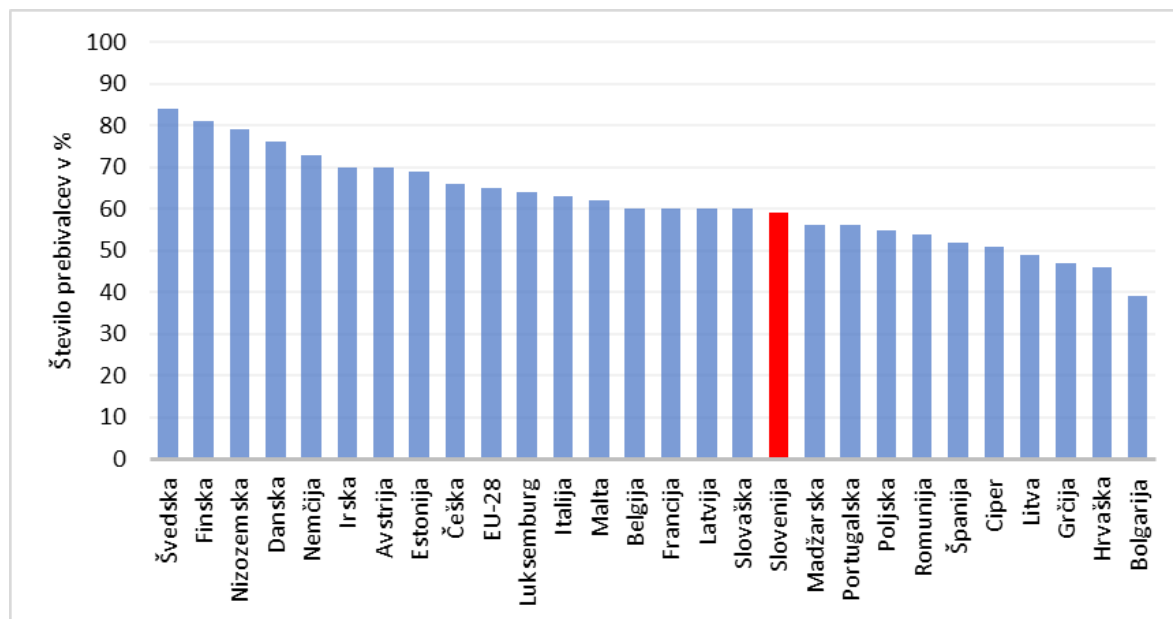


Vir: OECD Better Life Index (2023).

Evropska komisija je v letu 2018 izdala poročilo o ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja prebivalcev Evropske unije (v nadaljevanju EU), kjer navaja, da je 80 % prebivalcev zadovoljnih s svojim ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja. V sklopu poročila, ki zajema tudi temo fleksibilnih delovnih pogojev, je bilo ugotovljeno, da je le-ta omogočen 60 % prebivalcem EU, toda od tega jih fleksibilne delovne pogoje uveljavlja le 35 % (European Union, 2018). Na sliki 2 je, gledano po posameznih državah razvidno, da so fleksibilni delovni pogoji omogočeni več kot polovici prebivalstva v večini (24 od 28) evropskih držav. Med njimi najvišji procent dosega Švedska (84 %) in Finska (81 %), medtem ko najnižji procent dosega Bolgarija (39 %), Hrvaška (46 %) in Grčija (47 %), Slovenija se z 59 % uvršča na 18. mesto.

V sklopu fleksibilnih delovnih pogojev sta v državah EU na splošno najbolj razširjena fleksibilen delovni čas in delo za polovični delovni čas v primerjavi z delom od doma. Gledano po posameznih državah pa so razmere malo drugačne. Fleksibilen delovni čas je najbolj razširjen na Švedskem, Portugalskem (v obeh državah 71 %) in Malti (70 %), medtem ko je le-ta najmanj razširjen na Hrvaškem (45 %), v Latviji (47 %) in Bolgariji (48 %), Slovenija je na 12. mestu z 62 %. Delo za polovični delovni čas je v največji meri omogočeno na Nizozemskem (67 %) in v Avstriji (66 %), najmanj pa na Hrvaškem, kjer znaša procent prebivalstva le 19 %. Slovenija se s 30 % sicer uvršča višje od Hrvaške, ampak se glede na ostale države še vedno nahaja bolj v ozadju. Pri delu od doma, ki je v EU najmanj razširjeno od vseh omenjenih fleksibilnih delovnih pogojev, je le-to z 48 % najbolj omogočeno državljanom Danske in najmanj državljanom Italije, s 15 %, Slovenija pa se s 24 % nahaja tik pod povprečjem EU, ki znaša 25 % (European Union, 2018).

Slika 2: Število prebivalcev, ki so jim omogočeni fleksibilni delovni pogoji, glede na države EU (v %)



Vir: European Union (2018).

3.2 Iskanje ravnovesja med pandemijo covid-19

Delo na daljavo je med pandemijo covid-19 postalo ključna rešitev za nadaljevanje poslovanja podjetij, ohranitev delovnih mest in hkrati zagotovitev varnosti vseh zaposlenih. Rešitev težave je po drugi strani povzročila precej nezadovoljstva med zaposlenimi, saj se je občutek socialne izključenosti še dodatno povečal (Kundu in drugi, 2022). Takšne nenadne spremembe predstavljajo za zaposlene veliko mentalno breme in imajo negativen učinek na vzdrževanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja (Waizenegger in drugi, 2020). Ker je bilo delo na daljavo izvor rešitev in hkrati problemov pri usklajevanju poklicnega ter zasebnega življenja za večino zaposlenih, je le-to osrednja tema tega podpoglavja.

3.2.1 Poklicno življenje

Delež zaposlenih v EU, starih med 15 in 64 let, ki svoje delo opravljajo na daljavo, je s 5,4 % v letu 2019 narasel na 12 % v letu 2020 in 13,2 % v letu 2021. Mnogi so bili torej dela na daljavo vajeni že iz časov pred pandemijo in jim nova ureditev ni povzročala večjih komplikacij. Nasprotno pa velja za ljudi, ki so bili v delo na daljavo potisnjeni brez predhodnih priprav (Türkes in Vuta, 2022). Potrebno je poudariti, da je delo na daljavo ponudilo rešitev predvsem za dobro plačane in visoko kvalificirane zaposlene in ni predstavljalo rešitve za vse (OECD, 2021). S pričetkom pandemije je 40 % zaposlenih v EU

pričelo z delom na daljavo za polni delovni čas (do julija 2020), vsak četrti delavec pa se je s tako ureditvijo dela srečal prvič (Aloisi in De Stefano, 2022).

Delo na daljavo od zaposlenega zahteva posedovanje določenih osebnostnih karakteristik, kot tudi opremljenost z informacijsko-komunikacijskimi orodji. Izpostavljene so štiri karakteristike; prva izmed njih je avtonomija, saj imajo zaposleni manj stika z ostalimi sodelavci ter nadrejenimi, kar posledično pomeni, da morajo več odločitev sprejeti sami. Upravljanje z delovnim časom je druga izmed karakteristik in lahko za zaposlenega predstavlja tako prednost kot tudi slabost. Pri delu na daljavo zaposleni ni več vezan na časovne okvire podjetja, kar pomeni, da se lahko sam odloča, kdaj si bo vzel premor in čas za malico. Po drugi strani lahko takšna fleksibilnost predstavlja izziv, saj mora zaposleni usklajevati delovne obveznosti in čas, preživet z družino. Tretja karakteristika je soodvisnost, in sicer v smislu, da določen delovni proces opravlja več ljudi, pri čemer vsak opravi en del le-tega. Posledično je zaposleni odvisen od svojih sodelavcev, poleg tega pa opravljanje procesa na daljavo zahteva več koordinacije in drugačno obliko komuniciranja. Zadnja izmed karakteristik je izolacija oziroma fizična odsotnost z delovnega mesta. Zaposleni je pri tem načinu dela prikrajšan za moralno in tudi operativno podporo, neformalne novice, ki pripomorejo k boljšemu razumevanju vsakdanjih procesov v podjetju, nenazadnje mu je onemogočeno navezovanje pristnih stikov s sodelavci (Pralong, 2020).

Za opravljanje dela na daljavo so potrebna tudi določena, vsaj osnovna informacijsko komunikacijska orodja. Prvo izmed njih je računalnik, in sicer je to lahko namizni računalnik – primeren za tiste, ki delo na daljavo opravljajo večinoma od doma, prenosni računalnik – za tiste, ki delo na daljavo opravljajo v bolj mobilnem okolju (Davies, 2022), ali pa tablični računalnik (Pinola, 2020). Stabilna in hitra internetna povezava je tukaj ključni faktor za učinkovito opravljanje dela na daljavo, kar je še posebej pomembno, če zaposleni redno opravlja videokonferenčne klice. Za omogočanje lažjega in bolj učinkovitega dela na daljavo so pomembne še periferne naprave, med katere spadajo miška, tipkovnica, tiskalnik, spletna kamera in optični bralnik. Poleg informacijsko-komunikacijskih orodij morajo zaposleni pri delu od doma imeti tudi primerno delovno površino, kot je pisarniška miza in udoben ergonomski pisarniški stol (Davies, 2022).

Mnoga podjetja po svetu so svoje zaposlene opremila z že omenjenimi informacijsko-komunikacijskimi orodji za vzpostavitev domače pisarne, druga podjetja so svojim zaposlenim dala na razpolago enkratno omejeno količino sredstev za nakup opreme (Nova, 2020). Toda takih podjetij, ki so v kakršni koli obliki svojim zaposlenim zagotovila sredstva oziroma opremo, je bilo le med 20 in 25 % (Phillips, 2022). Posledično so bili zaposleni prisiljeni v to, da so si potrebno opremo morali zagotoviti sami. Če doma torej niso imeli računalnika, je bil nakup le-tega neizogiben. Ker so se mnogi v delo na daljavo podali prvič in niso imeli urejene domače pisarne, so jo nadomestili kar kuhinja, spalnica (Martin, 2022), jedilnica, kavč in v ekstremnih primerih celo omara (Owl Labs, 2021). Še dodaten zaplet je predstavljalo deljenje delovne površine in opreme z ostalimi člani gospodinjstva (šolajoči

otroci). Zaposleni so se srečevali tudi z dodatnimi stroški za mobilno telefonijo, internet in ogrevanje oziroma ohlajevanje prostorov (Martin, 2022).

Kar se tiče preostalih delovnih pogojev, ti niso bili veliko boljši. Zaposleni so med pandemijo preživeli več ur za računalnikom in se ukvarjali s službenimi obveznostmi, saj se jim ni bilo potrebno voziti v službo, službena potovanja pa so bila onemogočena oziroma zelo omejena. Tudi sestanki so potekali preko videokonferenc in ne v živo. Zaradi naštetega in posledično omejenega gibanja so bili zaposleni izpostavljeni večjemu nivoju stresa, kot bi mu bili v običajnih delovnih pogojih (Xiao in drugi, 2021). V študiji, izvedeni med pandemijo, je bilo ugotovljeno, da invazivnost tehnologije sama po sebi ni neposredno pripomogla k negativnemu vplivu na delo zaposlenih, temveč je bolj pripomogla k večjemu nivoju frustracije pri njih (Aleksić in drugi, 2023).

Tabela 1: Razlike pri delu od doma pred in med pandemijo covid-19

Dimenzija	Pred covidom-19	Med covidom-19
Izbira	Prostovoljna izbira	Obvezno
Populacija	Odvisno od vsakega podjetja (EU 5,4 %)	Zelo velik delež populacije (EU 40 %)
Razlog	Manj motenj, večja fleksibilnost in avtonomija, manj vožnje v službo	Upoštevanje navodil vlade in podjetja in omejitev tveganja okužbe ter širjenja covid-19
Planiranje	Čas za pripravo, manj usposabljanja in podpore s strani podjetja	Zelo malo časa za planiranje in mentalno pripravo
Prostor	Premik lokacije iz službene v domačo pisarno	Improvizirana domača pisarna (kuhinja, dnevna soba); več članov gospodinjstva si deli isti delovni prostor.
Obveznosti	Izvajanje običajnih delovnih in osebnih obveznosti	Opravljanje več vlog hkrati (delavec, učitelj, čistilec, kuhar ...)
Počutje	Pozitivni (avtonomija in fleksibilnost) in negativni (zabrisana meja med poklicnim in zasebnim življenjem) vplivi na počutje	Večji občutek tesnobe in stresa, manjše splošno zadovoljstvo, izpostavljenost negativnim novicam in strah pred okužbo s covidom-19
Mobilnost	Prosto gibanje za službene in osebne namene	Omejeno gibanje za službene in osebne namene
Družbeno povezovanje	Poslovno povezovanje je marginalizirano, osebno pa je bolj fleksibilno.	Druženje je omejeno na člane znotraj gospodinjstva ali socialnih omrežij.

Vir: prirejeno po Waizenegger in drugi (2020).

V tabeli 1 je prikazana primerjava razlik pri delu od doma pred in med pandemijo covid-19 glede na devet dimenzij: izbiro, populacijo, razlog, planiranje, prostor, obveznosti, počutje, mobilnost in družbeno povezovanje. Zelo izrazita razlika je opazna pri dimenzijah populacija in počutje, saj je pred pandemijo delo od doma v letu 2019 opravljalo le 5,4 % prebivalcev EU, medtem ko je v času pandemije ta delež znašal 40 %. Pri počutju pred pandemijo je bilo zaznati tako pozitivne kot tudi negativne učinke dela od doma, po drugi

strani pa so med pandemijo prevladali negativni učinki občutka tesnobe, stresa in predvsem straha (Waizenegger in drugi, 2020).

V podobni raziskavi je bilo ugotovljeno, da so bile ženske pri delu od doma med pandemijo izpostavljene večjemu tveganju za razvoj depresije kot moški (Sato in drugi, 2021). Ženske so bile pri delu od doma postavljene na večjo preizkušnjo predvsem zaradi hišnih in gospodinjskih opravil, ki jih večinoma opravijo same. Dodaten izziv pa predstavlja skrb tako za šoloobvezne kot tudi predšolske otroke, ki so bili med pandemijo prisiljeni ostati doma (Sharma, 2022). Zaradi tega so ženske, ki so delo opravljale od doma, poročale o večji stopnji konflikta pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Posledice negativnega učinka, ki ga je imela pandemija na ženske in družine, naj bi trajale še nekaj let po njenem koncu. Vse premalo je namreč zavedanja, da to, čemur pravimo gospodarstvo, ne bi bilo sposobno normalno delovati brez njegove oskrbe, ki med drugim zajema opravljanje vsakodnevnih opravil, kuhanje in vzgojo otrok. Oskrba gospodarstva je sestavljena tako iz plačanega kot tudi neplačanega dela in podpira ter vzdržuje tržno gospodarstvo. Globalno gledano, je neplačano delo v 75 % opravljeno s strani žensk in v urah znaša 16,4 milijarde ur na dan (Lonska in drugi, 2021). Ravno nasprotno pa je moškim delo od doma omogočilo večjo povezanost in vključenost v starševsko vlogo (Elbaz in drugi, 2022).

V Sloveniji so se zaposleni pri delu od doma med pandemijo soočali s precej izzivi. Največji problem je zanje predstavljala fizična oddaljenost in nepovezanost z ostalimi zaposlenimi, nad čimer se je pritožilo kar 80 % vprašanih. Za 65 % vprašanih je problem predstavljal tudi občutek nenehne dostopnosti in povezanosti z delovnimi obveznostmi, izpostavili so predvsem dostopnost preko elektronske pošte. Zaradi dela od doma je bilo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja lažje za 53 % vprašanih, ampak je imel hkrati enak odstotek vprašanih s tem tudi precej težav (Aleksić in Černe, brez datuma).

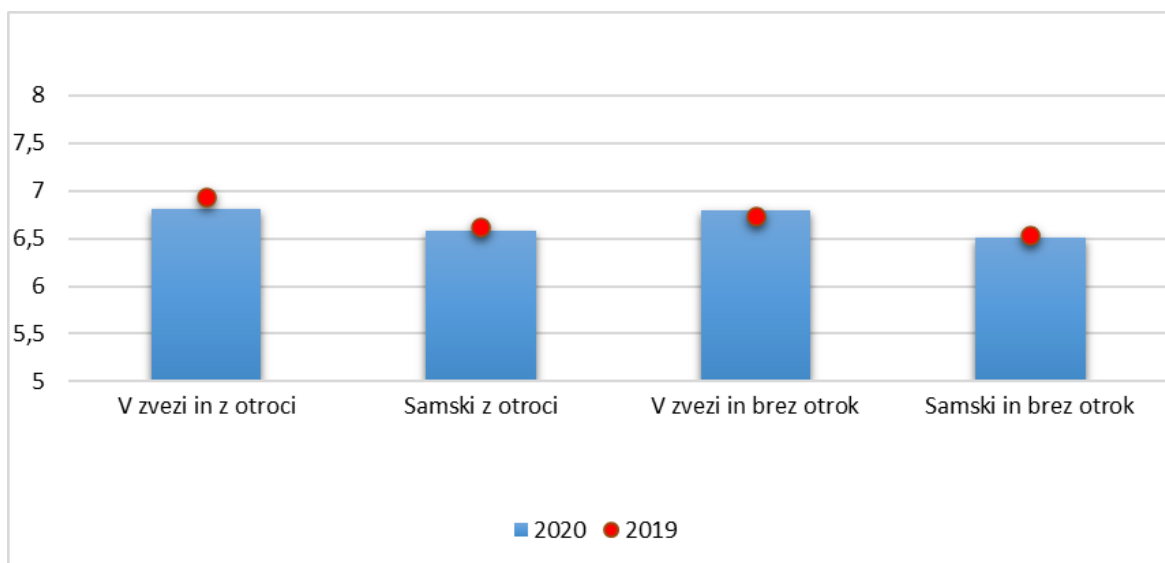
3.2.2 Zasebno življenje

Pandemija se je, tako kot poklicnega, dotaknila tudi zelo velikega dela zasebnega življenja. Vpliv se je kazal na družinskem področju, prostočasnih aktivnostih, izobraževanju in vzgoji, mentalnem in fizičnem zdravju ter interakciji med ljudmi. Posledice in vplivi niso bili enaki za vse in so se razlikovali glede na demografske značilnosti, kot so spol, starost, etnična pripadnost, narodnost in nekatere druge lastnosti, kot so zaposlitveni sektor, višina plače in znanje oziroma veščine. Raziskava, ki jo je izvedla OECD, je pokazala, da so bili tisti zaposleni, ki so pripadali manjšinskim etničnim skupinam, bolj izpostavljeni tveganju izgube zaposlitve. Pri splošnem počutju se je razlike zaznalo predvsem glede na spol in različne vrste gospodinjstev. Ženske so se počutile bolj osamljene in so v mentalnem zdravju občutile večji padec kot moški. Hkrati so bile ženske močno v ospredju pri oskrbi med pandemijo, bodisi pri opravljanju službe ali pa neplačanem delu doma. Rezultati raziskave OECD kažejo, da tudi takrat, ko so moški poskrbeli za opravljanje neplačanega dela doma (gospodinjska opravila, poučevanje otrok, varstvo), je bilo le-to samo začasno in se ni moglo

primerjati z ženskim doprinosom. Kot prikazuje slika 3, je bilo na podlagi iste raziskave ugotovljeno tudi, da so bili starši z majhnimi otroki med pandemijo covid-19 na splošno manj zadovoljni z življenjem v primerjavi z letom 2019. Nasprotno pa je bilo ugotovljeno za tiste posameznike, ki so bili v zvezi, ampak niso imeli otrok. Slednji so bili med pandemijo covid-19 na splošno bolj zadovoljni z življenjem v primerjavi z letom 2019 (OECD, 2021).

V svojem zasebnem življenju so se številni starši znašli v dilemi, kako svojim najmlajšim otrokom objasniti, kaj je pandemija covid-19 ter kako svojim najstniškim otrokom pojasniti pomembnost socialnega distanciranja (UC Health, 2020). Poleg tega jim je življenje dodatno oteževalo šolanje na daljavo. V anketi, kjer je sodelovalo 2.000 zaposlenih staršev iz Kanade, je bilo ugotovljeno, da so za poučevanje svojih otrok v povprečju porabili tri ure na dan. Za skoraj polovico staršev je bilo takšno iskanje ravnovesja med poučevanjem in opravljanjem dela za polni delovni čas preveč stresno, ampak jih je bila kljub temu nekaj več kot tretjina zadovoljnih z ureditvijo in so celo izrazili željo po ohranitvi takšnega sistema tudi po koncu pandemije (Churchill, 2020).

Slika 3: Povprečno splošno zadovoljstvo z življenjem, merjeno na lestvici od 0 do 10, za 36 držav OECD po statusni skupini za leto 2020 v primerjavi z 2019



Vir: prirejeno po OECD (2021).

V raziskavi, ki je bila izvedena med 2.118 nemškimi in švicarskimi državljani, starimi od 18 do 65 let, ki so bili zaposleni v različnih sektorjih, so bili ugotovljeni tako pozitivni kot tudi negativni učinki pandemije na zasebno življenje posameznikov. In sicer je 30 % zaposlenih dejalo, da je pandemija negativno vplivala na njihovo zasebno življenje in kot razloge med drugim navedla povečan obseg časa, namenjenega varstvu in negi otrok, zmanjšanje prostega časa in bivanje v samskem gospodinjstvu. Po drugi strani pa je 13 % zaposlenih zaznalo pozitiven učinek pandemije na njihovo zasebno življenje, in sicer zaradi bivanja s

partnerjem oziroma družino, prisilnega zmanjšanja delovnega časa, povečanja prostega časa in količine časa, namenjenega varstvu ter negi otrok (Tušl in drugi, 2021).

V sklopu omejitve okužb z virusom covid-19 so bili izvedeni ukrepi, ki so omejevali gibanje prebivalcev na občino stalnega prebivališča. V javnosti in na odprtem je bilo obvezno nošenje mask, kar pa v veliki meri ni bilo podprto s strani prebivalcev. Omejena so bila tudi večja zbiranja ljudi na dogodkih, kot so poroke, verski obredi in prireditve. Zaprte so bile kulturne ustanove, med njimi tudi številni muzeji, galerije, gledališča in kinematografi. Prav tako so bili zaprti fitnessi in bari (Cerar, 2020).

Z omejeno svobodo gibanja so bile torej prostočasne aktivnosti omejene bolj na bivalne prostore in ne toliko na zunanje okolje. V svojem prostem času so posamezniki bolj posegali po aktivnostih doma, ki niso vključevale digitalne tehnologije (43,4 %), kot so branje in pisanje, poslušanje in ustvarjanje glasbe, petje, igranje namiznih družabnih iger, kuhanje in druženje z družinskimi člani. Kljub temu je veliko posameznikov (32,1 %) svoj prosti čas namenilo digitalnim napravam, kar je med drugim zajemalo druženje in brskanje po socialnih omrežjih, igranje videoiger in gledanje televizije. Čeprav je bilo gibanje izven stalnega naslova prebivališča močno omejeno za večino posameznikov, jih je 24,5 % svoj prosti čas preživelo tudi zunaj svojih domov, najpogostejše so bile aktivnosti v naravi, vadba, hoja in vrtnarjenje (Shen in drugi, 2022).

3.2.3 Spremembe pri vrednotenju ravnovesja med pandemijo covida-19

Pandemija covida-19 je spremenila naš način dela in še dodatno zbrisala tanko mejo med poklicnim in zasebnim življenjem. Ravnovesje med njima je bilo pred pandemijo sestavljeno iz službe, ki je zajemala osemurni delovnik v deljeni pisarni, in osebnega življenja, ki je vključevalo preostanek dneva, preživet z družino oziroma večer ob hrani in pijači, preživet v družbi prijateljev. Na neki točki v zadnjem desetletju je produktivnost postala nov trend med zaposlenimi. Ta pa se je s pomočjo tehnologije in kulture povezovanja spremenil v neke vrste obsesijo, ki je zaposlene silil v čim hitrejše in pravočasno dokončanje službenih obveznosti zato, da lahko nase prevzamejo še večje količine dela, česar končni rezultat je bila izgorelost (Collins, 2020).

Pandemija covida-19 je zaposlene potisnila v prisilno mirovanje ter izolacijo in posledično tudi revalorizacijo ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja (Collins, 2020). V raziskavi, ki jo je izvedla platforma LinkedIn, je bilo ugotovljeno, da po pandemiji covida-19 posamezniki pri iskanju zaposlitve na prvo mesto postavljajo ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, drugo mesto zavzemajo nadomestila in ugodnosti, ki jih zaposlitev ponuja, tretje pa sodelavci in kultura podjetja. Karakteristike dela, ki so med pandemijo pridobivale na veljavi so v največji meri fleksibilni delovni pogoji, ki so junija 2021 v primerjavi z aprilom 2020 pridobili na pomembnosti za 12,3 odstotne točke. Na drugem mestu je delovna kultura, ki sprejema ljudi iz različnih okolij, tretje mesto pa zavzema

ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, ki je bilo junija 2021 za posameznike za 6,3 odstotne točke pomembnejše v primerjavi z aprilom 2020 (LinkedIn, brez datuma).

3.3 Posledice neravnovesja poklicnega in zasebnega življenja

Točna definicija neravnovesja poklicnega in zasebnega življenja v strokovni literaturi ne obstaja, je pa z njo močno povezan že omenjen konflikt poklicnega in zasebnega življenja, ki je definiran kot spor med različnimi vlogami, ki jih ima posameznik v svojem življenju. Pritiski, ki jih posameznik doživlja v vlogi na enem področju (služba, družina ali osebno življenje) so nekompatibilni z vlogo na drugem področju (Michel in drugi, 2013). Posameznikova vloga na vsakem izmed področij pa od njega zahteva veliko časa, energije in prizadevnosti (Aziz in Cunningham, 2008). V nadaljevanju podpoglavja je predstavljeno, kakšne posledice ima neravnovesje poklicnega in zasebnega življenja na službo, družino ter zdravje posameznika.

3.3.1 Služba

Neravnovesje poklicnega in zasebnega življenja se pri poklicnem življenju kaže v obliki konflikta med družino in poklicnim življenjem, kjer družinske obveznosti prevladajo nad poklicnimi. Prvi znaki neravnovesja poklicnega in zasebnega življenja se v poklicnem življenju kažejo v obliki zamujanja na delovno mesto, pomanjkanju motivacije za delo ter pojavljanju večjih in pogostejših napak pri opravljanju službenih opravil. Dolgoročni rezultat tega je padec kakovosti opravljanja poklicnih dolžnosti, večja odsotnost na delovnem mestu, nizka morala in nenazadnje povečanje stresa (Nayak in Pandey, 2015). Skupina raziskovalcev je v sodelovanju s Harvard Business Review prišla do ugotovitev, da se je dobro počutje vprašanih na delovnem mestu med pandemijo zmanjšalo za 89 % v primerjavi s časom pred pandemijo covid-19. Kot glavni razlog za to je 56 % vprašanih navedlo povečanje službenih obveznosti, takoj na drugem mestu pa je četrtnina vprašanih kot razlog podala neravnovesje poklicnega in zasebnega življenja (Campbel in Gavett, 2021). Pojav konflikta med družino in poklicnim življenjem je bolj pogost pri ženskah kot pri moških, saj se pogosteje znajdejo v hkratnem opravljanju različnih vlog. Posledično je zelo pogosta situacija, ko mora ženska poklicne dolžnosti postaviti na stranski tir zaradi pojava nenadne družinske obveznosti, kot je skrb za otroka ali oskrba starejšega člana družine. Za samo organizacijo se posledice tega kažejo v obliki odhajanja zaposlenih in torej visoki fluktuaciji kadra. Ker so organizacije in njihov uspeh v veliki meri odvisne od človeškega faktorja, tj. zaposlenih, je lahko pomanjkanje neravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem na dolgi rok usodno tudi za produktivnost in dobičkonosnost organizacije (Nayak in Pandey, 2015).

3.3.2 Družina

Ravno nasprotno kot pri vplivu na poklicno življenje se pri vplivu na zasebno in družinsko življenje neravnovesje kaže v obliki konflikta med poklicnim življenjem in družino, kjer poklicne dolžnosti prevladajo nad družinskimi oziroma zasebnimi (Nayak in Pandey, 2015). V raziskavi, izvedeni v Kanadi, je bilo ugotovljeno, da so bili zaposleni zaradi neravnovesja poklicnega in zasebnega življenja bolj nagnjeni k negativnim odnosom s svojimi otroki, življenjskim partnerjem in ostalimi družinskimi člani. Ista raziskava je tudi ugotovila, da v današnjih časih tako ženske kot moški preživijo manj časa z družino kot v preteklosti in več časa namenijo poklicnim obveznostim. Ta padec se izrazitejše kaže pri skrbi za otroka (leta predstavlja za zaposlene večje časovno breme kot oskrba starejših družinskih članov), in sicer še posebno pri ženskah. Leta 2001 je ženska v primerjavi z letom 1991 skrbi za otroka namenila 33 % manj časa, moški pa 15 %. Prav tako se je za oba spola v istem obdobju zmanjšala količina časa, ki ga porabita za opravljanje hišnih opravil (za 20 %) in prostočasne aktivnosti (za 40 %), vzrok za naštetu pa je povečanje časa, namenjenega poklicnemu življenju (Duxbury in Higgins, 2002). Povečan obseg časa, posvečenega poklicnim dolžnostim, je tudi eden izmed razlogov za pogostejše spore med družinskimi člani, prepire s partnerjem in tudi ločitve (Nayak in Pandey, 2015).

3.3.3 Zdravje

Na zdravje posameznika vplivata tako družinsko oziroma zasebno kot tudi poklicno življenje. Opravljanje nadur, izmensko delo v popoldanskem času in delo ob vikendih imajo negativen vpliv na ravnovesje poklicnega ter zasebnega življenja, kar je posledično povezano z negativnimi posledicami na zdravje posameznika (Greubel in drugi, 2016). S posledicami neravnovesja poklicnega in zasebnega življenja povezujemo konflikt med poklicnim ter zasebnim/družinskim življenjem. Omenjene posledice se v zadnjih letih kažejo predvsem v izgorelosti, ki je med zaposlenimi vse pogostejši pojav (Gisler in drugi, 2018). Znaki izgorelosti se kažejo na fizičnem (glavoboli, prebavne težave, utrujenost, motnje hranjenja in spanca), čustvenem (cinizem, izguba motivacije, nezadovoljstvo s samim seboj in življenjem) in vedenjskem (izolacija, čustveni izbruhi, odlašanje z delom in uporaba substanc) zdravstvenem področju posameznika (Darling Downs Health, 2021).

Rezultati ankete, izvedene med pandemijo v Ameriki, kjer je sodelovalo skoraj 7.000 strokovnjakov iz tehnološkega področja, so pokazali, da je 73 % zaposlenih izgorelih – v primerjavi z 61 % pred pandemijo. Od tega jih je 27 % poročalo, da je bila izgorelost posledica neravnovesja poklicnega in zasebnega življenja (Teambblind Inc., 2020). V raziskavi, izvedeni med prebivalci na Švedskem, je bilo ugotovljeno, da se vpliv konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem na zdravje posameznika med spoloma razlikuje. In sicer je v primerjavi z moškimi več žensk poročalo o čustveni izčrpanosti, medtem ko je dvakrat več moških kot žensk poročalo o težavah z alkoholom (Leineweber in drugi, 2012). Nasprotno je bilo ugotovljeno v raziskavi, izvedeni na Evropski ravni, in sicer so njeni

rezultati kazali na majhne razlike med spoloma, kjer so moški pogosteje kot ženske poročali o neravnovesju in posledično tudi o slabem vplivu na zdravje ter duševno počutje. Neravnovesje poklicnega in zasebnega življenja ter njegov vpliv na zdravje se na evropski ravni razlikuje, in sicer predvsem glede na politične ureditve državne blaginje v posameznih državah. Negativne posledice neravnovesja na zdravje so v najmanjši meri prisotne v skandinavskih državah, v največji meri pa o njih poročajo v državah Južne in Vzhodne Evrope (Lunau in drugi, 2014).

3.4 Ravnoesje poklicnega in zasebnega življenja po koncu pandemije covid-19

Svetovna zdravstvena organizacija je 5. maja 2023 razglasila uradni konec pandemije covid-19, razmere pa so se po večini držav sveta na srečo umirile že pred uradnim koncem (United Nations, 2023) in zaposleni so se lahko vrnili na svoja delovna mesta. Ampak pandemija je pustila velik pečat in povzročila spremembe na trgu dela. V ospredju so predvsem vprašanja o ureditvi delovnih pogojev, še posebej fleksibilno delo, dolžina delovnika, ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja ter odnos zaposlenih do dela (Vyas, 2022).

V skladu s posledicami pandemije covid-19, je Vyas (2022) v svoji raziskavi poudarila politike delovnih pogojev, ki naj bi predstavljale prihodnost ureditve dela. Takšne ureditve dela bi ključno vplivale tudi na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja. Kot prvo je zelo pomembno, da delodajalec razume različne želje zaposlenih glede opravljanja dela od doma in se hkrati zavedati, da bodo nekateri želeli delo opravljati tudi v pisarni. Posledično je naloga delodajalca ta, da omogoči izvajanje dela na oba načina (Vyas, 2022). Ugotovljeno je bilo, da delo od doma vsaj en dan v tednu pripomore k boljšemu ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja. Ta ugotovitev postavlja delo v pisarni vedno bolj v ozadje in v ospredje postavlja hibridno delo ter delo od doma. Kot drugo je izpostavila fleksibilnost v smislu, da si zaposleni lahko prilagodijo svoje delovne obveznosti in delovni čas. To pri zaposlenih, ki delajo od doma, poskrbi za motivacijo in produktivnost. Naslednja pomembna stvar sta zaupanje in podpora zaposlenim, ki delajo od doma, saj se na ta način nivo stresa pri zaposlenih zniža. Posledično nižji nivo stresa vodi tudi v povečanje produktivnosti. Zadnji poudarek se navezuje na enako plačilo tako za delo od doma kot tudi v pisarni in na pravico do odklopa (Vyas, 2022).

Takšna ureditev delovnih pogojev prinaša tako pozitivne kot tudi negativne posledice za ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja. Na pozitivno stran se uvrščajo fleksibilen delovni čas, večja produktivnost ter večja stopnja motivacije. Zaposleni imajo na voljo tudi več časa, ki ga lahko namenijo druženju in skrbi za otroke ter starejše člane družine. Na negativno stran spadajo zabrisane meje med poklicnim in zasebnim življenjem ter preobremenjenost z delovni obveznostmi. Pri delu od doma imajo delodajalci občutek, da morajo svoje zaposlene bolj nadzorovati in spremljati njihovo delo, kar lahko pri zaposlenih

povzroči pojav večje stopnje stresa. Kot posledica stresa in preobremenjenosti pa se lahko pri zaposlenih pojavijo psihične zdravstvene težave (Vyas, 2022).

4 POKLIC RAČUNOVODJE IN VPLIV COVIDA-19

Pandemija covid-19 je globalno neprimerljiva in neobičajna situacija, ki je posledično od držav zahtevala takojšnje urgiranje in sprejemanje izrednih ukrepov. Medtem ko so za sprejemanje le-teh odgovorni državni organi, so za uspešno izvrševanje ukrepov odgovorni vsi, ki so na kakršenkoli način vpleteni v celotno situacijo in mednje poleg ostalih spadajo tudi računovodje (Papadopoulou, 2020). Četrto poglavje zajema računovodsko stroko in njihovo spopadanje s pandemijo covid-19 ter razmere s katerimi so se bili primorani soočiti.

4.1 Stres v poklicnem in zasebnem življenju

Računovodje so zaradi narave dela, ki ga opravljajo, zelo podvrženi stresu na delovnem mestu (Fogarty in drugi, 1997). Le-ta se v osnovi kaže v treh oblikah, in sicer konfliktu vlog, ki zajema nedosledna pričakovanja glede vloge; nejasnosti vlog, ki vključuje pomanjkanje informacij za izpolnjevanje vsakodnevnih opravil; in preobremenjenost vlog, ko posamezniku primanjkuje časa oziroma ustreznega znanja za uspešno izvedbo opravil (Tang in Vandenberghe, 2021). V raziskavi, ki so jo izvedli Bakarich in drugi (2022), so računovodje poročali o veliko večjem nivoju stresa na delovnem mestu med pandemijo covid-19 v primerjavi s časom pred pandemijo. Za povečanje stresnih nivojev so bili krivi predvsem kombinacija dolgega delovnika, preobremenjenost z delovnimi opravili in pomoč strankam (Hattersley, 2020).

Ena izmed računovodij je v svoji izpovedi poudarila predvsem stres, ki se je navezoval na pomirjanje strank, ki so od računovodje želele nekakšno zagotovilo, da bo še vse dobro. V želji po takšnem zagotovitju, ko še računovodja sama ni bila prepričana, ali bo res vse dobro, so se pojavljali občutki nemoči, brezupa in tudi ničvrednosti. Računovodja je v svoji izpovedi povedala tudi, da se je počutila, kot da je med opravljanjem klicev strankam, svetovanjem, pogovori in solzami, ki so sledile le-tem, postala nekvalificirana socialna delavka ter psihoterapevtka. Računovodja je ob vsem stresu postavila lastno zdravje na stranski tir, ampak se je ob slabem počutju odločila za obisk zdravnika, kjer so pri opravljenem ultrazvoku ugotovili, da ima krvi strdek nekoliko pod kolonom, ki pa k sreči ni bil življenjsko ogrožajoč. Ob vsem tem je priznala, da se je pri delovniku od devetih zjutraj pa do desetih zvečer po treh tednih neprestanega odgovarjanja na elektronsko pošto, sporočila, večurnih pogovorih s strankami, obiskovanju spletnih seminarjev zlomila in od čustvene preobremenjenosti jokala več časa (Price, 2020).

4.2 Covid-19 v poklicnem in zasebnem življenju računovodij

Računovodski servisi so med pandemijo ubrali različne poglede in poti, kar se tiče zaračunavanja svojim strankam. Nekateri so bili do njih zelo razumevajoči in so jim glede plačila za svoje storitve pomagali na različne načine. Od tega, da so jim ponudili odlog plačila, dokler se situacija ni umirila, do tega, da strankam kljub močno povečanemu obsegu dela in vloženemu naporu k zagotavljanju pravočasnih ter učinkovitih rešitev niso dvignili cen svojih storitev. Takšno pomoč so stranke z veseljem in olajšanjem sprejele z odprtimi rokami. Po drugi strani so nekateri računovodski servisi za svoje dodatno delo in napore, ki so jih vložili v analiziranje in razumevanje vladnih napotkov ter navodil, dvignili cene svojih storitev. Stranke so dvig cen glede na situacijo razumele in se nad višjim računom niso pritoževale (Cohen, 2020a).

Veliko računovodjem je med pandemijo zelo ustrezalo, da so lahko svoje delo opravljali od doma in jim ni bilo potrebno v pisarno ali k strankam na sestanke. Pri tem so se lahko izognili nepotrebnemu zapravljanju časa z vožnjo v avtomobilu. Po drugi strani pa je delo od doma predstavljalo problem predvsem dvema skupinama računovodij. Prva so starši z majhnimi in šoloobveznimi otroki (Townsend, 2020a), ki so morali zaradi zaprtja šol in vrtcev sami poskrbeti za varstvo otrok (Townsend, 2020b), pri čemer so dokaj hitro spoznali, da je zaradi pomanjkanja tišine in miru opravljanje dela od doma praktično nemogoče. Druga skupina računovodij pa so mladi, ki so v času pandemije še vedno živeli pri starših in so bili zaradi prostorske stiske omejeni na improvizirano pisarno v spalnici (Townsend, 2020a).

Računovodje so se poleg pritiska pri razumevanju in izvajanju različnih vladnih programov srečevali z nešteto omejitvami tudi v zasebnem življenju. Večina jih je navajala probleme s spopadanjem s samoizolacijo in osamljenostjo, pomanjkanjem druženja in socializiranja ter težave pri usklajevanju družinskih obveznosti. Prostočasne aktivnosti, ki so bile prej del vsakdana, so bile med pandemijo zelo okrnjene in njihova odsotnost ni pripomogla k zmanjšanju stresa ter anksioznosti, s katero so se soočali računovodje (Rowland, 2020).

Lucy Cohen (2020b) je v enem izmed svojih člankov opozorila tudi na samomorilska nagnjena med računovodji v času pandemije covid-19. Računovodje so bili predvsem v prvih mesecih razglasitve pandemije izpostavljeni ekstremnim količinam stresa in pritiskom zaradi neutrudnega dela ter iskanja rešitev za svoje stranke. Na drugi strani je čustveno breme postalo še težje za tiste, ki so med pandemijo izgubili bližnjega in jim je bilo zaradi razmer žalovanje onemogočeno. Če na vrh tega dodamo še skrb za otroke in pomoč pri šolanju na daljavo, se je lahko marsikdo počutil ujetega v brezizhodni situaciji (Cohen, 2020b).

4.2.1 Soočanje računovodij z razmerami med pandemijo covid-19 po svetu

Računovodski servisi in računovodje so se z razmerami med pandemijo covid-19 soočali na različne načine, ki so bili odvisni predvsem od velikosti računovodskega servisa in števila

zaposlenih. V Združenih državah Amerike so manjši računovodski servisi z nekje do 100 zaposlenimi med pandemijo covid-19 ubrali bolj osebni pristop, ki je bil zaradi izolacije in zaprtja omejen na komunikacijo preko telefonskih pogovorov, SMS-sporočil, elektronske pošte in socialnih medijev. Trudili so se vzpostaviti večji nivo komunikacije s strankami in jih sproti obveščati o vseh spremembah, ki jih je vlada sprejemala na dnevni ravni. Vsak dan so se pojavljala nova pravila, ki so narekovala, kako naj se storitve izvajajo, kdo jih lahko ter kdo jih ne sme izvajati in kako bodo izvajalci plačani. Glavni fokus računovodij, ki so delo opravljali od doma, je bila pandemija covid-19 in njen vpliv na vsakdanje poslovanje strank. Davki in ostale računovodske naloge so bile postavljene na stranski tir (Meyer, 2020).

Večji računovodski servisi s 400 in več zaposlenimi so bili na pandemijo covid-19 nekoliko bolj pripravljeni, saj so se dela od doma posluževali že pred pandemijo in se jim je investicija v potrebno tehnologijo med pandemijo zelo obrestovala. Poleg enakega načina komunikacije s strankami kot manjši računovodski servisi so stopili še stopničko višje in za svoje stranke na spletni strani pripravljali vsebino z odgovori na najpogostejša vprašanja, do katerih so stranke lahko dostopale kadar koli. Na ta način so računovodski servisi poskušali personalizirati pristop do strank, namesto da bi jih obremenjevali z informacijami, ki so jih tako ali drugače že videle v medijih. Podjetje Frazier & Deeter je za svoje stranke vzpostavilo spletno stran, posebej namenjeno pandemiji covid-19 in sestavilo delovno skupino, ki je vodila neke vrste klicni center. Stranke podjetja so tako lahko hitro dobile odgovore na svoja vprašanja in se mogoče lažje odločile, na kakšen način nadaljevati s poslovanjem svojega podjetja (Meyer, 2020).

4.2.2 Soočanje računovodij z razmerami med pandemijo covid-19 v Sloveniji

Tako kot drugod po svetu so bile tudi v Sloveniji razmere precej težke in računovodje ter računovodski servisi so se med pandemijo soočali z marsikatero težavo. Slovenska vlada je med pandemijo covid-19 sprejela več tako imenovanih protikoronskih paketov, katerih namen je bil ublažiti posledice pandemije na gospodarstvo, omejiti odpuščanja delavcev in preprečiti množično prenehanje poslovanja podjetij. Za implementacijo vseh teh ukrepov so bili v večini primerov zadolženi računovodje, ki so morali omenjene ukrepe analizirati, izluščiti relevantne napotke za podjetje in pripraviti ustrezno podlago za oddajo zahtevkov za pomoč (Grivec, 2021).

Pojavile so se situacije, ko niti strokovnjaki niso poznali odgovora na to, kaj točno določen ukrep pomeni in kako bo izveden v praksi. Zaradi tako hitrih sprememb so se računovodje v svojem vsakdanu navadili na to, da kar je veljalo v tistem momentu, lahko v roku enega dne ne bo veljalo več. Računovodje so ob nejasnostih klicali na odgovorne institucije (finančni urad ali zavod za zaposlovanje), kjer so naleteli na sledeči odgovor: »Ste 27. v čakalni vrsti,« in po eni uri čakanja doživeli hladen tuš, saj oseba na drugi strani odgovora na vprašanje ni vedela. Ob vprašanju računovodje, na koga se lahko v tem primeru obrne, je bil tudi tukaj zelo pogost odgovor: »Ne vem.« Precej običajna je bila praksa, da so

računovodje dobili napotke, naj pošljejo vprašanje po elektronski pošti, ki ga bo institucija potem čez nekaj dni objavila na spletni strani, ali pa naj odgovor na svoje vprašanje iščejo med pogostimi vprašanji ter odgovori na spletni strani. Tudi v primeru, ko so računovodje prišli do odgovora, je bil le-ta en dan takšen, drugi dan pa že drugačen, odvisno od osebe, ki je odgovor podajala. Zaradi pomanjkanja odgovorov na vprašanja so jih računovodje iskali pri Gospodarski zbornici Slovenije – Zbornici računovodskih servisov, Zvezi računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije ter na raznih forumih in skupinah na Facebooku (Matković, 2021).

Med največje izzive, s katerimi so se računovodje takrat soočali, so med drugim spadali prav protikoronski paketi in številni odloki, ki so prišli z njimi. Poleg dela, vezanega na protikoronske ukrepe, so morali računovodje hkrati opravljati še tekoče delo, ki se je v tistem času večinoma vrtelo okoli priprave in oddaje letnega poročila za leto 2019 (Grivec, 2021). Vlada se je na koncu le odločila, da rok za oddajo podaljša do 31. maja (Ministrstvo za finance, 2020), ampak je bila odločitev za to po mnenju računovodij sprejeta veliko prepozno glede na vse prošnje, ki so jih naslovili na vlado. Ostali izzivi, s katerimi so se računovodje soočali so bili še: različni kriteriji za možnosti koriščenja pravic strank; kratki roki in nejasna navodila za izpolnjevanje zahtevkov za pomoč in nedelujoče aplikacije za oddajo vlog.

V skladu z rezultati raziskave, izvedene med računovodskimi servisi v Sloveniji, so o povečanem obsegu dela poročali prav vsi, ki so bili vanjo zajeti. Slaba tretjina jih je navajala, da se je delo povečalo za 31–50 % in glede na povečan obseg dela 38 % vseh anketiranih računovodskih servisov za dodatno delo ni zaračunalo popolnoma nič. Poleg tega je polovica računovodij poročala o pogostejšem pritisku na kršenje etičnih pravil (Grivec, 2021).

V Sloveniji so se računovodje, med katerimi je 90 % žensk, soočali z veliko stisko tudi v letu 2021 (Gospodarska zbornica Slovenije, 2021). Še posebno težki so bili časi, ko je bilo potrebno oddati letno poročilo in so računovodje hkrati obolevali za covidom-19, pregorevali zaradi vseh obremenitev, skrbeli za bolne otroke doma, delali podnevi, ponoči, ob vikendih in praznikih, delavniki so trajali tudi 16 ur na dan. Kljub neštetim prošnjam za podaljšanje roka za oddajo letnih poročil in davčnih obračunov, ki je v pristojnosti ministrstev za finance ter gospodarski razvoj in tehnologijo, so za podaljšanje roka izvedeli en dan pred predvideno oddajo, ki je bil 31. marec 2021. Rok je bil podaljšan za en mesec, in sicer do konca aprila 2021, kar pa računovodij ni bistveno razbremenilo (Zupan, 2022).

5 RAZISKAVA RAVNOVESJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA RAČUNOVODIJ V SLOVENIJI MED PANDEMIJO COVIDA-19

5.1 Opredelitev hipotez

V sklopu raziskave ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij v Sloveniji med pandemijo covid-19 sem na podlagi teoretičnega dela postavila štiri hipoteze, ki jih bom med empirično raziskavo potrdila oziroma ovrgla. Prva hipoteza se navezuje na delo od doma med pandemijo covid-19 in delovne pogoje, v katerih so računovodje opravljali svoje delo. Druga hipoteza zajema primerjavo ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij pred in med pandemijo covid-19. Tretja hipoteza nakazuje na zabrisane meje med poklicnim in zasebnim področjem življenja računovodij. Zadnja hipoteza pa napeljuje k temu, da osebne lastnosti vplivajo na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij.

Zaposleni so bili zaradi omejitev tveganja okužbe s covidom-19 čez noč prisiljeni v delo od doma. Ker podjetja na to niso bila pripravljena in so imela zelo malo časa za načrtovanje in izvedbo dela od doma, so si morali zaposleni doma organizirati improvizirani delovni prostor. Pred pandemijo covid-19 je na ravni EU delo od doma opravljalo 5,4 % zaposlenih, med pandemijo pa kar 40 % (Waizenegger in drugi, 2020). Na podlagi teh dejstev in pregledane literature sem postavila hipotezo 1.

Hipoteza 1: računovodje v Sloveniji za delo od doma med pandemijo covid-19 niso imeli omogočenega primerno urejenega delovnega okolja.

Med pandemijo covid-19 so računovodje poročali o povečanem obsegu delovnih obveznosti, zaradi interpretiranja protikoronskih paketov ter odlokov in hkrati rednega dela računovodij (Grivec, 2021). Delovniki so takrat za nekatere trajali tudi po 16 ur na dan, ne glede na to, ali je bil to konec tedna ali praznik (Zupan, 2022). Poleg tega pa so bile možnosti za sprostitev in odklop zelo omejene, saj so se zaradi preprečevanja širitev okužbe s covidom-19 med drugim zaprli rekreacijski centri, fitnesi, muzeji in kinematografi (Cerar, 2020). Ob upoštevanju omejitev in okoliščin dela, ki so jim bili računovodje med pandemijo izpostavljeni, sem postavila hipotezo 2.

Hipoteza 2: ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij v Sloveniji se je med pandemijo covid-19 v primerjavi s časom pred pandemijo poslabšalo.

Pri delu od doma je meja med poklicnim in zasebnim življenjem precej zabrisana (Vyas, 2022). Če k temu dodamo še razmere med pandemijo covid-19, kot so šolanje otrok na daljavo in deljenje delovnega prostora z ostalimi gospodinjstvi člani (Martin, 2022), pa je ta meja že skoraj nevidna. Omejeno gibanje na prostem (Shen in drugi, 2022) in zaprtje velikega števila ustanov (Cerar, 2020) je pri mnogih pomenilo, da so bili prisiljeni večino

časa preživeti v svojih bivalnih prostorih (Shen in drugi, 2022). Zaradi tega in mnenja, da se je poklicno in zasebno življenje računovodij med pandemijo covid-19 zelo močno prepletalo, sem postavila hipotezo 3.

Hipoteza 3: v času med pandemijo covid-19 se je poklicno in zasebno življenje računovodij prepletalo do te meje, da ju niso bili zmožni ločiti; bolj kot v primerjavi s časom pred pandemijo covid-19.

Wayne in drugi (2004) so v svoji raziskavi ugotovili, da je ekstravertiranost pozitivno povezana z boljšim ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja. Hkrati pa sta nevroticizem in čustvena nestabilnost negativno povezana z iskanjem ravnovesja (Wayne in drugi, 2004). Zato sem v sklopu raziskave postavila še zadnjo hipotezo, ki sem jo razčlenila na dva dela, kjer sklepam, da osebne lastnosti računovodij pozitivno in negativno vplivajo na ravnovesje njihovega poklicnega in zasebnega življenja.

Hipoteza 4a: ekstravertiranost računovodij je pozitivno povezana z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja in ga izboljšuje.

Hipoteza 4b: nevroticizem oziroma večja čustvenost računovodij je negativno povezana z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja in ga poslabšuje.

5.2 Opis vzorca in raziskovalne metode

5.2.1 Opis vzorca

Pri oblikovanju vzorca sem si pomagala z orodjem eKatalogi, ki ga upravlja Gospodarska zbornica Slovenije in ima med drugim tudi seznam registra članov Zbornice računovodskih servisov (v nadaljevanju ZRS). V register so vpisana podjetja in samostojni podjetniki, ki so v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti razporejeni pod številko 69.200, ki vključuje opravljanje računovodskih, knjigovodskih in revizijskih dejavnosti ter davčno svetovanje (Braunsberger in drugi, 2010, str. 97). Glede na podatke orodja eKatalogi je bilo avgusta 2023 v registru ZRS 480 podjetij in samostojnih podjetnikov, ki sem jih vključila v vzorec. Med pripravo spletnega vprašalnika je bil moj cilj zbrati 100 v celoti izpolnjenih vprašalnikov.

Vprašalnik je bil posredovan izbranim podjetjem in samostojnim podjetnikom prek elektronske pošte. V spremnem elektronskem sporočilu sem na kratko predstavila sebe, namen raziskave ter izpostavila pomen prispevka in prejemnika povabila k sodelovanju v raziskavi. Da bi zmanjšala število neodgovorov, sem nekaj dni po aktivaciji ankete vsem povabljenim k sodelovanju poslala prijazen opomnik. Elektronske naslove sem pridobila iz registra ZRS, kjer pa ta ni bil na voljo, sem ga poiskala s pomočjo drugih internetnih virov, kot so poslovni asistent Bizi, servis GVIN in spletne strani podjetij oziroma samostojnih podjetnikov. Večja podjetja, ki so zajeta v raziskavo, v večini primerov niso imela na voljo

neposrednega elektronskega naslova do računovodij, zato je bil vprašalnik posredovan na splošni (info) elektronski naslov podjetja. Anonimen spletni vprašalnik sem sestavila s pomočjo spletnega orodja Ika, povezavo do njega pa sem pripela v elektronsko pošto, da so lahko računovodje imeli neposredni dostop do ankete.

Spletni vprašalnik je bil prek spletnega portala Ika aktiven en teden, in sicer od 31. avgusta 2023 pa do 7. septembra 2023. V tem času je bilo delno izpolnjenih 25 vprašalnikov, medtem ko je bilo v celoti izpolnjenih 117 vprašalnikov, kar tudi predstavlja vzorec raziskave magistrskega dela. Skupno sem povezavo na anketo poslala na 480 elektronskih naslovov, kar pomeni, da je stopnja odzivnosti 24 %. Pri izpolnjevanju vprašalnika HEXACO, ki je precej obsežen, je 7 anketirancev vprašalnik samo delno izpolnilo, medtem ko so preostali del anketnega vprašalnika izpolnili v celoti. Zato sem za predstavitev rezultatov za vprašalnik HEXACO v vzorec vzela le 110 vprašalnikov, ki so bili izpolnjeni v celoti.

5.2.2 Opis merskega instrumenta

Merski instrument, ki sem si ga izbrala za izvedbo raziskave, je spletni anketni vprašalnik, ki si ga lahko ogledate v prilogi 2. Anketni vprašalnik je sestavljen iz skupno 35 vprašanj, od katerih je 8 takih, ki se pojavijo pogojno. Vprašalnik skoraj v celoti vsebuje vprašanja, ki so zaprtega tipa in so zasnovana tako, da anketiranci izberejo enega (ali več) izmed vnaprej pripravljenih odgovorov, ki se med seboj izključujejo. Le eno izmed vprašanj je odprtega tipa. Vsebinsko je vprašalnik sestavljen iz nagovora in štirih tematskih sklopov.

V prvem tematskem sklopu so zastavljena splošna demografska vprašanja, kot so spol, starost, status, dokončana stopnja izobrazbe, število let delovnih izkušenj in število otrok v gospodinjstvu. Ta del vsebuje edino vprašanje odprtega tipa v anketnem vprašalniku, in sicer število otrok, ki so bili prisotni v gospodinjstvu med pandemijo covid-19. Vsa ostala vprašanja tega dela so zaprtega tipa, z možnostjo izbire enega ali več odgovorov.

V drugem tematskem sklopu se vprašanja nanašajo na ureditev dela pred, med in po pandemiji covid-19, s poudarkom na delovne razmere med pandemijo covid-19 (Waizenegger in drugi, 2020). Vprašanja se med drugim nanašajo na delo od doma in delovne pogoje med pandemijo covid-19 ter izzive, s katerimi so se računovodje soočali pri opravljanju svojega dela (Grivec, 2021). Tukaj me zanima predvsem, kaj je računovodjem povzročalo največ težav pri vsakodnevem opravljanju delovnih nalog in kako so imeli urejeno delovno okolje pri delu od doma (Martin, 2022; Owl Labs, 2021). Ta del je sestavljen iz zaprtega tipa vprašanj, pri katerih so možni le en ali pa več odgovorov.

Tretji tematski sklop se osredotoča na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij pred, med in po pandemiji covid-19. Vprašanja se nanašajo na spremembe ravnovesja in kakšni so bili razlogi zanje. Tukaj želim tudi ugotoviti, ali so računovodje med pandemijo covid-19 namenili manj časa zasebnemu življenju kot pred pandemijo. V tem

delu so vsa vprašanja zaprtega tipa in dve od njih vsebujeta Likertovo 7-stopenjsko lestvico, kjer anketiranci izražajo svoje strinjanje s trditvami.

V zadnjem tematskem sklopu je vprašalnik HEXACO, ki vsebuje 60 trditev, glede katerih sodelujoči izrazijo svoje strinjanje z njimi na 5-stopenjski Likertovi lestvici. Vprašalnik je originalno sestavljen v angleščini (Ashton in Lee, 2009), v slovenščino pa ga je prevedel mag. psih. Timotej Strnad in tega sem tudi uporabila v svoji raziskavi. Vprašalnik HEXACO sem v raziskavo vključila, da bi ugotovila, kako so osebnostne značilnosti povezane z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja računovodij.

5.3 Glavne spremenljivke

V anketnem vprašalniku se bom osredotočila na pet glavnih spremenljivk, ki so hkrati ključne za ugotovitve raziskave in potrditev oziroma opustitev hipotez. Prva izmed glavnih spremenljivk je **primerno urejeno delovno okolje pri delu od doma med pandemijo covid-19**. Spremenljivka je opisna in nominalna. Tukaj so anketiranci odgovarjali na vprašanje, ki se glasi »Ali menite, da ste imeli v času pandemije covid-19 doma omogočeno primerno urejeno delovno okolje?« S pomočjo analize odgovorov na to vprašanje bom lahko ovrgla oziroma potrdila hipotezo 1, kjer predvidevam, da računovodje niso imeli primerno urejenega delovnega okolja. Računovodje sem dodatno povprašala tudi po razlogih za neprimerno urejeno delovno okolje, kar mi bo omogočilo večjo širino in globino pri razumevanju situacije.

Druga glavna spremenljivka je **ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja**. Spremenljivka je številska ter intervalna in je vključena v ocenjevanje trditev o ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja, kjer so računovodje ocenjevali stanje pred, med in po pandemiji covid-19, na 7-stopenjski Likertovi lestvici. S pomočjo statistične analize ocen bom lahko hipotezo 2 potrdila oziroma ovrgla. Tukaj predvidevam, da se je stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19 poslabšalo, zato sem v anketnem vprašalniku povprašala tudi o razlogih za poslabšanje.

Tretja glavna spremenljivka je **prepletenost poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19**. Spremenljivka je številska in intervalna. V sklopu vprašanja so računovodje na 7-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali trditev o meji med poklicnim in zasebnim področjem življenja, ki se glasi: »Med pandemijo covid-19 sem imel/a občutek, da se moje poklicno in zasebno življenje prepletata do te mere, da ju nekako nisem mogel/a ločiti.« Z analizo ocen te trditve bom lahko potrdila oziroma ovrgla hipotezo 3, v kateri predvidevam, da se je poklicno in zasebno področje življenja računovodij med pandemijo covid-19 prepletalo do te meje, da ju niso bili zmožni ločiti bolj kot v času pred pandemijo.

Zadnji dve spremenljivki, ki sta del vprašalnika HEXACO, sta **ekstravertiranost** in **čustvenost** oziroma nevroticizem. Obe spremenljivki sta številski ter intervalni in sestavljeni

iz sklopa desetih trditev, ki so jih računovodje ocenjevali na 5-stopenjski Likertovi lestvici. Z analizo teh dveh spremenljivk bom lahko potrdila oziroma ovrгла hipotezo 4, kjer predvidevam, da imajo bolj ekstravertirani računovodje boljše ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja kot tisti, ki so nagnjeni k nevroticizmu oziroma večji čustvenosti.

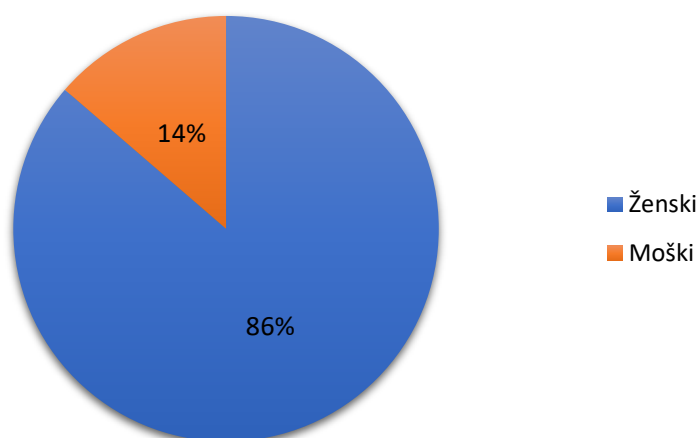
6 REZULTATI RAZISKAVE RAVNOVESJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA RAČUNOVODIJ V SLOVENIJI MED PANDEMIJO COVIDA-19

To poglavje je namenjeno predstavitvi rezultatov raziskave ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij v Sloveniji med pandemijo covid-19. V začetku poglavja je predstavljena deskriptivna statistika, v nadaljevanju pa še testiranje hipotez. Za analizo rezultatov spletne ankete in grafične prikaze odgovorov na vprašanja sem uporabila orodje Microsoft Excel. Medtem ko sem za interpretacijo rezultatov vprašalnika HEXACO in testiranje vseh štirih hipotez uporabila orodje IBM SPSS Statistics.

6.1 Deskriptivna statistika

Na sliki 4 je prikazana struktura anketiranih računovodij po spolu, kjer je razvidno, da je na anketo odgovoril 101 računovodja ženskega spola in 16 računovodij moškega spola. Gledano v odstotkih to znaša 86 % žensk in 14 % moških. V raziskavi torej precej prevladujejo računovodje ženskega spola.

Slika 4: Struktura anketiranih računovodij po spolu

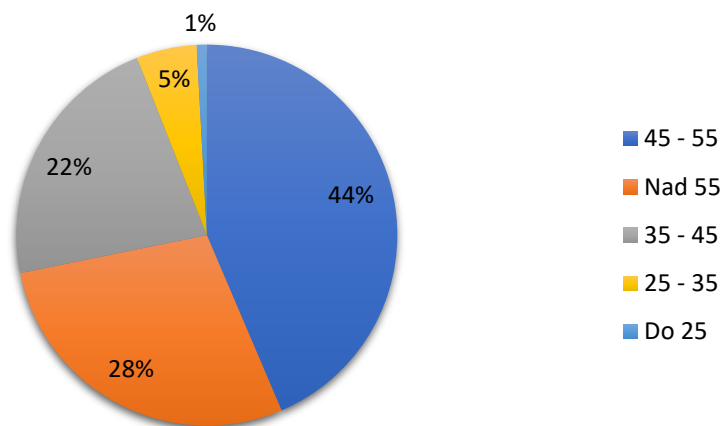


Vir: lastno delo.

Starostna porazdelitev računovodij je prikazana na sliki 5, kjer je razvidno, da jih večina, in sicer s 44 %, spada v starostni razred od 45 do 55 let. V starostni razred nad 55 let spada 28 % računovodij, medtem ko je v starostnem razredu od 35 do 45 let 22 % računovodij.

Najmanj računovodij se je razvrstilo v starostna razreda od 25 do 35 let, in sicer 5 %, ter v starostni razred do 25 let, ki vsebuje 1 % računovodij. Večina računovodij, ki so sodelovali v anketi, je torej starejših od 45 let, kar skupno znaša 72 % anketirancev.

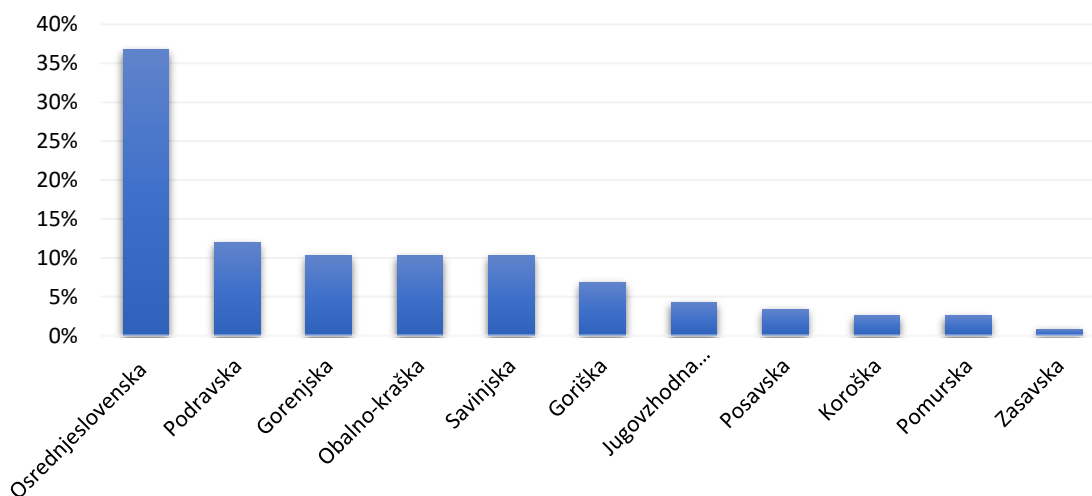
Slika 5: Starostna porazdelitev anketiranih računovodij



Vir: lastno delo.

Razporeditev anketiranih računovodij glede na statistično regijo kraja bivanja je prikazana na sliki 6. Največ računovodij prihaja iz osrednjeslovenske regije, in sicer 37 %, iz podravske regije prihaja 12 % računovodij, iz gorenjske, obalno-kraške in savinjske regije prihaja iz vsake po 10 % računovodij. Goriška regija je zastopana s 7 % računovodij, medtem ko iz jugovzhodne Slovenije prihaja 4 % računovodij. Po 3 % računovodij iz vsake regije prihaja iz posavske, koroške in pomurske. Najmanj računovodij pa prihaja iz zasavske regije, in sicer 1 %.

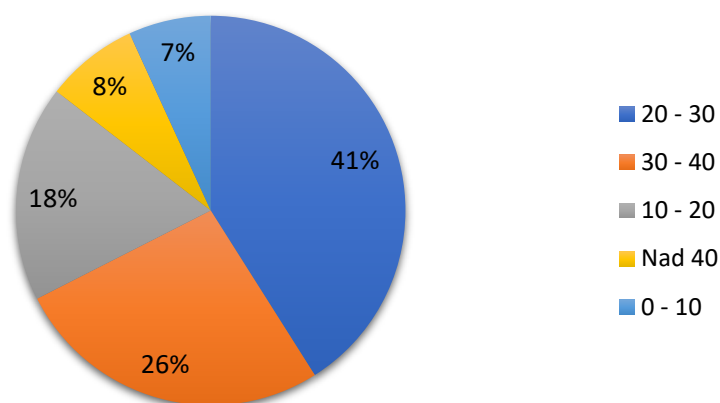
Slika 6: Kraj bivanja anketiranih računovodij glede na slovenske statistične regije



Vir: lastno delo.

Na sliki 7 je prikazana struktura anketiranih računovodij po številu let delovnih izkušenj. Skoraj polovica računovodij ima med 20 in 30 let delovnih izkušenj, takih je kar 41 %. Dobra četrtnina računovodij, in sicer 26 %, ima med 30 in 40 let delovnih izkušenj. Med 10 in 20 let delovnih izkušenj ima 18 % računovodij. V najvišji razred – nad 40 let delovnih izkušenj, se uvršča 8 % računovodij in v najnižji razred – od 0 do 10 let delovnih izkušenj spada 7 % računovodij. Več kot polovica računovodij ima vsaj 20 let delovnih izkušenj.

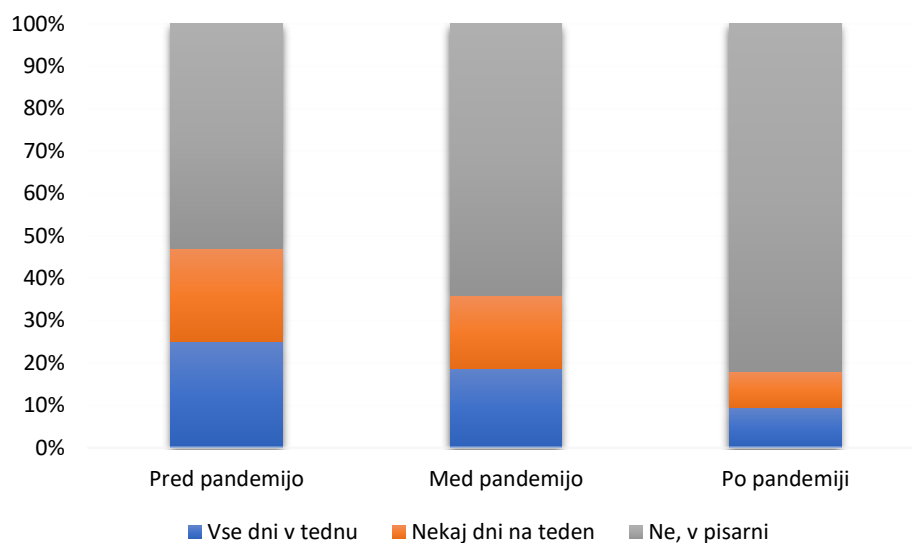
Slika 7: Struktura anketiranih računovodij po številu let delovnih izkušenj



Vir: lastno delo.

V spletni anketi sem računovodje spraševala o njihovi ureditvi dela, natančneje me je zanimalo delo od doma. Vprašala sem jih, ali svoje delo odpravljajo od doma ter kako pogosto. Vprašanja glede dela od doma so se navezovala na obdobje pred, med in po pandemiji covida-19. Odgovore na vsa tri vprašanja sem združila v en graf in prikazani so na sliki 8, kjer je razvidno, da so računovodje že v času pred pandemijo večino delovnih dni opravljali v pisarni. Pred pandemijo je svoje delo v pisarni opravljalo 53 % računovodij, med pandemijo je delež narasel na 64 % in po pandemiji je delež računovodij, ki svoje delo opravljajo v pisarni, znašal visokih 96 %. Delež računovodij, ki so svoje delo nekaj dni na teden in vse dni v tednu opravljali od doma, je bil najvišji pred pandemijo covida-19 in je znašal 47 %. Ta delež se je z razvojem pandemije covida-19 zmanjševal in je med pandemijo znašal 36 %, po pandemiji covida-19 pa je delež računovodij, ki so svoje delo nekaj dni na teden ali vse dni v tednu opravljali od doma, znašal le še 18 %.

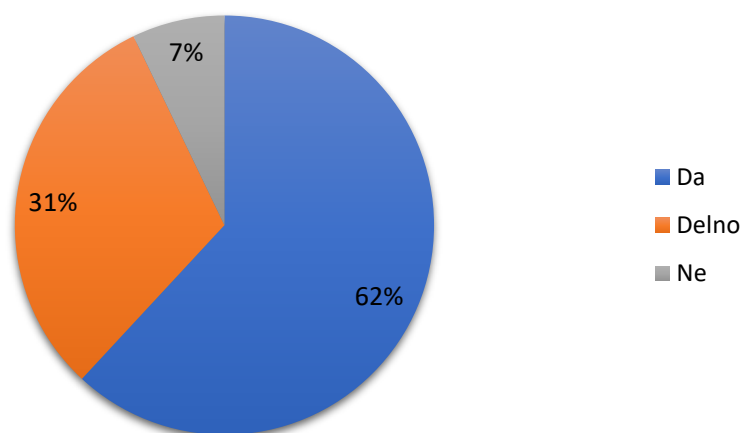
Slika 8: Struktura ureditve dela od doma za računovodje v času pred, med in po pandemiji covid-19



Vir: lastno delo.

Zanimalo me je, ali so imeli računovodje pri delu od doma med pandemijo covid-19 primerno urejeno delovno okolje, zato sem o tem povprašala 42 (36 %) računovodij, ki so med pandemijo od doma delali nekaj dni na teden in vse dni v tednu. Rezultati odgovorov na to vprašanje so prikazani na sliki 9, kjer je razvidno, da ima 62 % računovodij primerno urejeno delovno okolje, 31 % jih ima delno urejeno delovno okolje in 7 % jih doma nima primerno urejenega delovnega okolja.

Slika 9: Primerna urejenost delovnega okolja računovodij pri delu od doma med pandemijo covid-19

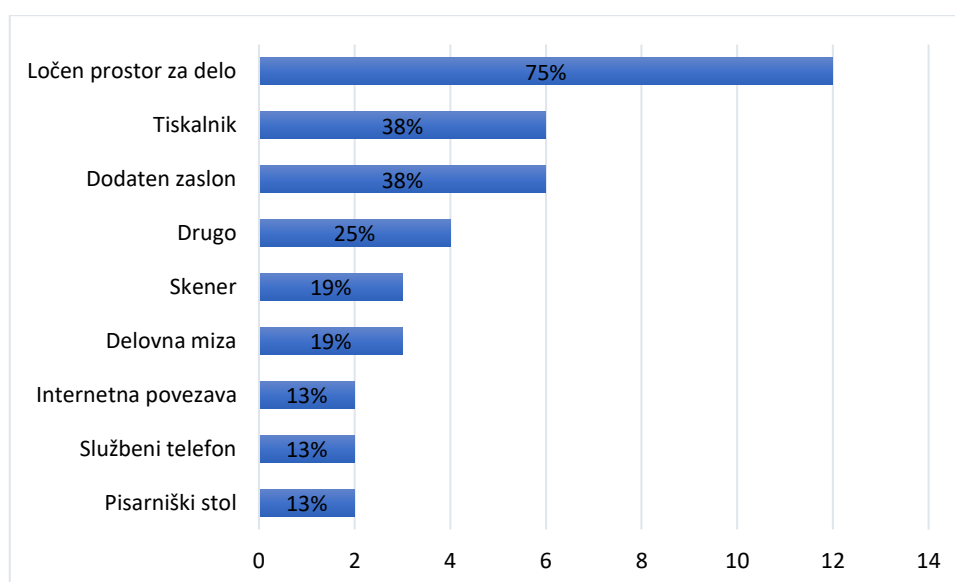


Vir: lastno delo.

Kot dodatno potrditev teh rezultatov in za večjo širino sem isti delež (36 %) računovodij, ki so med pandemijo od doma delali nekaj dni na teden in vse dni v tednu, prosila, da na lestvici od 1 do 10 ocenijo, v kolikšni meri se strinjajo s trditvijo, da so imeli v času pandemije covid-19 doma omogočeno primerno urejeno delovno okolje. Pri čemer je 1 pomenilo, da doma sploh niso imeli omogočenega primerno urejenega delovnega okolja, in 10 je pomenilo, da so imeli doma popolnoma omogočeno primerno delovno okolje. Aritmetična sredina za to vprašanje je znašala 7,86, mediana je bila 8,5 in modus 10. Parametri se torej gibljejo v isti smeri in potrjujejo rezultate primerno urejenega delovnega okolja, prikazanega na sliki 9.

Bolj poglobljeno me je zanimalo, pomanjkanje katerih orodij oziroma pripomočkov za delo je računovodjem doma onemogočalo primerno urejeno delovno okolje med pandemijo covid-19. Na vprašanje o tem je odgovarjalo 16 (38 %) računovodij, ki so na vprašanje o primerni urejenosti delovnega okolja doma med pandemijo covid-19 odgovorili z »Delno« in »Ne«. Rezultati odgovorov so prikazani na sliki 10. Najpogosteje so računovodje navajali, da so jim za primerno urejeno delovno okolje primanjkovali ločen prostor za delo (75 %), tiskalnik (38 %) in dodaten zaslon (38 %). Računovodjem pa so najmanj primanjkovali pisarniški stol, službeni telefon in internetna povezava, vsakega od odgovorov je označilo 13 % računovodij. Odgovor »Drugo«, ki se je znašel na četrtem mestu (25 %), je računovodjem omogočal, da sami dajo svoj odgovor; dva sta navedla pomanjkanje mira pri delu, eden je navedel pomanjkanje papirne dokumentacije in prav tako je en odgovor navedel pomanjkanje vseh pripomočkov.

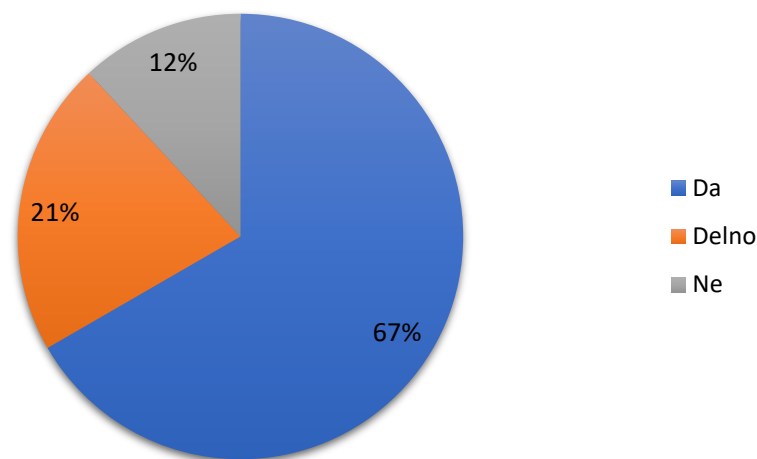
Slika 10: Pomanjkanje orodij/pripomočkov za delo, ki je računovodjem doma onemogočalo primerno urejeno delovno okolje



Vir: lastno delo.

Pri naslednjem vprašanju me je zanimalo, ali je računovodjem med pandemijo covid-19 za delo od doma glavno opremo (računalnik) zagotovil delodajalec, odgovori so predstavljeni na sliki 11. Na vprašanje je odgovorilo 42 (36 %) računovodij, ki so med pandemijo od doma delali nekaj dni na teden in vse dni v tednu. Pri tem je 67 % računovodjem računalnik zagotovil delodajalec, 21 % računovodjem je računalnik delno zagotovil delodajalec, 12 % računovodjem pa računalnika delodajalec ni zagotovil.

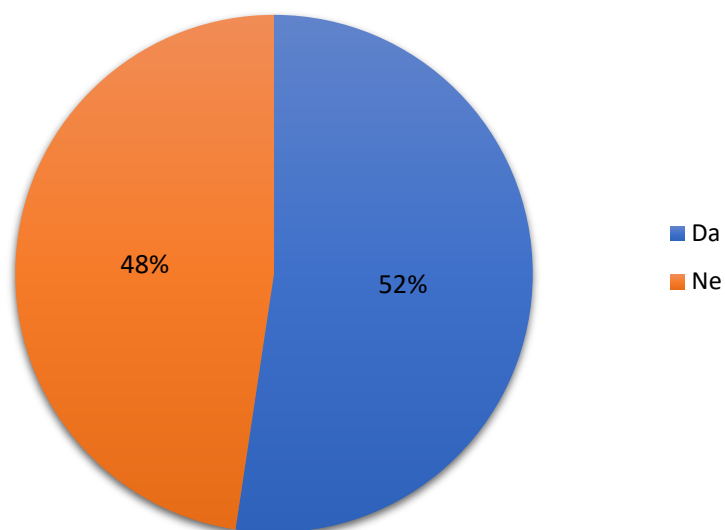
Slika 11: Zagotovitev glavne opreme za delo (računalnika) s strani delodajalca



Vir: lastno delo.

Zanimalo me je, ali so računovodje pri delu od doma med pandemijo covid-19 potrebovali več časa za izvedbo običajnih delovnih nalog, kot bi ga za to potrebovali v pisarni na delovnem mestu. Na to vprašanje je odgovarjalo 42 (36 %) računovodij, ki so med pandemijo od doma delali nekaj dni na teden in vse dni v tednu. Na sliki 12 je razvidno, da je 52 % računovodij pri delu od doma potrebovalo več časa za izvedbo delovnih nalog, kot bi ga za to potrebovali v pisarni na delovnem mestu, 48 % računovodij pa je mnenja, da za to niso potrebovali več časa.

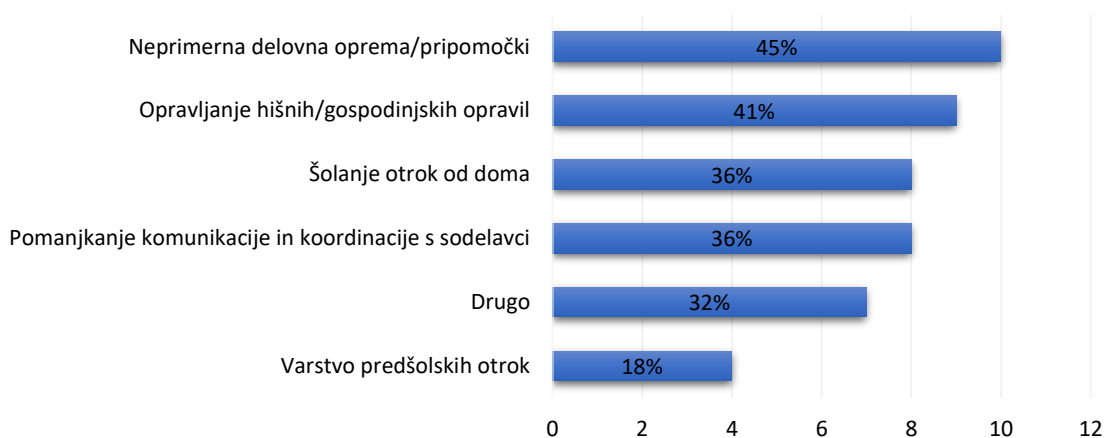
Slika 12: Ali menite, da ste v sklopu dela od doma potrebovali več časa za izvedbo običajnih delovnih nalog, kot bi ga za to potrebovali v pisarni na delovnem mestu?



Vir: lastno delo.

Računovodje, ki so pri delu od doma med pandemijo covida-19 potrebovali več časa za izvedbo običajnih delovnih nalog, kot bi ga za to potrebovali v pisarni na delovnem mestu, sem dodatno povprašala o razlogih za to. Na vprašanje, kjer je bilo možnih več odgovorov, je odgovarjalo 22 (52 %) računovodij in odgovori so prikazani na sliki 13. Najpogosteje so računovodje potrebovali več časa za izvedbo delovnih nalog zaradi neprimerne delovne opreme/pripomočkov (45 %) in opravljanja hišnih/gospodinjskih opravil (41 %). Pomanjkanje komunikacije in koordinacije s sodelavci ter šolanje otrok od doma sta tudi dva izmed pogostih odgovorov (vsak s 36 %). Najmanj pogost razlog pa je varstvo predšolskih otrok (18 %). Pod »Drugo« so anketirani računovodje lahko sami povedali razlog, kjer so navedli veliko motilnih dejavnikov: dokumentacijo/arhiv, ki je v pisarni; nezadostne internetne poti; manj zmogljivo in počasnejšo opremo ter manjše monitorje, ki so jim oteževali delo od doma.

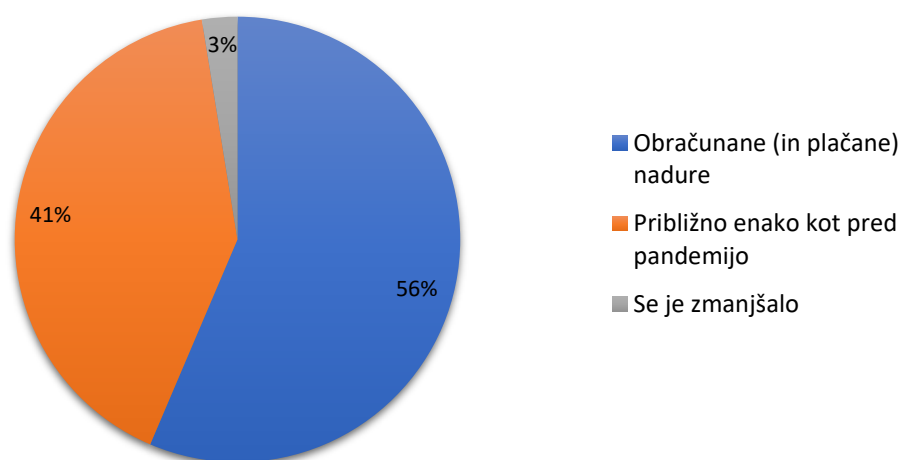
Slika 13: Razlogi, zakaj so porabili več časa pri izvedbi običajnih delovnih nalog pri delu od doma med pandemijo covid-19



Vir: lastno delo.

Računovodje, ki so sodelovali v anketi, sem vprašala tudi o tem, kako se je časovno spremenil njihov delovnik med pandemijo covid-19. Na vprašanje je odgovarjalo 117 računovodij in odgovori so prikazani na sliki 14. Več kot polovica računovodij (56 %) je delala obračunane in plačane nadure, medtem ko je za 41 % računovodij število delovnih ur bilo približno enako kot v času pred pandemijo covid-19. Število delovnih ur pa se je med pandemijo zmanjšalo le 3 % računovodij. Za dodatno razumevanje sprememb delovnika računovodij med pandemijo covid-19 sem jih vprašala še, ali so v tistem času opravili več nadur kot v času pred pandemijo. Na to vprašanje je pritrdilno odgovorilo 67 % računovodij, medtem ko jih je 33 % odgovorilo nikalno.

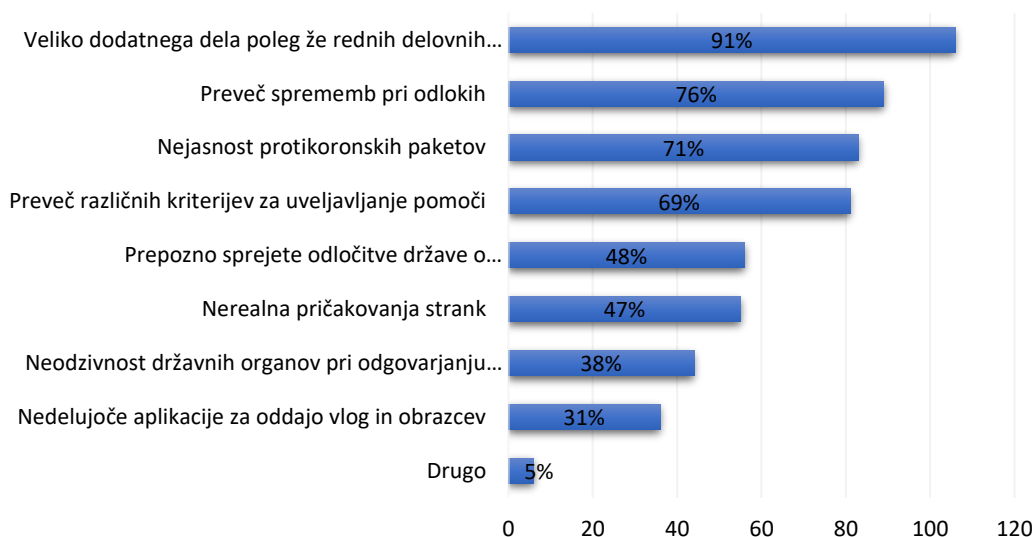
Slika 14: Časovna sprememba delovnika računovodij med pandemijo covid-19



Vir: lastno delo.

Zanimalo me je, s čim so imeli računovodje pri opravljanju delovnih obveznosti med pandemijo covid-19 največ težav. Na vprašanje o tem je odgovarjalo 117 računovodij in odgovori so prikazani na sliki 15. Težava, s katero so se soočali skoraj vsi računovodje, je veliko dodatnega dela poleg že rednih delovnih nalog (91 %). Veliko računovodjem je težavo predstavljalo tudi preveč sprememb pri odlokih (76 %), nejasnost protikoronskih paketov (71 %) in preveč kriterijev za uveljavljanje pomoči (69 %). Pod odgovor »Drugo« so računovodje lahko sami navedli težavo, kjer so izpostavili nezadovoljstvo zaposlenih; neplačane nadure; opravljanje delovnih nalog, ki se ne nanašajo na računovodsko področje in jih niso še nikoli prej opravljali; poznavanje vseh ukrepov: prezapletene ukrepe – predvsem birokratsko, s kratkimi roki za računovodje in prepogosto sprejete z veljavnostjo za nazaj.

Slika 15: Težave, s katerimi so se računovodje soočali pri opravljanju delovnih obveznosti med pandemijo covid-19

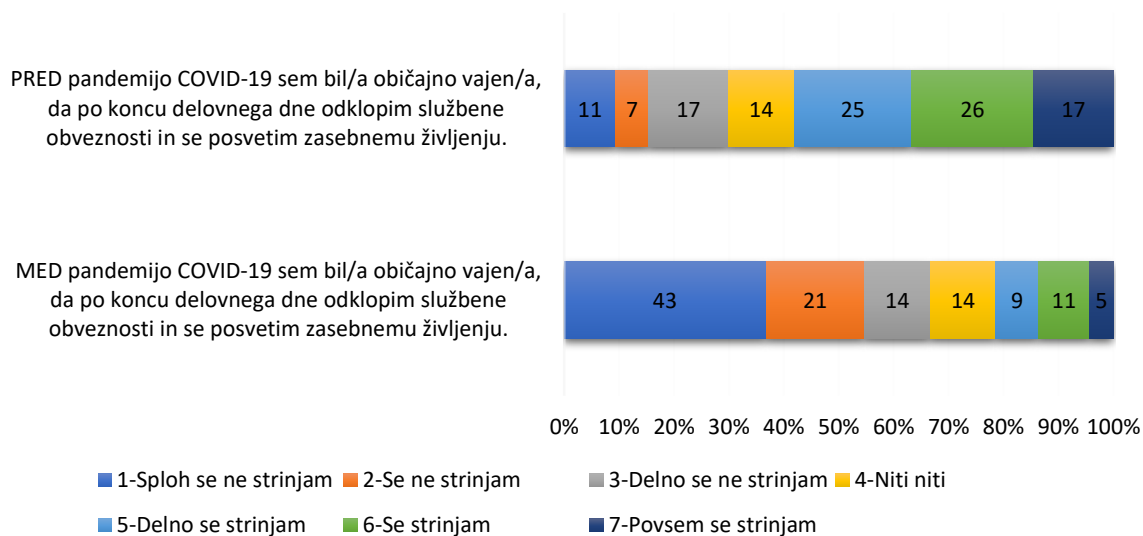


Vir: lastno delo.

Med anketiranimi računovodji sem želela ugotoviti, ali imajo po koncu delovnega dne navado, da službene obveznosti (pregledovanje elektronske pošte, odgovarjanje na klice) tako rekoč odklopijo in se posvetijo zasebnemu življenju. Podani sta bili dve trditvi, ker sem želela ugotoviti razliko glede na stanje pred pandemijo covid-19 in po njej. Računovodje so svoje odgovore dali v obliki strinjanja na Likertovi lestvici od 1 do 7 (1 – Sploh se ne strinjam, 2 – Se ne strinjam, 3 – Delno se ne strinjam, 4 – Niti niti, 5 – Delno se strinjam, 6 – Se strinjam, 7 – Povsem se strinjam). Rezultati odgovorov za 117 računovodij so prikazani na sliki 16. Za čas pred pandemijo covid-19 se je 58 % računovodij strinjalo ter delno in povsem strinjalo s trditvijo, da so vajeni po končanem delovniku odklopiti službene obveznosti in se posvetiti zasebnemu življenju. Za čas med pandemijo covid-19 pa se jih je z isto trditvijo strinjalo ter delno in povsem strinjalo le 21 %.

Za trditev pred pandemijo covid-19 je aritmetična sredina znašala 4,55, medtem ko je med pandemijo covid-19 znašala le 2,81. S preizkusom dvojic (angl. Paired-samples T Test) sem v programu SPSS testirala, ali je razlika med obema aritmetičnima sredinama tudi statistično značilna, rezultati so v prilogi 1. T-test je za spremenljivko *zmožnost odklopa od službenih obveznosti* statistično značilen, saj je p-vrednost manjša od 0,001. Pri zmožnosti odklopa računovodij od poklicnih obveznosti med pandemijo covid-19 v primerjavi s stanjem pred pandemijo covid-19 tako prihaja do statistično značilnih razlik ($p < 0,05$).

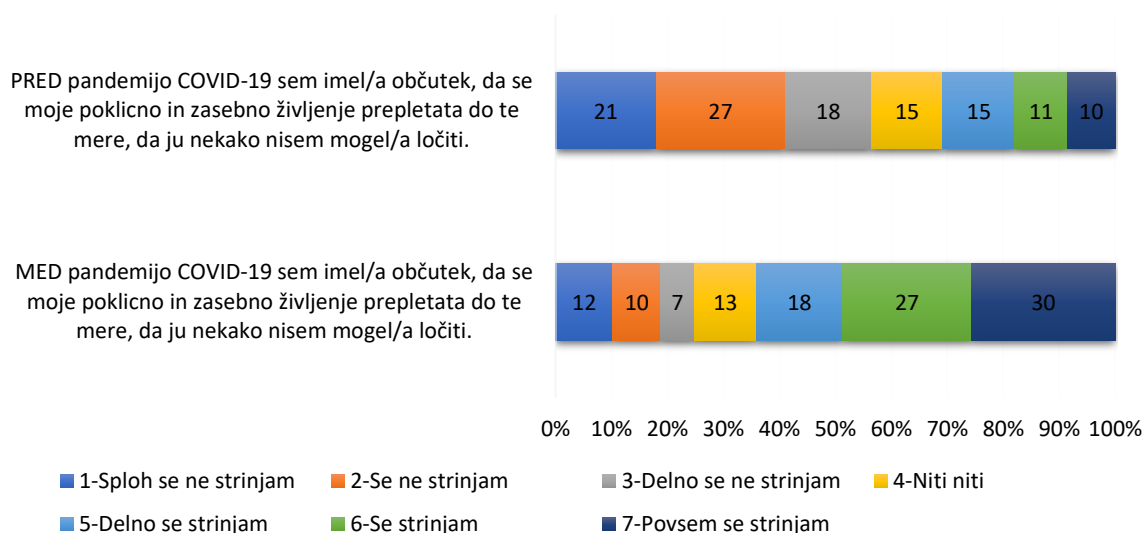
Slika 16: Zmožnost računovodij, da po koncu delovnega dne odklopijo službene obveznosti



Vir: lastno delo.

Pri računovodjih me je zanimala tudi prepletenost poklicnega in zasebnega življenja. Podani sta bili dve trditvi, ker sem želela ugotoviti razliko glede na stanje pred pandemijo covid-19 in po njej. Računovodje so svoje odgovore podali v obliki strinjanja na Likertovi lestvici od 1 do 7 (1 – Sploh se ne strinjam, 2 – Se ne strinjam, 3 – Delno se ne strinjam, 4 – Niti niti, 5 – Delno se strinjam, 6 – Se strinjam, 7 – Povsem se strinjam). Rezultati odgovorov za 117 računovodij so prikazani na sliki 17. Za čas pred pandemijo covid-19 se je 31 % računovodij strinjalo ter delno in povsem strinjalo s trditvijo, da se njihovo poklicno in zasebno življenje prepletata do te meje, da ju nekako niso mogli ločiti. Za čas med pandemijo covid-19 pa se z isto trditvijo strinjalo ter delno in povsem strinjalo več kot polovica računovodij, in sicer 64 %. Za trditev pred pandemijo covid-19 je aritmetična sredina znašala 3,42, medtem ko je med pandemijo covid-19 znašala 4,85.

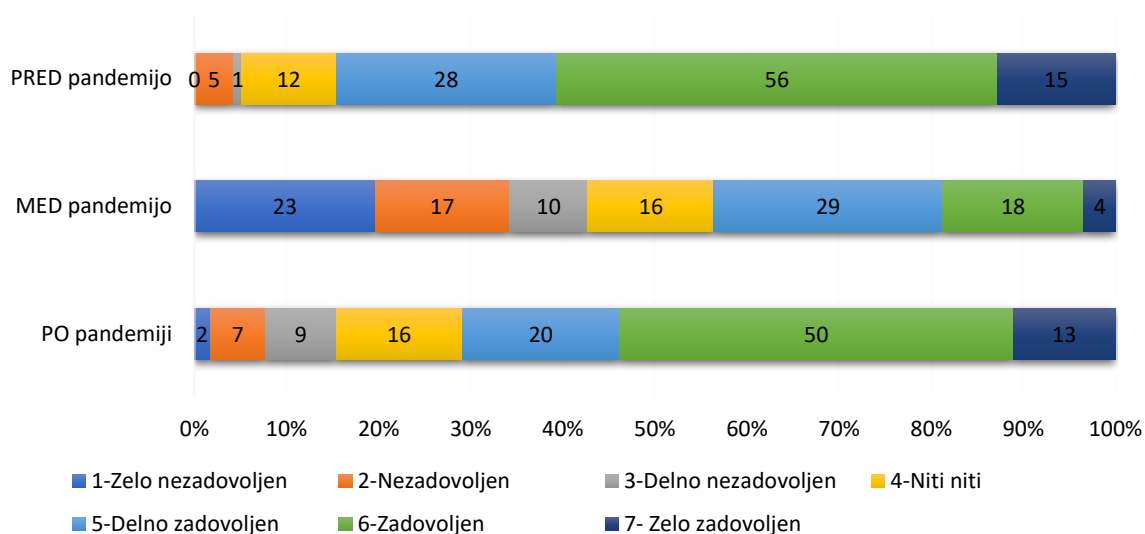
Slika 17: Prepletenost poklicnega in zasebnega življenja računovodij



Vir: lastno delo.

Računovodje sem v sklopu ankete prosila, da ocenijo svoje zadovoljstvo z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja, in sicer v času pred, med in po pandemiji covid-19. Svoje zadovoljstvo so računovodje ocenjevali na Likertovi lestvici od 1 do 7 (1 – Zelo nezadovoljen, 2 – Nezadovoljen, 3 – Delno nezadovoljen, 4 – Niti niti, 5 – Delno zadovoljen, 6 – Zadovoljen, 7 – Zelo zadovoljen). V sklopu tega vprašanja je 117 računovodij podalo svojo oceno za tri trditve in rezultati so prikazani na sliki 18. V času pred pandemijo covid-19 in po njej je bilo s svojim ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja zadovoljnih in zelo zadovoljnih več kot polovica računovodij (pred – 61 %, po – 54 %). V času med pandemijo covid-19 pa je bil ta delež precej manjši, s svojim ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja je bilo zadovoljnih in zelo zadovoljnih le 19 % računovodij. V tem času je bilo namreč največ računovodij s svojim ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja nezadovoljnih in zelo nezadovoljnih (34 %), v primerjavi s časoma pred (4 %) in po pandemiji (8 %). Pri zadovoljstvu računovodij z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja pred pandemijo je aritmetična sredina znašala 5,49, med pandemijo se je zmanjšala na 3,69 in po pandemiji je bila ponovno nekoliko višja in je znašala 5,11.

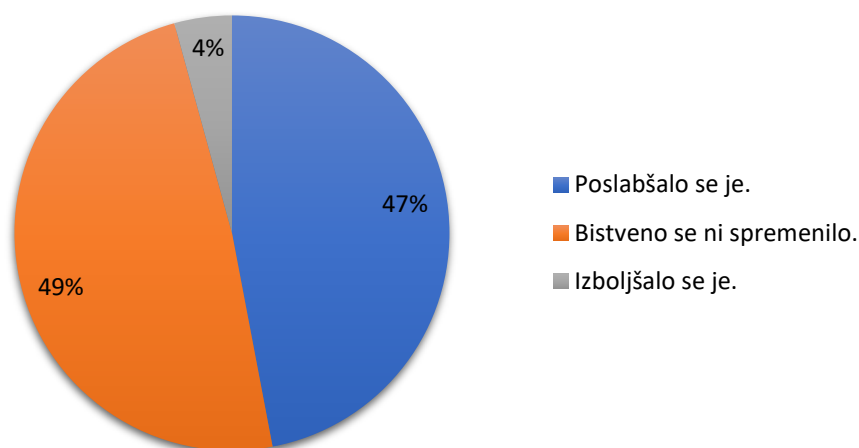
Slika 18: Zadovoljstvo računovodij z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja v času pred, med in po pandemiji covida-19



Vir: lastno delo.

Dodatno sem računovodje vprašala o tem, kako se je njihovo ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja med pandemijo covida-19 spremenilo. Na to vprašanje je odgovarjalo 117 računovodij in rezultati so prikazani na sliki 19. Med pandemijo covida-19 se je ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja poslabšalo za 47 % računovodij, medtem ko se to bistveno ni spremenilo za 49 % računovodij, za 4 % računovodij pa se je celo izboljšalo.

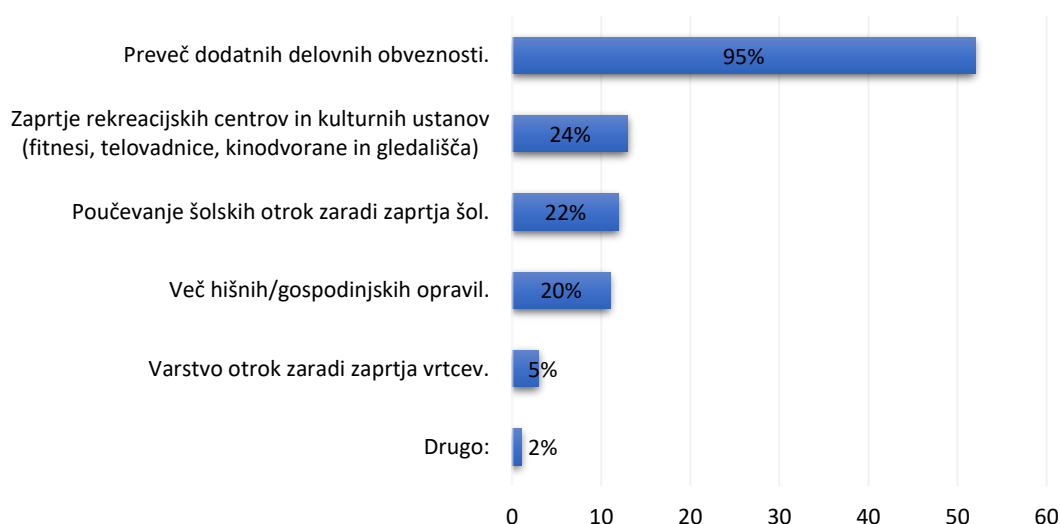
Slika 19: Sprememba ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covida-19



Vir: lastno delo.

Želela sem izvedeti, kaj je razlog za poslabšanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19. Na vprašanje je odgovarjalo 55 (47 %) računovodij, ki so pri vprašanju o spremembi ravnovesja med pandemijo odgovorili s »Poslabšalo se je«. Pri vprašanju je bilo možnih več odgovorov in rezultati so prikazani na sliki 20. Skoraj vsi računovodje (95 %) so kot razlog za poslabšanje ravnovesja izbrali preveč dodatnih delovnih obveznosti. Drugi najpogostejši razlog za poslabšanje ravnovesja je bil zaprtje rekreacijskih centrov in kulturnih ustanov, kot so fitnesi, telovadnice, kinodvorane in gledališča (24 %). Na tretjem mestu je bil razlog poučevanje šolskih otrok zaradi zaprtja šol (22 %) in na četrtem mestu več hišnih oziroma gospodinjskih opravil (20 %). Varstvo otrok zaradi zaprtja vrtcev je bil najmanj pogost razlog, in sicer ga je izbralo 5 % računovodij. Pod odgovor »Drugo« so računovodje lahko sami navedli razlog, in sicer se je za to izbiro odločil en računovodja in odgovoril »Cele dneve in noči smo samo delali v računovodstvu.«

Slika 20: Razlogi za poslabšanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19



Vir: lastno delo.

Tabela 2 prikazuje deskriptivno statistiko za rezultate vseh šestih dimenzij vprašalnika HEXACO: (H) iskrenost, (E) čustvenost, (X) ekstravertiranost, (A) sprejemljivost, (C) vestnost in (O) odprtost. Aritmetična sredina je bila najvišja pri dimenziji iskrenost (3,844), najnižja pa pri dimenziji odprtost (2,976).

Tabela 2: Deskriptivna statistika – vprašalnik HEXACO

Dimenzija	Min	Max	M	SD
(H) Iskrenost	2,5	5,0	3,844	0,5247
(E) Čustvenost	1,3	4,6	3,103	0,5880
(X) Ekstravertiranost	1,8	4,7	3,431	0,5143
(A) Sprejemljivost	2,0	5,0	3,315	0,5092
(C) Vestnost	2,6	4,8	3,644	0,5237
(O) Odprtost	1,7	4,3	2,976	0,5691

Vir: lastno delo.

S Cronbachovo alfo sem v programu SPSS preverila zanesljivost vprašalnika HEXACO ter njegovih dimenzij. Rezultati so prikazani v tabeli 3, kjer je razvidno, da dimenziji E – čustvenost (0,751) in X – ekstravertiranost (0,758) dosegata najvišji stopnji zanesljivosti. Dimenziji H – iskrenost (0,668) in O – odprtost (0,660) sta sicer pod vrednostjo 0,7, ampak ker znaša skupna zanesljivost vprašalnika 0,733, ocenjujem, da je vprašalnik zanesljiv.

Tabela 3: Zanesljivost vprašalnika HEXACO in njegovih dimenzij

	H	E	X	A	C	O	Skupaj
α	0,668	0,751	0,758	0,725	0,722	0,660	0,733

Vir: lastno delo.

6.2 Testiranje hipotez

Za testiranje vseh štirih hipotez sem uporabila statistični program IBM SPSS Statistics, kjer sem uporabila več različnih analiz, med drugimi so to t-test za en vzorec (angl. One-Sample T Test), test preizkusa dvojic (angl. Paired-Samples T Test), korelacija (angl. Correlation) in multipla linearna regresija (angl. Multiple Regression Analysis). Rezultati testiranja posamezne hipoteze so predstavljeni v nadaljevanju podpoglavja.

Hipoteza 1: računovodje v Sloveniji za delo od doma med pandemijo covid-19 niso imeli omogočenega primerno urejenega delovnega okolja.

Hipotezo sem v statističnem programu preverjala s t-testom za en vzorec (angl. One-Sample T Test), kjer sem za testno vrednost izbrala povprečno vrednost kodiranih odgovorov. Pri vprašanju o primerno urejenem delovnem okolju so anketirani računovodje imeli na voljo tri možne odgovore, ki sem jih kodirala tako, da ima odgovor »Da« vrednost 1, odgovor

»Delno« vrednost 2 in odgovor »Ne« vrednost 3. Glede na to, da je vrednost 2,00 hkrati tudi aritmetična sredina vseh treh možnih odgovorov, sem jo posledično tudi uporabila za primerjalno vrednost pri t-testu. Rezultati t-testa za en vzorec so predstavljeni v tabeli 4. S statistično obdelavo podatkov sem ugotovila, da je povprečje spremenljivke ($\bar{x} = 1,45$) statistično značilno, saj je stopnja značilnosti manjša od 0,05 ($P < 0,05$). Ampak s hipotezo 1 sem predvidevala, da bo povprečje spremenljivke večje od primerjalne vrednosti, zgodilo pa se je ravno obratno in je povprečje spremenljivke nižje od primerjalne vrednosti. To pomeni, da je prišlo do napake druge vrste in posledično hipoteze 1 ne morem potrditi.

Tabela 4: T-test za en vzorec – primerno urejeno delovno okolje pri delu od doma

Primerjalna vrednost 2,00	N	\bar{x}	sd	t	p
Urejeno delovno okolje	42	1,45	0,633	-5,611	< 0,001

Vir: lastno delo.

Hipoteza 2: ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij v Sloveniji se je med pandemijo covida-19 v primerjavi s časom pred pandemijo poslabšalo.

Hipotezo sem v programu SPSS testirala s preizkusom dvojic (angl. Paired-samples T Test), kjer sem primerjala dve aritmetični sredini za odvisna vzorca. Računovodje so stanje ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja ocenjevali na 7-stopenjski Likertovi lestvici. Primerjala sem torej povprečno oceno ravnovesja med pandemijo s povprečno oceno ravnovesja pred pandemijo covida-19. Rezultati testa so prikazani v tabeli 5, kjer je razvidno, da je t-test za spremenljivko *ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja* statistično značilen, saj je p-vrednost manjša od 0,001. Pri ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covida-19 v primerjavi s stanjem pred pandemijo covida-19 so tako statistično značilne razlike ($p < 0,05$). To pomeni, da se je ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covida-19 v primerjavi s časom pred pandemijo poslabšalo in lahko hipotezo 2 potrdim.

Tabela 5: Preizkus dvojic za odvisna vzorca – vpliv pandemije covida-19 na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij

		N	\bar{x}	sd	t	p
Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja	med pandemijo	117	3,69	1,882	-10,190	< 0,001
	pred pandemijo	117	5,49	1,134		

Vir: lastno delo.

Hipoteza 3: v času med pandemijo covid-19 se je poklicno in zasebno življenje računovodij prepletalo do te meje, da ju niso bili zmožni ločiti; bolj kot v primerjavi s časom pred pandemijo covid-19.

Hipotezo sem v programu SPSS preverjala s preizkusom dvojic za dva odvisna vzorca (angl. Paired-samples T Test). Računovodje so na 7-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali strinjanje z dvema trditvama o prepletenosti poklicnega in zasebnega življenja:

- PRED pandemijo covid-19 sem imel/a občutek, da se moje poklicno in zasebno življenje prepletata do te mere, da ju nekako nisem mogel/a ločiti.
- MED pandemijo covid-19 sem imel/a občutek, da se moje poklicno in zasebno življenje prepletata do te mere, da ju nekako nisem mogel/a ločiti.

S testom sem torej primerjala povprečje strinjanja med pandemijo s povprečjem strinjanja pred pandemijo in rezultati so prikazani v tabeli 6. Preizkus dvojic je za spremenljivko *prepletenost poklicnega in zasebnega življenja* statistično značilen, saj je p-vrednost manjša od 0,001. Med povprečjema prepletenosti poklicnega in zasebnega življenja računovodij za čas med in pred pandemijo covid-19 prihaja torej do statistično značilnih razlik ($p < 0,05$). Iz tega lahko sklepam, da se je v času med pandemijo covid-19 poklicno in zasebno življenje računovodij prepletalo do te meje, da ju niso bili zmožni ločiti bolj, kot v primerjavi s časom pred pandemijo covid-19. Zato lahko na podlagi tega sklepa hipotezo 3 potrdim.

Tabela 6: Preizkus dvojic za odvisna vzorca – prepletenost poklicnega in zasebnega življenja računovodij

		N	\bar{x}	sd	t	p
Prepletenost poklicnega in zasebnega življenja	med pandemijo	117	4,85	2,007	7,492	< 0,001
	pred pandemijo	117	3,42	1,913		

Vir: lastno delo.

Hipoteza 4a: ekstravertiranost računovodij je pozitivno povezana z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja in ga izboljšuje.

Hipoteza 4b: nevrotizicem oziroma večja čustvenost računovodij je negativno povezana z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja in ga poslabšuje.

V sklopu testiranja hipoteze 4 sem z uporabo statističnega programa SPSS izvedla korelacijo (angl. Correlation) med ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja računovodij in dimenzijami osebnosti na podlagi vprašalnika HEXACO. Rezultati so prikazani v tabeli 7, kjer je razvidno, da je korelacija statistično značilna le pri dveh dimenzijah osebnosti, in sicer pri čustvenosti (E) in pa ekstravertiranosti (X). Korelacija med čustvenostjo ter

ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja računovodij je negativna in šibka. Ravno nasprotno pa je pri korelaciji med ekstravertiranostjo ter ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja, kjer je povezava pozitivna in srednje močna.

Tabela 7: Korelacije med dimenzijami osebnosti in ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja računovodij

	H	E	X	A	C	O
Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja	0,162	-0,200*	0,363**	0,132	0,014	-0,081

Opombi: *p < 0,05, **p < 0,01

Vir: lastno delo.

Za namene testiranja hipoteze sem v programu SPSS z multiplo linearno regresijo (angl. Multiple Regression Analysis) oblikovala regresijski model, kamor sem vključila vse dimenzije osebnosti. Iz tabele 8 je razvidno, da je regresijski model statistično pomemben ($p < 0,05$) in z njim lahko pojasnimo 16,9 % variance ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja anketiranih računovodij.

Tabela 8: Regresijski model za ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja na osnovi osebnostnih lastnosti

R	R²	Prilagojeni R²	SE	df1	df2	F	p
0,411	0,169	0,120	1,396	6	103	3,481	0,004

Vir: lastno delo.

Koeficienti regresijskega modela so prikazani v tabeli 9, kjer je razvidno, da je statistično značilna le ena dimenzija, in sicer ekstravertiranost ($p < 0,05$). Iz modela lahko sklepam, da večja ekstravertiranost računovodij vpliva na boljše ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja. Vse ostale dimenzije statistično niso značilne in posledično ne morem trditi, da na kakršen koli način vplivajo na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij v Sloveniji.

Tabela 9: Koeficienti regresijskega modela za ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja na osnovi osebnostnih lastnosti

	Nestandardizirani koeficient		Standardizirani koeficient	t	p
	B	SE	β		
(Konstanta)	2,456	1,879		1,307	0,194
(H) Iskrenost	0,331	0,268	0,117	1,234	0,220
(E) Čustvenost	-0,212	0,248	-0,084	-0,855	0,395
(X) Ekstravertiranost	0,977	0,298	0,338	3,277	0,001
(A) Sprejemljivost	0,018	0,284	0,006	0,062	0,951
(C) Vestnost	-0,116	0,265	-0,041	-0,437	0,663
(O) Odprtost	-0,331	0,240	-0,126	-1,376	0,172

Vir: lastno delo.

Glede na ugotovitve, ki so prikazane v tabeli 7 in 9, lahko potrdim hipotezo 4a, saj je ekstravertiranost računovodij pozitivno povezana ($p < 0,01$) z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja in ga tudi izboljšuje ($p = 0,001$). Hipotezo 4b pa lahko le delno potrdim, ker je nevroticizem oziroma večja čustvenost računovodij res negativno povezana ($p < 0,05$) z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja, ampak ga ne poslabšuje ($p = 0,395$).

7 DISKUSIJA

7.1 Teoretični prispevki

Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja je koncept, ki ga lahko opredelimo kot zmožnost uspešnega usklajevanja treh področij vsakega posameznika: poklicnega, družinskega in osebnega (Lonska in drugi, 2021). Da bi obrazložili in pojasnili ta koncept, so se v zgodovini raziskovanja oblikovale različne teorije. Skladno z raziskavo, ki sem jo izvedla, pa izstopata predvsem dve izmed njih. Prva je teorija konflikta, za katero je značilno, da sta si poklicno in zasebno življenje v sporu. Tukaj pride v ospredje predvsem konflikt na osnovi časa, kjer časovne zahteve z enega področja posameznikom kradejo čas na drugem področju (Greenhaus in Beutell, 1985). Glede na ugotovitve raziskave, ki sem jo izvedla, so imeli računovodje med pandemijo covid-19 zelo veliko dodatnega dela in posledično je bil daljši kot običajno tudi njihov delovnik, kar pomeni, da je v tem času poklicno življenje

močno prevladovalo nad zasebnim življenjem. Pregled literature pa nakazuje tudi na izpostavljenost konflikta na osnovi pritiska, kjer se zaradi obremenitev enega področja življenja pojavijo simptomi, kot so tesnoba, izčrpanost in razdražljivost (Greenhaus in Beutell, 1985). V povezavi s tem je bil med pandemijo covid-19 izpostavljen predvsem stres, ki so ga računovodje doživljali na delovnem mestu (Price, 2020; Rowland, 2020).

Druga teorija, ki v sklopu izvedene raziskave izstopa, pa je teorija segmentacije in integracije, kjer gre za dva modela, ki sta si v nasprotju. Pri segmentaciji gre za ohranjanje poklicnega in zasebnega področja življenja popolnoma ločeno eno od drugega. Medtem ko gre pri integraciji za popolno združitve obeh področij (Zerubavel, 1991). Računovodje so bili glede na raziskavo pred pandemijo covid-19 bolj nagnjeni k segmentaciji in so lažje ohranjali obe področji ločeni. Med pandemijo covid-19 pa je bila pri računovodjih prepletenost poklicnega in zasebnega življenja veliko večja, kar nakazuje na integracijo. Zaradi dela od doma v večjem obsegu kot pred pandemijo covid-19 (Waizenegger in drugi, 2020) in razmer, ki so takrat vladale, lahko ugotovimo, da se je šlo za tako rekoč prisilno integracijo.

Od doma je pred pandemijo covid-19 delalo 5,4 % zaposlenih v EU. Zaradi zmanjšanja tveganja okužbe z virusom SARS-CoV-2 je bil zelo velik delež populacije prisiljen v delo od doma in je v začetku pandemije znašal 40 % (Waizenegger in drugi, 2020). Glede na ugotovitve raziskave, ki sem jo izvedla, je pred pandemijo covid-19 svoje delo od doma opravljalo 47 % računovodij v Sloveniji. Presenetljivo je ta odstotek med pandemijo padel na 36 % in se je po pandemiji še dodatno znižal in znašal le 18 %. Glede na podatke v EU so bila pričakovanja ravno obratna, in sicer, da bo delež računovodij, ki so med pandemijo covid-19 svoje delo opravljali od doma, večji v primerjavi s časom pred pandemijo. Ugotovitve raziskave, ki sem jo izvedla, so tako v nasprotju z raziskavo, ki so jo izvedli Waizenegger in drugi (2020).

Mnogi zaposleni so imeli pri nenadnem delu od doma težave s primerno urejenim delovnim okoljem in pripomočki za delo. Zaposleni so si namreč svoj delovni prostor delili z ostalimi člani gospodinjstva in niso imeli zagotovljenih primernih pogojev za delo (Waizenegger in drugi, 2020). Prav tako so si mnogi zaposleni morali opremo in pripomočke za delo zagotoviti sami (Martin, 2022). V raziskavi, ki sem jo izvedla med računovodji v Sloveniji, ki so med pandemijo covid-19 svoje delo opravljali od doma, je bilo ugotovljeno ravno nasprotno. Večina računovodij (62 %) je med pandemijo imela doma primerno urejeno delovno okolje, kar je prav tako v nasprotju z ugotovitvami raziskave, ki so jo izvedli Waizenegger in drugi (2020). V zvezi z glavno opremo za delo (računalnik/prenosnik), je večini računovodij (67 %) to zagotovil delodajalec v celoti, kar je v nasprotju z ugotovitvami raziskave (Martin, 2022). Razlog, da je tako, bi mogoče lahko bil ta, da so med pandemijo od doma delali le tisti računovodje, ki so to počeli že pred pandemijo in so zato imeli doma ustrezne pogoje in opremo za delo.

Računovodje v Sloveniji in po svetu so se pri svojem delu srečevali z mnogo težavami in dodatnimi obremenitvami (Grivec, 2021; Meyer, 2020). V Sloveniji so računovodjem veliko težav povzročali protikoronski paketi, zapleteni kriteriji za uveljavljanje pomoči in neodzivnost državnih institucij (FURS, ZZZS). Poleg tega je v mesecu marcu čas oddaje letnih poročil, zaradi česar imajo računovodje še več dela (Grivec, 2021). V raziskavi, ki sem jo izvedla med računovodji v Sloveniji, jih je več kot polovica poročala o opravljanju obračunanih in plačanih nadur. Poleg tega so skoraj vsi računovodje (91 %) kot največjo težavo pri delu navedli veliko dodatnega dela poleg že rednih delovnih nalog. Zelo pogosto so bile omenjene tudi težave zaradi preveč sprememb pri odlokih, nejasnosti protikoronskih paketov in preveč različnih kriterijev za uveljavljanje pomoči. Rezultati raziskave kažejo na zelo stresno ter obremenjeno delo računovodij med pandemijo covid-19 in so skladne z ugotovitvami raziskave, ki jo je izvedla Grivec (2021).

Glede na dodatne delovne obremenitve (Grivec, 2021) in omejitve, ki so se pojavile med pandemijo covid-19, kot so zaprtje veliko kulturnih ustanov, fitnessov, barov in omejeno gibanje ter zbiranje več ljudi na javnih mestih (Cerar, 2020), je bilo sklepanje o slabšem ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja računovodij logična posledica. To sem v raziskavi preverila in pri testiranju hipotez je bilo poslabšanje ravnovesja med pandemijo v primerjavi s časom pred pandemijo tudi statistično značilno. Sklepanje o poslabšanju ravnovesja je bilo torej pravilno in lahko na podlagi tega ugotovim, da se je ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij v Sloveniji med pandemijo v primerjavi s časom pred pandemijo poslabšalo. Dodatno je bila tudi prepletenost poklicnega in zasebnega življenja računovodij v Sloveniji med pandemijo veliko izrazitejša kot v času pred pandemijo covid-19.

Wayne in drugi (2004) so na podlagi raziskave ugotovili, da lahko osebne lastnosti pozitivno in negativno vplivajo na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja ljudi. Glede na njihovo raziskavo imajo ekstravertirani ljudje boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, medtem ko imajo bolj čustveni ljudje slabše ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja (Wayne in drugi, 2004). Na podlagi tega sem v raziskavi želela ugotoviti, ali to velja tudi za računovodje v Sloveniji. Glede večje čustvenosti in povezave s slabšim ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja ne morem trditi, da to velja tudi za računovodje v Sloveniji. Lahko pa trdim, da je večja čustvenost negativno povezana z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja. Glede ekstravertiranosti sem ugotovila, da ima ta pri računovodjih res pozitiven vpliv in izboljšuje njihovo ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja. Pri ostalih dimenzijah osebnosti povezave niso bile statistično značilne in prav tako ne morem trditi, da vplivajo na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij v Sloveniji.

7.2 Praktična priporočila

V skladu z ugotovitvami med raziskavo ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19 v Sloveniji bi se glede priporočil najprej osredotočila na institucionalni vidik. Menim namreč, da bi k zmanjšanju stresa in psihičnih obremenitev računovodij v času pandemije covid-19 lahko zelo pomembno prispevala veliko boljša organizacija in angažiranost državnih institucij. Računovodje v Sloveniji so omenjali prezapletene in nejasne postopke za uveljavljanje pomoči ter nenehno spreminjanje ukrepov in odlokov. Poenostavitev postopkov, bolj jasno predstavljena navodila in večja odzivnost državnih institucij bi bili po mojem mnenju ključnega pomena v morebitnih podobnih situacijah v prihodnosti. Menim tudi, da so bile državne institucije glede pandemije covid-19, ki je nenadno izbruhnila, na takšno krizno situacijo zelo slabo pripravljene. Posledično je moje priporočilo na tem mestu naslednje: pandemijo covid-19 uporabiti kot osnovo za krizno načrtovanje v prihodnosti, z namenom boljšega, hitrejšega in učinkovitejšega ukrepanja ob morebitnih prihodnjih podobnih situacijah.

Na ravni posameznih računovodskih servisov bi priporočila podobno kot za državne institucije. Pandemija covid-19 je bila dobra šola za vse in na podlagi teh izkušenj bi računovodski servisi morali imeti nekakšen krizni načrt za morebitne podobne situacije in delovati proaktivno. V sklopu tega je mišljeno predvsem omogočiti računovodjem delo od doma, v smislu zagotovitve opreme in pripomočkov za delo, čeprav tega ne uporabljajo redno oziroma v običajnih delovnih pogojih. Kot bolj specifično priporočilo bi tukaj predlagala, da bi računovodje vsaj en dan na teden svoje delo opravljali od doma. Zelo velik odstotek računovodij (64 %) je namreč tudi med pandemijo covid-19 svoje delo opravljal v pisarni na sedežu podjetja. Na ta način so bili veliko bolj izpostavljeni potencialni okužbi z virusom SARS-CoV-2, kar posledično pomeni izostanek na delovnem mestu. Če bi računovodski servisi imeli krizni načrt za ukrepanje, bi se temu lahko izognili, saj bi bil prehod na delo od doma veliko bolj tekoč in enostaven ne samo z vidika delodajalca, ampak tudi z vidika računovodij.

Z ozirom na uspešno implementacijo priporočil tako za državne institucije kot tudi za posamezne računovodske servise, bi se pozitivne posledice najverjetneje kazale tudi pri računovodjih. Večja odzivnost in angažiranost državnih institucij pri odgovarjanju na nejasnosti, ki se pojavljajo računovodjem, ter lažji in enostavnejši prehod na delo od doma, ki ga omogoči delodajalec, bi po mojem mnenju imel zelo pozitiven vpliv na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij. Menim, da bi se pozitiven vpliv poznal predvsem v manjšem stresu in psihičnem bremenu računovodij, saj bi državne institucije s svojim organiziranim delovanjem računovodjem zbujele manj negotovosti pri njihovem delu in omogočile več podpore ter na nek način tudi varnosti in stabilnosti.

7.3 Omejitve s predlogi za nadaljnje raziskovanje

Glede omejitev bi tukaj izpostavila predvsem velikost vzorca, ki je v raziskavi znašal 117 računovodij. Ampak glede na to, da so bila določena vprašanja zastavljena pogojno, je velikost vzorca pri teh vprašanjih manjša. Pri tematiki primerno urejenega delovnega okolja je na vprašanje o razlogih za neprimerno urejeno delovno okolje odgovorilo le 42 računovodij. To predstavlja omejitev pri posploševanju ugotovitev primerno urejenega delovnega okolja računovodij med pandemijo v Sloveniji. Posledično za nadaljnje raziskovanje predlagam izvedbo raziskave na večjem vzorcu računovodij in bolj poglobljeno analizo tega področja.

Na področju dela od doma so rezultati moje raziskave v popolnem nasprotju z raziskavo, ki so jo izvedli Waizenegger in drugi (2020). V svoji raziskavi sem namreč zaznala trend upadanja dela od doma med pandemijo covid-19 v primerjavi s časom pred pandemijo. Trend upadanja pa se je nadaljeval tudi v obdobju po koncu pandemije covid-19. Zato bi na tej točki predlagala nadaljnje poglobljeno raziskovanje na tem področju, ki bi pripomoglo k boljšemu razumevanju upada dela od doma pri računovodjih v Sloveniji in tudi razlogih zanj.

Zadnja omejitev, ki sem jo zaznala, se nanaša na vprašalnik HEXACO, in sicer moram poudariti dejstvo, da sem z namenom pridobitve čim več v celoti izpolnjenih vprašalnikov HEXACO v raziskavi uporabila skrajšano obliko tega vprašalnika, ki vsebuje le 60 trditev. Posledično to predstavlja omejitev pri natančnejšem opredeljevanju osebnostnih lastnosti računovodij v Sloveniji. Zato za nadaljnje raziskovanje predlagam uporabo obsežnejšega vprašalnika HEXACO, ki v celoti obsega 100 trditev, s katerim bi prišli do bolj poglobljenih in natančnejših rezultatov glede osebnostnih lastnosti računovodij v Sloveniji.

8 SKLEP

Iskanje pravega ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja je izziv, s katerim se soočajo vsi zaposleni (Lonska in drugi, 2021). Kaj za zaposlenega pomeni pravo ravnovesje, pa je stvar posameznika in njegovega subjektivnega vrednotenja obeh področij življenja (Guest, 2002). Poleg tega na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja vpliva več zunanjih in notranjih dejavnikov, ki so individualne, družbene in organizacijske narave (Poulose in Sudarsan, 2014). Eden izmed dejavnikov, ki je imel zelo pomembno vlogo pri iskanju ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja, je bil tudi virus SARS-Cov-2, ki se je zelo hitro razširil po vsem svetu in zaradi katerega je bila marca 2020 razglašena pandemija. Posledično je vlada sprejela stroge ukrepe za omejitev okužbe z virusom, kar je med drugim pomenilo, da je bilo življenje posameznikov v veliki meri omejeno na bivalne prostore. Vlada je sprejela tudi mnogo ukrepov z namenom pomoči podjetjem, ki so se znašla v stiski. To so bili tako imenovani protikoronski paketi, za izvedbo katerih so bili v veliki večini zadolženi računovodje. Za računovodje je celotna situacija pomenila še več zadolžitev, ki so

poleg rednega dela in priprave letnih poročil še dodatno obremenile njihov delovnik, kot tudi vplivale na njihovo ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja.

Namen magistrskega dela je bil preučiti, kakšno je bilo ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19 v Sloveniji. Na podlagi pregleda obstoječe literature in izvedbe raziskave med računovodji v Sloveniji sem ugotovila, da se je ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij med pandemijo covid-19 v primerjavi s časom pred pandemijo poslabšalo. Računovodje so imeli preveč dodatnega dela, delali so stvari, s katerimi so se soočali prvič, državne institucije so bile pri odgovarjanju na nejasnosti zelo neodzivne in ukrepi so bili predvsem birokratsko prezapleteni. K poslabšanju ravnovesja je pripomoglo tudi zaprtje rekreacijskih centrov in kulturnih ustanov (fitnesi, kinodvorane in gledališča); poučevanje šolskih otrok, zaradi zaprtja šol in pa povečan obseg hišnih oziroma gospodinjskih opravil. Računovodje so med pandemijo covid-19 imeli občutek, da sta se njihovo poklicno in zasebno življenje medsebojno prepletala do te mere, da ju niso bili zmožni ločiti veliko bolj kot v času pred pandemijo. V času med pandemijo so računovodje po koncu delovnega dne tudi težje odklopili službene obveznosti in se posvetili zasebnemu življenju v primerjavi s časom pred pandemijo.

Dodatno je bil namen magistrskega dela ugotoviti, ali so imeli računovodje v Sloveniji pri delu od doma zagotovljene ustrezne pripomočke in opremo za delo ter v kakšnih okoliščinah so svoje delo opravljali. V raziskavi sem ugotovila, da je svoje delo od doma opravljala dobra tretjina računovodij, od tega jih je več kot polovica imela zagotovljeno primerno urejeno delovno okolje in tudi opremo jim je v veliki večini zagotovil delodajalec. Pri tistih, ki niso imeli primerno urejenega delovnega okolja, pa so bili največji razlogi za to pomanjkanje ločenega prostora za delo, dodatnega zaslona in tiskalnika. Polovica računovodij, ki so med pandemijo covid-19 svoje delo opravljali od doma, je za izvedbo običajnih delovnih nalog potrebovala več časa, kot bi ga za to potrebovali v pisarni na delovnem mestu. Razlogi za porabo več časa so med drugimi tičali v neprimerni delovni opremi, opravljanju hišnih oziroma gospodinjskih opravil, pomanjkanju komunikacije in koordinacije s sodelavci ter šolanju otrok od doma.

Na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja vplivajo tudi osebne lastnosti posameznika. Ugotovljeno je bilo namreč, da je pri posameznikih ekstravertiranost povezana z boljšim ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja. Nasprotno pa je bilo ugotovljeno za nevroticizem oziroma večjo čustvenost, da naj bi negativno vplivala na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja posameznikov (Wayne in drugi, 2004). V raziskavi, ki sem jo izvedla med slovenskimi računovodji, sem ugotovila, da ekstravertiranost res pozitivno vpliva na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja računovodij ter ga tudi izboljšuje. Po drugi strani ima večja čustvenost negativno povezavo z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja, ne morem pa trditi, da ga tudi poslabšuje.

Zaključim lahko z mnenjem, da je bilo obdobje pandemije covid-19 za računovodje tako v Sloveniji kot tudi po svetu izredno naporno in izčrpavajoče. Računovodje so v poklicnem

življenju na svojih plečih nosili veliko psihično breme. Dolgi delovniki, tudi ob sobotah in nedeljah ter praznikih, pa so terjali svoj davek tudi v zasebnem življenju. Glede na to, da se je 5. maja 2023 obdobje pandemije covida-19 tudi uradno končalo, verjamem, da je lažje zadihal marsikateri računovodja tako v Sloveniji kot tudi v svetu.

LITERATURA IN VIRI

1. Adams, G. A., King, L. A. in King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411–420.
2. Aleksić, D., Černe, M. in Batistič, S. (2023). Understanding meaningful work in the context of technostress, COVID-19, frustration, and corporate social responsibility. *Human Relations*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00187267221139776>
3. Aleksić, D. in Černe, M. (brez datuma). *Izzivi in priložnosti dela na daljavo, ko fizični svet obstoji*. Pridobljeno 29. julija 2023 s <https://www.cpoef.si/delo-na-daljavo/>.
4. Aloisi, A. in De Stefano, V. (2022, 19. junij). Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*, 161(2), 289–314.
5. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. in Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472. <https://doi.org/10.2307/259305>
6. Ashton, M. C. in Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91, 340–345.
7. Aziz, S. in Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management*, 23(8), 553–566.
8. Bakarich, K. M., Marcy, A.S. in O'Brien, P. E. (2022). Has the fever left a burn? A study of the impact of COVID-19 remote working arrangements on public accountants' burnout. *Accounting Research Journal*, 35(6), 792–814.
9. Bello, Z. in Tanko, G.I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business and Social Science Review*, 8(4), 217–227.
10. Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment Relations Today*, 33, 21–30. <https://doi.org/10.1002/ert.20114>
11. Boon, A. (2018). *10 Ways to Achieve Work-life Balance*. HALICO. Pridobljeno 6. januarja 2023 s <https://web-s-ebsohost-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE5MzU4ODVfX0FO0?sid=cdaffaa1-15fa-41eb-bebd-d71f61e2bbf1@redis&vid=3&format=EB&rid=8>
12. Campbell, M. in Gavett, G. (2021, 10. februar). What Covid-19 Has Done to Our Well-Being, in 12 Charts. *Harvard Business Review*. Pridobljeno 22. aprila 2023 s <https://hbr.org/2021/02/what-covid-19-has-done-to-our-well-being-in-12-charts>
13. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. in Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–

- family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
14. Cerar, G. (2020, 28. december). Covid-19: po prvem valu epidemije med zmagovalci, v drugem na svetovnem dnu. Pridobljeno 22. aprila 2023 s <https://www.rtvsllo.si/20-v-2020/covid-19-po-prvem-valu-epidemije-med-zmagovalci-v-drugem-na-svetovnem-dnu/546599>
 15. Christensen, K. E. in Staines, G. L. (1990). Flextime: A viable solution to work family conflict. *Journal of Family Issues*, 11(4), 455–476.
 16. Churchll, F. (2020, 21. maj). *Two-fifths of working parents balancing homeschooling with a full-time job, survey finds*. Pridobljeno 15. marca 2023 s <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1747061/two-fifths-of-parents-balancing-homeschooling-with-a-full-time-job>
 17. Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
 18. Cohen, L. (2020a, 18. maj). *Covid-19 fatigue hits accountants' mental health* [objava na blogu]. Pridobljeno 26. maja 2023 s <https://www.accountingweb.co.uk/community/blogs/lucy-cohen/covid-19-fatigue-hits-accountants-mental-health>
 19. Cohen, L. (2020b, 17. september). *The taboo of suicide in accountancy*. Pridobljeno 26. maja 2023 s <https://www.accountingweb.co.uk/practice/general-practice/the-taboo-of-suicide-in-accountancy>
 20. Collins, K. (2020, 21. september). *How the pandemic reset workers' concept of work-life balance*. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://www.fastcompany.com/90552228/how-the-pandemic-reset-workers-concept-of-work-life-balance>
 21. Crawford, W. S., Thompson, M. J. in Ashforth, B. E. (2019). Work-life events theory: Making sense of shock events in dual-earner couples. *Academy of Management Review*, 44(1), 194–212.
 22. Darling Downs Health. (2021, 22. november). *Signs you might be experiencing a burnout and how to regain balance in your life*. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://www.darlingdowns.health.qld.gov.au/about-us/our-stories/feature-articles/signs-you-might-be-experiencing-a-burnout-and-how-to-regain-balance-in-your-life>
 23. Davies, N. (2022, 24. junij). *A guide to providing equipment for remote workers: Best practices & essentials* [objava na blogu]. Pridobljeno 10. marca 2023 s <https://www.timedoctor.com/blog/providing-equipment-for-remote-workers/>
 24. Dillard, G. (2020, 13. maj). *There Was No »Work-Life Balance« For Most of History*. Pridobljeno 6. januarja 2023 s <https://medium.com/lessons-from-history/there-was-no-work-life-balance-for-most-of-history-2ee859bdf3f0>
 25. Duxbury, L. in Higgins, C. (2002). *The 2001 national work-life conflict study, Final report*. Public Health Agency of Canada.

26. Edwards, J. R. in Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178. <https://doi.org/10.2307/259269>
27. Elbaz, S., Richards, J. B. in Provost Savard, Y. (2022). Teleworking and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*.
28. Emslie, C., Hunt, K. in Macintyre, S. (2004). A gender, work–home conflict and morbidity amongst white-collar bank employees in the UK. *International Journal of Behavioural Medicine*, 11(3), 127–134. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1103_1
29. Evans, P. in Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9–21.
30. European Union. (2018). *Flash Eurobarometer 470 – Work-Life Balance*. Bruselj: Evropska komisija.
31. Fogarty, T., Singh, J., Rhoads, G. in Moore, R. (1997). Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31–61.
32. Frone, M. R. (2003). Work-family balance. V J. C. Quick in L. E. Tetrick (ur.), *Handbook of occupational health psychology* (str. 143–162). Washington: American Psychological Association.
33. Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M. in Johnson, R. C. (2018, 18. december). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4).
34. Gospodarska zbornica Slovenije. (2021, 15. februar). *Zbornica računovodskih servisov opozarja na nujnost podaljšanja roka za predložitev letnih poročil in davčnih obračunov za leto 2020*. Pridobljeno 2. junija 2023 s <https://www.gzs.si/mediji/Novice/ArticleId/78502/zbornica-racunovodskih-servisov-opozarja-na-nujnost-podaljsanja-roka-za-predlozitev-letnih-porocil-in-davcnih-obracunov-za-leto-2020>
35. Greenhaus, J. H. in Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
36. Greubel, J., Arlinghaus, A., Nachreiner, F. in Lombardi, A. D. (2016, 13. julij). Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work–life balance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, 1205–1214.
37. Grivec, M. (2021, 28. september). *11. računovodski posvet Dolenjske in Bele krajine: Računovodsko delo v času COVIDA-19*. Pridobljeno 26. maja 2023 s https://www.gzdbk.si/media/pdf/sekcije/SRS/2021/Malci_Grivec.pdf
38. Gröpel, P. in Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: the mediating role of need fulfilment. *British journal of psychology*, 100(2), 365–75.
39. Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1177/0539018402041002005>

40. Harrington, B. (2007). *The work-life evolution study*. Pridobljeno 4. januarja 2023 s <https://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/researchreports/The%20Work-Life%20Evolution%20Study>
41. Hattersley, R. (2020, 24. avgust) *Stress, burnout and Covid-19: Accountants' wellbeing hits rock bottom*. Pridobljeno 12. maja 2023 s <https://www.accountingweb.co.uk/practice/general-practice/stress-burnout-and-covid-19-accountants-wellbeing-hits-rock-bottom>
42. Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. in Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive effect of job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58.
43. Hirschi, A., Shockley, K. M. in Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150–171.
44. John O. P. in Srivastava S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. V L. A. Pervin in O. P. John (ur.), *Handbook of personality: Theory and research* (2. izd.) (str. 102–138). New York: Guilford Press.
45. Kalliath, T. in Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(03), 323–327.
46. Khateeb, R. F. (2021). Work life balance - a review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23 (1).
47. Koubova, V. in Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36(7), 700–719.
48. Kundu, S. C., Tuteja, P. in Chahar, P. (2022). COVID-19 challenges and employees' stress: mediating role of family-life disturbance and work-life imbalance. *Employee Relations*, 44(6), 1318–1337.
49. Lee, D.J. in Joseph Sirgy, M. (2019). Work-Life Balance in the Digital Workplace: The Impact of Schedule Flexibility and Telecommuting on Work-Life Balance and Overall Life Satisfaction. V Coetzee, M., *Thriving in Digital Workspaces*. Cham, Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24463-7_18
50. Lee, K. in Ashton M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329–358.
51. Leineweber, C., Baltzer, M., Magnusson Hanson, L. L. in Westerlund, H. (2012, 8. junij). Work–family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *European Journal of Public Health*, 23(4), 710–716.
52. LinkedIn. (brez datuma). *Talent Market Drivers Since the Start of COVID*. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-strategy/talent-trends-covid-report#top>
53. Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L. in Paegle, L. (2021). Work–life balance of the employed population during the emergency situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 12.

54. Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., Van der Wel, K. A. in Dragano, N. (2014, 24. februar). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, 24(3), 422–427.
55. Lyness, K. S. in Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work–life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 96–129. <https://doi.org/10.1111/apps.12011>
56. Martin, H. (2022, 7. april). *Workers Want Their Bosses to Cover Work-from-Home Costs*. Pridobljeno 10. marca 2023 s <https://www.governing.com/work/workers-want-their-bosses-to-cover-work-from-home-costs>
57. Matković, M. (2021, 19. marec). *'Naše stranke so brez prihodkov, zdaj še brez prihrankov'*. Pridobljeno 2. junija 2023 s https://cekin.si/izobrazevanje_in_zaposlitev/racunovodski-servis-davcni-obracun-letno-porocilo.html
58. Meyer, C. (2020, 6. april). *Keeping clients informed during the COVID-19 crisis*. Pridobljeno 20. maja 2023 s <https://www.journalofaccountancy.com/news/2020/apr/keep-cpa-clients-informed-during-coronavirus-crisis.html>
59. Michel, J. S., Clark, M. A. in Beiler, A. A. (2013). Chapter 4: Work–life conflict and its effects. V *Handbook of Work–Life Integration Among Professionals* (str. 58–76). Cheltenham, Združeno kraljestvo: Edward Elgar Publishing.
60. Ministrstvo za finance. (2020, 17. marec). *Podaljšujemo roke za predložitev davčnih obračunov in oddajo letnih poročil*. Pridobljeno 2. junija 2023 s <https://www.gov.si/novice/podaljsujemo-roke-za-predlozitev-davcnih-obracunov-in-oddajo-letnih-porocil/>
61. Morris, M. L. in Madsen, S. R. (2007). Advancing Work—Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439–454. <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/1523422307305486>
62. Musek, J. (2010). *Psihologija življenja* (str. 105–143). Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
63. Naithani, P. (2009). *Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario*. Pridobljeno 9. januarja 2023 s <https://philarchive.org/archive/NAIOOW>
64. Naithani, P. (2010). Overview of WorkLife Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6 (6), 148.
65. Nayak, A. in Pandey, M. (2015). Work-life balance and imbalance: a conceptual model. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, 20, 181–192.
66. Nova, A. (2020, 3. junij). Working from home? You might be able to expense a new desk. Pridobljeno 10. marca 2023 s <https://www.cnbc.com/2020/06/03/companies-are-paying-for-their-workers-home-offices.html>
67. OECD. (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. Pariz: OECD Publishing.

68. OECD. (2021, 25. november). *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic*. Pariz: OECD Publishing.
69. OECD Better Life Index. (2023). *Work-Life Balance*. Pridobljeno 4. marca 2023 s <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
70. Owl Labs (2021). *State of Remote Work 2021*. Sommerville: Owl Labs.
71. Papadopoulou, S. (2020). The Accounting Profession Amidst the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 10(2), 39–59.
72. Phillips, T. (2022, 4. september). The Ultimate List of Remote Work Statistics [objava na blogu]. Pridobljeno 10. marca 2023 s <https://codesubmit.io/blog/remote-work-statistics/>
73. Pinola, M. (2020, 23. marec). *The WFH Starter Kit: What Companies Should Provide You With When You Work From Home* [objava na blogu]. Pridobljeno 10. marca 2023 s <https://www.nytimes.com/wirecutter/blog/work-from-home-starter-kit/>
74. Pleck, J. H. (1995). The gender role strain paradigm. V Levant, R., A new psychology of men. *Professional Psychology: Research and Practice*, 27, 259–265.
75. Poelmans, S., Odle-Dusseau, H. in Beham, B. (2008). Work-Life Balance: Individual and Organizational Strategies and Practices. *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*, 180–213. Oxford: Oxford University Press.
76. Poulouse S. in Sudarsan N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
77. Powell, G. in Greenhaus, J. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11, 650–659. <https://doi.org/10.1108/13620430610713508>
78. Pralong, J. (2020). *H. R. Insights #03, Full Remote Skills: What skills does an effective teleworker need?* Pridobljeno 5. marca 2023 s <https://www.em-normandie.com/sites/default/files/2020-11/Etude-Jean-Pralong-Full-Remote-Skills-EN.pdf>
79. Price, S. (2020, 9. april). “*I sat in the shower and cried*”: *The COVID-19 crisis is taking a toll on accountants*. Pridobljeno 12. maja 2023 s <https://www.smartcompany.com.au/coronavirus/coronavirus-toll-mental-health-accountants/>
80. Raja, S. in Stein, L. S. (2014). Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27, 71–74.
81. Ravnovesje. (2022). V *Fran.si*. Pridobljeno 29. novembra 2022 s <https://fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=133&View=1&Query=ravnovesje>
82. Rowland, M. (2020, 7. december). *Beyond counting: accountants find themselves in emotional conversations with clients and staff due to the pandemic*. Pridobljeno 26. maja 2023 s <https://www.aatcomment.org.uk/trends/coronavirus/beyond-counting-accountants-find-themselves-in-emotional-conversations-with-clients-and-staff-due-to-the-pandemic/>
83. Salovey, P. in Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.

84. Sato, K., Sakata, R., Murayama, C., Yamaguchi, M., Matsuoka, Y. in Kondo, N. (2021, 22. februar). Changes in work and life patterns associated with depressive symptoms during the COVID-19 pandemic: an observational study of health app (CALO mama) users. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(9), 632–637.
85. Sharma, P. (2022). A study on working women and work from home amid coronavirus pandemic. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(5), 1400–1408.
86. Shen, X., MacDonald, M., Logan, S. W., Parkinson, C., Gorrell, L. in Hatfield, B. E. (2022, 19. januar). Leisure Engagement during COVID-19 and Its Association with Mental Health and Wellbeing in U.S. Adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3).
87. Soin, D. (2011). Stress, well-being and work/life balance among full-time and part-time working women. *Global Journal of Business Management*, 5(2), 9–15.
88. Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129.
89. Tang, W. G. in Vandenberghe, C. (2021), Role overload and work performance: the role of psychological strain and leader-member exchange. *Frontiers in Psychology*, 12.
90. Teamblind Inc. (2020). *The evolution of the burnout COVID-19 edition* [objava na blogu]. Pridobljeno 22. aprila 2023 s <https://usblog.teamblind.com/wp-content/uploads/2020/05/StateofBurnoutCovid19.pdf>
91. Thilagavathy, S. in Geetha, S. N. (2022). A morphological analyses of the literature on employee work-life balance. *Current Psychology*, 41, 4510–4535. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00968-x>
92. Townsend, H. (2020a, 6. april). *How will the role of an accountant change post COVID-19?* Pridobljeno 26. maja 2023 s <https://www.eagle-education.co.uk/career/accountancy-post-covid-19/>
93. Townsend, H. (2020b, 11. junij). *How to juggle work when the kids are at home and demanding your attention.* Pridobljeno 26. maja 2023 s <https://www.accountantsgrowthclub.co.uk/working-from-home-with-kids>
94. Tušl, M., Brauchli, R., Kerksieck, P. in Bauer, G. F. (2021, 17. april). Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health*, 21(741).
95. Türkes, M. C. in Vuta, D. R. (2022, 18 julij). Telework: Before and after COVID-19. *Encyclopedia*, 2, 1370–1383.
96. UC Health. (2020, 4. april). *Effects of COVID-19 on Families.* Pridobljeno 11. marca 2023 s <https://www.uchealth.com/en/media-room/covid-19/effects-of-covid-19-on-families>
97. United Nations. (2023, 5. maj). *WHO chief declares end to COVID-19 as a global health emergency.* Pridobljeno 26. avgusta 2023 s <https://news.un.org/en/story/2023/05/1136367>
98. Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167.

99. Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W. in Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442.
100. Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. in Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63–76.
101. Wayne J. H., Musisca, N. in 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. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
102. WHO. (2023a). *Coronavirus disease (COVID-19)*. Pridobljeno 26. avgusta 2023 s https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
103. WHO. (2023b). *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. Pridobljeno 4. marca 2023 s <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>
104. Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. in Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(3), 181–190.
105. Zerubavel, E. (1991). *The Fine Line: Making Distinctions in Everyday Life*. Chicago: The University of Chicago Press.
106. Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S. in Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1108/ER-10-2013-0142>
107. Zupan, Š. (2022, 26. januar). *Zaposleni pregorevajo – bo tudi letos premik rokov za obračune in poročila?*. Pridobljeno 2. junija 2023 s <https://cekin.si/davki/letno-porocilo-davcni-obracun-poziv-k-podaljsanju-roka-2021-covid-19.html>

PRILOGE

Priloga 1: Preizkus dvojic – Zmožnost odklopa od službenih obveznosti

Tabela 1: Preizkus dvojic za odvisna vzorca – Vpliv pandemije covid-19 na zmožnost odklopa računovodij od službenih obveznosti

		N	\bar{x}	sd	t	p
Zmožnost odklopa od službenih obveznosti	Pred pandemijo	117	4,55	1,836	8,757	< 0,001
	Med pandemijo	117	2,81	1,898		

Vir: lastno delo.

Priloga 2: Spletni vprašalnik – 1ka

1 - Spol

- Ženska
- Moški
- Drugo/ne želim odgovoriti

2 - Starost

- Do 25
- 25 - 35
- 35 - 45
- 45 - 55
- Nad 55

3 - Status med pandemijo COVID-19

- Samski/a
- V zvezi
- Poročen/a
- Ločen/a
- Drugo/ne želim odgovoriti

4 - Status po pandemiji COVID-19 (v tem trenutku)

- Samski/a
- V zvezi
- Poročen/a
- Ločen/a
- Drugo/ne želim odgovoriti

5 - Dokončana stopnja izobrazbe

- Osnovnošolska
- Srednješolska
- Višješolska
- Visokošolska
- Magistrska
- Doktorska

6 - Kraj zaposlitve med pandemijo COVID-19

- Gorenjska
- Goriška
- Jugovzhodna Slovenija
- Koroška
- Obalno-kraška
- Osrednjeslovenska
- Podravska

- Pomurska
- Posavska
- Savinjska
- Zasavska

7 - Kraj bivanja med pandemijo COVID-19

- Gorenjska
- Goriška
- Jugovzhodna Slovenija
- Koroška
- Obalno-kraška
- Osrednjeslovenska
- Podravska
- Pomurska
- Posavska
- Savinjska
- Zasavska

8 - Kakšen je bil vaš status zaposlitve med pandemijo COVID-19?

- Zaposlen/a v podjetju
- Samostojni podjetnik

9 - Število let delovnih izkušenj

- 0 - 10
- 10 - 20
- 20 - 30
- 30 - 40
- Nad 40

10 - Ali so bili med pandemijo COVID-19 v vašem gospodinjstvu prisotni otroci mlajši od 18 let? (Možnih je več odgovorov)

- Da, vrtčevski otroci (0-3 leta).
- Da, predšolski otroci (4-6 let).
- Da, osnovnošolski otroci.
- Da, srednješolski otroci.
- Ne.
- Nimam otrok.

11 - Koliko otrok je bilo prisotnih v vašem gospodinjstvu med pandemijo COVID-19?

12 - Ali ste morali med pandemijo COVID-19 skrbeti za starejšega člana družine, ki je potreboval oskrbo?

- Da

Ne

13 - Katera od spodnjih trditev najbolj drži za ureditev vašega dela v času pred pandemijo COVID-19?

- Nikoli ali zelo redko sem svoje delo opravljal/a od doma.
- Samo občasno sem svoje delo opravljal/a od doma (enkrat do dvakrat na mesec).
- Delo sem od doma opravljal/a redno (enkrat do dvakrat na teden).
- Večino vseh delovnih dni sem delo opravljal/a od doma.

14 - Ali ste v času med pandemijo COVID-19 svoje delo opravljali od doma?

- Da, vse dni v tednu.
- Da, ampak samo nekaj dni na teden.
- Ne, skoraj vse delovne dni sem svoje delo opravljal/a v pisarni.

15 - Ali ste v času po pandemiji COVID-19 svoje delo tudi opravljali oziroma opravljate od doma?

- Da, vse dni v tednu.
- Da, ampak samo nekaj dni na teden.
- Ne, skoraj vse delovne dni sem svoje delo opravljal/a oziroma jih opravljam v pisarni.

IF (1) Q14 != [3]

16 - Ali menite, da ste imeli v času pandemije COVID-19 doma omogočeno primerno urejeno delovno okolje?

- Da
- Delno
- Ne

IF (2) Q14 != [3]

17 - Od 1 do 10 označite, koliko se strinjate s trditvijo, da ste imeli v času pandemije COVID-19 doma omogočeno primerno urejeno delovno okolje. (1 - Sploh nisem imel/a omogočenega, 10 - Popolnoma sem imel/a omogočeno)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IF (3) Q16 != [1]

18 - Pomanjkanje katerih orodij/pripomočkov za delo vam je doma onemogočalo primerno urejeno delovno okolje? (Možnih je več odgovorov.)

- Pisarniški stol
- Delovna miza
- Ločen prostor za delo
- Dodaten zaslon

- Tiskalnik
- Službeni telefon
- Internetna povezava
- Skener
- Drugo: _____

IF (4) Q14 != [3]

19 - Ali vam je glavno opremo za delo (računalnik) zagotovil delodajalec?

- Da
- Delno
- Ne

IF (5) Q14 != [3]

20 - Ali menite, da ste v sklopu dela od doma potrebovali več časa za izvedbo običajnih delovnih nalog, kot bi ga za to potrebovali v pisarni na delovnem mestu?

- Da
- Ne

IF (6) Q20 = [1]

21 - Kaj je po vašem mnenju razlog za daljše opravljanje delovnih nalog od doma?
(Možnih je več odgovorov)

- Neprimerna delovna oprema oziroma pripomočki.
- Pomanjkanje komunikacije in koordinacije s sodelavci.
- Šolanje otrok od doma.
- Varstvo predšolskih otrok.
- Opravljanje hišnih/gospodinjskih opravil.
- Drugo: _____

22 - Kako se je med pandemijo COVID-19 časovno spremenil vaš delovnik?

- Število delovnih ur se je zmanjšalo.
- Število delovnih ur je bilo približno enako kot pred pandemijo.
- Delal/a sem obračunane (in plačane) nadure.

23 - Ali ste med pandemijo COVID-19 opravili več nadur kot v času pred pandemijo?

- Da
- Ne

24 - V povprečju koliko nadur na mesec ste opravili v času med pandemijo COVID-19?

- 1 - 2
- 3 - 4
- 5 - 6
- Več kot 6

25 - V povprečju koliko nadur na teden ste opravili v času med pandemijo COVID-19?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26 - Kaj od spodaj naštetega vam je povzročalo največ težav pri opravljanju delovnih obveznosti v času pandemije COVID-19? (Možnih je več odgovorov)

- Nejasnost protikoronskih paketov.
- Preveč sprememb pri odlokih.
- Nerealna pričakovanja strank.
- Nedelujoče aplikacije za oddajo vlog in obrazcev.
- Prepozno sprejete odločitve države o podaljšanju roka za oddajo letnega poročila.
- Preveč različnih kriterijev za uveljavljanje pomoči.
- Veliko dodatnega dela poleg že rednih delovnih nalog.
- Neodzivnost državnih organov pri odgovarjanju na nejasnosti (npr. FURS, ZPIZ, ZZZS).
- Drugo: _____

27 - Kaj se je po vašem mnenju zgodilo z odnosi z vašimi sodelavci med pandemijo COVID-19?

- Izboljšali so se.
- Niso se bistveno spremenili.
- Poslabšali so se.
- Sploh nismo imeli stika.

28 - Označite v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami. Pri tem upoštevajte, da 1 pomeni, da se s trditvijo sploh ne strinjate in 7 pomeni, da se s trditvijo popolnoma strinjate.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti niti	Delno se strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
PRED pandemijo COVID-19 sem bil/a običajno vaje/a, da po koncu delovnega dne odklopim službene obveznosti (pregledovanje mejla, odgovarjanje na klice) in se posvetim zasebnemu življenju.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

MED pandemijo COVID-19 sem bil/a običajno vaju/a, da po koncu delovnega dne odklopim službene obveznosti (pregledovanje mejla, odgovarjanje na klice) in se posvetim zasebnemu življenju.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PRED pandemijo COVID-19 sem imel/a občutek, da se moje poklicno in zasebno življenje prepletata do te mere, da ju nekako nisem mogel/a ločiti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MED pandemijo COVID-19 sem imel/a občutek, da se moje poklicno in zasebno življenje prepletata do te mere, da ju nekako nisem mogel/a ločiti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29 - Na lestvici od 1 do 7 ocenite zadovoljstvo z vašim ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja. (1 -Zelo nezadovoljen, 7- Zelo zadovoljen)

	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Delno nezadovoljen	Niti niti	Delno zadovoljen	Zadovoljen	Zelo zadovoljen
Pred pandemijo (pred marcem 2020).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med pandemijo (od marca 2020 do jeseni 2021).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Po pandemiji (2022-2023).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30 - Kako se je vaše ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja spremenilo med pandemijo COVID-19?

- Poslabšalo se je.
- Bistveno se ni spremenilo.
- Izboljšalo se je.

IF (7) Q30 = [3]

31 - Kakšni so po vašem mnenju razlogi za izboljšanje ravnovesja? (Možnih je več odgovorov.)

- Več časa preživetega z družino.
- Več časa namenjenega hobijem.
- Manj stresa.
- Poznejše jutranje vstajanje.
- Ni bilo potrebe po vožnji v službo.
- Drugo: _____

IF (8) Q30 = [1]

32 - Kakšni so po vašem mnenju razlogi za poslabšanje ravnovesja? (Možnih je več odgovorov.)

- Preveč dodatnih delovnih obveznosti.
- Varstvo otrok zaradi zaprtja vrtcev.
- Poučevanje šolskih otrok zaradi zaprtja šol.
- Več hišnih/gospodinjskih opravil.
- Zaprtje rekreacijskih centrov in kulturnih ustanov (fitnesi, telovadnice, kinodvorane in gledališča)
- Drugo: _____

33 - Na lestvici od 1 do 10 označite, koliko se strinjate s trditvijo, da ste med pandemijo COVID-19, zaradi povečanja poklicnih obveznosti posvetili manj časa zasebnemu življenju, kot pred pandemijo COVID-19. (1 - Sploh se ne strinjam, 10- Popolnoma se strinjam)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34 - Na lestvici od 1 do 10 označite, koliko se strinjate s trditvijo, da bi delo od doma po pandemiji COVID-19 doprineslo k izboljšanju vašega ravnovesja poklicnega in zasebnega življenja. (1 - Sploh se ne strinjam, 10 - Popolnoma se strinjam)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q35 – V nadaljevanju je skupina trditev, ki se nanaša na določene osebnostne značilnosti. Vsako trditev boste ocenjevali na 5-stopenjski lestvici, glede na to v kolikšni meri velja za vas.

Če se s trditvijo močno ne strinjate, izberite številko 1, če se s trditvijo načeloma ne strinjate, izberite številko 2, če ste nevtralni oziroma o trditvi nimate stališča, izberite številko 3, če se s trditvijo načeloma strinjate, izberite številko 4, če pa se s trditvijo močno strinjate, pa izberite številko 5.

Prosimo, da odgovorite na vsako trditev, tudi če niste popolnoma prepričani o svojem odgovoru.

	1 – Se močno ne strinjam	2 – Se ne strinjam	3 – Sem nevtralen (nimam stališča)	4 – Se strinjam	5 – Se močno strinjam
Nujno potrebujem vznemirjenja in doživetja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da bi se izognil hitenju zadnjo minuto, planiram in organiziram stvari vnaprej.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redko zamerim, tudi ljudem, ki so mi naredili hudo krivico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Celostno gledano, sem kar zadovoljen sam s sabo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strah bi me bilo potovati v slabih vremenskih razmerah.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tudi če bi mislil, da bo laskanje pomagalo, ga ne bi uporabil za to, da bi v službi napredoval ali dobil povišico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zanima me učenje o zgodovini in politiki drugih držav.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pogosto se močno priganjam, ko skušam doseči nek cilj.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ljudje včasih pravijo, da sem preveč kritičen do drugih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na skupinskih srečanjih redko izrazim svoja mnenja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Včasih ne morem nehati biti zaskrbljen za malenkosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če bi vedel, da me ne bodo ujeli, bi bil pripravljen ukrasti milijon evrov.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Užival bi v ustvarjanju umetniškega dela, npr. romana, pesmi, slike.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ko na nečem delam, ne posvečam veliko pozornosti majhnim podrobnostim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ljudje včasih pravijo, da sem preveč trmast.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raje imam dela, ki vključujejo aktivno interakcijo z drugimi ljudmi, kot samostojno delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ko mi je težko ob boleči izkušnji, potrebujem nekoga, da se ob njem bolje počutim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ni mi posebej pomembno imeti mnogo denarja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mislim, da je posvečanje pozornosti radikalnim idejam potrata časa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odločitve sprejemam bolj po občutku, kot po pazljivem razmisleku.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ljudje menijo, da sem vzkipljiva oseba.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Večino dni sem dobro razpoložen in optimističen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na jok mi gre, kadar vidim druge jokati.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menim, da si zaslužim več spoštovanja kot povprečna oseba.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če bi imel priložnost, bi šel na koncert klasične glasbe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ko delam, imam včasih težave zaradi svoje neorganiziranosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moj odnos do ljudi, ki so z mano slabo ravnali, je "odpusti in pozabi".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čutim, da sem nepriljubljena oseba.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fizičnih nevarnosti se zelo bojim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če hočem nekaj od osebe, se bom smejal njenim najslabšim šalam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prebiranje enciklopedije me nikoli ni posebej zabavalo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opravim le toliko dela, kolikor je nujno potrebno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri presojanju drugih sem nagnjen k tolerantnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V družabnih situacijah navadno jaz naredim prvo potezo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skrbi me mnogo manj kot druge ljudi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nikoli ne bi sprejel podkupnine, tudi če bi bila zelo visoka.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ljudje so mi že velikokrat rekli, da sem poln domišljije.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri delu se vedno trudim biti natančen, tudi če zaradi tega porabim več časa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ko se ljudje z mano ne strinjajo, sem ponavadi kar fleksibilen glede svojih mnenj.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ko pridem v novo okolje, vedno najprej poiščem nove prijatelje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S težkimi situacijami dobro upravljam, ne da bi pri tem potreboval čustveno oporo druge osebe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Užival bi, če bi posedoval drage, luksuzne dobrine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rad imam ljudi, ki imajo neobičajne poglede.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naredim veliko napak, ker ne premislim, preden nekaj storim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Večina ljudi se razjezi hitreje, kot jaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Večina ljudi je bolj optimističnih in dinamičnih od mene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kadar nekdo, ki mi je blizu, odhaja za daljši čas, čutim močna čustva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Želim, da ljudje vedo, da sem pomembna oseba visokega statusa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sebe ne vidim kot umetnika ali ustvarjalno osebo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ljudje me pogosto označijo za perfekcionista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tudi če ljudje delajo veliko napak, redko rečem kaj negativnega.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Včasih čutim, da sem ničvredna oseba.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tudi v primeru krizne situacije ne bi čutil panike.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne bi se pretvarjal, da nekoga maram, le zato, da bi mi ta oseba delala usluge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pogovori o filozofiji me dolgočasijo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raje, kot da se držim načrta, delam, kar mi pade na pamet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ko mi ljudje povedo, da se motim, je moja prva reakcija pregovarjanje z njimi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V skupini ljudi sem pogosto jaz tisti, ki govori v imenu skupine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tudi v situacijah, kjer večina ljudi postane zelo sentimentalna, ostanem nečustven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mikalo bi me, da bi uporabil ponarejen denar, če bi bil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

prepričan, da me ne bodo ujeli.					
------------------------------------	--	--	--	--	--