

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

MAGISTRSKO DELO

TADEJA STOPAR MIKUŠ

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**STRATEGIJE SPOPRIJEMANJA S KONFLIKTOM MED DELOM IN
DRUŽINO**

Ljubljana, oktober 2015

TADEJA STOPAR MIKUŠ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tadeja Stopar Mikuš, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Strategije spoprijemanja s konfliktom med delom in družino, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Katarino Katjo Mihelič.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo 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 v magistrskem delu, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisala;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot svojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne 07.10.2015

Podpis avtorice: _____

KAZALO

UVOD	1
1 KONFLIKT DELO – DRUŽINA.....	2
1.1 Opredelitev konflikta delo – družina	3
1.2 Različni tipi družin.....	5
1.3 Teoretični vidiki v razmerju konflikta delo – družina	6
1.4 Posledice konflikta delo – družina.....	8
1.4.1 Individualne posledice	8
1.4.2 Družinske posledice.....	9
1.4.3 Delovne posledice.....	9
2 SPOPRIJEMANJE S KONFLIKTOM DELO – DRUŽINA.....	10
2.1 Model spoprijemanja s konfliktom delo – družina	11
2.2 Individualne strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina.....	12
3 EMPIRIČNA RAZISKAVA.....	20
3.1 Raziskovalni okvir in raziskovalna vprašanja.....	20
3.2 Metodologija	21
3.2.1 Predstavitev vzorca.....	22
3.2.2 Predstavitev vprašalnika	22
3.3 Analiza in rezultati.....	26
3.3.1 Demografske in socialne značilnosti anketirancev.....	26
3.3.2 Analiza raziskovalnih vprašanj.....	30
4 DISKUSIJA.....	42
4.1 Interpretacija rezultatov raziskave	42
4.2 Vrednotenje in omejitve dela	45
4.3 Priporočila za podjetja	46
4.4 Priporočila za nadaljnje raziskave	48
SKLEP	49
LITERATURA IN VIRI	51

KAZALO SLIK

Slika 1: Dimenzije konflikta delo – družina.....	5
Slika 2: Zastopanost tipov družin/partnerstev v % (n = 84).....	27
Slika 3: Starostna struktura anketirancev v % (n = 84).....	27
Slika 4: Izobrazbena struktura anketirancev v % (n = 84)	28
Slika 5: Značilnosti anketirancev glede na delovno aktivnost v % (n = 84).....	29
Slika 6: Število otrok, ki živijo v istem gospodinjstvu (n = 84)	29
Slika 7: Starost najmlajšega otroka po starostnih skupinah v % (n = 50).....	30
Slika 8: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med ženskami v tradicionalnem paru (n = 12).....	31
Slika 9: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med ženskami v tradicionalnem paru (n = 12).....	32
Slika 10: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med ženskami v paru, ki postavlja družino na prvo mesto (n = 13)	33
Slika 11: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med ženskami v paru, ki postavlja družino na prvo mesto (n = 13)	33
Slika 12: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med ženskami v enakopravnem paru (n = 32)	34
Slika 13: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med ženskami v enakopravnem paru (n = 32)	35
Slika 14: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med moškimi v tradicionalnem paru (n = 12).....	36
Slika 15: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med moškimi v tradicionalnem paru (n = 12).....	36
Slika 16: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med moškimi v paru, ki postavlja družino na prvo mesto (n = 4)	37
Slika 17: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med moškimi v paru, ki postavlja družino na prvo mesto (n = 4)	38
Slika 18: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med moškimi v enakopravnem paru (n = 17)	39
Slika 19: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med moškimi v enakopravnem paru (n = 17).....	39

KAZALO TABEL

Tabela 1: Strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina	19
Tabela 2: Izračun Cronbach's Alpha koeficientov zanesljivosti vprašalnika za strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina.....	25
Tabela 3: Izračun Cronbach's Alpha koeficientov zanesljivosti vprašalnika za zadovoljstvo z delom in družino	25
Tabela 4: Povezanost spremenljivk	40
Tabela 5: ANOVA ^a	40
Tabela 6: Koeficienti	41
Tabela 7: Povezanost spremenljivk	41
Tabela 8: ANOVA ^a	42
Tabela 9: Koeficienti	42

UVOD

Delo in družina predstavljata dve najpomembnejši sferi v življenju odraslih ljudi (Britt & Dawson, 2005; Frone, Russell, & Cooper, 1992). Vsaka od njiju ustvarja edinstveno izhodiščno točko za preučevanje pomembnih aspektov človeškega vedenja. Posameznik se namreč v življenju sooča z različnimi vlogami (delavec, delavka, oče, mati, mož, žena, sin, hči ipd.) in skupaj z njimi pripada različnim socialnim krogom (Vuga & Juvan, 2011). Glavno vprašanje, ki si ga zaposleni danes zastavljajo, je, kako usklajevati vse več izzivov in se spopadati z njimi v okviru poklicnega in zasebnega življenja, saj pogosto povzročajo težave pri zadovoljivem združevanju teh dveh življenjskih domen (Mauno, Kinnunen, Rantanen, Feldt, & Rantanen, 2012). Zmanjševanje konfliktnosti dela in družine pa je eden zahtevnejših izzivov tudi za sodobno družbo (Mihelič, 2011).

Družina in plačano delo sta področji življenja, ki se lahko medsebojno dopolnjujeta ali pa izključujeta, tako da obveznosti v domači sferi ovirajo polno delovanje v sferi plačanega dela in obratno. Obremenitve, ki jih povzročajo velike odgovornosti, lahko privedejo do slabšega delovanja na enem področju ali obeh področjih. Posledica tega lahko vodi v konflikt med delovnimi (poklicnimi) in družinskimi obveznostmi (vlogami). Posameznik namreč razpolaga z omejenimi resursi in zato pogosto namenja več časa in pozornosti tistemu, kar mu je pomembnejše in zanimivejše. Usklajevanje obeh domen (segmentov) je tako pogost problem, zaznan s strani zaposlenih partnerjev, ki poleg tega skrbijo še za družino (Šadl, 2006; Rehman & Waheed, 2012).

Razmerje med delom in družino nikakor ni nekonfliktno. Izvor kontradiktornega koncepta usklajevanja teh dveh elementov je gotovo dejstvo, da gre med delom in družino za vrednotna nasprotovanja. Sfero družine zaznamujejo vrednote odvisnosti, pripadnosti, skrbi, skupnosti, sfero dela pa neodvisen posameznik, ki je vezan na status zaposlitve. Zato lahko razmerje med delom in družino v konceptu usklajevanja razumemo kot neenakovredno, binarno razmerje, v katerem si elementa nasprotujeta, obenem pa se celo drug drugemu podrejata (Švab, 2003).

Študije dela in družine so prispevale k obogatitvi konceptualne in empirične literature s tega področja, vendar sta bili domeni dela in družine večinoma preučevani neodvisno. Z naraščanjem števila poročenih žensk z majhnimi otroki, ki so se množično začele vključevati na trg dela, je naraslo tudi število raziskovalcev, ki jih je pritegnil koncept usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (Frone et al., 1992).

Namen magistrske naloge je preučiti in predstaviti problematiko konflikta delo – družina, ki prinaša negativne posledice za zaposlene, njihove družinske člane in organizacije.

Cilji magistrske naloge so povzeti teorijo na področju konfliktov med delom in družino, opredeliti strategije spoprijemanja, ki so na voljo posameznikom pri spoprijemanju s konfliktom delo – družina, ter izvesti empirično raziskavo. Z raziskavo želim ugotoviti, katere strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina, zavestno ali zgolj intuitivno, izvajajo ženske in moški v različnih tipih družin. Preveriti želim, kako je zadovoljstvo z delom in družino odvisno od uporabe posameznih strategij oziroma ali strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina napovedujejo zadovoljstvo v eni in drugi domeni.

V raziskovalnem delu naloge sem kot raziskovalni instrument izbrala anketni vprašalnik, ki sodi med kvantitativne metode zbiranja podatkov. Vprašalnik je zaprtega tipa, enote v vzorec pa so bile izbrane neslučajno, kar predstavlja neverjetnostni vzorec. Za predstavitev demografskih in socialnih značilnosti anketirancev sem uporabila opisno statistiko, grafikone sem izdelala s programskim orodjem Excel. Za preverjanje raziskovalnih vprašanj sem uporabila enostavno linearno regresijo v programskem orodju SPSS za Windows.

Magistrska naloga je razdeljena na štiri glavna poglavja, od tega prvo in drugo predstavljata teoretični okvir preučevanja konflikta delo – družina ter strategij spoprijemanja. V prvem poglavju predstavim osnovne pojme in teoretične vidike v razmerju preučevanja konflikta delo – družina ter posledice tega konflikta. Slednje razdelim na individualne, družinske in delovne. Dotaknem se tudi opredelitve različnih tipov družin, ki mi kasneje služijo pri izvedbi raziskave. V drugem opredelim spoprijemanje s konfliktom delo – družina in individualne strategije spoprijemanja z njim, ki jih predstavim tudi tabelarično. Tretje poglavje je namenjeno empirični raziskavi, ki je kvantitativne narave. V tem poglavju opredelim namen raziskovanja, predstavim raziskovalni okvir z raziskovalnimi vprašanji in metodologijo ter nadaljujem s predstavitvijo vzorca in vprašalnika. Temu sledi analiza rezultatov, ki zajema demografske in socialne značilnosti anketirancev ter analizo raziskovalnih vprašanj. V četrtem, zadnjem poglavju, pozornost namenim diskusiji in interpretaciji rezultatov raziskave, ki ji sledijo še poglavja o vrednotenju in omejitvah dela, priporočila za podjetja ter priporočila za nadaljnje raziskave.

1 KONFLIKT DELO – DRUŽINA

Raziskave na področju delovno družinske problematike so v zadnjih dveh desetletjih močno napredovale (Thompson, Poelmans, Allen, & Andreassi, 2007). V 50. letih je opaziti precejšnje pomanjkanje zanimanja za to temo. Osnovna ideja takratnega dojemanja dela in družine je bila, da sta to dve različni področji, ki ne vplivata ena na drugo (Lambert, 1990). V 60. in 70. letih, ko je postal porast deleža žensk na trgu delovne sile že več kot očiten, se je pojavila potreba po ozaveščenosti ter usklajevanju zasebnega in poklicnega

življenja. Šele takrat je postalo to področje politično relevantno, in sicer tako, da se ga predstavi kot problem. Predvsem kot ženski problem, zaradi njihovega množičnega zaposlovanja in posledic za družinsko življenje. Danes zaposlovanje žensk ne predstavlja več fenomena, pa vendar velja razmerje med delom in družino za težavno in konfliktno (Buonocore & Russo, 2013; Švab, 2003).

V 80. in 90. je raziskave na delovno-družinskem področju zaznamovala teorija konflikta, ki je ti dve področji obravnavala kot medsebojno nezdržljivi (Greenhaus & Beutell, 1985). Nasprotno so sodobne raziskave pokazale, da je interakcija med delom in družino mogoča. Še več, ta interakcija je lahko pozitivna in prinaša številne obogatitve na obeh področjih (Wayne, 2009). Tudi Lipičnik (1998) opozarja na dejstvo, da konflikti ne prinašajo samo negativnih lastnosti, ampak tudi pozitivne in prav te so vredne posebne pozornosti. Zmotno je mnenje, da je mogoče konflikt premagati tako, da od dveh hotenj, interesov prevladuje eno, drugo pa se mora prvemu podrediti in ga upoštevati.

1.1 Opredelitev konflikta delo – družina

Konflikti se pojavljajo na vseh področjih življenja (Rehman & Waheed, 2012). Nastanejo kot posledica boja med različnimi motivi in hotenji ali takrat, ko neka ovira preprečuje, da bi se hotenje uresničilo (Lipičnik, 1998). Konflikt med delom in družino tako povzroča neravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem, tako da delo vpliva na družinsko življenje ali družinsko življenje vpliva na rezultate, povezane z delom, delovno uspešnostjo in zadovoljstvo z delom (Rehman & Waheed, 2012).

Konflikt med delom in družino temelji na Kahnovi teoriji konflikta vlog (Kahn, Wolf, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964) in predpostavlja, da imajo ljudje omejene vire z vidika časa in energije, ki jih poljubno razvrščajo med posamezne vloge (Buonocore & Russo, 2013). Greenhaus in Beutell (1985) sta na podlagi predhodne Kahnove definicije konflikta vlog opredelila konflikt med delom in družino kot obliko konflikta znotraj vlog, ki predpostavlja, da sta poklicno in družinsko področje medsebojno nezdržljivi (nekompatibilni), zaradi različnih pritiskov, povezanih z vsako vlogo, in različnih odgovornosti, ki jih posamezno področje zaznamuje.

Greenhaus in Beutell (1985) sta definirala tri glavne oblike konflikta med delom in družino:

- Konflikt, ki temelji na času

Različne vloge od posameznika zahtevajo, da jim nameni svoj čas. Čas, ki ga posameznik nameni za dejavnosti v eni vlogi, ne more biti namenjen dejavnostim v okviru druge. Konflikt, temelječ na času, se nanaša na pomanjkanje časa za dokončanje aktivnosti, ki so

povezane z delovnimi in družinskimi vlogami. Nastane takrat, ko čas, namenjen eni domeni, vpliva na izpolnitev obveznosti v drugi (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflikt, ki temelji na času, je pozitivno povezan s številom doma živčih otrok in zakonskim stanom (Carlson, 1999; Greenhaus & Beutell, 1985). Večje kot je število še doma živčih otrok, večji je tudi konflikt pri vseh treh oblikah (Carlson, 1999). Nasprotno pa Mihelič (2011) na vzorcu 292 menedžerjev ugotavlja, da starost otrok in zakonski status ne vplivata na zaznavanje konflikta delo – družina. Med menedžerji je konflikt zaradi neenakomerne razporeditve časa v vlogah neizogiben, saj avtorica med drugim ugotavlja, da se z večanjem števila ur, ki jih ti opravijo na delovnem mestu, povečuje stopnja konflikta delo – družina.

- **Konflikt, ki temelji na obremenitvah**

Konflikt, ki temelji na obremenitvah, se nanaša na fizično in psihološko utrujenost, ki posameznika ovira, da bi polno deloval v obeh vlogah (Byron, 2005). Obsežno vključevanje časa v posamezno vlogo lahko povzroči simptome konflikta, temelječega na obremenitvah. Ta sicer nastane, ko obveznosti in obremenitve, namenjene eni vlogi, otežujejo izpolnjevanje zahtev v drugi vlogi (Greenhaus & Beutell, 1985).

- **Konflikt, ki temelji na vedenju**

Konflikt, ki temelji na vedenju, se nanaša na vedenje, ki je sicer učinkovito in zaželeno v eni vlogi, vendar je hkrati neprimerno v drugi (Greenhaus, Allen, & Spector, 2006). Življenjske vloge od posameznika zahtevajo različne vedenjske vzorce. Konflikt, temelječ na vedenju, nastane, ko se vedenje v eni vlogi izključuje s pričakovani vedenja v drugi (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflikt med delom in družino je **dvosmeren**; to pomeni, da je udeležba v družinski (delovni) vlogi otežena zaradi udeležbe v delovni (družinski) vlogi (Greenhaus & Beutell, 1985). Medtem ko so se prvi raziskovalci kljub tej konceptualni razliki osredotočali predvsem na enosmernost konflikta delo – družina, je kasneje opaziti pozornost, usmerjeno k preučevanju posegov družine v delo (konflikt družina – delo) (Rehman & Wahead, 2012). Številni avtorji opozarjajo na nujnost razlikovanja in preučevanja dvosmernosti (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone et al., 1992; Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Frone et al. (1992) ugotavljajo pozitivno povezavo in dvosmernost med konfliktom delo – družina in družina – delo: stres v povezavi z delom je bolj povezan s konfliktom delo – družina, stres v povezavi z družino pa s konfliktom družina – delo. Na splošno ljudje zaznavajo več konflikta med delom in družino kot med družino in delom (Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003), kar lahko pojasnimo s tem, da ljudje bolj nadzorujejo dogajanje doma kot na delu (Frone, 2003).

Carlson et al. (2000) so na podlagi smeri in oblik konflikta med delom in družino oblikovali večdimenzionalno merilo, predstavljeno na Sliki 1.

Slika 1: Dimenzije konflikta delo – družina

		Smer konflikta delo – družina	
Oblike konflikta delo – družina	Čas	Delo vpliva na družino	Družina vpliva na delo
		Čas	Čas
	Obremenitev	Delo vpliva na družino	Družina vpliva na delo
		Obremenitev	Obremenitev
	Vedenje	Delo vpliva na družino	Družina vpliva na delo
		Vedenje	Vedenje

Vir: D. S. Carlson et al., *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*, 2000, str. 251.

1.2 Različni tipi družin

Zaposlovanje moških in žensk se je skozi zgodovino spreminjalo. Zaradi različnih oblik zaposlitve enih in drugih se spreminjajo tudi tipi družin, ki se odmikajo od modela jedrne družine. Dejstvo pa je, da kljub spremembam družina ostaja osnovna celica družbe in temeljna družbena institucija.

Dandanes je delovna aktivnost žensk že tradicija (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2004), družina, v kateri sta zaposlena oba partnerja, pa je postala norma (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2006). Naraščajoč trend zaposlovanja žensk se pojavi po drugi svetovni vojni, deloma zaradi ekonomske nujnosti, pa tudi zaradi ideoloških vplivov (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2004). Tako smo posebej v zadnjih desetletjih prejšnjega stoletja lahko pričali številnim spremembam v družinskem življenju. Dve najvidnejši sta nove oblike družin in drugačni načini življenja. Do nedavnega idealiziran model jedrne meščanske družine postaja preživet, posledično se spreminja tudi življenjski slog v družinah. Novi trendi v načinu življenja zahtevajo nove smernice pri opredelitvah posameznih vrst družin, ki jih poznamo iz teorije. Iz praktičnih spoznanj vemo, da se družinski cikel lahko nenehno spreminja in poteka brez neposrednega zaporedja, zaradi česar je definicija družine veliko kompleksnejša in težje opredeljiva. Poznamo več oblik družin in zato tudi več njenih različnih definicij (Perić, 2010).

Zaradi vseh sprememb na področju družinskega življenja in spremenjenega življenjskega cikla družin se v teoriji pojavljajo nove opredelitve, ki skušajo čim bolj zajeti vse vidike

sodobnega življenja. Ena izmed novejših identitet družin, ki jo uporabim tudi v raziskovalnem delu naloge, vključuje pet različnih tipov partnerstev, ki se razlikujejo po tem, kdo izmed partnerjev (moški ali ženska) več časa namenja skrbi za dom oziroma družino in delu oziroma karieri. Tipe družin povzemam po Masterson in Hoobler (2014), ki jih delita na:

- **Tradicionalni par** (angl. *the »traditional« couple*)

Ženska partnerka ostaja doma ali je zaposlena za krajši delovni čas, v skrbi za ostale družinske člane in gospodinjska opravila. Moški partner je zaposlen za polni delovni čas in s tem skrbi za finančno preskrbljenost družine. Ženske posvečajo pozornost čustvenim in psihološkim potrebam družinskih članov, moški pa stremijo h kariernim priložnostim, ki bi družino materialno obogatile.

- **Netradicionalni par** (angl. *the »non-traditional« couple*)

Moški partner ostaja doma ali je zaposlen za krajši delovni čas, v skrbi za ostale družinske člane in gospodinjska opravila. Ženska partnerka je zaposlena za polni delovni čas in s tem skrbi za finančno preskrbljenost družine. Moški posvečajo pozornost čustvenim in psihološkim potrebam družinskih članov, ženske pa stremijo h kariernim priložnostim, ki bi družino materialno obogatile.

- **Zunanje preskrbljeni par** (angl. *the »outsourced« couple*)

Vloga partnerjev je enakopravna. Oba, moški in ženska svojo primarno družinsko vlogo vidita v vlogi zaposlencev in finančnih preskrbovalcev družine. Več časa kot skrbi za družino posvečata službi in karieri. Pomanjkanje posvečanja družini nadomestita s plačanimi gospodinjami, varuškami, pomočjo sorodnikov ali staršev.

- **Par, ki postavlja družino na prvo mesto** (angl. *the »family first« couple*)

Vloga partnerjev je enakopravna. Oba, moški in ženska svojo primarno družinsko vlogo vidita v vlogi skrbnikov za družino. Več časa kot službenim zahtevam posvečata skrbi za otroke, starše, gospodinjska opravila, družinske počitnice ipd. Svoj urnik prilagajata tako, da lahko čim več časa namenita družini.

- **Enakopravni par** (angl. *the »egalitarian« couple*)

Vloga partnerjev je enakopravna. Svojo družinsko vlogo vidita tako v skrbi za družino kot v zaposlitvi in karieri. V tej luči ostajata odprta za grajenje kariere in napredovanja, hkrati pa si enakopravno delita vse družinske in gospodinjske obveznosti.

1.3 Teoretični vidiki v razmerju konflikta delo – družina

Narava dela se je skozi leta spremenila, čemur je v veliki meri botrovala množična vključitev žensk na trg delovne sile. Te spremembe so pozvale k razvijanju novih teorij pri

preučevanju razmerij med delom in družino, ki ponujajo koristen okvir za razumevanje dinamike in pomagajo pri pojasnjevanju posledic, povezanih z delom in družino (Kalliath, Kalliath, & Singh, 2011).

Osebna izboljšava (angl. *individual enhancement*). Proces pozitivnih izboljšav med delom in družino se pojavi skozi posameznikovo vpletenost v domeni, in sicer s pridobitvijo razvojnih, afektivnih, kapitalskih koristi in koristi učinkovitosti. V nadaljnjem procesu se te koristi transformirajo v drugo domeno, imenovano prelivanje (Wayne, 2009).

Prelivanje (angl. *spillover*). Obstaja podobnost med nalogami in dogodki, ki jih posameznik opravlja na delu in doma. Posamezne izkušnje, veščine, znanje, vrednote in odnosi se iz enega okolja/področja prenesejo v drugo in s tem povzročijo pozitivne (spodbujajo integracijo/povezanost) ali negativne (spodbujajo konflikte) učinke (Wayne, 2009).

Obogatitev (angl. *enrichment*). Ideja, da se delo in družina lahko medsebojno dopolnjujeta in bogatita, se je rodila v 70. letih (Wayne, 2009). Greenhaus in Powell (2006) sta obogatitev med delom in družino opredelila kot nasprotje konflikta med delom in družino. Obogatitev obsega prelivanje pozitivnih učinkov in psihosocialnega kapitala med delom in družino. Delovno družinska obogatitev poteka v dveh smereh, in sicer lahko delovne izkušnje izboljšajo kakovost družinskega življenja (delo obogati družino) in družinske izkušnje lahko izboljšajo kakovost poklicnega življenja (družina obogati delo). Delovanje v eni vlogi lahko obogati kakovost življenja v drugi vlogi. Ti pozitivni rezultati se kažejo kot izboljšana zmogljivost, čustvena hvaležnost, večja učinkovitost in izboljšana kvaliteta poklicnega in zasebnega življenja (Greenhaus & Powell, 2006).

Ravnotežje (angl. *work life balance*). Koncept ravnotežja med delom in družino izvira iz 70. let iz Velike Britanije in je opisan kot ravnotežje med posameznikovim zasebnim življenjem in delom (Wikipedia, v Jain & Nair, 2013). Frone (2003) pojasni ravnotežje med delom in družino kot nizek nivo konflikta delo – družina v kombinaciji z visokim nivojem podpore delo – družina.

Podpora (angl. *facilitation*). Pojavi se, ko posameznikova vpetost v eni življenjski domeni (delu/družini) ustvarja koristi (razvojne, afektivne, kapitalne in učinkovitostne), ki se odražajo v izboljšanem delovanju v drugi življenjski domeni (družina ali delo) (Wayne et al., 2007, v Wayne, 2009).

Nadomeščanje (angl. *compensation*). Nadomeščanje predstavlja prizadevanja za izravnano nezadovoljstva in negativnih izkušenj na enem področju, z iskanjem pozitivnih izkušenj in izpopolnjevanj na drugem področju (Lambert, 1990).

Segmentacija (angl. *segmentation*). Segmentacija pomeni ločitev dela in družine, tako da ti področji ne vplivata druga na drugo. Prvotno je bila obravnavana kot naravna delitev dela in družine, kot popolnoma ločeni področji. Segmentacija predstavlja ločnico med delom in družino (Lambert, 1990).

1.4 Posledice konflikta delo – družina

V zadnjih desetletjih se je znatno povečalo število raziskav na področju preučevanja vzrokov in posledic konflikta med delom in družino. Kar nekaj jih je pokazalo negativen odnos med zaznavanjem konflikta delo – družina in med dvema najpogostejše preučevanima korelacijama: zadovoljstvo z delom in življenjem (Kossek & Ozeki, 1998). Amstad et al. (2011) v svojem metaanalitičnem pregledu o posledicah konflikta med delom in družino te razdelijo na tiste, ki se nanašajo na posameznika, družino (zadovoljstvo z družino, partnersko zadovoljstvo, uspešnost v družini, stres v družini), delo (težnja po menjava službe, izgorelost, odsotnost, uspešnost na delovnem mestu, organizacijsko vedenje, stres na delovnem mestu) in na domensko nespecifične posledice (zadovoljstvo z življenjem, zdravstvene težave, psihološke obremenitve, depresija, zasvojenost).

V nadaljevanju predstavim posledice konflikta delo – družina na podlagi kategorizacije po Bellavia in Frone (2005), ki jih v prvi vrsti delita na tiste, ki se nanašajo na posameznika, družino, in tiste, ki se nanašajo na delo.

1.4.1 Individualne posledice

Večina posledic konflikta delo – družina na ravni posameznika vključuje vpliv na duševno in telesno zdravje (Bellavia & Frone, 2005). Posledice konflikta delo – družina tako najdemo v povezavi s splošnim zadovoljstvom (Shreffler, Parrish Meadows, & Davis, 2011; Zhang, Griffeth, & Fried, 2012), z zdravstvenimi problemi, kot je visok krvni tlak (Frone, Russell, & Cooper, 1997), s povišano ravno holesterola in nižjo fizično vzdržljivostjo (van Steenbergen & Ellemers, 2009), stresom (Shreffler et al., 2011), z depresijo (Frone et al., 1992; MacEwen & Barling, 1994), s kajenjem (Frone, Barnes, & Farrell, 1994), z debelostjo (Grzywacz, 2000), alkoholizmom (Frone et al., 1997; Frone et al., 1994), boleznimi odvisnosti, motnjami razpoloženja in anksioznostjo (Frone, 2000; MacEwen & Barling, 1994; Shreffler et al., 2011), s psihološkimi stiskami (Frone et al., 1994; Kalliath et al., 2011) in čustveno izčrpanostjo (Zhang et al., 2012; Boles, Johnston, & Hair Jr., 1997).

Konflikt delo – družina lahko posameznika odvrne od vlaganja časa in energije v ostale aktivnosti, če ta občuti, da mu primanjkuje tako časa kot energije za izpolnjevanje poklicnih in družinskih dolžnosti. Vsi zgoraj naštet učinki, ki se pojavljajo kot rezultat

konflikta delo – družina, imajo lahko dolgoročne negativne posledice na fizično in duševno zdravje ter počutje ljudi (Bellavia & Frone, 2005).

1.4.2 Družinske posledice

Posledice konflikta delo – družina ne zadevajo samo posameznikov, ampak segajo tudi na družinsko področje (Bellavia & Frone, 2005). Med posledicami, vezanimi na družino, je najpogostejše preučevano zadovoljstvo z družino (Amstad et al., 2011; Carlson et al., 2000; Kalliath et al., 2011). Konflikt delo – družina negativno vpliva na zadovoljstvo v družini in se kaže v slabšem izpolnjevanju družinskih in starševskih zahtev ter pomanjkanju čustvene podpore družinskim članom (Frone et al., 1994; Adams, King, & King, 1996). Poleg tega konflikt delo – družina vpliva še na povečano odsotnost v družini in utrujenost, starševsko preobremenitev ter manjšo čustveno in materialno podporo ostalih družinskih članov (Adams et al., 1996; MacEwen & Barling, 1994).

Shreffler et al. (2011) so ugotovili, da je konflikt delo – družina pozitivno povezan z večjim starševskim stresom in negativno s starševskim zadovoljstvom. Carlson et al. (2000) ugotavljajo, da sta samo obliki konflikta, ki temeljita na obremenitvah in vedenju, znatno povezani z zadovoljstvom z družino in življenjem.

1.4.3 Delovne posledice

Konflikt delo – družina ima posledice tudi v delovni domeni, znotraj te pa se raziskave najpogostejše posvečajo zadovoljstvu z delom (Adams et al., 1996; Buonocore & Russo, 2013; Amstad et al., 2011; Rantanen, Mauno, Kinnunen, & Rantanen, 2011; Kalliath et al., 2011). Ostale posledice, ki jih konflikt delo – družina povzroča na delovnem področju, so še stres (Frone et al., 1992; Bell, Rajendran, & Theiler, 2012), izgorelost, odsotnost z delovnega mesta, delovna uspešnost in težnja po zamenjavi službe (Behson, 2002; Zhang et al., 2012; Boles et al., 1997).

Adams et al. (1996) ugotavljajo, da sta delo in družina povezana s splošnim zadovoljstvom in zadovoljstvom z delom ter da je stopnja vpletenosti in pomembnosti, ki jo posameznik pripisuje posamezni domeni, povezana z razmerjem med delom in družino. Visoka stopnja vpletenosti v delo je povezana z visoko stopnjo zadovoljstva z delom, pa tudi s konfliktom med delom in družino.

Buonocore in Russo (2013) sta preučevala vpliv treh oblik konflikta med delom in družino; temelječega na času, obremenitvah in vedenju, na zadovoljstvo z delom med italijanskimi medicinskimi sestrami. Ugotovila sta, da imata samo konflikta, ki temeljita na času in obremenitvah, negativen vpliv na zadovoljstvo z delom, medtem ko konflikt, ki temelji na

vedenju, s tem ni značilno povezan. Kossek in Ozeki (1998) sta ugotovila negativno povezavo med vsemi oblikami konflikta delo – družina in splošnim zadovoljstvom ter zadovoljstvom z delom. Odnos med konfliktom in zadovoljstvom so preučevali tudi številni drugi avtorji, kot so Boles et al. (1997), Anafarta (2011) ter Zhang et al. (2012), ki ugotavljajo nizko stopnjo zadovoljstva z delom pri vseh tistih, ki se soočajo s konfliktom delo – družina. Pričakovano zaposleni, ki doživljajo visoko stopnjo konflikta med delom in družino, težijo k iskanju fleksibilnosti delovnega časa, da lahko svoj delovni urnik prilagodijo in tako izpolnijo družinske potrebe (Bellavia & Frone, 2005; Behson, 2002).

2 SPOPRIJEMANJE S KONFLIKTOM DELO – DRUŽINA

Spoprijemanje, spopadanje (angl. *coping*) se nanaša na vedenje (obnašanje), ki ljudi varuje pred psihološkimi pritiski in drugimi problematičnimi izkušnjami (Pearlin & Schooler, 1978) ter pomeni nenehno vlaganje kognitivnega in vedenjskega napora v obvladovanje zahtev, ki presegajo posameznikova dana, razpoložljiva osebna sredstva (Lazarus & Folkman, 1984). Spoprijemanje je večdimenzionalen konstrukt, ki vključuje vrsto vedenjskih in kognitivnih strategij, lahko usmerjenih k spreminjanju, ponovnemu ocenjevanju in izogibanju stresnim situacijam ter zmanjšanju negativnih posledic. Pojem spoprijemanja, uporabljen v literaturi o stresu, ne vključuje samo uspešnega spoprijemanja (Parkes, 1994). Na uspešnost spoprijemanja s konfliktom med poklicnim in zasebnim življenjem namreč vplivajo številni dejavniki tako na ravni posameznika, družine kot tudi na ravni podjetij in države (Knaflič, Svetina Nabergoj, & Pahor, 2010). Učinkovitost posameznih strategij je odvisna od narave situacije (konteksta) in posameznikovih psiholoških, fizičnih lastnosti in danih zmožnosti, pri čemer je samozavedanje, da imamo sposobnosti za uspešno spoprijemanje, pomemben element (Rotondo & Kincaid, 2008; Rotondo et al., 2003; Lazarus & Folkman, 1984).

Nobena izmed strategij spoprijemanja ni univerzalna (Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003), saj smo ljudje edinstveni, kar se tiče potreb, sposobnosti in ravni energije (Mihelič, 2011). Vendar pa znajo nekatere v specifičnih situacijah in kontekstih ter z različnimi oblikami konflikta delo – družina delovati bolje in se zato pogosteje uporabljajo kot druge. Uporaba napačne strategije v dani situaciji lahko upočasni proces zmanjševanja stresa (Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). Za nobeno od strategij ne moremo reči, ali je sama po sebi dobra ali slaba. Pogosto pa posamezniki dajejo prednost eni strategiji spoprijemanja, in sicer na podlagi priljubljenih vedenjskih vzorcev, druge pa uporabljajo samo občasno (Rotondo & Kincaid, 2008).

Kot že omenjeno, je konflikt delo – družina situacija, v kateri so zahteve v eni vlogi otežene zaradi zahtev, ki izhajajo iz druge vloge. Pojav konflikta delo – družina lahko povzroči vpliv na uspešnost, lahko pa na to nima vpliva. Thompson et al. (2007) imenujejo način, v katerem se posameznik odzove na specifičen konflikt med delom in družino,

občasno spopadanje (angl. *episodic coping*). To pomeni, da se nekateri spori lahko rešijo brez negativnega vpliva na delovanje v obeh vlogah. Na primer, nadrejeni od zaposlenega želi, da pride na delo tudi v soboto, za izpolnitev predvidenega roka. Vendar je sobota tudi dan, ko ta prireja družinsko rojstnodnevno zabavo. Tako se zaposleni sooča s situacijo, v kateri delo posega v družino. Za rešitev problema zaposleni lahko predlaga, da bo vsak dan med tednom delal do poznih večernih ur in tako delo opravil že pred soboto. V tem primeru je delavec z aktivno strategijo spoprijemanja (pogajanje) preprečil poseganje dela v družinske zadeve.

Posamezniki lahko uporabijo tudi dolgoročneje, **preventivno spoprijemanje** (angl. *preventive coping*). To pomeni, da lahko posamezniki sodelujejo pri odločitvah, ki bodo vplivale na delovno in družinsko življenje. Na primer, zaposleni zavrne napredovanje, ker bi mu to prineslo pogosto odsotnost zaradi poslovnih potovanj, sam po noče preživeti toliko časa stran od družine. Taka odločitev predstavlja preventiven način spoprijemanja. Tako lahko na spoprijemanje gledamo skozi proaktivne ali preventivne strategije, ki jih posamezniki uporabljajo za preprečevanje morebitnih konfliktov med delom in družino. Obstaja pa tudi reaktivna strategija, ki je osredotočena na konflikt v trenutku, ko se ta pojavi. Na primer, zaposleni se pripravlja na odhod v službo, ko dobi klic, da je varuška zbolela (Thompson et al., 2007).

2.1 Model spoprijemanja s konfliktom delo – družina

Konflikt delo – družina je bil sprejet kot pomemben vir stresa, ki vpliva na posameznikovo počutje (Frone et al., 1994). Usklajevanje medsebojno tekmujočih si domen dela in družine predstavlja potencialen stres za številne zaposlene. Stres lahko vodi do zdravstvenih težav, depresije, izgorelosti, odvisnosti, manjše storilnosti, razdražljivosti, konfliktnosti in drugih neugodnih rezultatov. Veliko stresa vodi do slabega počutja, še posebej, če posameznik nima dovolj sredstev za učinkovito spoprijemanje z njim ali če uporablja neučinkovite strategije (Lazarus & Folkman, 1984).

Lazarus in Folkman (1984) sta stres opredelila kot odnos med osebo in njenim okoljem, ki je ocenjen kot grožnja posameznikove blaginje. Dernovšek, Gorenc in Jeriček (2006) v svoji definiciji stresa tega opišejo kot fiziološki, psihološki in vedenjski odgovor posameznika na notranje ali zunanje dražljaje (stresorje). Stresor pa je dogodek, predmet ali oseba, ki ga posameznik doživi kot stresni element in povzroči stres.

Spoprijemanje s stresom je proces, v katerem si posameznik prizadeva, da bi obvladoval, zmanjšal, vzdržal ali odstranil zahteve, nastale zaradi stresne situacije (IDO Primorske). Lazarus in Folkman (1984) v svojem modelu spoprijemanja s stresom v ospredje postavljata oceno stresne situacije:

- Primarna ocena

Primarna ocena izhaja iz spoznavnega zaznavanja, v katerem posameznik situacijo dojema kot stresno, nevtralno ali pozitivno. V stresni situaciji ta doživljanja predstavljajo izgubo, grožnjo ali izziv. V primeru neugodnega učinka gre za izgubo. Če se neugodni učinek še ni zgodil, za posameznika predstavlja grožnjo. V primeru zaznavanja, da bo učinek ugoden, stresna situacija predstavlja izziv.

- Sekundarna ocena

Druga faza vključuje presojo, kaj bi posameznik lahko storil glede stresne situacije. Dojemanje posameznika o obvladljivosti razmer je pomemben dejavnik pri sekundarni oceni. Sooča se z vprašanjem, ali ima na voljo sredstva in načrte za spoprijemanje s stresom in kako verjetno je, da ga izbrana strategija vodi v pravo smer. Ta sredstva so lahko materialna (npr. finančna), socialna (npr. podpora družine, partnerja) ali osebna (npr. sposobnosti).

- Terciarna ocena

Tretja faza procesa ocenjevanja vključuje izbiro strategije za spoprijemanje. Po oceni situacije in razpoložljivih sredstev posameznik izbere strategijo in ponovno vrednoti uspešnost in ustreznost uporabljenih strategij spoprijemanja s stresom.

Ko konflikt delo – družina nastopi, posameznik najprej oceni situacijo kot grožnjo ali izziv, nato presodi, kaj lahko sam stori za rešitev konflikta. V tretji fazi pa izbere strategijo za rešitev konflikta ali za obvladovanje čustev, povezanih z njim. Model spoprijemanja s konfliktom delo – družina lahko ilustriramo z že omenjenim primerom o delavcu, od katerega nadrejeni zahteva, da opravlja plačano delo tudi v soboto. Delavcu zahteva nadrejenega glede na to, da v soboto prireja rojstnodnevno zabavo, predstavlja grožnjo za izpolnitev družinske vloge. Delavec prične razmišljati, kaj lahko stori za rešitev nastalega konflikta. V tej fazi ocenjuje razpoložljiva sredstva in možnosti za spoprijemanje s konfliktom. Nato delavec izbere strategijo, v konkretnem primeru se odloči, da se bo z nadrejenim pogajal za rok, do katerega mora biti delo dokončano. Te tri opisane faze ocene stresne situacije se lahko razlikujejo, saj so odvisne od posameznikovih lastnosti pa tudi od vsake posamezne situacije (Thompson et al., 2007).

2.2 Individualne strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina

Somech in Drach - Zahavy (2012) sta preučevali učinkovitost individualnih načinov spoprijemanja s konfliktom delo – družina in strategij, ki jih ponujajo podjetja. Ugotovili sta, da je individualno spoprijemanje boljši pristop za blaženje konflikta delo – družina kot formalne, družinam prijazne oblike zaposlovanja. Ugotovitve kažejo, da je vloga organizacijske podpore sicer pomembna pri zmanjševanju konflikta delo – družina, ko

zaposleni nimajo ustreznih sposobnosti in virov za osebno spoprijemanje ali ko se jim zdijo ukrepi podjetja neučinkoviti pri obvladovanju konflikta, vendar je uporaba individualnih strategij boljša izbira kot zanašanje na podporo, ki jo nudijo podjetja. Podobno sta dokazala tudi Lapierre in Allen (2006), ki ugotavljata, da se zdi spoprijemanje, osredotočeno na problem (individualno spoprijemanje) najučinkovitejše v smislu preprečevanja konflikta delo – družina, medtem ko je podpora podjetij, kot je fleksibilen delovni čas, relativno manj učinkovita. Na splošno pa kombinacija obojega dokazano zmanjšuje konflikt delo – družina (Somech & Drach - Zahavy, 2012). Rantanen et al. (2011) trdijo, da so individualne strategije spoprijemanja primernejše v odsotnosti drugih družini prijaznih programov tako pri delu (podpora organizacije) kot doma (podpora partnerja).

Prve raziskave na področju spoprijemanja s konfliktom delo – družina segajo v 70. leta (Thompson et al., 2007). Začelo se je s Hallom (1972), ki je na specifičnem kontekstu konflikta delo – družina razvil tipologijo, ki vključuje 16 strategij spoprijemanja, razdeljenih na tri tipe:

- **Preoblikovanje strukturne vloge** (angl. *structural role redefinition*)

Ta tip sodi med aktivne načine spoprijemanja, saj je posameznik pri tem neposredno osredotočen na vir problema in poskuša situacijo spremeniti. Gre za ukvarjanje z objektivno realnostjo, ne pa tudi z dojemanjem občutkov in čustev, zato predstavlja spoprijemanje v pravem pomenu besede. Pomembna značilnost tega pristopa je, da se neposredno ukvarja z zahtevami iz okolja, aktivno poskuša spremeniti (zmanjšati, prerazporediti, prestaviti ...) te zahteve in jih narediti bolj ujemajoče se z lastnimi interesi in cilji. Ta strategija skuša omejiti konflikt tam, od koder izvira – iz okolja.

- **Preoblikovanje osebne vloge** (angl. *personal role redefinition*)

Predstavlja defenzivnejši pristop, s katerim se konflikti zmanjšajo skozi spreminjanje lastnega odnosa in dojemanja zahtev, v nasprotju s samim spreminjanjem zahtev in konfliktov, ki izhajajo iz vlog. Kaže se v sprejetju odnosa, da je konflikt vlog neizogiben del življenja in da način, da ga resnično zmanjšamo, ne obstaja, zato je vse, kar lahko naredimo, da se z njim spopademo in upamo, da se bo skozi čas zmanjševal. Ta pristop ne skuša spremeniti konflikta, ampak skuša oseba spremeniti dojetje o njem.

- **Reaktivno vedenje v vlogi** (angl. *reactive role behavior*)

Poskuša izpolniti vse zahteve iz vlog. Namesto da poskuša najti izvor stresa ali spremeniti dojetje situacije, si posameznik prizadeva izboljšati kakovost delovanja v vlogi z vlaganjem več napora in energije ter iskanjem načinov za izpolnitev posameznih zahtev.

Na vzorcu 170 žensk je Hall (1972) odkril, da so prvi in drugi tip strategije spoprijemanja ter zadovoljstvo pozitivno, vendar šibko povezani s spoprijemanjem. Tretji tip je bil

negativno povezan z zadovoljstvom, ta povezava pa je bila še močnejša med tistimi udeleženkami v raziskavi, ki so bile zaposlene za krajši delovni čas.

Kasneje sta Pearlin in Schooler (1978) predstavila tri individualne načine spoprijemanja s stresom, ki so služili kot podlaga za številne kasnejše teorije in raziskave o individualnem spoprijemanju. **Prvi način** je najbolj neposreden in skuša identificirati izvor stresa ter najti ukrepe za odpravo ali zmanjšanje njegovih posledic. Nekateri stresorji so izven nadzora posameznika in jih je zato težko nadzorovati, poleg tega pa je pogosto težko ugotoviti vir stresa in sprejeti ukrepe za zmanjševanje le-tega. Zato nadalje avtorja predstavi **drugi način**, ki skuša spremeniti posameznikove zaznave o stresorju. Tako lahko neko izkušnjo zaznamo kot grožnjo ali pa skušamo v njej prepoznati pozitivne vidike. Avtorja ob tem ugotavljata, da je ta način daleč najpogostejši pri individualnem spoprijemanju. **Zadnji način** spoprijemanja vključuje aktivne akcije in prizadevanje za odpravo stresa, ko se ta pojavi. Ta mehanizem pomaga ljudem, da sprejmejo obstoječe obremenitve, ne da bi se z njimi pretirano obremenjevali. Zadnji način ne vključuje spreminjanja zaznav, izogibanja, pasivnega čakanja ali poseganja po odvisnostnih substancah.

V literaturi verjetno najširše sprejeta tipologija spoprijemanja in zato tudi najpogostejše citirana je delitev strategij po Lazarusu in Folkmanovi (1984), ki obravnavata dve vrsti spoprijemanja s konfliktom delo – družina:

- **Na problem osredotočeno spoprijemanje (aktivno spoprijemanje)**

Na problem osredotočeno spoprijemanje je opredeljeno kot obramba pred stresorji, ki izvirajo iz okolja, in je neposredno usmerjeno na izvor stresa. Vključuje napor posameznika za iskanje načinov in alternativ za odpravo, ublažitev ali zmanjšanje stresa. Čeprav imajo vsi stili spoprijemanja svoj potencial za zmanjševanje stresa, je na problem osredotočeno spoprijemanje eno izmed učinkovitejših, ker se ukvarja s samim vzrokom problema in s tem zagotavlja dolgoročno rešitev (Lazarus & Folkman, 1984).

Na problem osredotočeno spoprijemanje je povezano z nižjo ravno konflikta družina – delo kot delo – družina (Kirchmeyer, 1993; Lapierre & Allen, 2006; Behson, 2002). To je logična posledica, ker imajo posamezniki večji nadzor nad dogajanjem v družini in s tem več priložnosti za vpeljavo sprememb kot v delovnem okolju (Rotondo & Kincaid, 2008). Vse strategije spoprijemanja s konfliktom imajo potencial za njegovo zmanjševanje, vendar je strategija, usmerjena na problem, najučinkovitejša, predvsem zaradi psihološkega nadzora in lastne vpletenosti posameznika za učinkovito obvladovanje stresa (Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). Medtem pa Andreassi (2006) ugotavlja, da aktivno spoprijemanje (načrtovanje, neposredno ukrepanje in usklajevanje tekmujočih si aktivnosti) ni povezano s konfliktom delo – družina.

- **Na čustva osredotočeno spoprijemanje (pasivno spoprijemanje)**

Na čustva osredotočeno spoprijemanje je usmerjeno na obvladovanje čustev, ki jih posameznik doživlja ob pojavu stresa. S tem načinom spoprijemanja posameznik skuša zmanjšati negativne čustvene odzive, povezane s stresom, kot so zadrege, strah, tesnobe, depresije, razburjenje in razočaranje, skozi miselno manipulacijo (npr. preusmeritev misli in pozitivno mišljenje). Ti načini so primerni v situacijah, ki se jim ni mogoče izogniti ali ko je vir napetosti izven nadzora osebe (Lazarus & Folkman, 1984).

V primerjavi s strategijo spoprijemanja, osredotočeno na problem, je spoprijemanje, osredotočeno na čustva, še posebej učinkovito v povezavi s stresom na delovnem mestu, kjer imajo zaposleni malo možnosti za njegovo obvladovanje (Pearlin & Schooler, 1978). Spoprijemanje, osredotočeno na čustva (pasivno spoprijemanje), se je izkazalo za manj učinkovito, kot osredotočeno na problem (aktivno spoprijemanje) (Behson, 2002; Kirchmeyer, 1993). Pasivno spoprijemanje je povezano tudi z višjimi stopnjami konflikta delo – družina in družina – delo (Andreassi, 2006; Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). Rotondo, Carlson in Kincaid (2003) ter Lapierre in Allen (2006) so dokazali, da spoprijemanje, osredotočeno na problem na delovnem področju, ni zmanjšalo nobene od oblik konflikta delo – družina.

Kirchmeyer (1993) in Hall (1972) sta preučevala strategije za spoprijemanje s konfliktom delo – družina ter odnose med temi strategijami in posledicami. Oba ugotavljata, da aktivnejši, torej problemsko usmerjeni pristopi privedejo do pozitivnih rezultatov, medtem ko so bolj reaktivni pristopi, tj. čustveni, manj učinkoviti.

Dalje Behson (2002) predlaga tipologijo **neformalnega prilagajanja dela družini**, in sicer kot sklop obnašanj, s katerimi skušajo zaposleni začasno in na neformalen način uskladiti družinske obveznosti med delovnim časom. Primeri takega vedenja so, ko zaposleni skuša v delovnem času nadzorovati dogajanje doma preko komuniciranja po telefonu ali elektronski pošti, prihaja in odhaja iz službe prej ali kasneje z namenom lažjega usklajevanja družinskih obveznosti, pa tudi vsa druga prilagajanja delovnega urnika. Rezultati so pokazali, da uporaba neformalnih pristopov prilagajanja dela družini šibi pozitivno povezavo konflikta med delom in družino. Študija je pokazala, da je manj verjetno, da se bodo ljudje, ki se nagibajo k uporabi strategije neformalnega prilagajanja dela družini na stres odzvali z na čustva osredotočenim načinom spoprijemanja. Poleg tega se ljudje, ki uporabljajo to strategijo, ne izolirajo, temveč na delovnem mestu aktivno sodelujejo z drugimi.

Rotondo, Carlson in Kincaid (2003) so strategije spoprijemanja razdelili v štiri ločene kategorije:

- **Direktno, neposredno ukrepanje** (angl. *direct-action coping*) predstavlja obliko na problem osredotočenega spoprijemanja, s katerim posameznik skuša omejiti stres s takojšnjim ukrepanjem.
- **Iskanje pomoči** (angl. *help-seeking*) je spoprijemanje, osredotočeno na problem, vendar skuša stres mobilizirati s sodelovanjem in pomočjo drugih. To vključuje predvsem podporo družinskih članov.
- **Izogibanje/odstop** (angl. *avoidance/resignation*) je oblika na čustva osredotočenega spoprijemanja, v okviru katerega posameznik išče možnosti izogibanja stresu ali upa in pasivno čaka, da bo čas pozdravil nastalo situacijo. Če imajo zaposleni le malo kontrole nad delom v službi, potem je lahko ta stil učinkovit. Po drugi strani pa se lahko konflikt med delom in družino še zaostri, če se posameznik preveč naslanja na tak stil. Strategija izogibanja/odstopa pogosto predstavlja pomanjkanje kontrole nad situacijo.
- **Pozitivno mišljenje** (angl. *positive thinking*) sodi med oblike strategij, ki so usmerjene na čustva. Vključuje iskanje pozitivnih strani in posamezniku omogoča, da se zdi situacija manj nemogoča oziroma da obstaja možnost, da se izboljša.

Rotondo, Carlson in Kincaid (2003) so na vzorcu 173 zaposlenih preverjali hipoteze, da so pozitivno mišljenje, direktno, tj. neposredno ukrepanje in iskanje pomoči negativno povezani s konfliktom delo – družina in družina – delo ter da je strategija izogibanje/odstop pozitivno povezana z obravnavanim konfliktom. Ugotovili so, da sta strategiji iskanje pomoči in direktno ukrepanje (oblike spoprijemanja, osredotočene na problem) učinkoviti pri spoprijemanju s konfliktom družina – delo in povezani z nižjo ravno konflikta družina – delo, medtem ko je strategija izogibanja/odstopa (oblika spoprijemanja, osredotočena na čustva), povezana z višjo ravno konflikta v vseh oblikah. Strategija pozitivno mišljenje pa ni povezana z zmanjševanjem konflikta.

Večina raziskav je pri preučevanju konflikta delo – družina sprejela splošne strategije spoprijemanja (npr. na problem in na čustva osredotočeno spoprijemanje), namesto da bi razvili bolj specifične in konkretne strategije, prilagojene kontekstu dela in družine (Somech & Drach - Zahavy, 2007). Somech in Drach - Zahavy (2007) sta menili, da zaposleni starši razvijejo dve ločeni strategiji za spoprijemanje z zahtevami dela in družine, posebej za delo in posebej za družino. Izoblikovali sta povsem novo tipologijo strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, ki je sestavljena iz osmih točk: štiri od teh vključujejo spoprijemanje s konfliktom na delu in štiri v družini. Ker je omenjena strategija veliko bolj specifična za preučevanje konflikta med delom in družino, sem se odločila, da jo uporabim tudi v empiričnem delu naloge. Strategije po tipologiji Somech in Drach - Zahavy (2007) predstavim v nadaljevanju:

- »**Super doma**« (angl. *super at home*) – ta strategija vključuje vztrajanje pri izpolnjevanju družinskih dolžnosti, ki morajo biti opravljene ločeno od ostalih, predvsem pa popolno.
- »**Dovolj dober doma**« (angl. *good enough at home*) – ta strategija vključuje zniževanje učinkovitosti družinskih obveznostih na raven, ki je nižja od idealne, pričakovane. Oseba zniža stopnjo napora in standardov.
- »**Delegiranje doma**« (angl. *delegation at home*) – ta strategija vključuje upravljanje družinskih dolžnosti s prenašanjem le-teh na druge. Oseba prenese nekatere naloge in dolžnosti na nekoga drugega.
- »**Prioritete doma**« (angl. *priorities at home*) – ta strategija vključuje aranžiranje družinskih dolžnosti glede na prioriteto in izvrševanje samo tistih z visoko prioriteto.
- »**Super na delu**« (angl. *super at work*) – ta strategija vključuje vztrajanje pri izpolnjevanju delovnih dolžnosti, ki morajo biti opravljene ločeno od ostalih, predvsem pa popolno.
- »**Dovolj dober na delu**« (angl. *good enough at work*) – ta strategija vključuje zniževanje učinkovitosti delovnih obveznostih na raven, ki je nižja od idealne, pričakovane. Oseba zniža stopnjo napora in standardov.
- »**Delegiranje na delu**« (angl. *delegation at work*) – ta strategija vključuje upravljanje delovnih dolžnosti z delegiranjem le-teh na druge. Oseba prenese nekatere naloge in dolžnosti na nekoga drugega.
- »**Prioritete na delu**« (angl. *priorities at work*) – ta strategija vključuje aranžiranje delovnih dolžnosti glede na prioriteto in izvrševanje samo tistih z visoko prioriteto.

Somech in Drach - Zahavy (2007) sta ugotovili, da so med vsemi osmimi strategijami strategije »super na delu«, »delegiranje doma«, »prioritete na delu« in »prioritete doma« povezane z višjo stopnjo konflikta delo – družina. Strategija »prioritete na delu« je povezana tudi z višjo stopnjo konflikta družina – delo. Vse povezave med navedenimi strategijami in konfliktom delo – družina so pozitivne, kar pomeni, da je zaznavanje konflikta delo – družina tem večje, bolj kot jih posameznik uporablja. Poleg tega na učinkovitost posamezne strategije vplivajo dejavniki, kot npr. starševstvo in spol. Avtorici nadalje ugotavljata, da aktivne strategije spoprijemanja predstavljajo način, da posameznik sprejme nadzor nad nasprotnojučimi si zahtevami in tako zmanjša konflikt med delom in družino.

Kot že omenjeno, je najpogostejša delitev strategij spoprijemanja na dve vrsti: osredotočeno na problem in na čustva. **Selekcija, optimizacija in kompenzacija** (angl. *selection, optimization, compensation*, v nadaljevanju SOC) je strategija, ki sodi med na problem osredotočene in skuša zmanjšati stres skozi neposredno ukrepanje. Lahko jo uvrščamo med strategije spoprijemanja, ker je njen glavni cilj posamezniku zagotoviti prilagoditev na stresno situacijo. Kot taka vključuje izbiranje želenih ciljev in prioritet, optimizacijo le-teh ter kompenziranje z morebitnimi izgubami z vloški energije in sredstev (Baltes & Baltes, 1990).

- **Selekcija**

Vključuje izbiranje ciljev, želenih rezultatov in prioritet. Vedenje, ki spremlja selekcijo, je ciljno usmerjeno. Posameznik sredstva, s katerimi razpolaga, vlaga glede na postavljeno hierarhijo ciljev (Baltes, Zhdanova, & Clark, 2011). Selekcija se lepo prilega dimenziji prioritet, ima pa tudi veliko skupnega s strategijo »dovolj dober«, kar je določeno z izbiro dosegljivejših ciljev (Mauno et al., 2012).

- **Optimizacija**

Vključuje preučitev obstoječih sredstev za doseganje ciljev ter morebitne izboljšave načinov za doseg teh ciljev. Primeri optimizacije so vztrajnost, učenje novih spretnosti in ustrezna razporeditev časa in energije (Baltes et al., 2011). Optimizacija je podobna strategiji »super doma ali na delu« (Mauno et al., 2012).

- **Kompenzacija**

Vključuje alternativne načine za doseganje zastavljenih ciljev, zlasti v primerih, ko so sredstva za doseganje le-teh omejena ali ko se posameznik sooča s situacijo, ki je zanj preobremenjujoča. Tako optimizacija kot kompenzacija se nanašata na doseganje ciljev, vendar sta si različni v tem, da z optimizacijo želimo doseči visoko zastavljen cilj, s kompenzacijo pa preprečiti morebitne izgube. V družinski sferi lahko kompenzacija vključuje najem varuške za varstvo otrok ali naročanje hrane iz restavracije, na delovnem področju pa zaposlitev tajnice za administrativna dela ali nakup hitrejšega računalnika (Baltes et al., 2011).

Baltes in Heydens - Gahir (2003) sta uporabila teorijo SOC pri preučevanju konflikta delo – družina, ker sta menila, da te tri vrste vedenja lahko obvladujejo izzive na področju dela in družine. Na vzorcu 241 ljudi, od tega 69,5 % žensk, so rezultati pokazali, da je uporaba SOC vedenj povezana z nižjo ravno službenega in družinskega stresa ter nižjo ravno konflikta delo – družina in družina – delo. Baltes et al. (2011) ugotavljajo, da ljudje, ki na delovnem področju uporabljajo strategijo selekcije, optimizacije in kompenzacije, doživljajo manj konflikta med delom in družino, ne pa tudi med družino in delom. Podobno velja za uporabo iste strategije na družinskem področju. Ti ljudje zaznavajo manj konflikta med družino in delom, ne pa tudi med delom in družino.

Nekateri avtorji so razvili lastne dimenzije spoprijemanja na podlagi predhodnih raziskav. Kalliath et al. (2011) so v raziskavi med zaposlenimi pari v Indiji raziskovali uporabo strategij spoprijemanja pri usklajevanju dela in družine. Kvalitativna raziskava je vključevala pogostost in učinkovitost uporabe naslednjih strategij spoprijemanja: **vera v Boga, splošen odnos do življenja, pomoč drugih ter podpora sodelavcev in družine**. Vera v Boga je bila identificirana kot glavni mehanizem spoprijemanja večine sodelujočih. Odnos do življenja in pomoč drugih sta prepoznana kot pomembna načina spoprijemanja. Tudi podpora družinskih članov in sodelavcev igra pri tem pomembno vlogo, saj je za Indijke v nasprotnem primeru skoraj nemogoče, da bi poleg skrbi za družine bile še zaposlene.

Pargament, Koenig in Perez (2000) razlikujejo med pozitivnimi in negativnimi verskimi strategijami spoprijemanja. Pozitivne vključujejo odpuščanje, pomoč drugim, iskanje pomoči in nasvetov pri duhovnikih, sodelovanje v verskih skupnostih, iskanje duhovne povezave itd. Negativne strategije vključijo duhovno nezadovoljstvo, pasivnost v verski vlogi, versko nezadovoljstvo, presojanje božjih zapovedi ipd.

Raziskave o spoprijemanju s konfliktom delo – družina so stare že več kot 40 let. Kronološki pregled strategij predstavljam v Tabeli 1.

Tabela 1: Strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina

Avtor(ji) in leto	Strategija
Hall (1972)	- Tip I: preoblikovanje strukturne vloge - Tip II: preoblikovanje osebne vloge - Tip III: reaktivno vedenje v vlogi
Pearlin in Schooler (1978)	- Identifikacija izvora stresa in iskanje ukrepov za njegovo odpravo - Sprememba posameznikovega zaznavanja stresorja - Aktivni načini za odpravo stresa
Lazarus in Folkman (1984)	- Na problem osredotočeno spoprijemanje (aktivno) - Na čustva osredotočeno spoprijemanje (pasivno)
Baltes in Baltes (1990)	SOC model
Pargament et al. (2000)	Pozitivne in negativne verske strategije spoprijemanja
Behson (2002)	Neformalno prilagajanje dela družini – primer na problem osredotočenega spoprijemanja
Rotondo, Carlson in Kincaid (2003)	- Direktno, neposredno ukrepanje - Iskanje pomoči - Izogibanje/odstop - Pozitivno mišljenje
Somech in Drach - Zahavy (2007)	- »Super doma« - »Dovolj dober doma«

	- »Delegiranje doma« - »Prioritete doma« - »Super na delu« - »Dovolj dober na delu« - »Delegiranje na delu« - »Prioritete na delu«
Kalliath, Kalliath in Singh (2011)	- Vera v Boga - Splošen odnos do življenja - Pomoč drugih - Podpora sodelavcev in družine

Vir: D. T. Hall, A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behaviour of College Educated Women, 1972; L. I. Pearlin & C. Schooler, The Structure of Coping, 1978; R. S. Lazarus & S. Folkman, Stress, appraisal and coping, 1984; P. B. Baltes & M. M. Baltes, Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation, 1990; K. I. Pargament et al., The Many Methods of Religious Coping, 2000; S. J. Behson, Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family, 2002; D. M. Rotondo, D. S. Carlson, & J. F. Kincaid., Coping with multiple dimensions of work-family conflict, 2003; A. Somech & A. Drach-Zahavy, Coping with work-family conflict, 2007; P. Kalliath, T. Kalliath, & V. Singh, When Work Interferes Family: A Qualitative Exploration of the Experiences of Dual Earner Couples in India, 2011.

3 EMPIRIČNA RAZISKAVA

V nadaljevanju poglavja sledi kvantitativna raziskava, izvedena s pomočjo anketnega vprašalnika (Priloga 1). Poglavje vključuje opis raziskovalnega okvirja in raziskovalnih vprašanj, uporabljeno metodologijo ter analizo in rezultate raziskave.

3.1 Raziskovalni okvir in raziskovalna vprašanja

V pričujoči raziskavi se pri preučevanju strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina navežujem na sodobno tipologijo družin avtorjev Masterson in Hoobler (2014), ki sta jo oblikovala na predpostavkah o skrbi za družino in karieri (glej poglavje 1.2).

Na osnovi rezultatov empirične raziskave želim ugotoviti, katere strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina, ki sta jih razvili Somech in Drach - Zahavy (2007) (glej poglavje 2.2), zavestno ali zgolj intuitivno uporabljajo posamezniki, ki se po tipologiji Masterson in Hoobler (2014) uvrščajo v tradicionalni, netradicionalni, zunanje preskrbljeni par, par, ki postavlja družino na prvo mesto ali v enakopravni par.

Nadalje želim preveriti, kako je zadovoljstvo z delom odvisno od strategij, ki jih posameznik izbere za spoprijemanje s konfliktom delo – družina na delovnem področju, ter kako je zadovoljstvo z družino odvisno od strategij, ki jih posameznik izbere za

spoprijemanje s konfliktom delo – družina na družinskem področju. Ali povedano drugače: ali strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina napovedujejo zadovoljstvo v eni in drugi domeni.

V empiričnem delu naloge želim odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

Raziskovalno vprašanje 1: Katere strategije v različnih tipih družin uporabljajo ženske?

Raziskovalno vprašanje 2: Katere strategije v različnih tipih družin uporabljajo moški?

Raziskovalno vprašanje 3: Kako je zadovoljstvo z delom odvisno od strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na delo?

Raziskovalno vprašanje 4: Kako je zadovoljstvo z družino odvisno od strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na družino?

Da si zastavim raziskovalna vprašanja namesto hipotez, sem se odločila, ker raziskave s področja strategij, ki jih želim preverjati v empiričnem delu naloge, ne ponujajo rezultatov, na osnovi katerih bi lahko smiselno sklepala o vzorcu, ki ga želim uporabiti.

3.2 Metodologija

Empirični del naloge sem izvedla na podlagi kvantitativne raziskave, in sicer z anketnim vprašalnikom, ki sem ga oblikovala v spletnem orodju Ika. Prednosti spletnih vprašalnikov so v hitri in poceni izvedbi, omogočajo fleksibilnost oziroma posamezniku prilagojeno postavljanje vprašanj, vprašani nanj odgovarja, kadar sam želi in ima čas, manjša je možnost, da dobimo družbeno zaželene odgovore zaradi odsotnosti anketarja.

Vsa vprašanja z izjemo enega so zaprtega tipa, kar anketirancu omogoča hitrejše reševanje, saj mu ni potrebno vpisovati lastnega mnenja in formirati odgovorov na vprašanja. Vprašanje, ki ni bilo zaprtega tipa, je od anketiranca zahtevalo, da v okence, namenjeno odgovoru, vpiše število otrok, ki živijo skupaj z njim v gospodinjstvu. Pri tem so bile vrednosti vpisa odgovora omejene na dvomestna števila.

Vprašalnik sem pred javno objavo testirala na vzorcu treh ljudi, z namenom odpraviti morebitne nejasnosti pri zastavljenih vprašanjih in možnostih za odgovor. Na podlagi povratnih informacij sem tako k drugemu vprašanju, ki je nagovarjalo k označevanju stopnje strinjanja s strategijami spoprijemanja s konfliktom delo – družina, dodala stavek, ki je dodatno opozarjal na razlikovanje med delovnimi in družinskimi obveznostmi oziroma dolžnostmi. Temu je sledila javna objava na spletu. Povezava do spletne ankete je bila aktivna od 19. marca 2015 do 20. aprila 2015 ter javno dostopna na socialnem omrežju Facebook, veliko pa je jih je bilo k sodelovanju povabljenih prek osebne elektronske pošte.

3.2.1 Predstavitev vzorca

Izbrano vrsto vzorčenja predstavlja neverjetnostno vzorčenje, kjer so enote v vzorec izbrane neslučajno in verjetnost za izbiro posamezne enote v vzorec ni znana. Podatki, pridobljeni s takim opazovanjem, ne omogočajo ocene natančnosti rezultatov in vzorčne napake, zato tudi sklepanje na populacijo ni mogoče. Vendar zaradi prednosti, kot so enostavna in poceni izvedba ter dobri rezultati ob dobri izvedbi raziskovanja, neslučajni vzorec ustreza magistrskemu delu.

K izpolnjevanju vprašalnika so bili pozvani naključni posamezniki z območja Slovenije, zato govorimo o priložnostnem vzorcu. V nagovoru so bili anketiranci naprošeni k posredovanju vprašalnika prijateljem in znancem, ki so v partnerski zvezi ali poročeni. V času aktivnosti vprašalnika je spletno orodje zabeležilo 175 klikov na začetek ankete, v celoti pa jo je izpolnilo 84 naslovnikov, kar predstavlja 48 % odzivnost. Predvidevam, da je razlog za dokaj nizek odstotek odzivnosti ta, da je veliko ljudi dostopalo do ankete prek povezave in šele ob prebranem nagovoru ugotovilo, da ne ustrezajo želenemu profilu. Število 84 v celoti izpolnjenih vprašalnikov je bilo podlaga za izvedbo nadaljnje analize.

3.2.2 Predstavitev vprašalnika

Celoten vprašalnik se nahaja v Prilogi 1. Izbrani raziskovalni instrument sem razdelila na štiri dele. V prvem so anketiranci na podlagi podanih opisov tipov družine/partnerstva, v katerem živijo, izbrali tistega, ki jih najbolj opredeljuje. Tipe družin sem povzela po Masterson in Hoobler (2014) (glej poglavje 1.2), ki jih delita na:

- tradicionalni par
- netradicionalni par
- zunanje preskrbljeni par
- par, ki postavlja družino na prvo mesto
- enakopravni par.

Sledil je sklop vprašanj v obliki trditev, ki se nanašajo na strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina. Te strategije sem povzela po Somech in Drach - Zahavy (2007), (glej poglavje 2.2). Osem strategij, od tega štiri v povezavi z družino (»super doma«, »dovolj dober doma«, »prioritete doma« in »delegiranje doma«) in štiri v povezavi z delom (»super na delu«, »dovolj dober na delu«, »prioritete na delu« in »delegiranje na delu«), opredeljujejo posamezne trditve, predstavljene v nadaljevanju.

- »Super doma«
 - Vztrajam na tem, da sam/-a opravim vse družinske dolžnosti popolno, od najmanj pomembnih do najpomembnejših.
 - Prizadevam si za visoko stopnjo učinkovitosti pri vseh domačih opravilih.
 - Veliko napora vlagam v vsako od družinskih obveznosti, od najmanj pomembnih do najpomembnejših.

- »Dovolj dober doma«
 - Delovanje v družinskih obveznostih zmanjšam pod popolno raven.
 - Družinske dolžnosti opravljam na zadostni ravni in ne vztrajam na popolni ravni.
 - Ne zavzemam se za dodatne družinske obveznosti.

- »Prioritete doma«
 - Družinske obveznosti omejim na tiste, ki so najpomembnejše.
 - Svoje družinske dolžnosti uredim v prednostnem vrstnem redu in se zavzemam le za tiste z visoko prioriteto.

- »Delegiranje doma«
 - Družinske obveznosti upravljam tako, da jih prenesem na druge.
 - Pri upravljanju družinskih obveznosti se zanašam na druge.
 - Nekatere družinske obveznosti prelagam na druge.

- »Super na delu«
 - Vztrajam na tem, da sam/-a opravim vse delovne dolžnosti popolno, od najmanj pomembnih do najpomembnejših.
 - Prizadevam si za visoko stopnjo učinkovitosti pri vseh delovnih opravilih.
 - Veliko napora vlagam v vsako od delovnih obveznosti, od najmanj pomembnih do najpomembnejših.

- »Dovolj dober na delu«
 - Delovanje v delovnih obveznostih zmanjšam pod popolno raven.
 - Delovne dolžnosti opravljam na zadostni ravni in ne vztrajam na popolni ravni.
 - Ne zavzemam se za dodatne delovne obveznosti.

- »Prioritete na delu«
 - Delovne obveznosti omejim na tiste, ki so najpomembnejše.
 - Svoje delovne dolžnosti uredim v prednostnem vrstnem redu in se zavzemam le za tiste z visoko prioriteto.

- »Delegiranje na delu«
 - Delovne obveznosti upravljam tako, da jih prenesem na druge.
 - Pri upravljanju delovnih obveznosti se zanašam na druge.
 - Nekatere delovne obveznosti prelagam na druge.

Vseh trditev, povezanih s strategijami, je 24, v vprašalnik sem jih vključila naključno v pomešanem vrstnem redu, torej ne tako, kot si sledijo pri opredeljevanju strategij, z namenom izogniti se avtomatskemu izpolnjevanju odgovorov. Anketiranci so na trditve odgovarjali z izražanjem stopnje strinjanja na Likertovi petstopenjski lestvici, in sicer od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (povsem se strinjam).

V nadaljevanju vprašalnika sledijo trditve v povezavi z zadovoljstvom z delom in družino. Tudi te trditve se nahajajo na lestvici strinjanja od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (povsem se strinjam). Splošno zadovoljstvo z delom sem merila s sedmimi trditvami. Trditve so se glasile: »Gledano na splošno, kako zadovoljni ste z osebami v svojem teamu/delovni skupini? Gledano na splošno, kako zadovoljni ste s svojim nadrejenim/šefom? Gledano na splošno, kako ste zadovoljni s svojo službo? Gledano na splošno, kako zadovoljni ste s podjetjem, v katerem delate, v primerjavi z večino? Glede na svoje sposobnosti in trud, vložen v delo, kako zadovoljni ste s svojo plačo? Kako zadovoljni ste s svojim napredovanjem v podjetju do zdaj? Kako zadovoljni ste z možnostmi za napredovanje v podjetju v prihodnosti?« (Fields, 2002).

Zadovoljstvo z družino sem merila s tremi trditvami/vprašanji. Dve sem povzela po Kansas Family Life Satisfaction Scale (Schumm, Jurich, & Bollman, 1986, v Rantanen et al., 2011) in sta se glasili: »Gledano na splošno, kako zadovoljni ste s svojim družinskim življenjem? Gledano na splošno, kako zadovoljni ste z razmerjem do svojega partnerja/partnerke? Zadnja trditev pa je povzeta po Kansas Parental Satisfaction Scale (James et al., 1985, v Rantanen et al., 2011). Ta trditev se je glasila: »Gledano na splošno, kako zadovoljni ste s samim seboj kot oče/mati?«

Zanesljivost vprašalnika sem preverjala z izračuni Cronbach's Alpha koeficientov, ki merijo notranjo konsistentnost oziroma zanesljivost zastavljenih trditev/vprašanj. Cronbach's Alpha koeficient zavzema vrednosti med 0 in 1, višja vrednost pa pomeni višjo povezanost med posameznimi trditvami.

Tabela 2: Izračun Cronbach's Alpha koeficientov zanesljivosti vprašalnika za strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina

Strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina	Cronbach's Alpha koeficient
»Super doma«	0,462
»Dovolj dober doma«	0,615
»Prioritete doma«	0,508
»Delegiranje doma«	0,705
»Super na delu«	0,410
»Dovolj dober na delu«	0,263
»Prioritete na delu«	0,744
»Delegiranje na delu«	0,634

Tabela 3: Izračun Cronbach's Alpha koeficientov zanesljivosti vprašalnika za zadovoljstvo z delom in družino

Zadovoljstvo z delom in družino	Cronbach's Alpha koeficient
Zadovoljstvo z delom	0,877
Zadovoljstvo z družino	0,681

Zadnji del vprašalnika pa je zajemal šest vprašanj o splošnih demografskih značilnostih anketirancev (spol, starost, izobrazba, zaposlitveni status, število otrok v gospodinjstvu in starost najmlajšega otroka, v kolikor so ti prisotni). Na vprašanje o spolu so anketiranci izbirali med vrednostma moški ali ženski spol. Pri vprašanju o starosti sem ponudila štiri starostne skupine. V prvo so se umestili tisti do 29 let, v drugo od 30 do 39 let, v tretjo od 40 do 49 let in v četrto tisti, ki so stari 50 let ali več. Pri vprašanju o stopnji dosežene izobrazbe so anketiranci izbirali med sedmimi izobrazbenimi skupinami. Na vprašanje o delovni aktivnosti so bili na voljo naslednji statusi: polno zaposlen (35 ur in več na teden), zaposlen za skrajšan delovni čas (15 do 34 ur na teden), zaposlen za manj kot 15 ur na teden, upokojenec/-ka z dodatno zaposlitvijo, brezposelni in neaktiven – drugo. Predzadnje vprašanje se je navezovalo na število otrok, živčih v istem gospodinjstvu. V kolikor so vprašani v okence na voljo za odgovor vpisali vrednost večjo od 0, se je prikazalo dodatno vprašanje, ki se glasilo: »V katero starostno skupino spada vaš najmlajši otrok?«. Na voljo je bilo šest kategorij z naslednjimi podanimi odgovori: do 1 leta, od 1 leta do 5 let, od 6 do 14 let, od 15 do 19 let, od 20 do 26 let ter nad 26 let.

Podatke, zbrane s spletnim vprašalnikom, sem najprej analizirala z opisno statistiko. Iz demografskih podatkov iz zadnjega sklopa vprašanj sem izračunala frekvence in jih predstavila z grafi, ki sem jih izdelala v Excelu. Raziskovalni vprašanji 1 in 2 sem analizirala z opisno statistiko, in sicer sem izračunala povprečja za vse trditve, ki so merile

strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina, nato pa sem iz teh izračunala še skupno povprečje za posamezno strategijo (posamezno strategijo so namreč merile tri trditve oziroma dve trditvi). Povprečje vsake strategije za posamezen tip družine sem analizirala ločeno za moške in ženske ter jih predstavila še grafično, v obliki paličnih grafov.

Zadnji dve raziskovalni vprašanji sem preverjala v statističnem orodju SPSS za Windows. Podatke sem iz Excelove datoteke uvozila v SPSS. Naredila sem enostavno linearno regresijo in preverjala vpliv odvisnosti zadovoljstva z delom in družino na uporabo strategij za spoprijemanje s konfliktom delo – družina. Uporabila sem metodo Enter, ki vse spremenljivke v skupini v model vključi naenkrat.

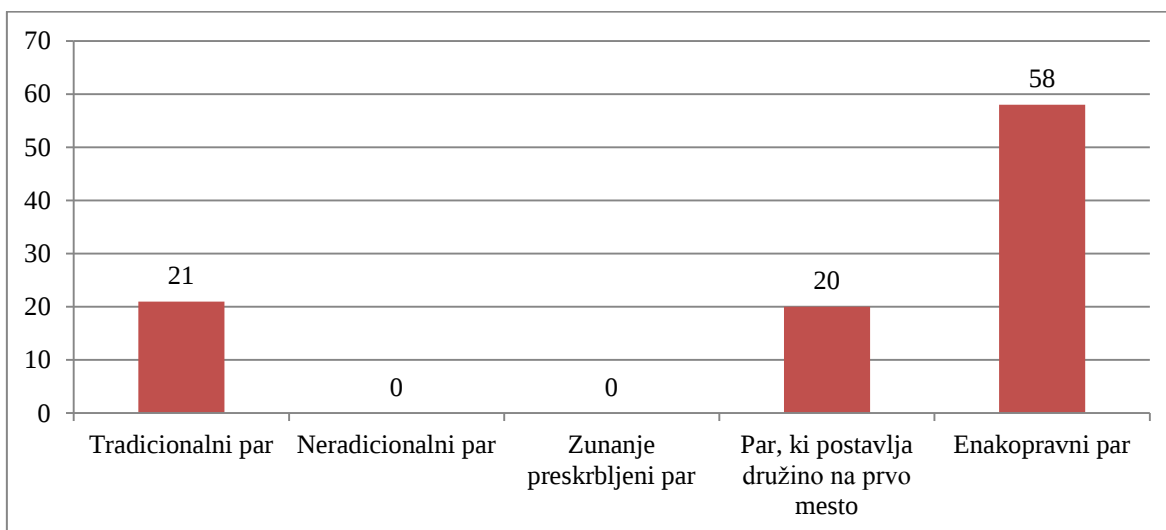
3.3 Analiza in rezultati

Analizo rezultatov pričnam s predstavitvijo demografskih in socialnih podatkov anketirancev. Opisno in grafično prikažem strukturo anketirancev glede na tip družine/partnerstva, v katerem živijo, spol, starostno skupino, stopnjo dosežene izobrazbe, delovno aktivnost, število živečih otrok v gospodinjstvu in starost najmlajšega otroka, ki živi v gospodinjstvu. Nadaljujem z analizo raziskovalnih vprašanj, kjer ločeno glede na spol predstavim strategije spoprijemanja med ženskami in moškimi, in sicer glede na tip družine/partnerstva. Sledi statistično preverjanje raziskovalnih vprašanj, kako je zadovoljstvo z delom odvisno od strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na delo, in kako je zadovoljstvo z družino odvisno od strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na družino.

3.3.1 Demografske in socialne značilnosti anketirancev

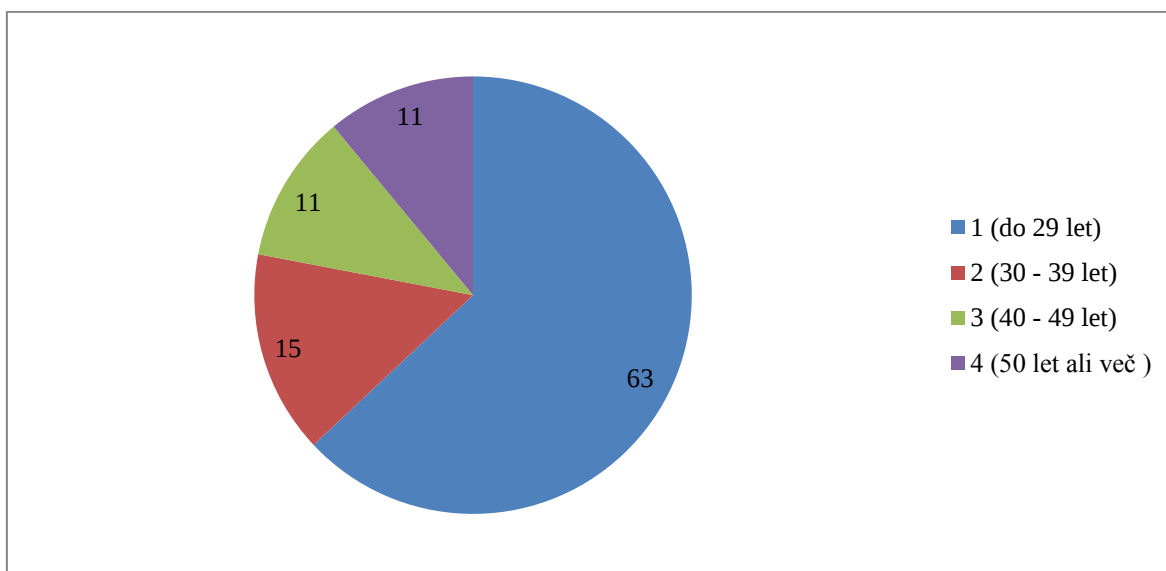
Anketni vprašalnik je v celoti izpolnilo 84 oseb, od tega 27 moških, kar predstavlja 32 % vseh sodelujočih, in 57 žensk, kar predstavlja 68 % sodelujočih v raziskavi. Na Sliki 2 je razvidna zastopanost tipov družin/partnerstev. Več kot polovica anketiranih, to je 49, kar predstavlja 58 % vseh vprašanih, je svoj partnerski odnos opredelilo kot enakopravni, v katerem je vloga obeh partnerjev na področju dela in družine enakopravna; 18 oseb, kar predstavlja 21 % vseh anketirancev, je takih, ki pravijo, da živijo v tradicionalnem paru, 17 oseb, ki predstavljajo 20 % vseh anketirancev, pa se uvršča v tip, v kateri par postavlja družino na prvo mesto. V skupino netradicionalnega para in zunanje preskrbljenega para se ni umestil nihče izmed sodelujočih, zato v nadaljevanju analiziram tri tipe družin.

Slika 2: Zastopanost tipov družin/partnerstev v % (n = 84)



Starostna struktura anketirancev je predstavljena na Sliki 3. Največ anketirancev, to je 53, oziroma 63 % sodi v prvo starostno skupino (do 29 let), v drugo skupino (30 do 39 let) se je umestilo 13 anketirancev, kar predstavlja 15 %, tretja (40 do 49 let) in četrta starostna skupina (50 let ali več) pa sta zastopani v enakem številu, in sicer v vsaki najdemo po 9 anketirancev, kar predstavlja po 11 % vseh sodelujočih.

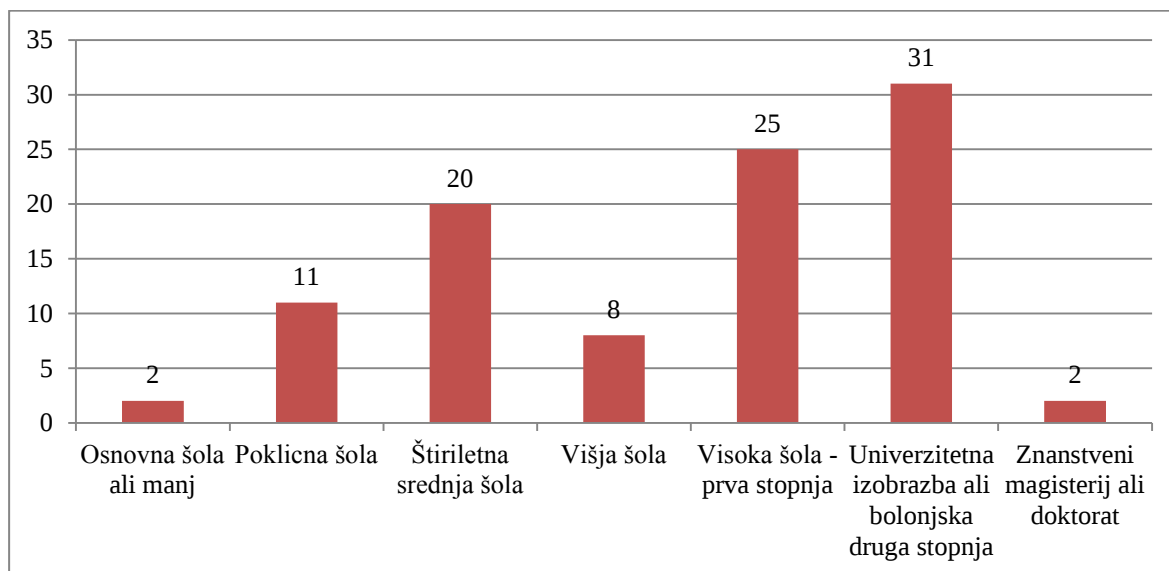
Slika 3: Starostna struktura anketirancev v % (n = 84)



Pri anketirancih me je zanimalo tudi, kakšna je njihova najvišja dosežena formalna izobrazba. Izobrazbena struktura sodelujočih je pokazala, da ima največ, to je 26 oziroma 31 % anketirancev dokončano univerzitetno izobrazbo ali bolonjsko drugo stopnjo (bolonjski magisterij); 21 anketirancev, kar predstavlja 25 % vseh anketirancev, ima opravljeno visoko šolo, 17 anketirancev, kar predstavlja 20 % vseh anketirancev, pa

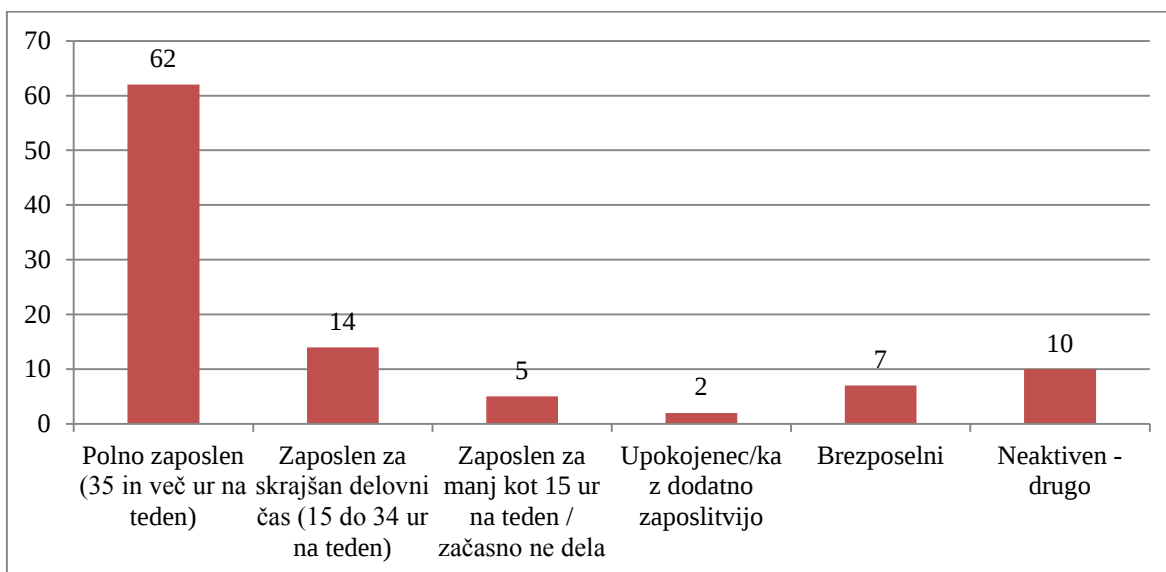
srednjo šolo. Manj, to je 9 anketirancev ima dokončano poklicno šolo, kar predstavlja 11 % vseh anketirancev, 7 oziroma 8 % vseh anketirancev pa opravljeno višjo šolo. Najmanj sodelujočih je takih, ki imajo dokončano osnovno šolo ali manj oziroma znanstveni magisterij ali doktorat. V obeh primerih sta taka 2 anketiranca, ki predstavljata po 2 % izmed vseh anketirancev v vsaki izmed omenjenih izobrazbenih skupin.

Slika 4: Izobrazbena struktura anketirancev v % (n = 84)



Anketiranci so bili v sklopu demografskih vprašanj vprašani tudi, kakšna je njihova trenutna delovna aktivnost. Večina, to je 52 anketirancev, ki predstavljajo 62 % vseh anketiranih, je zaposlenih za polni delovni čas (35 in več ur na teden), za skrajšan delovni čas (15 do 34 ur na teden) je zaposlenih 12 ali 14 % izmed vseh anketirancev. Zaposleni za manj kot 15 ur na teden so 4, kar predstavlja 5 % anketirancev. Vprašalnik je izpolnilo tudi 6 oseb oziroma 7 % brezposelnih in 8 oseb oziroma 10 % drugače neaktivnih. Možnost odgovora upokojenec/-ka z dodatno zaposlitvijo sta obkrožila dva anketiranca, ki predstavljata 2 % vseh vključenih v raziskavi.

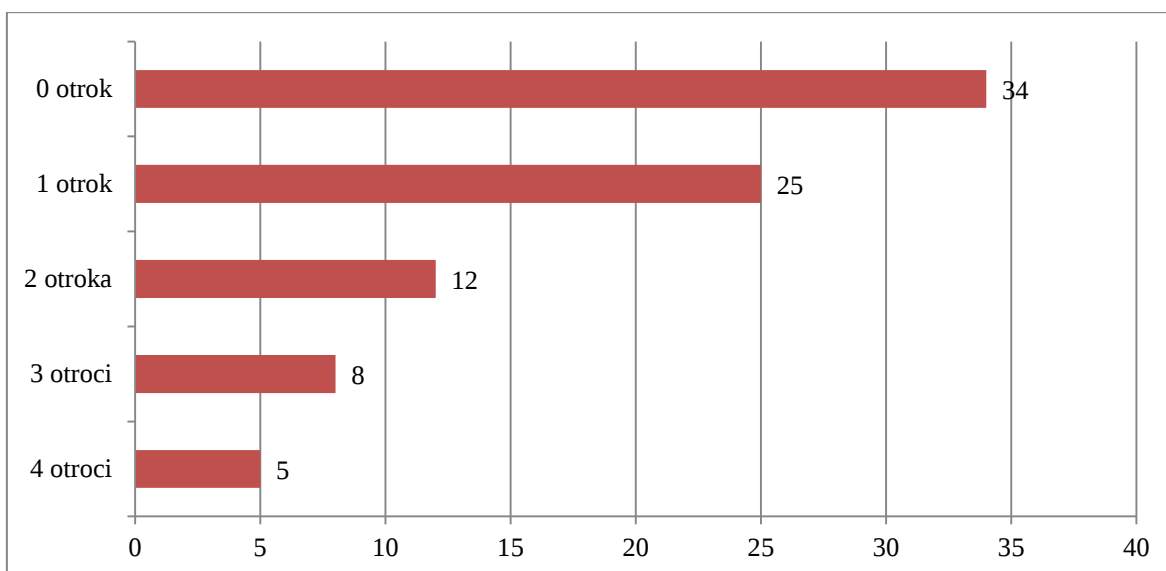
Slika 5: Značilnosti anketirancev glede na delovno aktivnost v % (n = 84)



Na vprašanje, koliko otrok živi v vašem gospodinjstvu, je s pozitivno vrednostjo odgovorilo 50 vprašanih, kar predstavlja 60 %. Ostalih 34 oziroma 40 % anketirancev je na to vprašanje odgovorilo, da z njimi v gospodinjstvu ne živi noben otrok.

Povprečno število otrok, živečih v istem gospodinjstvu med anketiranci, je 1,1, ali povedano drugače, v povprečju anketiranci živijo v istem gospodinjstvu z 1,1 otroka. Minimalno število otrok, živečih v istem gospodinjstvu, je 1, maksimalno pa 4.

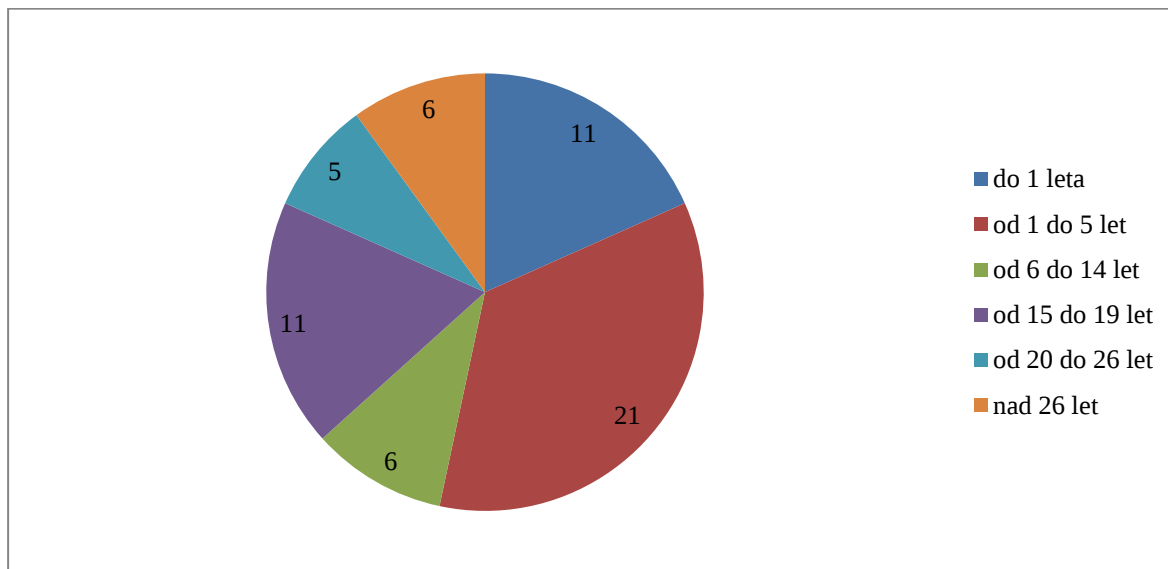
Slika 6: Število otrok, ki živijo v istem gospodinjstvu (n = 84)



Tisti, ki so na zgornje vprašaje odgovorili z 1 ali več, so bili pozvani še k odgovoru na dodatno vprašanje, ki se je glasilo: »V katero starostno skupino spada vaš najmlajši

otrok?» Dobra desetina, 9 anketirancev, kar predstavlja 11 % vseh, jih je odgovorilo, da njihov otrok sodi v prvo starostno skupino do 1 leta, 18 anketirancev oziroma 21 % pa v drugo od 1 do 5 let. Po 5 je takih, katerih najmlajši otrok sodi v starostno skupino od 6 do 14 ali nad 26 let, kar predstavlja 6 % vseh anketirancev. Enako kot v prvi kategoriji 9 sodelujočih ali 11 % pravi, da je njihov najmlajši otrok star med 15 in 19 let. Najmanj, le 4, ki predstavljajo 5 % vseh v raziskavo vključenih, pa poročajo, da živijo v gospodinjstvu z otrokom, ki sodi v predzadnjo starostno skupino od 20 do 26 let.

Slika 7: Starost najmlajšega otroka po starostnih skupinah v % (n = 50)



3.3.2 Analiza raziskovalnih vprašanj

- Strategije spoprijemanja pri ženskah

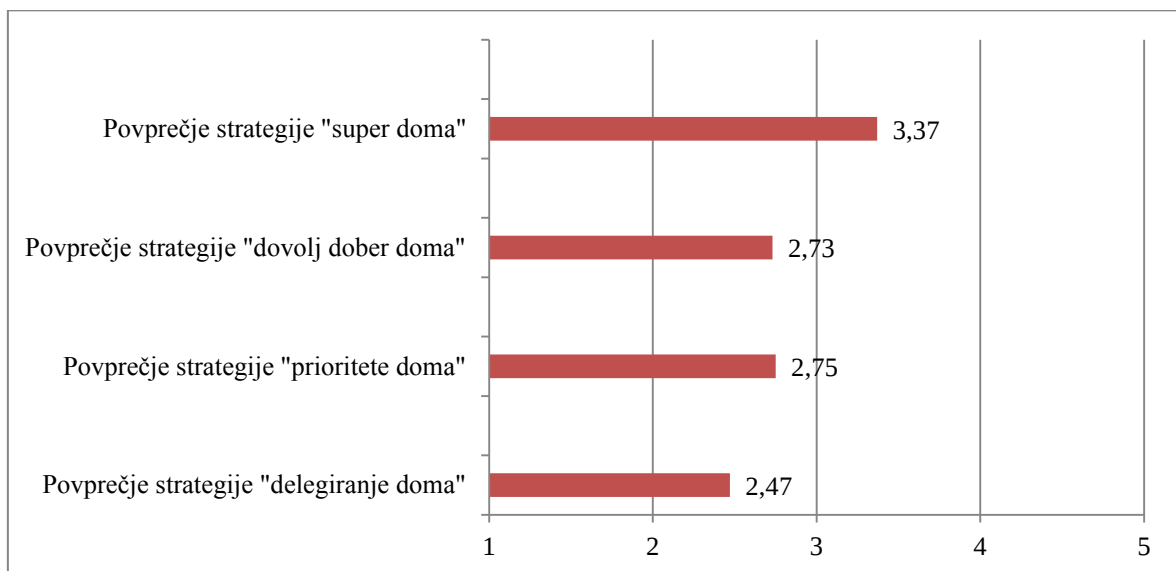
S prvim raziskovalnim vprašanjem (R1) sem želela ugotoviti, katere strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina uporabljajo ženske v različnih tipih družin (v tradicionalnem paru, netradicionalnem paru, zunanje preskrbljenem paru, paru, ki postavlja družino na prvo mesto in v enakopravnem paru).

Žensk, ki so se umestile v tradicionalen par, je bilo 12, od tega so 3 brez otrok; 7 jih sodi v starostno skupino do 29 let, 2 sta stari med 30 in 39 let, 3 pa 50 let ali več. Največ, to so 4, imajo dokončano univerzitetno izobrazbo ali bolonjsko drugo stopnjo, 3 so zaključile visoko šolo, po 2 srednjo ali poklicno šolo, le ena pa je označila, da ima dokončano osnovno šolo ali manj. V tradicionalnem paru je kakorkoli zaposlenih 9 žensk, to pomeni, da so zaposlene za polni ali skrajšan delovni čas ali opravljajo drugo plačano delo, 3 pa so brezposelne.

Kot že večkrat omenjeno, se strategije, ki sem jih uporabila v raziskavi, delijo na tiste, povezane z delom, in tiste, ki so povezane z družino. V nadaljevanju bom ločeno predstavila povprečno oceno strinjanja s strategijami v eni in drugi skupini.

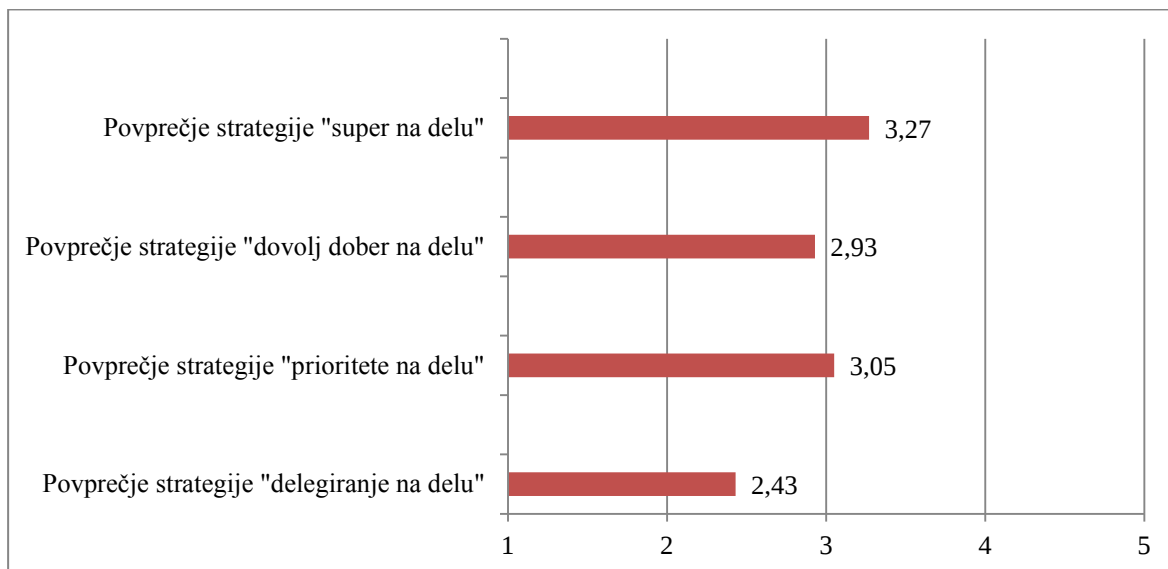
Slika 8 prikazuje pogostost uporabe strategij, vezanih na družino med ženskami v tradicionalnem paru. Iz slike lahko preberemo, da je za tradicionalne ženske najpogosteje uporabljena strategija »super doma« (povprečna vrednost 3,37), sledita ji strategiji »prioritete doma« (povprečna vrednost 2,75) in »dovolj dober doma« (povprečna vrednost 2,73), medtem ko je strategija »delegiranje doma« (povprečna vrednost 2,47) uporabljena najmanj.

Slika 8: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med ženskami v tradicionalnem paru (n = 12)



Izmed strategij, vezanih na delo, pa je med ženskami v tradicionalnem paru najpogosteje uporabljena strategija »super na delu« (povprečna vrednost 3,27). Druga najpogostejša strategija je »prioritete na delu« (povprečna vrednost 3,05), sledi ji strategija »dovolj dober na delu« (povprečna vrednost 2,93), na zadnjem mestu kot najredkeje uporabljena pa je strategija »delegiranje na delu« (povprečna vrednost 2,43).

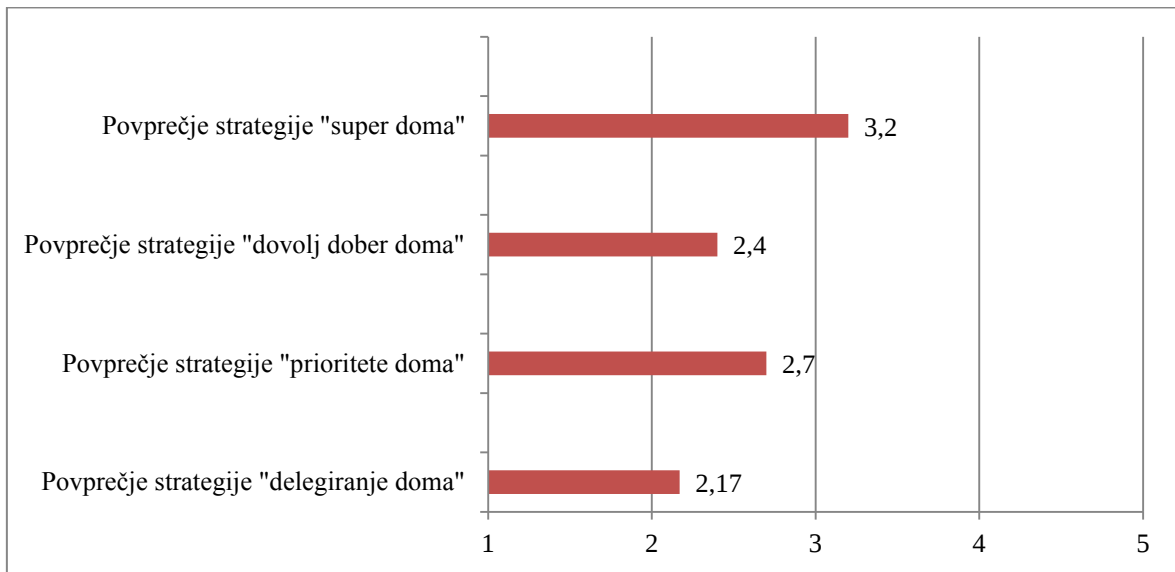
Slika 9: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med ženskami v tradicionalnem paru (n = 12)



Pogoje para, ki postavlja na prvo mesto družino, izpolnjuje 13 žensk, 11 izmed njih ima otroke. Glede na starost 4 ženske spadajo v prvo starostno skupino do 29 let, 4 v drugo (30 do 39 let), 3 v tretjo (40 do 49 let), dve pa sta stari več kot 50 let. Izobrazbeno ima 1 oseba dokončano osnovno šolo ali manj, 2 sta zaključili poklicno, 2 srednješolsko izobraževanje, 2 osebi imata zaključeno višjo in 2 osebi visoko šolo. Največ, to so 4, pa so univerzitetno izobražene ali imajo opravljen bolonjski magisterij. Vse anketiranke v paru, ki postavlja družino na prvo mesto, so zaposlene; 12 za polni delovni čas, ena pa za skrajšan delovni čas.

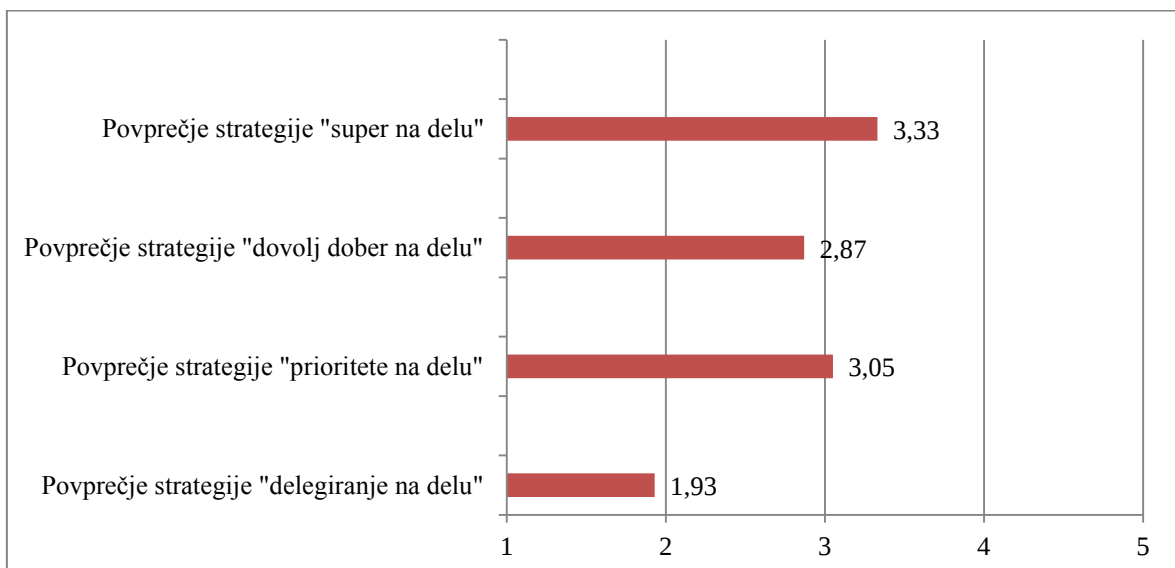
Med ženskami v paru, ki postavlja družino na prvo mesto, prevladuje uporaba strategije »super doma« (povprečna vrednost 3,2). Po pogostosti uporabe je na drugem mestu strategija »prioritete doma« (povprečna vrednost 2,7), na tretjem mestu se nahaja strategija »dovolj dober doma« (povprečna vrednost 2,4), na zadnjem pa strategija »delegiranje doma« (povprečna vrednost 2,17).

Slika 10: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med ženskami v paru, ki postavlja družino na prvo mesto (n = 13)



S povprečno vrednostjo 3,33 je kot pri strategijah, vezanih na družino, na prvem mestu strategija »super na delu«. V enakem zaporedju si sledijo tudi ostale strategije, ampak tokrat v povezavi z delom: strategija »prioritete na delu« (povprečna vrednost 3,05), strategija »dovolj dober na delu« (povprečna vrednost 2,87) in strategija »delegiranje na delu« (povprečna vrednost 1,93).

Slika 11: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med ženskami v paru, ki postavlja družino na prvo mesto (n = 13)

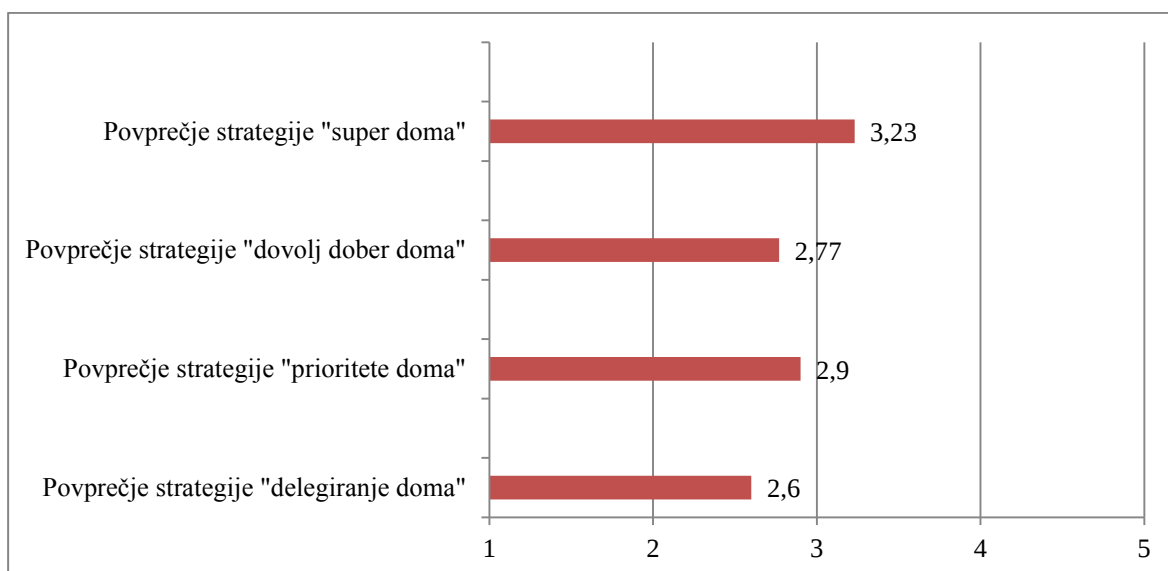


V enakopravnem paru, kjer si oba partnerja delita domače in družinske obveznosti, najdemo 32 žensk, dobra polovica, to je 17, živi v gospodinjstvu z vsaj enim otrokom, ostalih 15 pa ne. Najštevilčnejše, z 22 predstavnicami, je zastopana prva starostna skupina

do 29 let, sledi ji skupina od 30 do 39 let, v kateri je 6 žensk; 2 ženski v tem tipu partnerstva sta stari med 40 in 49 let, 2 pa 50 let ali več. Izobrazbeno imajo 3 ženske dokončano poklicno, 4 pa srednjo šolo. Le ena je zaključila višješolsko izobraževanje, visoko in univerzitetno ali bolonjsko drugo stopnjo ima dokončanih po 11 žensk, dve pa sta taki, ki imata znanstveni magisterij ali doktorat. Večina, 25 anketirank v enakopravnem paru je kakorkoli zaposlenih, to pomeni, da so zaposlene za polni ali skrajšan delovni čas ali opravljajo drugo plačano delo, 2 sta brezposelni, 5 pa se jih je opredelilo kot delovno neaktivne.

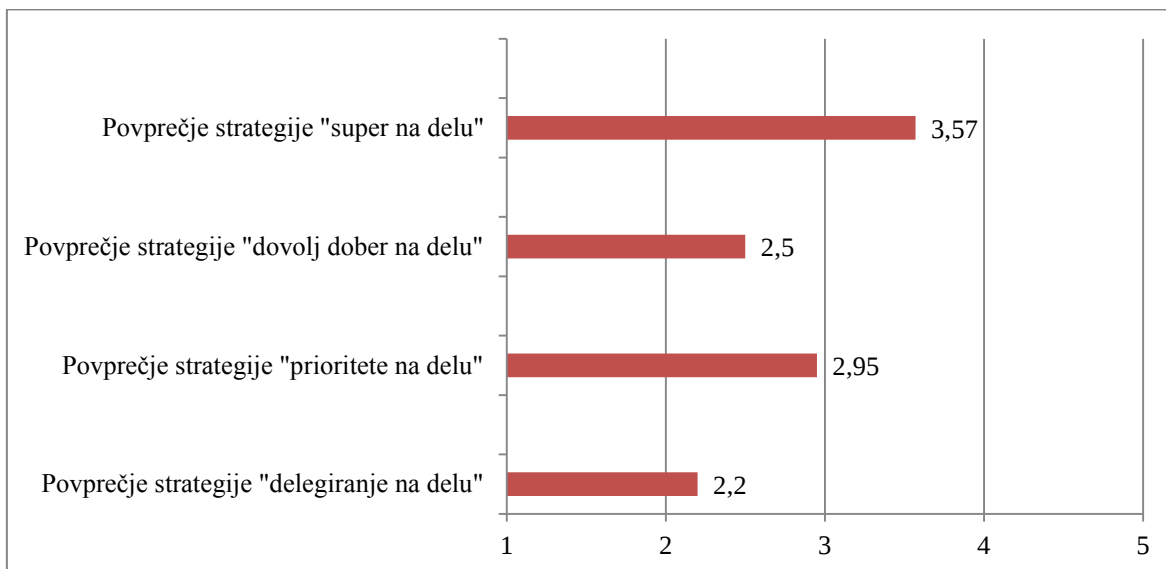
Med strategijami, vezanimi na družino, prevladuje strategija »super doma« (povprečna vrednost 3,23). Za njo si v tem vrstnem redu sledijo strategija »prioritete doma« (povprečna vrednost 2,9), strategija »dovolj dober doma« (povprečna vrednost 2,77) in strategija »delegiranje doma« (povprečna vrednost 2,6).

Slika 12: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med ženskami v enakopravnem paru (n = 32)



Med strategijami, vezanimi na delo, pa s povprečno vrednostjo 3,57 prednjači strategija »super na delu«, na drugem mestu s povprečno vrednostjo 2,95 najdemo strategijo »prioritete na delu«. Na zadnjih dveh pozicijah pa sta strategija »dovolj dober na delu« (povprečna vrednost 2,5) in strategija »delegiranje na delu« (povprečna vrednost 2,2).

Slika 13: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med ženskami v enakopravnem paru (n = 32)



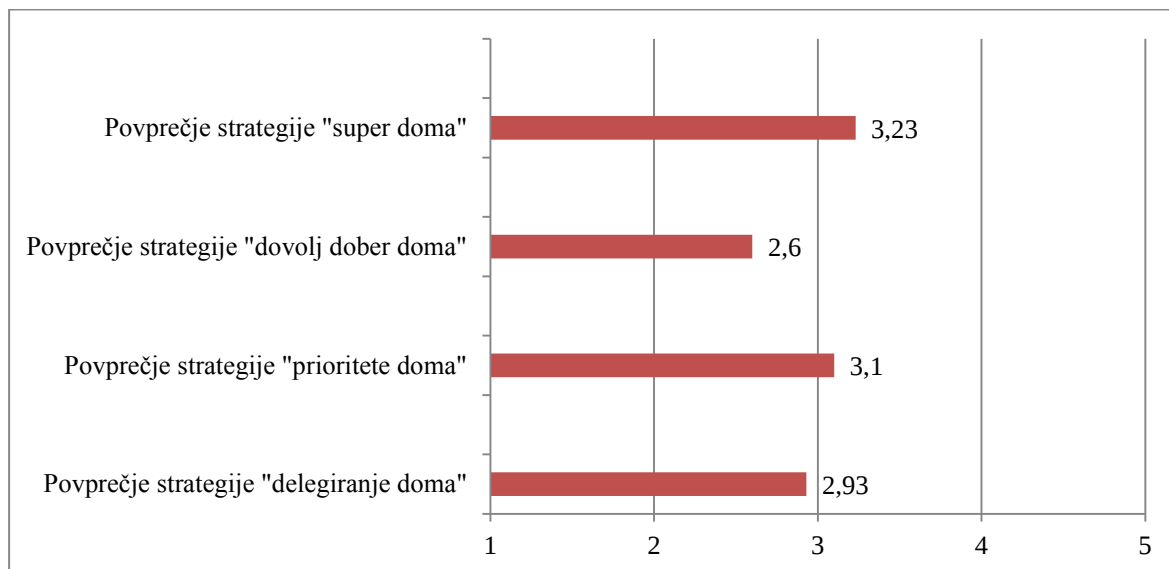
- Strategije spoprijemanja pri moških

Z drugim raziskovalnim vprašanjem (R2) sem želela ugotoviti, katere strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina uporabljajo moški v različnih tipih družin (v tradicionalnem paru, netradicionalnem paru, zunanje preskrbljenem paru, paru, ki postavlja družino na prvo mesto in v enakopravnem paru).

Moških, ki se umeščajo v tradicionalen par, je bilo 6. Polovica izmed njih ima vsaj enega otroka. Največ, to so 4, jih sodi v prvo starostno skupino do 29 let, ostali 3 pa so stari med 40 in 49 let. Glede izobrazbe imajo 4 moški v tradicionalnem paru dokončano srednjo šolo, po eden pa še poklicno in visoko šolo. Vseh 6 moških je zaposlenih, na kar lahko sklepamo že iz samega opisa tradicionalnega para.

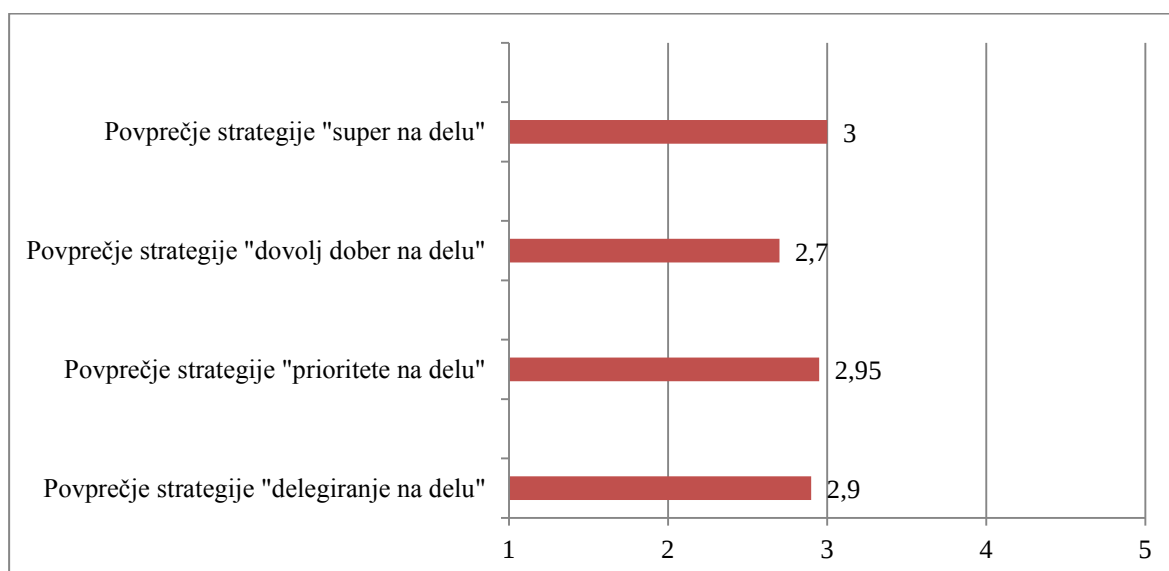
Med strategijami, vezanimi na dom in družino, je po pogostosti uporabe na prvem mestu strategija »super doma« (povprečna vrednost 3,23), na drugem strategija »prioritete doma« (povprečna vrednost 3,1), sledita jima še strategija »delegiranje doma« (povprečna vrednost 2,93) in strategija »dovolj dober doma« (povprečna vrednost 2,6).

Slika 14: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med moškimi v tradicionalnem paru (n = 12)



Strategije, ki se nanašajo na delo, si pri tradicionalnih moških sledijo v naslednjem vrstnem redu. Na prvem mestu kot največkrat uporabljena je strategija »super na delu« (povprečna vrednost 3), sledi ji strategija »prioritete na delu« (povprečna vrednost 2,95) in strategija »delegiranje na delu« (povprečna vrednost 2,9), na zadnjem mestu pa je strategija »dovolj dober na delu« (povprečna vrednost 2,7).

Slika 15: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med moškimi v tradicionalnem paru (n = 12)

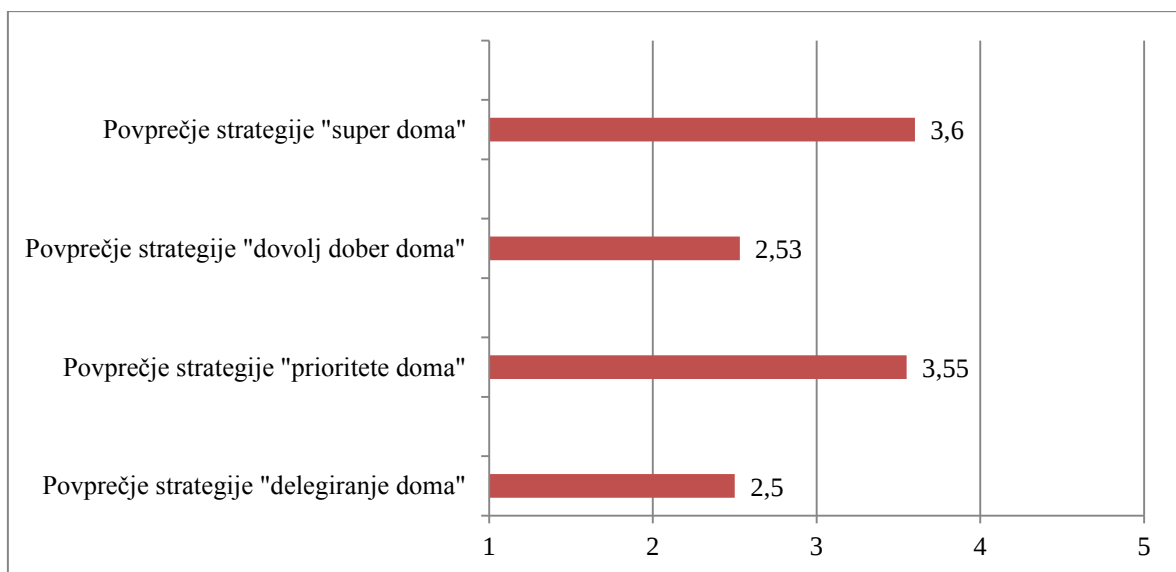


V tip partnerstva, ki postavlja družino na prvo mesto, so se umestili 4 moški, 3 z otroki in eden brez njih. 2 izmed njih sta stara do 29 let, 2 pa sodita v starostno skupino 50 let ali več. Le eden je zaključil poklicno šolo, 4 pa so univerzitetno izobraženi ali imajo opravljen

bolonjski magisterij. Kakorkoli zaposleni, to pomeni, da so zaposleni za polni ali skrajšan delovni čas ali opravljajo drugo plačano delo, so 3 anketiranci v paru, ki postavlja družino na prvo mesto, le ena oseba pa se je opredelila kot delovno neaktivno.

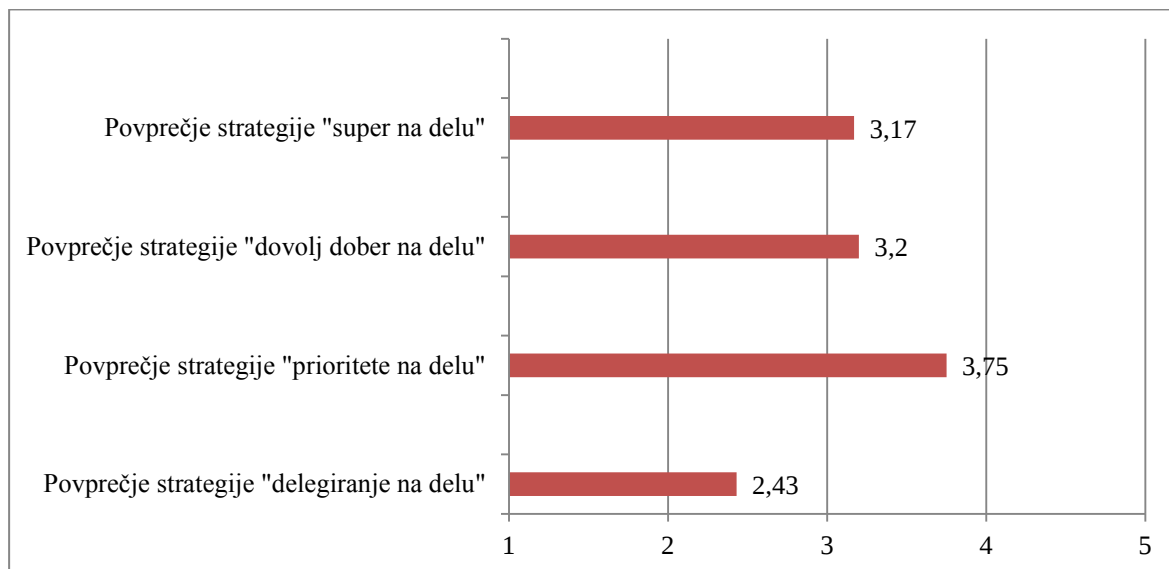
Med moškimi v paru, ki postavlja družino na prvo mesto, prevladuje uporaba strategije »super doma« (povprečna vrednost 3,6). Po pogostosti uporabe je na drugem mestu strategija »prioritete doma« (povprečna vrednost 3,55), na tretjem mestu se nahaja strategija »dovolj dober doma« (povprečna vrednost 2,53), tik za njo pa strategija »delegiranje doma« (povprečna vrednost 2,5).

Slika 16: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med moškimi v paru, ki postavlja družino na prvo mesto (n = 4)



Najpogostejša strategija, vezana na delo med moškimi v paru, ki postavlja družino na prvo mesto, je strategija »prioritete na delu« (povprečna vrednost 3,75). Druga najpogostejša je strategija »dovolj dober na delu« (povprečna vrednost 3,2), tik za njo s povprečno vrednostjo 3,17 pa ji sledi strategija »super na delu«. Na zadnjem mestu je strategija »delegiranje na delu« (povprečna vrednost 2,43).

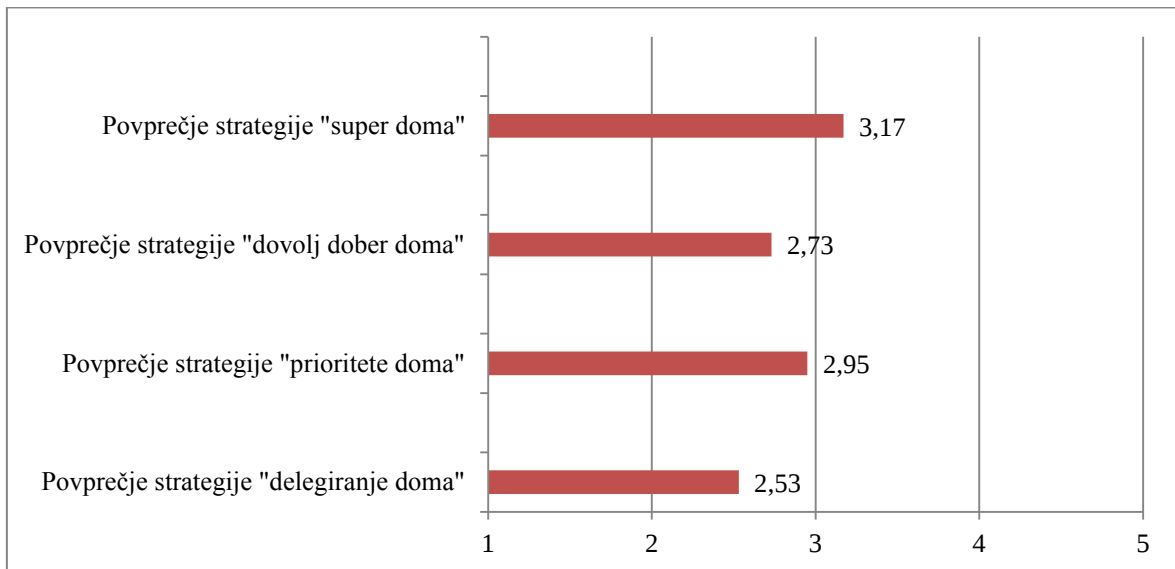
Slika 17: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med moškimi v paru, ki postavlja družino na prvo mesto (n = 4)



Izmed vseh sodelujočih se 17 moških opredeljuje, da živijo v enakopravnem paru. Od tega jih ima 7 otroka. Največ, to je 14, je starih do 29 let, eden je star med 30 in 39 let, 2 pa sodita v starostno skupino od 40 do 49 let. Največ, 5 moških je srednješolsko izobraženih, 4 so dokončali višjo šolo, 4 visoko šolo in 4 univerzitetno ali bolonjsko drugo stopnjo; 14 je zaposlenih za polni delovni čas, ena oseba je brezposelna, 2 pa sta neaktivni.

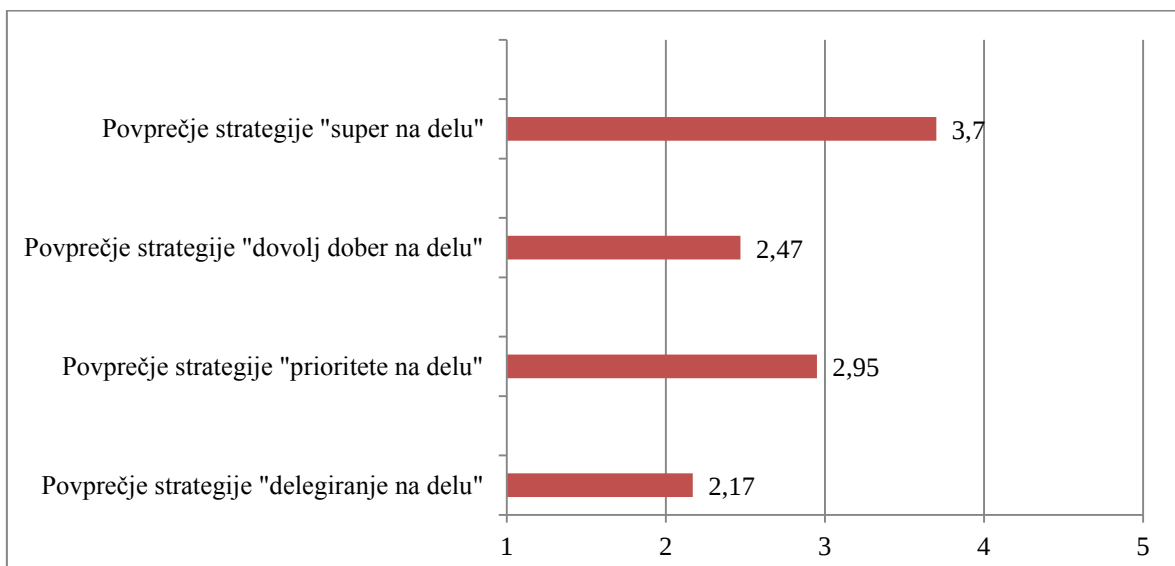
Moški v enakopravnem paru med strategijami, vezanimi na družino, na prvo mesto postavljajo strategijo »super doma« (povprečna vrednost 3,17). Tej sledi strategija »prioritete doma« (povprečna vrednost 2,95). Na tretjem mestu je strategija »dovolj dober doma« (povprečna vrednost 2,73), na zadnjem pa strategija »delegiranje doma« (povprečna vrednost 2,53).

Slika 18: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z zasebnim življenjem, med moškimi v enakopravnem paru (n = 17)



Enako razvrstitev kot med strategijami, vezanimi na družino, najdemo tudi med strategijami, vezanimi na delo. Najpogosteje uporabljena je strategija »super na delu« (povprečna vrednost 3,7), sledi strategija »prioritete na delu« (povprečna vrednost 2,95), strategija »dovolj dober na delu« (povprečna vrednost 2,47) ter strategija »delegiranje na delu« (povprečna vrednost 2,17).

Slika 19: Povprečne vrednosti strategij, povezanih z delom, med moškimi v enakopravnem paru (n = 17)



Tretje raziskovalno vprašanje (R3) se nanaša na zadovoljstvo z delom in strategijami spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanimi na delo. Ocena determinacijskega koeficienta, ki ga preberemo iz Tabele 4, je enaka 0,017, kar pomeni, da je 1,7 %

variabilnosti zadovoljstva z delom pojasnjene z linearnim vplivom strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na delo. Ocena korelacijskega koeficienta znaša 0,13, kar pomeni, da je povezanost med zadovoljstvom z delom in strategijami »super na delu«, »dovolj dober na delu«, »prioritete na delu« ter »delegiranje na delu« linearna in šibka.

Tabela 4: Povezanost spremenljivk

Model	Korelacijski koeficient	Determinacijski koeficient	Popravljen determinacijski koeficient	Ocena standardnega odklona napake
1	,130 ^a	,017	-,033	,83189

a. Neodvisna spremenljivka: (Konstanta), »delegiranje na delu«, »super na delu«, »dovolj dober na delu«, »prioritete na delu«

Da so neodvisne spremenljivke lahko vključene v model, morajo izpolnjevati t. i. tolerančni kriterij, katerega vrednost znaša 0,05. V Tabeli 6: Koeficienti, preberemo stopnjo značilnosti posamezne neodvisne spremenljivke, ki nam pove, ali ta izpolnjuje omenjeni pogoj za vključitev v model. Kot je razvidno iz tabele, nobena spremenljivka ne izpolnjuje pogoja, saj je vrednost pri vseh večja od dovoljenih 5 %. Vrednost standardiziranih koeficientov nam sicer pove, za koliko se v povprečju spremeni odvisna spremenljivka, če se neodvisna poveča za eno enoto, ostale pa ostanejo nespremenjene.

Tudi stopnja značilnosti iz Tabele 5: ANOVA je višja od še sprejemljive meje, kar nam pove, da med spremenljivkami ne obstaja odvisnost. Ne morem torej trditi, da je zadovoljstvo z delom odvisno od strategij, vezanih na delo (»super na delu«, »dovolj dober na delu«, »prioritete na delu« in »delegiranje na delu«).

Tabela 5: ANOVA^a

Model	Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Varianca	F	Stopnja značilnosti
1 Regresija	,946	4	,236	,342	,849 ^b
Ostanek	54,672	79	,692		
Skupaj	55,617	83			

a. Odvisna spremenljivka: zadovoljstvo z delom

b. Neodvisna spremenljivka: (Konstanta), »delegiranje na delu«, »super na delu«, »dovolj dober na delu«, »prioritete na delu«

Tabela 6: Koeficienti

Model	Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti	t	Stopnja značilnosti
	B	Standardna napaka	Beta		
1 (Konstanta)	3,995	,814		4,904	,000
»super na delu«	-,156	,150	-,122	-1,040	,302
»dovolj dober na delu«	,022	,155	,017	,143	,887
»prioritete na delu«	-,042	,110	-,046	-,380	,705
»delegiranje na delu«	,018	,145	,016	,122	,903

a. Odvisna spremenljivka: zadovoljstvo z delom

Enostavno linearno regresijo sem na enak način uporabila še pri preizkušanju (R4): »Kako je zadovoljstvo z družino odvisno od strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na družino?« Na podlagi vrednosti koeficientov v Tabeli 7 ugotavljam, da je odvisnost preučevanih spremenljivk šibka, linearna in negativna. Z variiranjem uporabe posameznih strategij, vezanih na družino, je pojasnjene samo 7,8 % variabilnosti zadovoljstva z družino. Kot vidimo, je vrednost determinacijskega koeficienta, ki zavzema vrednosti med nič in ena, v mojem primeru nizka in ima posledično majhno pojasnjevalno moč med preučevanimi spremenljivkami.

Tabela 7: Povezanost spremenljivk

Model	Korelacijski koeficient	Determinacijski koeficient	Popravljen determinacijski koeficient	Ocena standardnega odklona napake
1	,280 ^a	,078	,031	,59152

a. Neodvisna spremenljivka: (Konstanta), »delegiranje doma«, »super doma«, »prioritete doma«, »dovolj dober doma«

Kot rezultati zgoraj predstavljenega raziskovalnega vprašanja, tudi regresijski koeficienti, predstavljeni v Tabeli 9, niso statistično značilni (vrednost pri vseh je večja od 0,05).

V Tabeli 8 lahko preberemo vrednost F testa, ki znaša 1,657 in stopnjo značilnosti ($P = 0,169$), ki pove, da med preučevanimi spremenljivkami ne obstaja odvisnost, saj je njena vrednost večja od t. i. tolerančnega kriterija vrednosti 0,05. Ne morem trditi, da so zadovoljstvo z družino in strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina vezane na družino (»super doma«, »dovolj dober doma«, »prioritete doma«, »delegiranje doma«) povezane med seboj.

Tabela 8: ANOVA^a

Model	Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Varianca	F	Stopnja značilnosti
1 Regresija	2,318	4	,580	1,657	,169 ^b
Ostanek	27,292	78	,350		
Skupaj	29,610	82			

a. Odvisna spremenljivka: zadovoljstvo z družino

b. Neodvisna spremenljivka: (Konstanta), »delegiranje doma«, »super doma«, »prioritete doma«, »dovolj dober doma«

Tabela 9: Koeficienti

Model	Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti	t	Stopnja značilnosti
	B	Standardna napaka	Beta		
1 (Konstanta)	5,245	,463		11,318	,000
»super doma«	-,097	,099	-,114	-,980	,330
»dovolj dober doma«	-,079	,100	-,102	-,792	,431
»prioritete doma«	-,050	,083	-,074	-,606	,546
»delegiranje doma«	-,127	,101	-,172	-1,263	,210

a. Odvisna spremenljivka: zadovoljstvo z družino

4 DISKUSIJA

Namen diskusije je predstaviti in interpretirati rezultate raziskave ter spomniti tudi na določene omejitve, prisotne v empiričnem delu. Temu sledita poglavji o priporočilih za podjetja in nadaljnje raziskave.

4.1 Interpretacija rezultatov raziskave

V empiričnem delu naloge sem iskala odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja. Z raziskovalnima vprašanjema (R1) in (R2) sem ugotavljala, katere strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina v posameznih tipih družin uporabljajo ženske in moški. V raziskavi sem želela pridobiti odgovore petih različnih tipov partnerstev oziroma družin, vendar se v netradicionalni par in zunanje preskrbljeni par ni umestil nihče izmed sodelujočih. V Sloveniji je delitev nalog med spoloma v družini še vedno tradicionalna, pri

čemer ženske prevzemajo odgovornost za gospodinjstvo in vzgojo otrok, moški pa za vzdrževalna dela (Mihelič, 2014). Za Slovenijo sicer velja, da se čas, ki ga moški namenijo gospodinjskim opravilom in skrbi za družino, podaljšuje, vendar ženske namenijo tem opravilom v povprečju kar uro več kot moški (SURS, 2013). Rezultati raziskave Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) iz leta 2014, ki so jo opravili v 29 državah, pa Slovence uvrščajo v sam vrh po porabi časa, namenjenega gospodinjskim opravilom. Tudi Slovenke ne zaostajajo veliko, saj se po porabi časa za gospodinjstvo uvrščajo na peto mesto (OECD, 2014). Ta dva podatka nakazujeta, da za Slovenijo netradicionalni tip partnerstva in zunanje preskrbljeni par nista tipična, zaradi česar je težko za vzorec pridobiti zadostno število takih predstavnikov. Zato v nadaljevanju komentiram samo rezultate treh zastopanih tipov partnerstev, in sicer tradicionalnega para, para, ki postavlja na prvo mesto družino, ter enakopravnega para.

Rezultati so pokazali, da ženske v tradicionalnem paru najpogosteje uporabljajo strategiji »super doma« in »super na delu«, medtem ko sta najmanj uporabljeni strategiji, imenovani »delegiranje doma« in »delegiranje na delu«. Sklepam, da želijo ženske v tradicionalnem paru dela in naloge tako doma kot v službi opraviti popolno, ne marajo pa svojih obveznosti prelagati na druge, bodisi v domačem ali službenem okolju. Ženske v tradicionalnem paru so prepričane, da je njihova glavna naloga skrb za dom in družino, zato nekatere strategije, ki omogočajo izpolnjevanje visokih standardov doma, lahko služijo kot učinkovita tehnika za zmanjševanje konflikta delo – družina. S strategijami, ki zmanjšujejo odgovornost na delu (»dovolj dober na delu«, »delegiranje na delu«, »prioritete na delu«), lahko te ženske opravljajo plačano delo, vendar družinske zahteve še vedno postavljajo na prvo mesto (Somech & Drach - Zahavy, 2007). Omenjeni strategiji »dovolj dober na delu« in »prioritete na delu« v mojem primeru zasedata kar visoki mesti (tretje in četrto), kar potrjuje zgornjo navedbo, da z uporabo teh strategij tradicionalne ženske lažje opravljajo delo za plačilo, poleg pa z vso skrbnostjo opravljajo še družinske obveznosti.

Ženske v paru, ki postavlja na prvo mesto družino, najraje uporabljajo strategiji »super doma« in »super na delu«. Sledita jima strategiji »prioritete na delu« in »dovolj dober na delu«. Na zadnjih mestih po pogostosti uporabe najdemo strategiji »delegiranje doma« in »delegiranje na delu«. Glavna značilnost parov, ki postavljajo na prvo mesto družino, je, da želijo kar največ časa preživeti v družinskem krogu in jim primarno nalogo predstavlja skrb za družino. Rezultati kažejo, da ženske v paru, ki postavljajo na prvo mesto družino, želijo tudi svoje delovne naloge opraviti na visoki ravni, rade pa posegajo tudi po strategijah, ki pomenijo opravljanje le najnujnejših in najpomembnejših obveznosti na delu. Strategije, ki zmanjšujejo odgovornost doma (»dovolj dober doma«, »prioritete doma«, »delegiranje doma«), pa so pričakovano manj uporabljene kot ostale.

Ženske v enakopravnem paru na prvo mesto postavljajo strategijo »super na delu«, sledi ji strategija »super doma«. Kot najredkeje uporabljeni strategiji se pojavljata »dovolj dober na delu« in »delegiranje na delu«. Na podlagi rezultatov lahko sklepam, da ženske v enakopravnem paru želijo svoje delovne in družinske obveznosti opraviti popolno, izogibajo pa se strategijam, s katerimi bi svoje obveznosti prelagale na druge, tako doma kot na delu.

Z drugim raziskovalnim vprašanjem (R2) sem poizvedovala, katere strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina v posameznih tipih družin uporabljajo moški. Moški v tradicionalnem paru najpogosteje uporabljajo strategiji »super doma« in »prioritete doma«. Na tretjem mestu tesno sledi strategija »super na delu«, na zadnjem pa strategija »dovolj dober doma«, kar nakazuje, da so tradicionalni moški naklonjeni tako delu kot družini, čeprav je pričakovati, da v družinske vloge niso tako vpleteni. Strategiji, s katerima skuša posameznik zmanjšati obseg delovnih zadolžitev (»delegiranje na delu« in »dovolj dober na delu«), sta se uvrstili na dno lestvice glede na pogostost uporabe. Somech in Drach - Zahavy (2007) trdita, da med tradicionalnimi moškimi uporaba strategije »delegiranje na delu« nasprotuje njihovim tradicionalnim prepričanjem o ženski in moški delitvi dela in lahko posledično vodi do večjega konflikta delo – družina. Nasprotno pa jim možnost vlaganja dodatnega navora v delo namesto v družinske obveznosti predstavlja manjši konflikt med delom in družino. Po teh navedbah sklepam, da v obravnavanem vzorcu zajeti moški v tradicionalnem paru le deloma uporabljajo strategije, s katerimi lahko uspešno zmanjšujejo konflikt delo – družina.

Najpogosteje uporabljeni strategiji med moškimi v paru, ki postavlja na prvo mesto družino, sta »prioritete na delu« in »super doma«, najredkeje pa »delegiranje doma« in »delegiranje na delu«. Ti moški želijo kar največ časa posvetiti družini, zato želijo tudi svoje družinske naloge opraviti popolno in jih ne prelagajo na ostale družinske člane. Na delu si pogosto postavljajo prednostne naloge, delovnih zadolžitev pa na sodelavce ne prelagajo prav pogosto.

Moški v enakopravnem paru največkrat uporabljajo strategiji »super na delu« in »super doma«. Na zadnji mesti pa postavljajo strategiji »dovolj dober na delu« in »delegiranje na delu«. Tako kot pri ženskah v enakopravnem paru lahko podoben sklep postavim še za moške v tradicionalnem paru, saj oboji na prvo in drugo mesto postavljajo enake strategije. Torej želijo tudi moški v tem tipu partnerstva svoje delo na domačem in poklicnem področju opraviti, kar se da popolno. Predvsem na delu želijo moški delovati na visokem nivoju, saj zelo redko uporabljajo strategije, s katerimi bi svoje delo opravljali pod normami ali bi pri svojem delu del zadolžitev prelagali na druge. Strategiji »prioritete doma« in »prioritete na delu« zasedata tretje mesto, na podlagi česar sklepam, da si moški radi postavljajo prednostne naloge na obeh področjih, delovnem in družinskem.

Številni avtorji so ugotavljali povezanost med konfliktom delo – družina in zadovoljstvom, manjše pa je znanstveno zanimanje, kako je zadovoljstvo odvisno od strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina. Zato sem v raziskavi preverjala tudi, kako je zadovoljstvo z delom povezano s strategijami spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na delo. Na podlagi rezultatov enostavne linearne regresije ugotavljam, da zadovoljstvo z delom ni povezano s strategijami spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na delo, saj regresijski koeficient neodvisne spremenljivke ni statistično značilen. Predvidevam, da je temu tako, ker na zadovoljstvo z delom vpliva več dejavnikov, kot so npr. sodelavci, pogoji dela, odnosi z nadrejenimi, plača, bonitete, organiziranost delovnega časa, možnosti napredovanja in strokovnega razvoja ipd.

Z zadnjim raziskovalnim vprašanjem sem ugotavljala, kako je zadovoljstvo z družino povezano s strategijami spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na družino. Tudi pri tem raziskovalnem vprašanju ne morem potrditi odvisnosti med zadovoljstvom z družino in strategijami spoprijemanja s konfliktom delo – družina. Regresijski koeficient neodvisne spremenljivke ni statistično značilen, saj presega tolerančni kriterij ($p > 0,05$). Tudi na zadovoljstvo z družino vpliva več faktorjev. Med njimi so zagotovo odnosi v družini, posebej med partnerjema, starši in otroki pa tudi zaposlitev partnerja, materialna in finančna preskrbljenost, gospodinjska pomoč, skrb za sorodnike. Uporaba določene strategije ne prinaša nujno tudi vpliva na zadovoljstvo z družino, saj je mogoče, da posameznik izvršuje strategijo zgolj zato, da zadovolji potrebam družine, njemu samemu pa ne prinaša zadovoljstva. Morda pa je razlog, da zadovoljstvo z delom in družino ni povezano s strategijami spoprijemanja, v nezavedni uporabi strategij in pritiskih ter pričakovanjih okolice.

4.2 Vrednotenje in omejitve dela

Kot prvo omejitev, vezano na empirični del naloge, bi izpostavila velikost vzorca. Sprva sem si za cilj postavila vzorec vsaj 100 ljudi, vendar sem kasneje zaradi manjšega odziva od pričakovanega raziskavo izvedla na vzorcu 84 ljudi. Kljub temu da je bila anketa na spletni povezavi aktivna 32 dni in da so bili anketiranci k izpolnjevanju pozvani prek različnih socialnih kanalov, je bila odzivnost dokaj nizka. Razlog za to je po mojem mnenju prenasičenost ljudi zaradi izpolnjevanja raznovrstnih anket. Z manjšim vzorcem je težje zagotoviti reprezentativnost le-tega, s tem pa je pridobljene rezultate tudi težje posploševati na celotno populacijo.

Omejitev predstavlja tudi uporaba Likertove lestvice, ki za izpolnjevanje odgovorov od anketirancev ne zahteva pretiranega napa, kar lahko ti izkoristijo in označijo odgovore, ki se nahajajo na skrajni desni, skrajni levi ali v sredini. Zbiranje podatkov v anketi je temeljilo na samoocenjevanju anketirancev, ki pa je lahko v marsikaterem primeru

podvrženo raznim motečim dejavnikom (vpliv anketarja, dajanje družbeno želenih odgovorov, moteči fiziološki dejavniki ipd.).

Kot naslednjo pomanjkljivost bi izpostavila neenakomerno zastopanost moških in žensk ter posameznih tipov družin/partnerstev, vključenih v raziskavo; posebna omejitev pa je ta, da za dva tipa partnerstev (netradicionalni par in zunanje preskrbljeni par) nisem uspela pridobiti nobenega predstavnika in s tem tudi izvedba nadaljnje analize rezultatov ni bila mogoča. Kot omenjeno že v diskusiji, ta dva para za Slovenijo nista običajna, zato je toliko težje v vzorec pridobiti zadostno število takih predstavnikov, ki bi omogočali izvedbo analize, kot so je bili deležni ostali tipi partnerstev.

Opise tipov partnerstev in trditve, ki opredeljujejo posamezne strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina, sem za vprašalnik povzela iz angleških člankov. Z lastnimi slovenskimi prevodi, ki jih v slovenščini nisem zasledila, sem skušala vsebino čim bolj približati izvirniku, vendar se zaradi specifičnih poimenovanj tipov družin in posameznih strategij slovenski prevodi verjetno ne prilegajo natančno angleškimi poimenovanjem. Pojme zato navajam označene z narekovaji. Pri prevodu tipa družine poimenovanega par, ki postavlja družino na prvo mesto, sem v anketnem vprašalniku prvotno uporabila izraz »najprej družina par«, ki sem ga kasneje v nalogi zaradi slovnične ustreznosti preimenovala v par, ki postavlja družino na prvo mesto. Za odpravo teh pomanjkljivosti bodočim raziskovalcem svetujem, da se za natančne prevode obrnejo na strokovne prevajalce oziroma strokovnjake z obravnavanega področja.

Pričujoče magistrsko delo kaže svoj prispevek v tem, da na enem mestu ponuja strnjen pregled literature s področja konflikta delo – družina ter strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina. Prispevek k znanosti delo prinaša z raziskavo, ki povezuje različne tipe družin z uporabo individualnih strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina. Empirični rezultati podajajo odgovore na predhodno zastavljena raziskovalna vprašanja. Uporabno vrednost delo prinaša tako za posameznike kot podjetja. Posameznik lahko s poznavanjem obstoja in zavestnim izvrševanjem strategij vpliva na doživljanje in raven konflikta, stresa in na kakovost zasebnega ter poklicnega življenja. Strokovno uporabno vrednost lahko v magistrskem delu najdejo podjetja, ki se zavedajo, da njihovi zaposleni zunaj delovnega časa delujejo v številnih vlogah in jim zato usklajevanje mnogih obveznosti včasih povzroča stres in skrb. Tako lahko nekatere predloge za pomoč pri usklajevanju dela in družine pri svojih zaposlenih najdejo v poglavju, ki sledi.

4.3 Priporočila za podjetja

Na uspešnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja vplivajo številni dejavniki, tako na ravni posameznika, družine, države, kot tudi na ravni podjetij (Knaflič et al., 2010).

Za vse udeležence pa tovrstno usklajevanje predstavlja svojevrsten izziv (Kossek & Ozeki, 1998). Na ravni podjetij lahko usklajevanje teh dveh domen preučujemo kot formalne in neformalne poskuse, postati družini prijazno podjetje. Pod formalne poskuse razumemo fleksibilne oblike dela, kot so delo od doma, gibljiv urnik in urnik s krajšim delovnim časom, dopust za varstvo in nego otroka, pomoč za varstvo otrok, podporne storitve kot npr. svetovanja, raziskovanje potreb zaposlenih in podobno, neformalni pa vključujejo vrednote in norme, ki predstavljajo organizacijsko kulturo podjetja (Veiga, Baldridge, & Eddelson, 2004; Somech & Drach - Zahavy, 2012). Delodajalci bi se morali zavedati, da zaposleni vse več časa namenjajo obveznostim na delovnem mestu, s tem pa narašča tudi pomen delovnega okolja, v katerem preživijo glavnino dneva, in da lahko prav podjetja sama obvladujejo situacijo usklajevanja časa, ki ga njihovi zaposleni namenjajo delu in družini. Slovenska podjetja, ki se zavedajo družbene odgovornosti in skrbijo za zaposlene, lahko pridobijo certifikat Družini prijazno podjetje, ki zaposlenim zagotavlja tako delovno okolje, da lažje usklajujejo delovne in zasebne obveznosti. Knaflič et al. (2010) so prišli do zaključka, da je aktivnost usklajevanja dela in zasebnega življenja pri slovenskih delodajalcih postala prioriteta naloga. Ta se vse bolj zavedajo, da je uspeh podjetja odvisen predvsem od zaposlenih, zato do njih in njihovih družin izkazujejo vse večjo pozornost v smislu uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. Uvajanje ukrepov za ustvarjanje takega okolja je odvisno od velikosti, lastništva, organizacijske kulture in sektorja, v katerem podjetje deluje. Družini prijazne ukrepe najpogosteje uvajajo večja podjetja v javnem sektorju in na področju storitev. Državna podjetja so v primerjavi z zasebnimi na večjem udaru s strani javnosti in medijev, s tem pa pod večjim pritiskom, da začnejo zasledovati smernice k uravnoteženju družinskega in delovnega področja (Den Dulk, 2001, v Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2010; Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2010).

Vsi zaposleni bi morali imeti možnost, da se seznani z različnimi strategijami spoprijemanja z delovnimi in družinskimi obveznostmi, tako tistimi, ki jih ponuja država in jih lahko uveljavljajo v dogovoru z delodajalcem, in s tistimi, ki jih ponuja podjetje samo. Podjetjem predlagam, da zaposlene seznani z možnostmi, ki jih daje zakonodaja na področju družinske in socialne politike. Vodstvo naj svojim zaposlenim omogoča realizacijo teh pravic, pri tem pa upošteva enake možnosti koriščenja le-teh za vse. Tu naj se podjetje zavzema za enakopravnost spolov in možnost koriščenja pravic in ugodnosti za zaposlene na različnih ravneh v podjetju. Pomemben zgled pri tem predstavljajo menedžerji na višjih položajih, ki naj s svojim ravnanjem pošteno zasledujejo družinsko politiko podjetja in le-te ne zlorablajo v lastno korist. Menedžerji na različnih nivojih naj začnejo raziskovati potrebe zaposlenih in razmišljati o uvajanju sprememb organizacijske klime in kulture, ki bi upoštevale potrebe vseh z različnimi obveznostmi zunaj delovnega časa. Pri tem se je potrebno zavedati, da družinske politike podjetij niso vsem enako dostopne. Manjša podjetja družinske politike pogosto nimajo izoblikovane in na ta račun zaposlenim ne nudijo posebnih ugodnosti.

Delodajalci naj se zavedajo, da je zadovoljstvo z delom zaposlenih odvisno od zaznavanja konflikta med delom in družino in da so za blaženje tega konflikta na voljo različne strategije spoprijemanja, ki jih zaposleni lahko izvajajo na delovnem mestu. Sicer vpliva strategij spoprijemanja na zadovoljstvo z delom v raziskovalnem delu naloge nisem uspela dokazati, dokazano pa zaznavanje konflikta delo – družina vpliva na zadovoljstvo z delom. Zato je pomembno, da delodajalci oskrbujejo delavca z ugodnim in s stimulativnim delovnim okoljem, ki ne predstavlja vira stresa. Kajti oskrba zaposlenega z družini prijaznim okoljem in z zagotavljanjem pogojev, kot so gibljiv delovni čas, dopust za nego in varstvo otrok, zagotavljanje otroškega varstva ali neformalna podpora delodajalca, ni več zgolj privilegij, ampak v 21. stoletju že kar nuja (Perry - Smith & Blum, 2000).

4.4 Priporočila za nadaljnje raziskave

Spoprijemanje s konfliktom delo – družina je kompleksen pojav, ki se razvija skozi čas. Večina literature na področju spoprijemanja s konfliktom delo – družina se osredotoča na spoprijemanje, ki je usmerjeno k takojšnjemu obvladovanju konflikta (Thompson et al., 2007). Tako je večina študij presečne narave. Zato si velja prizadevati za longitudinalno preučevanje dolgoročnih učinkov, ki jih uporaba strategij prinaša na področju zdravja, počutja in zadovoljstva, saj gre pri spoprijemanju za dinamičen proces.

Večina raziskav se pri zbiranju podatkov opira na samoocenjevanje vprašanih, zato so na področju konflikta delo – družina zaželeni tudi kvalitativne raziskave (poglobljeni intervjuji, fokusne skupine, opazovanje, eksperimenti), ki bi pomagale razumeti še druge dejavnike spoprijemanja s konfliktom delo – družina in s tem še z druge perspektive približati razumevanje procesa spoprijemanja.

Zanimivo se zdi tudi preučevanje, kako se na konflikt delo – družina odzivajo v različnih kulturah. V nalogi omenjam raziskavo Kalliath et al. (2011), ki je bila izvedena v Indiji in kaže na pomembno vlogo vere pri izbiri strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina. Današnje države zahodnega sveta postajajo vse bolj individualizirane in tudi raziskovalci so večinoma usmerjeni k preučevanju individualnih strategij. Predlagam, da se bodoči raziskovalci usmerijo tudi k preučevanju strategij za spoprijemanje s konfliktom delo – družina, ki jih skupno razvijeta partnerja v zvezi ali družina kot celota. Izziv za raziskovalce predstavljajo tudi medkulturne študije spoprijemanja s konfliktom v različnih tipih družin.

Sodobni pristopi pri preučevanju spoprijemanja s konfliktom delo – družina predpostavljajo, da je to odvisno predvsem od osebnosti in situacije (Thompson et al., 2007), na samo izbiro strategije spoprijemanja pa vplivajo posameznikove lastnosti, odnosi

in vrednote (Somech & Drach - Zahavy, 2007). Predlagam, da se v prihodnjih raziskavah razišče, v kolikšni meri je spoprijemanje odvisno od posameznika in koliko od okolja oziroma dane situacije. Zanimivo se zdi tudi preučiti, kako konkretne lastnosti, ki zaznamujejo vsakega posameznika, medsebojni odnosi, vrednote in norme vplivajo na izbiro individualnih strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina.

SKLEP

Usklajevanje številnih odgovornosti znotraj področja dela in družine, ki sta dve izmed najpomembnejših življenjskih področij, je za večino odraslih postalo vse težje. Posledično raven zaznanega konflikta nenehno narašča, ta pa ima škodljive učinke za posameznike, družine, podjetja in družbo na splošno (Mihelič & Tekavčič, 2014). Zaradi težavnosti pri usklajevanju profesionalnega in zasebnega življenja marsikdo rešitev vidi v osredotočanju na eno samo področje, kar dolgoročno človeka ne osrečuje (Mihelič, 2011). Rešitev za zadovoljivo kombiniranje obeh življenjskih domen ponujajo strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina. Posameznikom so na voljo rešitve in politike, ki jih ponujajo država in podjetja, velika teža pa leži na njih samih. Tako govorimo o individualnih strategijah spoprijemanja s konfliktom. Te lahko posamezniki zavestno izberejo in jih tako tudi izvajajo, lahko pa določeno strategijo uporabljajo, ne da bi se tega zavedali. Strategij, ki so na voljo posameznikom pri spoprijemanju s konfliktom delo – družina, je več. V empiričnem delu naloge se naslanjam na tipologijo po Somech in Drach - Zahavy (2007), ki strategije opredelita ločeno glede na poklicno in zasebno življenje.

Temeljni namen magistrske naloge je bil preučiti in predstaviti problematiko konflikta delo – družina in raziskati uporabnost strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina med različnimi tipi družin. V magistrski nalogi sem iskala odgovore na štiri zastavljena raziskovalna vprašanja. S prvim sem ugotavljala, katere strategije v različnih tipih družin uporabljajo ženske. Rezultati raziskave kažejo, da sta med ženskami v tradicionalnem paru in v paru, ki postavlja na prvo mesto družino, najpogostejše uporabljeni strategiji »super doma« in »super na delu«, najredkeje pa v obeh vrstah družine strategiji »delegiranje doma« in »delegiranje na delu«. Tudi med ženskami v enakopravnem paru na prvih dveh mestih najdemo strategiji »super na delu« in »super doma«, na zadnjih pa strategiji »dovolj dober na delu« in »delegiranje na delu«.

Z drugim raziskovalnim vprašanjem sem želela ugotoviti, katere strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina v posameznih tipih družin uporabljajo moški. Strategija »super doma« se med moškimi v tradicionalnem paru uvršča na prvo mesto, med moškimi v paru, ki postavlja na prvo mesto družino, in v enakopravnem paru pa na drugo. Med tradicionalnimi moškimi sta pogosti še strategiji »prioritete doma« in »super na delu«, najredkeje pa je uporabljena strategija »dovolj dober doma«. Moški, ki se uvrščajo v par,

ki postavlja na prvo mesto družino, poročajo, da je največkrat uporabljena strategija »prioritete na delu«, moški v enakopravnem paru pa, da je to strategija »super na delu«. Strategija »delegiranje na delu« se med moškimi v paru, ki postavlja na prvo mesto družino, in v enakopravnem paru po pogostosti uporabe nahaja na zadnjem mestu.

S tretjim in četrtem raziskovalnim vprašanjem sem preverjala, kako je zadovoljstvo z delom odvisno od strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na delo, ter kako je zadovoljstvo z družino odvisno od strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina, vezanih na družino. Na podlagi rezultatov enostavne linearne regresije nisem uspela dokazati, da sta zadovoljstvo z delom in zadovoljstvo z družino povezani z uporabo strategij spoprijemanja s konfliktom delo – družina.

Razporejanje časa med delo in družino, ob upoštevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi, postaja v sodobnem ritmu življenja vse pomembnejše. Pomembno pa je tudi, da se zavedamo, da so odgovornost, sredstva in zmožnosti na nas samih, da znamo ustrezno ukrepati in usklajevati čas, ki ga prebijemo na delovnem mestu in doma. Cilj posameznika bi moralo postati življenje, ki mu omogoča, da čas in energijo namenja vsem vlogam, tako tistim, ki ga obvezujejo, kot tistim, ki ga veselijo. Delo in družina ne smeta postati sovražnika, ampak področji življenja, ki se vzajemno dopolnjujeta in bogatita. Individualne strategije spoprijemanja s konfliktom so le ena izmed možnih načinov, kako zmanjšati obremenitve, ki izhajajo iz različnih vlog, ter zasledovati cilj po uravnoteženem zasebnem in poklicnem življenju. Pomembno vlogo igrajo še država, delodajalci in ne nazadnje tudi družinski člani, ki oblikujejo družinsko okolje. Kakšno pot, rešitev, strategijo ali ukrep bomo uporabili, da bi konflikt med delom in družino kar najbolj ublažili, pa je v veliki meri odvisno od vsakega posameznika.

LITERATURA IN VIRI

1. Adams, G. A., King, L. A., & 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(4), 411–420.
2. Amstad, F. T. , Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169.
3. Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168–177.
4. Andreassi, J. K. (2006). *The role of personality and coping in work-family conflict: New directions* (doktorska disertacija). New York: City University of New York.
5. Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. V P. B. Baltes & M. M. Baltes. (ur.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (str. 1–34). New York: Cambridge University Press.
6. Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of Work-Family Conflict Through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1005–1018.
7. Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Clark, M. A. (2011). Examining the Relationships Between Personality, Coping Strategies, and Work-Family Conflict. *Journal of Business and Psychology*, 26(4), 517–530.
8. Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 324–341.
9. Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37.
10. Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. V J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (ur.), *Handbook of Work Stress* (str. 113–147). London: Sage.
11. Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair Jr., J. F. (1997). Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationship and Effect on Some Work-Related consequences. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17–28.

12. Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting Work–Family Conflict From Workload, Job Attitudes, Group Attributes, and Health: A Longitudinal Study. *Military Psychology*, 17(3), 203–227.
13. Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91–108.
14. Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
15. Carlson, D. S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 55(2), 236–253.
16. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.
17. Dernovšek, M. Z., Gorenc, M., & Jeriček, H. (2006). *Ko te stresse stres: kako prepoznati in zdraviti stresne in anksiozne in depresivne motnje*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.
18. Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: a guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. London: Sage Publications, Inc.
19. Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
20. Frone, M. R. (2003). Work-family balance. V J. C. Quick & L. E. Tetrick (ur.), *Handbook of occupational health psychology* (str. 143–162). Washington D. C: American Psychological Association.
21. Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of Work-Family Conflict to Substance Use Among Employes Mothers: The Role of Negative Affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1019–1030.
22. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
23. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325–335.
24. Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. V P. L. Perrewe & D. C. Ganster (ur.), *Employee Health, Coping and Methodologies. Research in occupational stress and well-being* (Vol. 5, str. 61–98). London: Elsevier.

25. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
26. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
27. Grzywacz, J. G. (2000). Work-Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236–243.
28. Hall, D. T. (1972). A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behaviour of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 471–486.
29. *Izboljšanje delovnega okolja Primorske*. Najdeno 15. decembra 2014 na spletnem naslovu <http://www.izboljsanje-delovnega-okolja.si/sl/raziskave/stres>
30. Jain, S., & Nair, S. K. (2013). Research on Work-Family Balance: A Review. *Business Perspectives and Research*, 2, 43–58.
31. Kahn, R. L., Wolf, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley.
32. Kalliath, P., Kalliath, T., & Singh, V. (2011). When Work Intersects Family: A Qualitative Exploration of the Experiences of Dual Earner Couples in India. V M. J. Manimala (ur.), *South Asian Journal of Management* (str. 37–59). Hyderabad: University of Hyderabad Campus.
33. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2004). *Starši med delom in družino* (raziskava). Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.
34. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2006). Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43(5/6), 716–736.
35. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2011). Social Policies Related to Parenthood and Capabilities of Slovenian. *Parents Social Politics*, 18(2), 199–231.
36. Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-Work Spillover: A More Balanced View of the Experiences and Coping of Professional Women and Men. *Sex Roles*, 28(9/10), 531–552.
37. Knaflič, T., Svetina Nabergoj, A., & Pahor, M. (2010). Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and business review*, 12, 27–44.
38. Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.

39. Lambert S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239–257.
40. Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work–Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169–181.
41. Lazarus, R. S., & Folkman S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, NY: Springer.
42. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
43. MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), 244–254.
44. Masterson, C. R., & Hoobler, J. M. (2014). Care and career: A family identity-based typology of dual earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 10.1002/job.1945.
45. Mauno, S., Kinnunen, U., Rantanen, J., Feldt, T., & Rantanen, M. (2012). Relationships of work-family coping strategies with work-family conflict and enrichment: The roles of gender and parenting status. *Family Science*, 3(2), 109–125.
46. Mihelič, K. K. (2011). *Zaznavanje konflikta med delom in družino pri managerjih v Sloveniji: teoretični okvir in empirična preverba* (doktorska disertacija). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
47. Mihelič, K. K. (2014). Commitment to life roles and work-family conflict among managers in a post-socialist country. *Career Development International*, 19(2), 204–221.
48. Mihelič, K. K., & Tekavčič, M. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, 18(1), 15–26.
49. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (2014, 7. marec). *Balancing paid work, unpaid work and leisure*. Pariz: OECD, 2014.
50. Pargament, K. I., Koenig, H. G., & Perez, L. M. (2000). The Many Methods of Religious Coping: Development and Initial Validation of the RCOPE. *Journal of clinical psychology*, 56(4), 519–543.
51. Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: models, methods and measures. *Work & stress*, 8(2), 110–129.
52. Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2–21.

53. Perić, M. (2010). *Družina v sodobnem svetu*. Ljubljana: Zavod IRC.
54. Perry - Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1107–1117.
55. Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do Individual Coping Strategies Help or Harm in the Work–Family Conflict Situation? Examining Coping as a Moderator Between Work–Family Conflict and Well-Being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24–48.
56. Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 23–26.
57. Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32(3), 275–296.
58. Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484–506.
59. Shreffler, K. M., Parrish Meadows, M., & Davis, K. D. (2011). Firefighting and Fathering: Work-Family Conflict, Parenting Stress, and Satisfaction with Parenting and Child Behavior. *Fathering*, 9(2), 169–188.
60. Somech, A., & Drach - Zahavy, A. (2007). Strategies for Coping With Work Family Conflict: The Distinctive Relationship of Gender Role Ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1–19.
61. Somech, A., & Drach - Zahavy, A. (2012). Coping with work-family conflict. The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support. *Work & Stress*, 26(1), 68–90.
62. Statistični urad Republike Slovenije (2013, 10. maj). *Mednarodni dan družin 2013*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2013.
63. Šadl, Z. (2006). Plačano gospodinjsko delo v Sloveniji. *Družboslovne razprave*, XXII(53), 33–54.
64. Švab, A. (2003). Skrb me delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa*, 40(6), 1112–1126.
65. Thompson, C. A., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., & Andreassi, J. K. (2007). On the importance of coping: A model and new directions for research on work and family. *Occupational Stress and Well Being*, 6, 73–113.

66. Van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617–642.
67. Veiga, J. F., Baldrige, D. C., & Eddelson, K. A. (2004). Toward understanding employee reluctance to participate in family-friendly programs. *Human Resource Management Review*, 14, 337–351.
68. Vuga, J., & Juvan, J. (2011). Vloga posameznikovega primarnega socialnega okolja v odnosu do vojaške organizacije: primer Slovenske vojske. *Družboslovne razprave*, XXVII(66), 89–109.
69. Wayne, J. H. (2009). Reducing Conceptual Confusion: Clarifying the Positive Side of Work and Family. V D. Russell Crane & E. J. Hill (ur.), *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives* (str. 105-140). Forbes Boulevard: University Press of America.
70. Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696–713.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik	1
Priloga 2: Slovarček prevodov	7

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni!

Sem Tadeja Stopar, študentka podiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. V okviru magistrskega dela pod mentorstvom doc. dr. Katarine Katje Mihelič opravljam raziskavo o usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti med tistimi, ki so v partnerski zvezi ali poročeni. Prosim vas, da si vzamete nekaj minut svojega časa in izpolnite anketni vprašalnik. Ta je anonimen, vaši odgovori bodo uporabljeni zgolj za namen magistrske naloge. Vprašalnik lahko posredujete svojim znancem. Za sodelovanje se vam vnaprej najlepše zahvaljujem.

1. Prosim, da izmed naštetih opisov izberete tistega, ki najbolje opredeljuje tip družine/partnerstva, v katerem živite.

1. TRADICIONALNI PAR Ženska partnerka ostaja doma ali je zaposlena za krajši delovni čas, v skrbi za ostale družinske člane in gospodinjska opravila. Moški partner je zaposlen za polni delovni čas in s tem skrbi za finančno preskrbljenost družine. Ženske posvečajo pozornost čustvenim in psihološkim potrebam družinskih članov, moški pa stremijo h kariernim priložnostim, ki bi družino materialno obogatile.	☐
2. NETRADICIONALNI PAR Moški partner ostaja doma ali je zaposlen za krajši delovni čas, v skrbi za ostale družinske člane in gospodinjska opravila. Ženska partnerka je zaposlena za polni delovni čas in s tem skrbi za finančno preskrbljenost družine. Moški posvečajo pozornost čustvenim in psihološkim potrebam družinskih članov, ženske pa stremijo h kariernim priložnostim, ki bi družino materialno obogatile.	☐
3. ZUNANJE PRESKRBLJENI PAR Vloga partnerjev je enakopravna. Oba, moški in ženska svojo primarno družinsko vlogo vidita v vlogi zaposlencev in finančnih preskrbovalcev družine. Več časa kot skrbi za družino posvečata službi in karieri. Pomanjkanje posvečanja družini nadomestita s plačanimi gospodinjami, varuškami, sorodniki ali starši.	☐
4. NAJPREJ DRUŽINA PAR Vloga partnerjev je enakopravna. Oba, moški in ženska svojo primarno družinsko vlogo vidita v vlogi skrbnikov za družino. Več časa kot službenim zahtevam, posvečata skrbi za otroke, starše, gospodinjska opravila, družinske počitnice ... Svoj urnik prilagajajo tako, da lahko čim več časa namenijo družini.	☐

nadaljevanje

5. ENAKOPRAVNI PAR Vloga partnerjev je enakopravna. Svojo družinsko vlogo vidita tako v skrbi za družino kot v zaposlitvi in karieri. V tej luči ostajata odprta za grajenje kariere in napredovanja, hkrati pa si enakopravno delita vse družinske in gospodinjske obveznosti.	☐
---	--------------------------

2. Prosim, da pri vsaki izmed spodaj naštetih trditev, ki se navezujejo na strategije spoprijemanja s konfliktom delo – družina, označite, v kolikšni meri se z njo strinjate. Bodite pozorni na DELOVNE in DRUŽINSKE obveznosti oziroma dolžnosti.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se niti ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Vztrajam na tem, da sam/a opravi vse družinske dolžnosti popolno, od najmanj pomembnih do najpomembnejših.	1	2	3	4	5
Prizadevam si za visoko stopnjo učinkovitosti pri vseh domačih opravilih.	1	2	3	4	5
Veliko napora vlagam v vsako od družinskih obveznosti, od najmanj pomembnih do najpomembnejših.	1	2	3	4	5
Vztrajam na tem, da sam/a opravi vse delovne dolžnosti popolno, od najmanj pomembnih do najpomembnejših.	1	2	3	4	5
Prizadevam si za visoko stopnjo učinkovitosti pri vseh delovnih opravilih.	1	2	3	4	5
Veliko napora vlagam v vsako od delovnih obveznosti, od najmanj pomembnih do najpomembnejših.	1	2	3	4	5
Delovanje v družinskih obveznostih zmanjšam pod perfektno raven.	1	2	3	4	5
Družinske dolžnosti					

nadaljevanje

opravljam na zadostni ravni in ne vztrajam na popolni ravni.	1	2	3	4	5
Ne zavzemam se za dodatne družinske obveznosti.	1	2	3	4	5
Delovanje v delovnih obveznostih zmanjšam pod perfektno raven.	1	2	3	4	5
Delovne dolžnosti opravljam na zadostni ravni in ne vztrajam na popolni ravni.	1	2	3	4	5
Ne zavzemam se za dodatne delovne obveznosti.	1	2	3	4	5
Družinske obveznosti omejim na tiste, ki so najpomembnejše.	1	2	3	4	5
Svoje družinske dolžnosti uredim v prednostnem vrstnem redu in se zavzemam le za tiste z visoko prioriteto.	1	2	3	4	5
Delovne obveznosti omejim na tiste, ki so najpomembnejše.	1	2	3	4	5
Svoje delovne dolžnosti uredim v prednostnem vrstnem redu in se zavzemam le za tiste z visoko prioriteto.	1	2	3	4	5
Družinske obveznosti upravljam tako, da jih prenesem na druge.	1	2	3	4	5
Pri upravljanju družinskih obveznosti se zanašam na druge.	1	2	3	4	5
Nekatere družinske obveznosti prelagam na druge.	1	2	3	4	5
Delovne obveznosti upravljam tako, da jih prenesem na druge.	1	2	3	4	5
Pri upravljanju delovnih obveznosti se zanašam na					

nadaljevanje

druge.	1	2	3	4	5
Nekatere delovne obveznosti prelagam na druge.	1	2	3	4	5

3. Prosim, da pri vsaki izmed spodaj naštetih trditev, ki se navezujejo na zadovoljstvo z delom, označite, v kolikšni meri ste z njim zadovoljni. Pri tem imejte v mislih vašo zadnjo zaposlitev.

	Popolnoma nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti nezadovolje n niti zadovoljen	Zadovoljen	Popolnoma zadovoljen
Gledano na splošno, kako zadovoljni ste z osebami v svojem teamu/delovni skupini?	1	2	3	4	5
Gledano na splošno, kako zadovoljni ste s svojim nadrejenim/šefom?	1	2	3	4	5
Gledano na splošno, kako ste zadovoljni s svojo službo?	1	2	3	4	5
Gledano na splošno, kako zadovoljni ste s podjetjem v katerem delate, v primerjavi z večino?	1	2	3	4	5
Glede na vaše sposobnosti in trud vložen v vaše delo, kako zadovoljni ste s svojo plačo?	1	2	3	4	5
Kako zadovoljni ste s svojim napredovanjem v podjetju do zdaj?	1	2	3	4	5
Kako zadovoljni ste z možnostmi za napredovanje v podjetju v prihodnosti?	1	2	3	4	5

4. Prosim, da pri vsaki izmed spodaj naštetih trditev, ki se navezujejo na zadovoljstvo z družino, označite, v kolikšni meri ste z njo zadovoljni.

	Popolnoma nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti nezadovolje n niti zadovoljen	Zadovoljen	Popolnoma zadovoljen
Gledano na splošno, kako					

nadaljevanje

zadovoljni ste s svojim družinskim življenjem?	1	2	3	4	5
Gledano na splošno, kako zadovoljni ste z razmerjem do svojega partnerja/svoje partnerke?	1	2	3	4	5
Gledano na splošno, kako zadovoljni ste s samim seboj kot oče/mati?	1	2	3	4	5

5. Spol

- a) moški
- b) ženski

6. V katero starostno skupino spadate?

- a) do 29 let
- b) od 30 do 39 let
- c) od 40 do 49 let
- d) 50 let in več

7. Katera je vaša najvišja dosežena izobrazba?

- a) osnovna šola ali manj
- b) poklicna šola (2- ali 3-letna strokovna šola)
- c) štiriletna srednja šola
- d) višja šola
- e) visoka šola
- f) univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij)
- g) znanstveni magisterij ali doktorat

8. Kakšna je vaša sedanja delovna aktivnost; ali ste zaposleni, ali kaj drugega?

- a) Polno zaposlen (35 in več ur na teden)
- b) Zaposlen za skrajšan delovni čas (15 do 34 ur na teden)
- c) Zaposlen za manj kot 15 ur na teden/začasno ne dela
- d) Upokojenec/ka z dodatno zaposlitvijo
- e) Brezposelni
- f) Neaktiven – drugo

9. Koliko otrok živi v vašem gospodinjstvu?

Število otrok _____

10. V katero starostno skupino spada vaš najmlajši otrok?

- a) do 1 leta
- b) od 1 do 5 let
- c) od 6 do 14 let
- d) od 15 do 19 let
- e) od 20 do 26 let
- f) nad 26 let

Odgovorili ste na vsa vprašanja v tej anketi. Hvala za sodelovanje.

Priloga 2: Slovarček prevodov

Angleški izraz	Uporabljen slovenski prevod
Avoidance/resignation	izogibanje/odstop
Compensation	nadomeščanje, kompenzacija
Coping	spoprijemanje
Delegation at home	delegiranje doma
Delegation at work	delegiranje na delu
Direct-action coping	direktno/neposredno ukrepanje
Enrichment	obogatitev
Episodic coping	občasno spoprijemanje
Facilitation	podpora
Good enough at home	dovolj dober doma
Good enough at work	dovolj dober na delu
Help-seeking	iskanje pomoči
Individual enhancement	osebna izboljšava
Optimization	optimizacija
Personal role redefinition	preoblikovanje osebne vloge
Positive thinking	pozitivno mišljenje
Preventive coping	preventivno spoprijemanje
Priorities at home	prioritete doma
Priorities at work	prioritete na delu
Reactive role behavior	reaktivno vedenje v vlogi
Segmentation	segmentacija
Selection	selekcija
Spillover	prelivanje
Structural role redefinition	preoblikovanje strukturne vloge
Super at home	super doma
Super at work	super na delu
The »egalitarian« couple	enakopravni par
The »family first« couple	par, ki postavlja družino na prvo mesto
The »non-traditional« couple	netradicionalni par
The »outsourced« couple	zunanje preskrbljeni par
The »traditional« couple	tradicionalni par
Work life balance	ravnotežje