

ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH S PODPORO PODJETJA PRI USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE

TATJANA KEPIC¹, MOJCA BERNIK² & JASMINA ŽNIDARŠIČ²

¹Univerzitetni klinični center Ljubljana, Zaloška 7, Ljubljana, e- pošta: kepic.tatjana@gmail.com.

²Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija, e-pošta: mojca.bernik@um.si, jasimina.znidarsic@um.si.

Povzetek Hiter način življenja v tehnološko naprednem obdobju prinaša posamezniku številne izzive na področju usklajevanja med delovnim in družinskim življenjem. Podjetje, ki želi veljati za uspešno se poleg dobrih poslovnih rezultatov, zadovoljstva strank in pozitivnega vpliva na okolje, lahko ponaša tudi z zadovoljnimi zaposlenimi. Mnoga uspešna podjetja se zavedajo, da je ključ do produktivnih in zadovoljnih zaposlenih tudi razumevanje in spodbujanje usklajevanja med delovnim in družinskim življenjem. To zavedanje se počasi krepi tudi v slovenskih podjetjih zato se že od leta 2006 aktivno izvaja pridobivanje certifikata Družini prijazno podjetje. S pomočjo certifikata Družini prijazno podjetje podjetja lahko lažje zadržijo najboljše talente ter si pridobijo moralno pripadnost zaposlenih v podjetju. V prispevku je na podlagi preučevane literature in prejšnjih raziskav predstavljano stanje za področju usklajevanja dela in družin v Sloveniji. Predstavljeni so rezultati raziskave izvedene v izbranem podjetju. Rezultati analize so pokazali, da so v povprečju zaposleni v preučevanem podjetju zadovoljni z družini prijaznimi ukrepi ter da obstaja razlika v uspešnosti usklajevanja dela in družine glede na spol. Na podlagi rezultatov so predlagane tudi možne izboljšave na preučevanem področju.

Ključne besede:

usklajevanje
dela in
družine,
kadrovski
management,
družini
prijazno
podjetje,
zadovoljstvo.

EMPLOYEE SATISFACTION WITH THE COMPANY'S SUPPORT IN WORK-FAMILY BALANCE

TATJANA KEPIC¹, MOJCA BERNIK² & JASMINA
ŽNIDARŠIČ²

¹Univerzitetni klinični center Ljubljana, Zaloška 7, Ljubljana, e- pošta:
kepic.tatjana@gmail.com.

²Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija, e-pošta:
mojca.bernik@um.si, jasmina.znidarsic@um.si.

Abstract The fast paced lifestyle in the technologically advanced era, brings many challenges in the field of work-family balance. For a good business performance, customer satisfaction and a positive impact on the environment, it is important for a company to have satisfied employees. Many successful companies are aware that the key to having productive and satisfied employees is also to understand and promote work-family balance. This awareness is slowly growing in Slovenian companies and therefore the acquisition of the Family-Friendly Company certificate has been actively pursued since 2006. With the help of the Family-Friendly Company certificate, companies are able to retain the best talents and gain the moral loyalty of employees. Based on the study of literature and previous research, the article presents the situation in the field of work-life balance in Slovenia. The results of a survey conducted in a selected company are presented in the following article. The results of the analysis showed that the employees of the studied company are on average satisfied with the family-friendly measures and that there is a difference in the success of work-life balance according to gender. Based on the results, possible improvements in the studied area are also suggested.

Keywords:

work
family
balance,
human
resources
management, family
friendly
company,
satisfaction.

1 Uvod

Podjetje, ki želi veljati za uspešno, se poleg dobrih poslovnih rezultatov, zadovoljstva strank in pozitivnega vpliva na okolje ponaša tudi z zadovoljnimi zaposlenimi. Tako podjetje se zaveda, da zadovoljni zaposleni delajo bolj kakovostno in produktivno, s čimer pripomorejo k uspešnosti organizacije. Rezultati številnih raziskav o zadovoljstvu zaposlenih poročajo tudi o pomembnem vplivu razumevanja in spodbujanja usklajevanja med delovnim in družinskim življenjem. Ker so se podjetja v Sloveniji tega začela zavedati že v preteklosti, se od leta 2006 aktivno izvaja pridobivanje certifikata Družini prijazno podjetje. Pomembno je, da se pomena usklajevanja dela in družine poleg podjetja zavedajo tudi zaposleni. Pri tem je ključno, da znajo razvrstiti svoje prioritete in organizirati svoj čas. Pomembno vlogo pri tem igra tudi država, ki s svojimi zakoni tako podjetju kot tudi posamezniku pomagajo pri lažjem usklajevanju dela in družine

V prispevku bomo predstavili kako lahko podjetje podpira zaposlene pri usklajevanju dela in družine ter ali se usklajevanje dela in družine razlikuje glede na spol.

2 Teoretično ozadje

2.1 Družina in delo

Družina je za posameznika osnovna celica, temelj družbe, ki oblikuje posameznikovo osebnost. Pomembno vlogo ji pripisujejo vse družbe in kulture, kajti človek živi družinsko življenje, odkar obstaja (Musek, 2006). Zaradi različnih oblik bivanja in s tem povezanih različnih pogledov na pojem družina, obstaja več različnih definicij družine. Zaradi velikega števila definicij, ki so v veljavi v različni literaturi, je po mnenju Renerjeve (Rener et al., 2006) naloga stroke in znanosti na tem področju, da oblikujejo definicijo in tipologijo družin, ki bo razlikovalna, nediskriminatorna in socialnopolitično, statistično in raziskovalno podprta. Pri tem opozarja, da je težava predvsem dejstvo, da stroke različno razumejo isti pojem.

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (v nadaljevanju SSKJ) na primer je družina definirana kot »skupnost enega ali obeh staršev«. Kot primer SSKJ navaja primer enostarševske in istospolne družine. Dodatno je beseda družina definirana tudi kot »skupnost zakonskega ali zunajzakonskega partnerja in enega od staršev z otrokom, otroki«. Razlaga SSKJ ne predvideva sklenjene zakonske zveze, vendar so za družino obvezni člani družine, otroci (Fran, 2014). To definicijo družine bomo uporabili tudi za namen tega prispevka.

Drug pol v posameznikovem življenju je delo. V slovarju Slovenskega knjižnega jezika je delo navedeno kot »zavestno uporablanje telesne ali duševne energije za pridobivanje dobrin.« (SSKJ, 2014.) Mednarodna organizacija (ILO) je podobno delo definirala kot vsako človeško aktivnost, katere namen je produkcija blaga, storitev ali uslug, ki jih velik del družbe ocenjuje kot potrebne, koristne oziroma dobre (Novak, 2008).

Veliko posameznikov se na trg dela vključi že v študentskih letih, kar zanje pomeni prestop iz najstniškega v odraslo življenje, ko počasi stopajo na pot samostojnosti (Bajec, Boštjančič, Tement, 2016). Podatki Statističnega urada Republike Slovenije prikazujejo, da je bilo na trgu dela leta 2019 kar 51,2 % mladega prebivalstva in sicer starih med 15 in 24 let (SURS, n.d.). Večina med njimi bo imela približno 40 let delovne dobe, zato je ključno, da delo pozitivno vpliva na posameznika, na njegovo samopodobo in krepitev samozavesti. Pomembno je tudi, da delo prinaša denarne nagrade, omogoča osebno in strokovno rast (Bajec et al., 2016). Pozitiven doprinos dela ni pomemben samo za mlade na trgu dela, ampak tudi za preostalo delovno aktivno prebivalstvo – v Sloveniji to pomeni 1.034.000 ljudi (Eurostat, 2018). Novak (2008) dodaja, da delo človeku omogoča tudi psihofizični razvoj, saj lahko razvije različna čustva: racionalna (pojavi se ob doseganju uspehov), moralna (pojavi se v odnosu delavca do dela), socialna (posameznik jih začuti ob svojem sodelavcu) in estetska (ko posameznik doživi vrednoto lepega oziroma harmoničnega).

Družina in delo sta tako za večino dve ključni sferi v življenju. Meje med njima pa so s pojavom sodobne tehnologije pogosto zabrisane. Za posameznika je zato pomembno, da poišče njemu lastno in zadovoljujoče ravnotežje in meje med obema sferama postavi sam. In na tem mestu nastopi koncept usklajevanja dela in družine, ki ga opisujemo v nadaljevanju.

2.2 Konflikt med delom in družino

Pomemben predhodnik usklajenega delovnega in družinskega življenja je (ne)konflikt med delom in družino. Delo in družina sta lahko na eni strani pomembno povezana, na drugi pa sta lahko nekompatibilna in med njima nastane konflikt. Ta ne prizadene samo zakonskih ali nezakonskih partnerjev z otroki, ampak lahko prizadene tudi samske in tiste, ki nimajo otrok (Ernst Kossek in Kyung-Hee, 2017).

Konfliktnost med delom in družino se kaže v manjšem zadovoljstvu na delovnem mestu in doma. Privede lahko do fizičnih kot tudi psihičnih težav. Posameznik, ki je dolgo v konfliktu situaciji, lahko stresno odreagira na svoje okolje, tako doma kot na delovnem mestu. Povečajo se tudi možnosti za depresijo, tesnobo, izgorelost, slabo uspešnost staršev pri vzgoji otrok in težave v zakonu. Zmanjša se produktivnost posameznika in njegovo splošno zadovoljstvo z življenjem (Zabihi, Mahmoudi, Abedi, 2018).

Frone (2003) opisuje dve glavni smeri konflikta; to sta delo-družina in družina-delo. Do konflikta med delom in družino delo – družina prihaja zato, ker nam delo omejuje opravljanje družinskih obveznosti. Do težav pride zlasti takrat, ko začne delo vdirati v družinsko življenje, saj iz delovnega okolja lahko prihajajo časovni pritiski, visoke delovne obremenitve, dolgi delovniki ali nenapovedane službene obveznosti (Humer et al., 2016). Druga smer konflikta pa je družina – delo, kar pomeni, da zaradi družinskih obveznosti težje opravljamo poklicne dolžnosti (Delič, 2019).

Greenhaus in Beutell (1985) razdelita konflikte na časovne, obremenitvene in vedenjske. Časovni konflikt pomeni, da izpolnjevanje dolžnosti ene vloge (na primer dela) vpliva na opravljanje obveznosti druge vlege (na primer družine). Časovni konflikt po eni strani povzroča napetost, stres in zaskrbljenost, po drugi pa lahko zmanjšan konflikt poveča produktivnost (Tomažič, 2020). Obremenitveni konflikt je prisoten takrat, ko ena vloga posamezniku otežuje izpolnitev druge naloge. Povezujemo ga s spremembo delovnega okolja, preveč zadolžitvami na delovnem mestu in velikim številom sodelovanj v različnih dejavnostih na delovnem mestu. Zadnji konflikt je vedenjski. Pojavi se, ko delovna vloga od posameznika zahteva določena vedenja, ki so takšna, kakršna se od njega pričakuje v družinskem okolju.

Konflikt med delom in družino vpliva na uspešnost usklajevanja dela in družine. Manjši ko je konflikt bolj usklajeno je lahko delovno in družinsko življenje ter obratno.

2.3 Usklajevanje dela in družine

Pojem usklajevanje dela in družine postaja vse bolj priljubljen tako v javni diskusiji kot znanstvenih razpravah. Usklajevanje dela in družine opisuje prototip delitve časa in energije med delo in družino. Doseganje tega ravnovesja je vsakodnevni izziv za vsakega posameznika, saj si je poleg delovnih obveznosti velikokrat težko vzeti dovolj časa za družinske obveznosti, prijatelje, osebno rast in samooskrbo ter druge osebne dejavnosti (Heathfield, 2019). Uravnoreženo usklajevanje dela in družine ima izjemno velik pomen, saj smo v zadnjem času priča vse večjim zahtevam na trgu dela, spreminjajočim se družinskim oblikam in demografskemu pritisku zaradi staranja prebivalcev (Poje, 2015).

Frone (2003) opisuje usklajevanje med delom in družino kot odsotnost konfliktov med obema sferama. Omeni tudi, da definicija usklajevanja dela in družine pomeni dvosmerno razsežnost konflikta, kar pomeni, da delo lahko moti družino in obratno, družina lahko zmoti delo.

Usklajevanje dela in družine lahko definiramo tudi kot sredstvo za doseganje zadovoljivih izkušenj na obeh življenjskih področjih. Greenhaus, Collins in Shaw (2003) opisujejo, da je uravnoreženo usklajevanje dela in družine odvisno od treh kompetenc; časovnega ravnotežja, ravnotežja vključenosti in ravnotežja zadovoljstva. Časovno ravnotežje pomeni, da mora čas namenjen družini biti enak času, ki je namenjen delu. Ravnotežje vključenosti pomeni, da mora posameznik biti enako zavzet tako za delo kot za družino. Ravnotežje zadovoljstva pa pomeni, da sta stopnji zadovoljstva z vlogo delavca in družinskega člana enaki. Ko so vse tri postavke izpolnjene velja, da ima posameznik usklajeno delovno in družinsko življenje.

Usklajevanje dela in družine je pomembno tako za posameznika kot tudi delovno organizacijo. Za posameznike je usklajeno delovno in družinsko življenje pomembno, ker jih motivira in osrečuje. Hkrati je pomembno tudi z vidika zdravja, saj stres povezan z neusklajenim delovnim in družinskim življenjem lahko vpliva tudi na duševno zdravje, povzroča nespečnost, tesnobo in druge zdravstvene težave (Haar, Russo, Suñe in Ollier-Malaterre, 2014).

Za podjetje je usklajeno delovno in družinsko življenje zaposlenih pomembno, saj se s tem izboljša produktivnost zaposlenih, poveča se zavzetost pri delu in lojalnost do podjetja (Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor, 2010). Zmanjša se tudi fluktuacija, saj so zaposleni na tovrstna podjetja bolj čustveno navezani in motivirani za delo. Zadovoljni zaposleni, katerih potrebe po ravnovesju med delom in družino so izpolnjene, navadno dlje ostanejo pri istem delodajalcu in so na delovnem mestu bolj produktivni. Z uvajanjem ukrepov za usklajevanje dela in družine podjetje izboljša tudi organizacijsko kulturo, s tem pa lažje privabi in zadrži najboljši kader, pa tudi druge deležnike, kot so delničarji, vlagatelji, potrošniki, nevladne organizacije in javne uprave (Černigoj Sadar et al., 2007).

2.4 Certifikat Družini prijazno podjetje

Z namenom preprečevanja konflikta med delom in družino, ter s tem lažjega usklajevanja dela in družine, so leta 2006 na pobudo inštituta EQUAL v Sloveniji ustanovili certifikat Družini prijazno podjetje, da bi zaposlenim olajšali usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Ukrepi omogočajo posamezniku, da je subtilen na delovnem mestu in doma pri družinskih obveznostih. Kljub temu, da so ženske z otroki najbolj izpostavljene konfliktom, ne smemo izvzeti moških z otroki, kot tudi ne tistih parov, ki živijo brez oskrbovanih članov družine, saj tudi pri njih obveznosti lahko povzročijo konflikt med delom in družino.

Podjetja, ki so v koraku s časom, se zavedajo pomena svoje družbene odgovornosti ter vpliva in namena informacij, ki jih posredujejo svojim zaposlenim in javnosti. Certifikat Družini prijazno podjetje je eno od orodij za bolj učinkovito in kakovostno upravljanje s človeškimi viri v podjetju v kontekstu usklajevanja dela in družinskega življenja. Podjetja, ki se odločijo za sprožitev postopka za pridobitev certifikata, vedo, da za njegovim uspehom ne stojijo samo vodilni, ampak tudi zaposleni, ki so

zelo pomembni za delovni proces. To pa je tudi eden izmed glavnih ciljev certifikata Družini prijazno podjetje.

Černigoj Sadar (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007) meni, da je namen uvedbe certifikata v Sloveniji med drugim tudi izoblikovati način za nagrajevanje podjetji, ki imajo tako pozitiven, kot tudi aktiven odnos do starševstva v delovnem okolju ter so pripravljena zaradi razumevanja in uresničevanja potreb zaposlenih ter podjetja uvajati spremembe, ki bodo omogočile kakovostnejše delo in medgeneracijsko sodelovanje. S tem podjetje kar najbolje izkoristi sposobnosti in kompetence zaposlenih, ustvarja pozitivno vzdušje v kolektivu, pridobi in zadržuje najboljše kadre ter povečuje tudi 33 njihovo pripadnost (Černigoj Sadar et al., 2007). V Sloveniji je bil certifikat prvič podeljen leta 2007, ko ga je prejelo 32 podjetij. Certifikat je pridobilo že prek 240 slovenskih podjetij, ki zaposlujejo več kot 80.000 ljudi (certifikatdpp.si).

V nadaljevanju predstavljamo rezultate raziskave izvedene v enem izmed slovenskih podjetij s Certifikatom družini prijazno podjetje.

3 Raziskava

3.1 Hipoteze

Na podlagi analize literature smo postavili hipoteze, s katerimi smo želeli preveriti, kako so zaposleni v izbranem podjetju zadovoljni s podporo podjetja pri usklajevanju dela in družine.

H1: Izbrano podjetje podpira zaposlene pri koriščenju ukrepov iz certifikata Družini prijazno podjetje.

H2: Zaposleni v podjetju so v povprečju zadovoljni z družini prijaznimi ukrepi, ki jih izvaja izbrano podjetje

H3: Zaposleni menijo, da imajo usklajene delovne in družinske obveznosti.

H4: Med uspešnostjo usklajevanja dela in družine obstajajo razlike glede na spol.

3.2 Instrument in spremenljivke

Raziskavo smo izvedli med zaposlenimi v izbranem podjetju. Anketni vprašalnik je bil anonimen, zaprtega tipa in sestavljen iz dveh delov. V prvem delu smo anketirance povprašali o njihovih splošnih podatkih (spol, starost, izobrazba, zakonski stan, ali imajo otroke in ali imajo oskrbovanega člana v družini). V drugem delu vprašalnika smo ugotavljali zadovoljstvo zaposlenih z ukrepi certifikata Družini prijazno podjetje in podporo podjetja pri izvajanju tovrstnih ukrepov. Anketa je vsebovala 12 vprašanj. Anketiranje smo izvedli v obliki spletne ankete s pomočjo spletne strani 1KA.si. Povezavo do nje smo poslali zaposlenim v izbranem podjetju preko Facebooka, ti pa so posredovali anketo naprej. Nanjo je odgovorilo 142 anketirancev, od tega je bilo popolnoma izpolnjenih 92 anketnih vprašalnikov. Anketiranje je bilo izvedeno maja 2020. Anketiranci so izhajali iz celotne Slovenije, največ pa iz osrednjeslovenske regije in sicer iz Ljubljane. Dobljene rezultate iz spletne ankete 1ka smo analizirali s pomočjo programa SPSS.

3.4 Vzorec

Vsi udeleženci so bili iz izbranega podjetja. Anketo je v celoti izpolnilo 92 anketirancev od tega 75% žensk ($n = 69$) in 25% moških ($n = 25$). Povprečna starost anketirancev je bila med 41 in 50 let.

Po izobrazbi je imelo največ anketirancev (39,1%) gimnazijsko ali srednjo poklicno izobrazbo ($n = 36$). Visokošolski strokovni ali univerzitetni študij je končalo 31,5% ($n = 29$), višješolski strokovni študij je končalo 14,1% ($n = 13$), magisterij stroke pa je dokončalo 10,9% anketirancev ($n = 10$). Najmanj je tistih, ki imajo končano osnovno šolo, nižje poklicno izobraževanje, magisterij znanosti ali doktorat, in sicer 1,1% ($n = 4$).

Glede na zakonski stan je bilo največ anketirancev poročenih in sicer 32% ($n = 29$), v zunajzakonski zvezi živi 42% anketirancev ($n = 39$), 10% od anketirancev je ločenih ($n = 9$) in 16% anketirancev je samskih ($n = 15$). Zanimalo nas je tudi, koliko anketirancev ima otroke. 63% anketirancev ima otroke ($n = 58$) in 37% jih nima otrok ($n = 34$). Pri tistih anketirancih, ki imajo otroke, nas je naprej zanimalo, koliko njihovih otrok je polnoletnih. Nobenega polnoletnega otroka nima 33 anketirancev (35,9 %), enega polnoletnega otroka ima 11 anketirancev (12 %), dva polnoletna

otroka ima 13 anketirancev (14,1 %), 3 polnoletne otroke ima en anketiranec (1,1 %).

Zanimalo nas je tudi, ali imajo anketiranci poleg otrok še druge oskrbovane člane. 61 anketirancev (66,3 %) nima nobenega drugega oskrbovanega družinskega člana poleg otrok. 13 anketirancev (14,1 %) ima enega oskrbovanega člana, 10 anketirancev (10,9%) ima 2 oskrbovana člana, 8 anketirancev (8,7 %) pa ima 3 ali več oskrbovanih članov družine poleg otrok.

4 Rezultati

V raziskavi nas je zanimalo kako njihovo delovno življenje vpliva na družinsko in obratno, ter kakšno podporo jim pri tem nudi podjetje v katerem so zaposleni. Zanimalo nas je tudi, ali so zaposleni zadovoljni z izbranimi ukrepi iz certifikata Družini prijazno podjetje, katere je izbralo podjetje.

Prva hipoteza (H1) je bila: Podjetje podpira zaposlene pri izkoriščanju ukrepov iz certifikata Družini prijazno podjetje.

Hipotezo smo preverili v anketi z vprašanjem: »Podjetje nudi zaposlenemu popolno podporo pri koriščenju ukrepov certifikata Družini prijazno podjetje«. Iz tabele 1 je razvidno, da se 6 anketirancev (6,5 %) popolnoma strinja s to trditvijo. Z njo se strinja 43 anketirancev (46,7 %), nestrinjanje pa je izrazilo 6 anketirancev (6,5 %). Povprečje je 2,47 (tabela 2), pri čemer 2 pomeni »se strinjam«. S tem lahko potrdimo, da se anketiranci, zaposleni v podjetju v povprečju strinjajo, da jim podjetje nudi podporo pri izkoriščanju ukrepov v okviru certifikata Družini prijazno podjetje. S tem lahko prvo hipotezo H1 potrdimo (tabela 1)

Druga hipoteza (H2) se glasi: Zaposleni v podjetju so v povprečju zadovoljni z družini prijaznimi ukrepi, ki jih izvaja izbrano podjetje.

Analizo druge hipoteze smo prav tako iskali v enem izmed vprašanj, ki smo jih zastavili našim anketirancem, v kateri so izrazili svoje strinjanje oziroma nestrinjanje ali so zadovoljni z ukrepi, ki jih v okviru certifikata Družini prijazno podjetje izvaja izbrano podjetje (tabela 3). Z njo se je popolnoma strinjalo 6 anketirancev (6,5 %), največ anketirancev (45 oziroma 48,9 %) se je s to trditvijo strinjalo, o tem, ali se

strinjajo ali ne, se ni moglo opredeliti 34 anketirancev (37 %). Svoje nestrinjanje je izrazilo 5 anketirancev (5,4 %), popolno nestrinjanje pa dva anketiranca (2,2 %). V povprečju 2,48 (tabela 4), pri čemer 2 pomeni »se strinjam«, so se anketiranci strinjali z dano trditvijo, kar potrjuje tudi modus (2), tako da lahko hipotezo H2 potrdimo (Tabela 1).

Za tretjo hipotezo (H3) smo si izbrali trditev: *Zaposleni menijo, da imajo usklajene delovne in družinske obveznosti.*

Tako, kot pri prvih dveh hipotezah, smo preverjanje tretje hipoteze preverjali z anketnimi vprašanji. Zaposleni so odgovarjali z »da«, »ne« ali pa »nisem opredeljen/a«. Velika večina anketirancev kar 87 (94,6 %), meni, da imajo usklajene delovne in družinske obveznosti, 2 anketiranca (2,2 %) pa menita, da njune družinske in delovne obveznosti niso dobro usklajene. Trije anketiranci (3,3 %) se o tem niso mogli opredeliti. V povprečju 1,09 (tabela 1), kjer 1 pomeni »da«, anketiranci torej menijo, da imajo usklajeno delovno in družinsko življenje, kar potrjuje tudi modus (1), tako da hipotezo H3 potrdimo.

Tabela 1: Porazdelitev anketirancev glede na stopnjo strinjanja o trditvah hipoteze 1, 2 in 3

	Povprečje	Std. odklon	Mediana
Strinjanje o podpori podjetja pri koriščenju krepov	2,47	,718	2
Zadovoljstvo z ukrepi podjetja v okviru DPP	2,48	,791	2
Usklajenost delovnega in družinskega življenja	1,09	,382	1

Pri zadnji hipotezi (H4) smo želeli preveriti, ali se usklajevanje dela in družine razlikuje glede na spol. Hipotezo smo preverili s pomočjo t-testa. Postavili smo ničelno hipotezo in alternativno hipotezo. Za ničelno hipotezo smo si izbrali: *»Ženske in moški uspešno usklajujejo delovne in družinske obveznosti«*. Alternativna hipotezo pa se je glasila *»Ženske manj uspešno usklajujejo delovne in družinske obveznosti kot moški«*.

Tabela 2: T-test za ugotavljanje razlik pri usklajevanju dela in družine med spoloma

		Usklajevanje dela in družine
Levenov test	F	14,868
homogenosti varianc	Sig.	0,000
T-test	t	-1,917
	df	90
	Sig. (2-stranska)	0,058

Na osnovi rezultatov opravljenega t-testa smo opazili, da obstaja razlika v odgovorih anketirancev glede na spol za trditev: »Imam usklajeno delovno in družinsko življenje« (tabela 2). To pomeni, da lahko zavrnilo ničelno hipotezo in potrdimo alternativno hipotezo pri 95 % intervalu zaupanja, saj je p-vrednost enaka $0,000 < 0,05$. S tem lahko tudi zadnjo hipotezo H4 potrdimo.

5 Zaključek

Vsako leto smo lahko pričali neverjetnim tehnološkim napredkom, ki posamezniku na vsakem koraku omogočajo, da je v stiku s svojo delovno obveznostjo. To mu omogoča konstanten napredek in stalno informiranost ter prednost pred konkurenco. Tak način dela lahko posameznika s časom pripelje do konflikta med delom in družino.

Pri analizi postavljenih hipotez smo ugotovili, da so zaposleni, ki so sodelovali v raziskavi v izbranem podjetju v povprečju zadovoljni s podporo s strani podjetja pri izkoriščanju ukrepov v okviru certifikata Družini prijazno podjetje in da so zadovoljni z ukrepi, ki jih podjetje izvaja. Povprašali smo jih tudi, ali zase menijo, da imajo usklajene delovne in družinske obveznosti. Velika večina se je strinjala, da jim to dobro uspeva. Pri zadnji hipotezi nas je zanimalo, ali obstaja razlike v uspešnosti usklajevanja dela in družine glede na spol. Na podlagi t-testa smo ugotovili, da take razlike obstajajo – moški so pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznostih bolj uspešni kot ženske.

Med predhodnimi raziskavami (Certifikatdpp, 2020) smo zasledili tudi tako, ki je pokazala visoko stopnjo zadovoljstva z uvajanjem ukrepov, ki se izvajajo v okviru certifikata Družini prijazno podjetje. Tudi naša raziskava, ki smo jo izvedli med zaposlenimi v izbranem podjetju, je pokazala pozitivne rezultate. V povprečju so bili anketiranci zadovoljni z ukrepi, ki jih izvaja podjetje, pozitivno so odgovarjali tudi na vprašanje, ali izbrano podjetje nudi zaposlenemu popolno podporo pri izkoriščanju ukrepov certifikata Družini prijazno podjetje.

Še posebno v zadnjih letih so se problematike usklajevanja delovnega in družinskega življenja začeli zavedati tudi delodajalci. Zavedajo se, da bo posameznik, ki na delovno mesto prihaja izčrpan in z veliko skrbmi, manj uspešno zaključil delovni dan kot tisti, ki ima usklajene delovne in družinske obveznosti. Zato se v Sloveniji vedno več podjetij odloča za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje, s katerim pokažejo naklonjenost do zaposlenih. Med ukrepi certifikata Družini prijazno podjetje so priljubljeni tudi ukrepi, kot so neformalno druženje med zaposlenimi in obdarovanje otrok ob posebnih priložnostih ter otroški časovni bonus, ki zaposlenemu omogoča dodatni dan dopust za starše, da otroke pospremijo na prvi dan šole. Najpogostejši in najbolj priljubljen ukrep v zadnjem času, predvsem zaradi epidemije, s katero se sooča ves svet, pa je ukrep, ki zaposlenemu omogoča delo od doma.

Na podlagi raziskave, ki smo jo opravili, lahko zaključimo, da so anketiranci, zaposleni v izbranem podjetju, v povprečju zadovoljni s podporo podjetja pri izvajanju ukrepov v okviru certifikata Družini prijazno podjetje. Podjetje bi v bodoče lahko bolje predstavilo te ukrepe, saj menimo, da jih premalo zaposlenih pozna. To je tudi razlog, da jih ne izkoriščajo v tolikšni meri, kot bi jih lahko. pazili smo, da velika večina anketirancev še vedno meni, da njihovo delo posega v družinsko življenje in obratno – da družinsko življenje vpliva na delo. Za zaključek lahko povemo, da je skrb za usklajenost med delom in družino obveznost podjetja kot tudi vsakega posameznika. Zavedati se moramo, da je to stalen proces, ki bi moral biti prioriteta obeh strani in mora predstavljati prostor za nenehne izboljšave.

Literatura

- Bajec, B., Boštjančič, E. in Tement, E. (2016). Človek, delo in organizacija. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Certifikat Družini prijazno podjetje (2020). Certifikatdpp. Pridobljeno 15. 3. 2020 na <http://www.certifikatdpp.si/>
- Černigoj-Sadar, N., Kanjuo-Mrčela, A., Stropnik, N. in Žaucer Šefman, B. (2007). Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Delić, L. (9. 4. 2019). Izr. prof. dr. Sara Tement o usklajevanju dela in družine: »Premalo se govori o pozitivnih vidikih.« Revija Direktor. Pridobljeno 25. 2. 2020 na <https://revijadirektor.si/clanki/kadrovanje-razvoj-kadrov/direktor-raziskuje/izrprof-dr-sara-tement-o-usklajevanju-dela-in-druzine-premalo-se-govori-opozitivnih-vidikih/>
- Ernst Kossek, E. in Kyung-Hee, L. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. Oxford research encyclopedia, business and management. Pridobljeno 5. 4. 2020 na <https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-52?print=pdf>
- Eurostat. (2020). Unemployment rate by age. Eurostat Portal Page. Pridobljeno 16. 4. 2020 na https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc170/default/table?lang=en
- Fran: Slovarji Inštituta za slovenski jezik Frana Ramovška ZRC SAZU. (2014). Ljubljana: Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. Pridobljeno 21. 3. 2020 na <https://fran.si/>
- Greenhaus, J. H., Collins K. M. in Shaw J. D. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior. Pridobljeno 25. 4. 2020 na <https://www.polyu.edu.hk/mm/jason/doc/GreenhausCollinsShaw%202003%20JVB.pdf> 23.
- Greenhaus, J. H. in Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review. Pridobljeno 23. 4. 2020 na <https://www.jstor.org/stable/pdf/258214.pdf?refreqid=excelsior%3A0fe520b1333c602f38ab478f47d1f81e>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior, 85, 361–373.
- Heathfield, M. S. (20. 8. 2019). The Importance of Achieving Work-Life Balance – And How to Do it. The Balance Careers. Pridobljeo 27. 4. 2020 na <https://www.thebalancecareers.com/work-life-balance-1918292>

- Humer, Ž., Poje, A., Frelih, M. in Štampfelj, I. (2016). Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine: priročnik. Ljubljana: Mirovni inštitut za sodobne družbene in politične študije. 28.
- ILO (2011). Work-life balance. Conditions of Work and Employment Programme. Pridobljeno 3. 5. 2020 na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163642.pdf
- Knaflič t., Svetina Nabergoj A. in Pahor M. (2010) Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and Business Review*, 12, pos. št. (2010) 27-44.
- Musek, J. (1995). Ljubezen, družina, vrednote. Ljubljana: Educy.
- Novak, V. (2008). Kadrovanje. Kranj: Moderna organizacija.
- Poje, A. (9. 12. 2015). Uravnomožimo čas za delo in čas za družino. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Pridobljeno 28. 4. 2020 na https://sdgd.si/uploads/novinarska_konferenca_10_dec_poje.pdf
- Renar, T., Sedmak, M., Švab, A., Urek, M., 2006. Družine in družinsko življenje v Sloveniji. Koper: Univerza na Primorskem.
- Statistični urad Republike Slovenije [SURs]. (n.d.). Prebivalci glede na aktivnost, po spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, letno. Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno 20. 3. 2020 na https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__07_trg_de la __02_07008_akt_preb_po_anketi__02_07621_akt_preb_ADS_letno/0762101S.px /
- Švab, A. (2003). Skrb med delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. Teorija in praksa. Pridobljeno 2. 5. 2020 na <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20036Svab.pdf>
- Tomažič, M. (2020). Kako smo si organizirali delo in delovni čas v letu 2019? Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno 30. 4. 2020 na <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8737>

