

USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA: VIDIK SPOLA

JASMINA ŽNIDARŠIČ & MOJCA BERNIK

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

Povzetek S porastom družin, kjer sta zaposlena oba starša ali enostarševskih družin ter na drugi strani vse večjimi zahtevami delovnih organizacij, podaljševanjem delovnika in zahtevam po stalni pripravljenosti, postaja usklajevanje delovnega in družinskega življenja vse težje. Usklajeno delovno in družinsko življenje je pomembno tako za posameznika kot za delovno organizacijo, saj vpliva na zadovoljstvo pri delu, zavzetost, produktivnost in tudi manjšo fluktuacijo zaposlenih. Na usklajevanje delovnega in družinskega življenja vplivajo številni dejavniki, eden pomembnih je spol. Čeprav se tudi moški srečujejo s težavami usklajevanja dela in družine, pa raziskave kažejo, da so še vedno ženske tiste, pri katerih je konflikt med delom in družino večji, saj v večji meri prevzemajo skrb za otroke in gospodinjska opravila. Prispevek na podlagi preučevane literature in prejšnjih raziskav predstavlja stanje za področju usklajevanja dela in družin v Sloveniji z vidika spola. Predstavljeni so tudi rezultati raziskave izvedene med 343 zaposlenimi v slovenskih podjetjih in predlagane možne izboljšave tako na ravni organizacije kot države.

Ključne besede:

usklajevanje
dela in
družine,
kadrovski
management,
spol.

WORK-FAMILY BALANCE: GENDER PERSPECTIVE

JASMINA ŽNIDARŠIČ & MOJCA BERNIK

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

Abstract With the growth of the family, in which both parents are working or single parents, and on the other hand the growing demands of work organizations, the extension of working hours and the requirement to be constantly on call, the harmonization of work and family life is becoming increasingly difficult. Work-family balance is important for both the individual and the work organization, as it affects job satisfaction, engagement, productivity and also less employee turnover. Work-family balance is influenced by many factors, one of the most important is gender. Although men also face difficulties in work-family balance, research shows that women are still the ones with more work-family conflicts, as they take more care of children and household chores. The contribution based on previous literature and previous research presents the situation in the field of work-life balance in Slovenia from the gender point of view of. The results of a survey conducted among 343 employees in Slovenian companies were also presented, as well as possible improvements proposed at the level of both organizations and the state.

Keywords:

work-
life
balance,
human resources,
gender .

1 Uvod

Ob današnjem hitrem tempu življenja se posameznik nemalokrat srečuje s težavo, kako uskladiti vse življenjske vloge in obveznosti. S porastom družin, kjer sta zaposlena oba starša, enostarševskih družin, večanjem števila družin z oskrbovanimi člani družine ter na drugi strani vse večjimi zahtevami delovnih organizacij, podaljševanjem delavnika in dobo moderne tehnologije, v kateri mora biti posameznik pravzaprav ves čas »na voljo«, bo usklajevanje dela in družine vse težje, konflikt med obema sferama pa vse večji.

Problematika usklajevanja delovnega in družinskega življenja je v današnjem času aktualna tema razprav in znanstvenih študij, praksa pa kaže, da se zaposleni še vedno soočajo s problemi pri uresničevanju nekaterih pravic, ki se vežejo na usklajevanje dela in družine ter starševstvo. Demografske spremembe, ki se kažejo tudi v vedno večjem številu zaposlenih žensk in s tem družin, v katerih sta zaposlena oba starša, so ustvarile vse bolj raznoliko delovno silo in tako večjo potrebo zaposlenih, da bi uravnotežili delovno in družinsko življenje (Rajadhyaksha in Bhatnagar, 2000).

Ne samo, da je vse več žensk vključenih v proces dela, zaradi gospodarskih razmer in družbenih zahtev se je tudi vloga zaposlenih žensk v primerjavi s preteklostjo v celoti spremenila. Soočajo se z ogromnim pritiskom, da razvijajo kariero tako hitro in močno kot moški sodelavci, vendar pa se od njih hkrati pričakuje, da aktivno sodelujejo tudi v družinskem življenju (Delina in Prabhakara Raya, 2013). Na drugi strani pa si moški želijo biti vse bolj vpeti v družinske zadeve, delodajalci pa še vedno premalo upoštevajo njihovo starševsko vlogo oziroma se v povezavi s tem pogosto srečujejo s težavami pri delodajalcih.

Prispevek se osredotoča predvsem na vidik spola v povezavi s konceptoma usklajevanja delovnega in družinskega življenja in konflikta med delom in družino.

2 Teoretično ozadje

2.1 Usklajevanje delovnega in družinskega življenja

Usklajevanje delovnega in družinskega življenja na splošno lahko opišemo kot zadovoljujočo vključenost ali »prilaganje« med več vlogami v posameznikovem življenju (Bedarkar in Pandita, 2014). Koncept se uporablja predvsem za opisovanje stabilnosti in ravnovesja med odgovornostmi, povezanimi z delom, in tistimi zunaj plačanega dela oziroma družinskih obveznosti, pri tem pa je ravnovesje tam, kjer posameznik meni, da je prav (Rajni in Ravinder, 2015).

Z drugimi besedami, kot pravijo Shankar, Mahesh in Nanjundeswaraswamy (2007), je usklajevanje dela in družine koncept, ki podpira trud posameznika, da razdeli svoj čas in energijo med delo in druge pomembne vloge in naloge v svojem življenju. Usklajevanje dela in družine je torej prizadevanje, da ima posameznik dovolj časa in energije, ki ju nameni družini, prijateljem, skupnosti, duhovnosti in osebnostni rasti, sebi in drugim zasebnim aktivnostim, ob tem pa opravi vse naloge na svojem delovnem mestu.

Usklajeno delovno in družinsko življenje je pomembno tako za posameznika kot organizacijo, saj vpliva na zadovoljstvo pri delu, organizacijsko zavzetost, produktivnost, uspešnost, učinkovitost in zadržanje obstoječih zaposlenih (Kaur in Kumar, 2014). Usklajenost med delom in družino napoveduje zadovoljstvo z delom in življenjem ter hkrati služi kot mediator med konfliktom med delom in družino ter zadovoljstvom (Haar, 2009). Literatura s področja usklajevanja dela in življenja (npr. Frone, 2003; Sav in drugi, 2013) izpostavlja velik pomen usklajenosti dela in družine in zmanjševanje konflikta med obema sferama za zdravje in splošno dobro počutje.

Vsi zaposleni imajo postavljene določene meje med delom in družino in prehajanje ene v drugo oziroma iz ene v drugo, vprašanje pa je, kako posamezniki te meje postavijo v težnji, da dosežejo usklajenost med obema sferama (Allen, Cho in Meier, 2014). Raziskave s področja usklajevanja delovnega in družinskega življenja poročajo predvsem o treh vrstah izkušenj, s katerimi se srečuje posameznik pri usklajevanju različnih vlog. Prva je konflikt med delovnim in družinskim življenjem - to je konflikt med delom in drugimi življenjskimi

vlogami, ki je posledica nekompatibilnosti oziroma neusklajenosti zahtev obeh področij (Greenhaus in Beutell, 1985). Druga izkušnja je zadovoljstvo z usklajenostjo delovnega in družinskega življenja – to je celotna ocena posameznikovih izkušenj s področja dela in ostalih življenjskih vlog (Greenhaus in Allen, 2011; Valcour, 2007). Tretja izkušnja pa je, kot izpostavljata Greenhaus in Powell (2006), bogatenje delovnega in družinskega življenja – to pa pomeni, v kolikšni meri doživljanje v eni vlogi izboljša kakovost življenja v drugi vlogi. V nadaljevanju bomo bolj podrobno predstavili prvo izkušnjo, to je konflikt med delom in družino.

2.2 Konflikt med delom in družino

Konflikt med delom in družino je pomembno povezan z (ne)usklajenostjo med delovnim in družinskim življenjem (Brough, Timms & Bauld, 2009), saj negativno vpliva na usklajevanje dela in družine (Haar, 2013).

Konflikt med delom in družino obstaja takrat, ko čas, namenjen zahtevam ene vloge otežuje izpolnjevanje zahtev druge vloge (časovni konflikt vlog), oziroma ko obremenitve ene vloge otežujejo izpolnjevanje zahtev druge vloge (obremenitveni konflikt) ali pa ko vedenje v eni vlogi otežuje vedenje v drugi vlogi (vedenjski konflikt). Konflikt med delom in družino se torej pojavi, ko so delovne in družinske zadeve nekompatibilne oziroma nezdružljive (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Cooklin in drugi, 2016). Torej, konflikt med delom in družino pomeni, da posameznik posveti delu ali preveč časa ali pa preveč energije, da bi se potem lahko posvetil še družini oziroma privatnemu življenju.

V literaturi zasledimo tudi delitev konflikta delo/družina glede to, katera sfera moti delovanje v drugi sferi; to je konflikt med delom in družino ter konflikt med družino in delom. Konflikt med delom in družino je oblika konflikta med vlogama, kjer splošne zahteve dela in čas, namenjen delu, vplivajo in motijo opravljanje družinskih obveznosti. Konflikt med družino in delom pa je oblika konflikta med vlogama, kjer splošne družinske zahteve in čas, namenjen družini, vplivajo na opravljanje dela (Netemeyer, Boles in McMurrian, 1996). Oba konflikta sta pogosto medsebojno povezana (Frone, Russel in Cooper, 1992).

Na konflikt med delom in družino vplivajo številni dejavniki. Eden izmed pomembnih je tudi spol, saj raziskave kažejo, da konflikt med delom in družino na splošno bolj obremenjuje ženske kot moške (Oshio, Inoue in Tsutsumi, 2017).

Raziskava Devi in Rani (2016) je tudi pokazala, da so poročene ženske občutile večji konflikt med delom in družino kot neporočene. Večji konflikt pa občutijo tudi zaposleni z otroki, še posebej tisti z več otroki (doma), saj morajo bolj prilagoditi svoje zahteve, čas in čustva med delom in družino kot tisti, ki imajo malo ali nič otrok (Netemeyer, Boles in McMurrian, 1996).

2.3 Vloga spola pri usklajevanja delovnega in družinskega življenja

Demografske spremembe, ki se kažejo tudi v vedno večjem številu zaposlenih žensk in s tem družin, v katerih sta zaposlena oba starša, so ustvarile vse bolj raznoliko delovno silo in tako večjo potrebo zaposlenih, da bi uravnotežili delovno in družinsko življenje (Rajadhyaksha in Bhatnagar, 2000). Ne samo, da je vse več žensk vključenih v proces dela, zaradi gospodarskih razmer in družbenih zahtev se je tudi vloga zaposlenih žensk v primerjavi s preteklostjo v celoti spremenila.

Raziskave (npr. Delina in Prabhakara Raya, 2013; Shadab in Arif, 2015) s področja usklajevanja dela in družine tako kot pomemben dejavnik, ki vpliva na usklajevanje, izpostavljajo tudi spol, saj so kljub trendu po spolni enakosti še vedno v večini ženske tiste, ki v večji meri prevzemajo skrb za otroke in družinska opravila. Stanje se sicer izboljšuje in moški so vedno bolj vključeni v družinske obveznosti (npr. gospodinjska dela ter nega in vzgoja otrok), vendar v porabi časa za gospodinjska opravila in skrbi za otroke med spoloma še vedno obstajajo razlike. Ženske za gospodinjska opravila porabijo dobrih 200, za skrb za otroke pa dobrih 500 ur letno več kot moški. V Sloveniji moški v povprečju porabijo 10,06 ure na teden za gospodinjstvo, ženske pa v povprečju 28,42 ure. Podobno je pri skrbi za druge člane družine, pri čemer moški v povprečju porabijo 6,95 ure za skrb za druge osebe dnevno, ženske pa v povprečju 12,46 ure (Šori, 2017).

Mednarodna primerjalna raziskava (Stier, Lewin-Epstein in Braun, 2012), ki je vključevala 27 držav (Avstralija, Belgija, Ciper, Češka, Čile, Danska, Filipini, Finska, Francija, Izrael, Japonska, Latvija, Madžarska, Mehika, Nemčija, Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska, Rusija, Slovenija, Slovaška, Španija, Švedska, Švica, Velika Britanija in ZDA), in raziskava (Roeters, 2011), izvedena v 31 evropskih državah (EU ter Hrvaška, Turčija, Norveška in Švice), sta pokazali, da se ženske v skoraj vseh državah soočajo z večjim konfliktom med delom in družino in da so ženske tiste, pri katerih so zasledili večjo povezanost med različnimi ukrepi (npr. fleksibilni delovni čas, urejeno varstvo otroka itd.) ter konfliktom med delom in družino.

Usklajeno delovno in družinsko življenje je zato še toliko bolj pomembno za ženske. Podatki raziskave, ki sta jo izvedla Delina in Prabhakara (2013) med zaposlenimi poročenimi ženskami, so pokazali, da se v veliki meri soočajo s problemom usklajevanja dela in družine. Večina anketiranih je ocenila, da je največji problem pri »biti zaposlena ženska« prav usklajevanje dela in družine, hkrati pa so se v veliki meri strinjale, da je usklajeno delovno in družinsko življenje močno povezano s kakovostjo življenja.

3 Raziskava

V nadaljevanju bodo predstavljena raziskovalna vprašanja, vzorec in rezultati raziskave.

3.1 Raziskovalna vprašanja

Na podlagi analize literature in predhodnih raziskav smo se odločili, da preverimo ali obstajajo razlike med spoloma glede usklajevanja delovnega in družinskega življenja ter konflikta med delom in družino. Zato smo izvedli raziskavo med zaposlenimi v slovenskih podjetjih in z njeno pomočjo skušali odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

V1: Ali anketiranci menijo, da imajo usklajeno delovno in družinsko življenje?

V2: Ali obstajajo statistično pomembne razlike pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja med spoloma?

V3: Ali anketiranci menijo, da obstaja konflikt med njihovim delom in družino?

V4: Ali obstajajo statistično pomembne razlike v dojemanju konflikta med delom in družino med spoloma?

3.2 Instrument in spremenljivke

Odgovore nazastavljena raziskovalna vprašanja smo pridobili z raziskavo med zaposlenimi v slovenskih podjetjih. Anketni vprašalnik je bil razdeljen na več sklopov: na splošne oziroma demografske značilnosti anketirancev in vprašalnika o usklajevanju dela in družine ter vprašalnika o konfliktu med delom in družino. Vprašalnik je bil anonimen in zaprtega tipa.

Za merjenje usklajevanja delovnega in družinskega življenja smo uporabili validiran vprašalnik s štirimi postavkami, ki so ga razvili Brough in sodelavci (2014). Anketiranci so za vsako oh teh postavk, ki se nanašajo na usklajevanje delovnega in družinskega življenja, označili svojo stopnjo strinjanja na 5-stopenjski Likertovi lestvici, ki sega od 1 – sploh se ne strinjam do 5 - se popolnoma strinjam. Koeficient alfa za to merjenje je bil 0,869, kar kaže na dobro zanesljivost merjenja,.

Konflikt med delom in družino smo merili z validiranim vprašalnikom avtorjev Carlson, Kacmar in Williams (2000). Vprašalnik je sestavljen iz 18 postavk, razdeljenih v šest sklopov po tri trditve. Prvi sklop so tri trditve, ki se nanašajo na časovno poseganje družine v delo, drugi sklop na časovno poseganje dela v družino, naslednjih šest trditev se nanaša na obremenitveni konflikt dela z družino ter obremenitveni konflikt družine z delom, zadnja dva sklopa po tri trditve pa se nanašata na vedenjski konflikt dela z družino in družine z delom. Koeficient alfa za to merjenje je bil 0,892, kar kaže odlično zanesljivost merjenja,.

3.4 Vzorec

Raziskava je bila narejena v obliki študije primera. Kvotni vzorec je zajemal približno 0,5 % slovenskih podjetij, kar predstavlja 2 veliki podjetji, 10 srednjih ter 37 malih podjetij, mikro podjetja smo zaradi preobsežnosti izločili. Znotraj vzorca smo se omejili na gospodarstvo ter se pri velikih in srednjih podjetjih osredotočili le na proizvodna podjetja, saj smo v tem primeru lahko zajeli tako zaposlene v administraciji kot tudi proizvodne delavce. Ker nas je zanimala

percepcija vseh zaposlenih, smo v raziskavo zajeli zaposlene na vseh ravneh, in sicer od najvišjega do najnižjega, torej vodstvo ter vse ostale zaposlene. Skupaj je bilo v vzorcu 3.200 zaposlenih, nazaj smo pridobili 343 v celoti izpolnjenih anket.

Anketiranci so bili razmeroma enakomerno razporejeni po spolu, saj je anketni vprašalnik rešilo 165 (48,1 %) žensk in 178 (51,9 %) moških. Starost anketirancev je bila od 19 do 62 let, pri čemer je povprečna starost anketirancev 39,7 leta. Glede na zakonski stan je bila struktura vzorca naslednja: samskih jih je bilo 60 (17,5 %), poročenih 259 (75,5 %), ločenih 15 (4,4 %), ovdovelih pa 9 (2,6 %). Od 343 anketirancev jih je 248 (72,3 %) odgovorilo, da imajo otroke, 94 (27,4 %), da jih nimajo, 1 odgovor pa je bil neveljaven.

Skoraj polovica anketirancev (162 oziroma 47 %) ni imelo mladoletnih otrok, 75 (21,9 %) jih je imelo enega, 83 (24,2 %) jih je imelo dva mladoletna otroka, 20 (5,8 %) tri in trije anketiranci (0,9 %) so imeli več kot tri mladoletne otroke. Na vprašanje o polnoletnih otrocih je dobri dve tretjini anketirancev (236 anketirancev oziroma 68,8 %) odgovorilo, da nimajo polnoletnih otrok, 44 anketirancev (12,8 %) imajo enega polnoletnega otroka, 51 (14,9 %) jih ima dva polnoletna otroka, 10 anketirancev (2,9 %) ima tri in 2 anketiranca (0,6 %) imata več kot 3 polnoletne otroke.

183 anketirancev (53,4 %) je zaposlenih v majhnem podjetju, 79 (23 %) v srednjem podjetju in 81 anketirancev (23,6 %) v velikem podjetju. V povprečju anketiranci delajo 40,82 ure na teden (standardni odklon 5,088), večina (80 %) jih dela zakonsko določenih 40 ur na teden. Najmanjše število ur je bilo 8 na teden, največje pa 80 ur na teden. 163 anketirancev (47,5 %) je bilo zaposlenih v proizvodnji, 111 (32,4 %) v administraciji in 69 anketirancev (20,1 %) na vodstvenem položaju.

4 Rezultati

V raziskavi smo preučevali kako zaposleni v slovenskih podjetjih ocenjujejo usklajenost delovnega in družinskega življenja, ter s kakšnim konfliktom med delom in družino se soočajo. Zanimalo nas je tudi ali obstajajo razlike glede na spol.

Prvi koncept, ki smo ga preučevali je bil usklajenost delovnega in družinskega življenja. Rezultati raziskave so pokazali, da anketiranci razmeroma dobro ocenjujejo usklajevanje delovnega in družinskega življenja, saj je povprečje 3,18. Presenetljivo so ženske nekoliko boljše ocenile usklajenost delovnega in družinskega življenja kot moški, saj je povprečje moških 3,14, žensk pa 3,23 (Tabela 1).

Tabela 1: Povprečje anketirancev za koncept usklajevanje delovnega glede na spol

Usklajevanje dela in družine	Povprečje	Standardni odklon	
		Standardni odklon	Mediana
Moški	3,14	1,14	
Ženske	3,23	1,05	
Skupaj	3,18	1,09	3,25

Za ugotavljanje statistično pomembnih razlik smo naredili t-test. Rezultati Levenovega testa enakosti variance med moškimi in ženskami kažejo, da ni statistično pomembnih razlik med usklajevanjem dela in družine med moškimi in ženskami, saj je statistična pomembnost F-testa homogenosti varianc višja od 0,05, kar pomeni, da sta varianci homogeni ($p = 0,172$). Med aritmetičnima sredinama obeh skupin (moških in žensk) ni statistično pomembnih razlik. Na osnovi podatkov t-testa ne moremo reči, da obstajajo statistično pomembne razlike med spoloma pri usklajevanju dela in družine (Tabela 2).

Tabela 2: Neodvisni t-test za ugotavljanje razlik med spoloma

		Usklajevanje dela in družine
Levenov test	F	1,877
homogenosti varianc	Sig.	,172

Enako smo ugotavljali tudi za konflikt med delom in družino. Najprej smo izračunali skupno povprečje konflikta med delom in družino. Tudi tu so rezultati pokazali, da se z nekoliko večjim konfliktom soočajo moški (povprečje pri moških je 2,69, pri ženskah pa 2,64), vendar je razlika zelo majhna. Niso pa rezultati pokazali večjih konfliktov med delom in družino, saj je povprečje 2,67.

Kot je razvidno iz tebele 2, imajo zaposleni največ težav pri časovnem poseganju družinskih zadev v delo, kjer je povprečje nad 3, sledi pa obremenitveni konflikt dela z družino. Najmanjši konflikt so anketiranci zaznavali pri obremenitvenem konfliktu družine z delom, kjer je povprečje 2,23.

Tabela 3: Povprečje anketirancev za koncept konflikt med delom in družino glede na spol

	Spol	Povprečje	Standardni odklon
Konflikt med delom in družino	M	2,69	0,72
	Ž	2,64	0,77
	Skupaj	2,67	,74
Časovno poseganje družine v delo	M	3,16	,98
	Ž	3,06	1,00
	Skupaj	3,12	,99
Časovno poseganje dela v družino	M	2,67	,92
	Ž	2,57	,92
	Skupaj	2,62	,92
Obremenitveni konflikt dela z družino	M	2,92	1,06
	Ž	2,74	1,13
	Skupaj	2,84	1,10
Obremenitveni konflikt družine z delom	M	2,20	1,03
	Ž	2,27	1,05
	Skupaj	2,23	
Vedenjski konflikt dela z družino	M	2,64	1,02
	Ž	2,58	1,00
	Skupaj	2,61	1,01
Vedenjski konflikt družine z delom	M	2,61	1,07
	Ž	2,64	1,09
	Skupaj	2,62	1,08

Za ugotavljanje statistično pomembnih razlik smo tudi za raziskovalno vprašanje 4 naredili t–test. Rezultati Levenovega testa enakosti variance med moškimi in ženskami kažejo, da ni statistično pomembnih razlik pri konfliktu med delom in družino med moškimi in ženskami, saj je statistična pomembnost F-testa homogenosti varianc višja od 0,05, kar pomeni, da sta varianci homogeni ($p = 0,266$). Med aritmetičnima sredinama obeh skupin (moških in žensk) ni statistično pomembnih razlik. Na osnovi podatkov t-testa ne moremo reči, da obstajajo statistično pomembne razlike med spoloma pri konfliktu med delom in družino (Tabela 4).

Tabela 4: Neodvisni t-test za ugotavljanje razlik med spoloma

		Konflikt med delom in družino
Levenov test	F	1,241
homogenosti varianc	Sig.	,266

5 Zaključek

Rezultati raziskave so pokazali, da so anketirani zaposleni razmeroma zadovoljni z usklajenostjo delovnega in družinskega življenja in, da ne opažajo večjega konflikta med delom in družino ali družino in delom. Rezultati raziskave so tudi pokazali, da ni statistično pomembnih razlik med spoloma tako pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja kot pri konfliktu med delom in družino.

Zanimivo je tudi dejstvo, da so moški celo nekoliko slabše ocenjevali svojo usklajenost med delom in družino kot ženske. To je v nasprotju večine mednarodnih raziskav (npr. Delina in Prabhakara, 2013; Roeters, 2011; Stier, Lewin-Epstein in Braun, 2012), ki pričajo o tem, da imajo ženske zaradi večje obremenjenosti z gospodinjstvi in skrbjo za otroke več težav z usklajevanjem dela in družine. Naši rezultati so kljub vsemu podobni slovenski raziskavi iz leta 2016 (Kanjuo Mrčela, Uhan, Kurdija, Mikić in Vovk, 2016), kjer je o težavah z usklajevanjem dela in zasebnega življenja poročalo kar 30 % moških in 24 % žensk.

Dejstvo, da imajo moški v Sloveniji več težav z usklajevanjem dela in družine, bi lahko bilo posledica tega, da si vedno več očetov, kljub temu da je slovenska družba še vedno tradicionalno usmerjena, kar se tiče delitve gospodinjskega oziroma družinskega dela (Kanjuo Mrčela, Uhan, Kurdija, Mikić in Vovk, 2016; Rener, Švab, Žakelj in Humer, 2005), želi biti vpetih v družinsko življenje in vzgojo otrok. Moški se kljub temu, da jim je usklajevanje dela in družine enako pomembno kot ženskam (Robnik, 2012), v praksi večinoma srečujejo s težavo, da delodajalci premalo upoštevajo njihovo starševsko vlogo oziroma se v povezavi s tem pogosto srečujejo s težavami pri delodajalcih (Humer, Kanjuo Mrčela, Šori, Štebe, Beršnak Vuga in Frelih, 2015; Rener, Švab, Žakelj in Humer, 2005; Robnik, 2012)

Na usklajevanje delovnega in družinskega življenja vplivajo številni dejavniki na ravni posameznika, na ravni organizacije, v kateri je zaposlen, in tudi države, ki s svojimi politikami ustvarja bolj ali manj ugodne pogoje za usklajevanje dela in družine. Za usklajeno delovno in družinsko življenje mora namreč biti izpolnjenih več pogojev: ustrezna porazdelitev skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti med staršema (v dvostarševskih družinah), ustrezna socialna infrastruktura ter ustrezni ukrepi za usklajevanje dela in družine, ki jih morata sprejeti in izvajati tako država kot delodajalci. Praksa pa kaže, da pri uresničevanju nekaterih pravic, ki se vežejo na usklajevanje dela in družine ter starševstvo, še nastajajo težave in da organizacije še vedno ne priznavajo dovolj pomena usklajenosti dela in družine (Kanjuo Mrčela, Uhan, Kurdija, Mikić in Vovk, 2016).

V raziskavi sicer nismo potrdili spola kot pomembnega dejavnika pri usklajevanju dela in družine, saj razlike med moškimi in ženskami med uspešnostjo usklajevanja dela in družine ali konflikta med delom in družino niso bile statistično pomembne. Rezultati kljub vsemu nakazujejo potrebo, da se organizacije začnejo bolj zavedati tudi potreb usklajevanja dela in družine moških, spoštovati tudi njihovo vlogo in politike ter prakse za usklajevanje dela in družine tam, kjer je to potrebno, prilagodijo moškim zaposlenim.

Literatura

- Allen, D. A., Cho, E., Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121.
- Bedarkar, M., Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.
- Brough, P., Timms, C., Bauld, R (2009). Measuring work-life balance: Validation of a new measure across five Anglo and Asian samples. *Proceedings of the 8th Australian Psychological Society Industrial & Organizational Conference*. Sydney, Australia. June.
- Cooklin, A.R., Dinh, H., Strazdins, L., Westrupp, E., Leach, L.S., Nicholson, J.M. (2016) Change and stability in workfamily conflict and mothers' and fathers' mental health: Longitudinal evidence from an Australian cohort. *Social Science & Medicine* 155 (2016) 24-34.
- Delina, G., Prabhakara Raya, R. (2013). A study on Work-Life Balance in Working Women. *IRACST – International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*, 2(5), 274–282.
- Devi, K.R., Rani, S.S. (2016) The Impact of Organizational Role Stress and Work Family Conflict: Diagnosis Sources of Difficulty at Work Place and Job Satisfaction among Women in IT Sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219 (2016) 214 – 220.
- Frone, M. F. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology* (Quick, J.C., Tetrick, L.E., ur.), strani 143-162. American Psychological Association, Washington.
- 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.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of occupational health psychology* (Quick, J.C., Tetrick, L.E., ur.), strani 165-183. American Psychological Association, Washington, DC, US.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- 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.
- Haar, J.M (2009). An international perspective on work-family. *Community. Work & Family*, 12(3), 275-277.

- Haar, J.M. (2013) Testing a new measure of work–life balance: a study of parent and nonparent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (17), 3305-3324.
- Humer, Ž., Kanjuo Mrčela, A., Šori, I., Štebe, J., Beršnak Vuga, J., Frelih, M. (2015). Očetje in delodajalci v akciji, 2015: Spletna anketa z zaposlenimi očeti. Mirovni inštitut, Ljubljana.
- Kanjuo Mrčela, A., Uhan., S., Kurdija, S., Mikić, J., Vovk, T. (2016). Dostopnost trga dela za ženske in moške. Končno poročilo. Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Kaur, G., Kumar, R. (2014). Organisational work pressure rings a “time-out” alarm for children: A dual-career couple’s study. *Asian Journal of Management Research*, 4(3), 583–596.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996) Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4) 400-410.
- Oshio, T., Inoue, A., Tsutsumi, A. (2017). Does work to family conflict really matter for health? Cross-sectional, prospective cohort and fixed-effects analyses. *Social Science & Medicine*, 175, 36-42.
- Praphu Shankar, M. R., Mahesh, B. P., Nanjundeswaraswamy, T. S. (2007). Employees' Perception on Work-Life Balance and its Relation with Job Satisfaction and Employee Commitment in Garment Industry—an Empirical Study. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, 3(11), 42-46.
- Rajadhyaksha, U., Bhatnagar, D. (2000). Life Role Salience: A Study of Dual-Career Couples in the Indian Context. *Human Relations*, 53(4), 489-511.
- Rajni, Ravinder, (2015). A Comprehensive Study of Work Life Balance Problems in Indian Banking Sector. *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications*, 4(3), 37-41.
- Rener, T., Švab, A., Žakelj, T., Humer, Ž. (2005). Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Robnik, S. (2012). Enakost spolov v družinskem življenju in partnerskih odnosih. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Služba za enake možnosti in evropsko koordinacijo, Ljubljana.
Dostopno na:
http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/druzina/RaziskavaEnakostSpolovPartnerstvo.pdf, dne 21.5.2019.
- Roeters, A. (2011). Cross-National Differences in the Association Between Parental Work Hours and Time with Children in Europe: A Multilevel Analysis. *Soc Indic Res*, 110, 637–658.

- Sav, A., Harris, N., Sebar, B. (2013). Work-life conflict and facilitation among Australian Muslim men, Equality, Diversity and Inclusion. *An International Journal*, 32(7), 671–687.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braunc, M. (2012). Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30, 265–279.
- Šori, I. (2017). Statistični podatki o vključenosti moških v skrbstveno delo v zasebni sferi v Sloveniji: Poročilo v okviru projekta Moškosti, enakost, skrbstvene prakse – MESP. Mirovni inštitut - Inštitut za sodobne družboslovne in politične študije, Ljubljana.
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-23.