

POVEZANOST KONFLIKTA DELA IN DRUŽINE Z UPORABO IKT V SLUŽBENE NAMENE IZVEN DELOVNEGA ČASA

Anja Berčič, Urška Levac, Anita Vončina in Nastja-Cindy Zupančič

2019/20

POVZETEK

Z razvojem informacijsko-komunikacijske tehnologije se je spremenila tako narava kot zahteve dela, kar vpliva na veliko področij dela in življenja, med drugim tudi na konflikt dela in družine. V naši raziskavi nas je zanimalo, ali se uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) v službene namene izven delovnega časa povezuje z usklajevanjem dela in družine. Sodelovalo je 245 staršev (205 žensk), starih od 23 do 60 let. Spletni vprašalnik je bil sestavljen iz dveh delov – devet postavk vezanih na konflikt delo-družina iz Vprašalnika konflikta med delom in družino ter sedem postavk iz Vprašalnika uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije. Na podlagi analize podatkov smo sprejeli prvi dve hipotezi. In sicer, da je velikost konflikta delo-družina povezana s stopnjo uporabe IKT ter da mame in očetje doživljajo podobno stopnjo konflikta. Dve hipotezi smo zavrnil, saj smo na podlagi zbranih rezultatov ugotovili, da se starši glede na starost ne razlikujejo v doživljanju konflikta, prav tako se starši mlajših otrok ne razlikujejo v doživljanju konflikta od staršev starejših otrok.

Ključne besede: IKT, konflikt delo-družina, starši, otroci

UVOD

RAZVOJ INFORMACIJSKO-KOMUNIKACIJSKE TEHNOLOGIJE

Delo izven delovnega časa, npr. ob večerih in vikendih, je dandanes nekaj čisto običajnega. Nenehna dostopnost, ki jo omogoča tehnologija, zaposlenim pogosto predstavlja izziv. Računalniki, pametni telefoni, prenosni računalniki, tablični računalniki ipd. so s seboj prinesli mnogo sprememb, predvsem pa vplivajo na to, kdaj in kje lahko zaposleni delajo (Boswell in Olson-Buchanan, 2007).

V 60. letih 20. stoletja, ko se je informacijsko-komunikacijska tehnologija (v nadaljevanju IKT) začela razvijati, so začeli zaposleni množično uporabljati pisalne stroje, saj je bilo delo opravljeno veliko hitreje. Približno dvajset let kasneje, ko so postali računalniki in kasneje mobilni telefoni bolj dostopni, je delo postalo še toliko enostavnejše. Od takrat dalje število pametnih naprav le narašča, saj je glavni cilj podjetij čim večja učinkovitost in produktivnost (O'Driscoll, Brough, Timms in Sawaang, 2010). Tehnološki napredek je pripeljal do tega, da mora biti delovna sila 21. stoletja neverjetno odzivna in nenehno dostopna tudi izven delovnega časa (Porter in Kakabadse, 2006). Valcour in Hunter (2005) sta ugotovila, da uporaba mobilnega telefona zabriše meje med družino in delom, saj omogoča zaposlenim, da so dosegljivi tudi ob večerih, med vikendi in prazniki. Večino poklicev si danes težko predstavljamo brez uporabe IKT (Porter in Kakabadse, 2006). Pomembno pa je omeniti, da je vpliv IKT na doživljanje ravnovesja oziroma konflikta med družinskim in poklicnim življenjem odvisen od stopnje zaznane kontrole, ki jo ima posameznik nad uporabo IKT (Kreiner, Hollensbe in Sheep, 2009).

KONFLIKT MED POKLICNIM IN DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM

Delo in družina sta v današnjem času izjemno pomemben del posameznikovega življenja. Do konflikta med delom in družino pride, ko oseba sočasno opravlja več vlog na obeh področjih in vsaka od teh zahteva čas, energijo in zavezanost (Greenhaus in Beutell, 1985). Številne raziskave so pokazale, da je konflikt med delom in družino pokazatelj stresa, slabšega zdravja in lahko vodi celo do izgorelosti (Amstad, Meier, Fasel, Elfering in Semmer, 2011). Konflikt med delom in družino ima lahko torej negativne posledice tako za podjetje kot za zaposlene. Podjetja se posledično soočajo z izzivi kot so porast absentizma, neproduktivno vedenje, slaba organizacijska kultura in nižja morala zaposlenih. Na drugi strani se zaposleni soočajo s slabšim mentalnim in fizičnim zdravjem ter upadom produktivnosti (Boswell in Olson-Buchanan, 2007).

Greenhaus in Beutell (1985) razlagata, da je konflikt med delom in družino dvosmeren. Poznamo torej konflikt delo-družina in konflikt družina-delo. Prvi se nanaša na zahteve na delovnem mestu, ki motijo izvajanje družinskih odgovornosti, drugi pa na aktivnosti, ki jih želi posameznik opraviti v službi in jih zaradi zahtev družine ne uspe narediti. V naši študiji smo se osredotočili na raziskovanje smeri konflikta delo-družina.

Skozi življenje se spreminjajo tako posameznikove izkušnje kot njegove družinske in poklicne vloge, kar vpliva na doživljanje konflikta med družinskim in poklicnim življenjem ter posameznikove prioritete vezane na delo in družino. Sočasno z rastjo družine (zakonski stan, rojstvo otrok, ipd.) se razvija tudi posameznikova kariera (Allen in Finkelstein, 2014). Zaposleni, ki delo opravljajo od doma, ker mu to omogoča IKT, pogosto istočasno opravljajo tudi starševsko vlogo. Ker se zaradi uporabe IKT dom lahko spremeni v delovno okolje, se posameznik težje popolnoma osredotoči na delo oz. na družino. Ravno to pripelje do konflikta med delom in družino, saj gre za prekrivanje, posledično pa nobena funkcija ni ustrezno opravljena (Fenner in Renn, 2004). V današnjem času je eden od pogojev za karierni razvoj pogosto ravno pripravljenost zaposlenega, da bo delal od doma. Zato se zaposleni starši pogosto znajdejo pred dilemo, ali uporabljati IKT izven delovnega časa v službene namene, saj jim to lahko predstavlja tudi odskočno desko za napredovanje v službi (Fenner in Renn, 2004).

Ljudje v večini menijo, da delo od doma prinaša le prednosti. Nekateri raziskovalci so se ukvarjali z vprašanjem, ali ima to, da lahko delamo kjerkoli in kadarkoli, tudi negativne posledice. Menijo namreč, da uporaba tehnologije v službene namene izven delovnega časa zabriše mejo med družinskim in poklicnim življenjem (Currie in Eveline, 2010). Dejstvo je, da IKT ljudem lahko omogoča nenehno dostopnost, kar pogosto pripelje do konflikta med delom in družino. Vedeti moramo, da IKT sama po sebi ne povzroča konflikta - težava se pojavi, ko IKT zaposleni uporabljajo izven delovnega časa v službene namene, kar lahko negativno vpliva na opravljanje družinskih vlog (Batt in Valcour, 2003). Pogostost uporabe IKT v službene namene doma je namreč pozitivno povezana z doživljanjem konflikta delo-družina. Ko posameznik uporablja IKT v službene namene v domačem okolju, to zmanjšuje čas ki ga lahko namenil družini (Yang, Zhang, Shen, Liu in Zhang, 2019).

Pomembno je omeniti, da lahko uporaba IKT na različne posameznike deluje v obe smeri

- nekateri posamezniki bodo zaradi povečane uporabe telefona v službene namene doživljali večji konflikt delo-družina, drugi bodo zaradi tega doživljali nižjo stopnjo konflikta (Chen, Powell in Greenhaus, 2009). Ni še povsem jasno, kako uporaba IKT vpliva na konflikt delo-družina. Po eni strani lahko uporaba telefona kot sredstva, ki združuje delo in družino, povečuje stopnjo doživljanja konflikta delo-družina, po drugi strani nekatere raziskave dokazujejo, da uporaba IKT prispeva k vzpostavljanju ravnovesja med delom in družino (Derks, Bakker, Peters in van Wingerden, 2016). Za posameznike, ki imajo raje, da so družinske in poklicne vloge integrirane, lahko uporaba mobilnega telefona prispeva k nižji stopnji doživljanja konflikta delo-družina. Le-ta jim namreč omogoča večjo prilagodljivost tako na poklicnem kot na družinskem področju. Pri posameznikih, ki poklicno in družinsko življenje med seboj strogo ločujejo, pa niso dokazali predvidene negativne korelacije med uporabo mobilnega telefona v službene namene in doživljanju konflikta delo-družina. Ti posamezniki telefona v službene namene v družinskem času namreč niso uporabljali (Derks idr., 2016).

RAZLIKE V DOŽIVLJANJU KONFLIKTA MED POKLICNIM IN DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM GLEDE NA SPOL IN STAROST STARŠEV

Številni avtorji (Allen in Finkelstein, 2014; Nomaguchi, 2009; Young in Schieman, 2018) so ugotavljali tudi, kako se konflikt delo-družina razlikuje med ženskami in moškimi. Stopnja doživljanja konflikta med delom in družino v različnih družinskih obdobjih je bolj spremenljiva pri ženskah kot pri moških, saj naj bi ženske na splošno doživljale večji konflikt med delom in družino kot moški (Allen in Finkelstein, 2014). Novejše raziskave sicer kažejo, da moški doživljajo podobno stopnjo konflikta delo-družina kot ženske (Young in Schieman, 2018), ker se v zadnjih desetletjih bolj vključujejo v družinsko življenje. V preteklosti so moški sebe dojemali zgolj kot nekoga, ki za družino poskrbi v finančnem smislu, danes pa so vedno bolj vključeni v gospodinjstvo in skrb za otroke. Njihovo doživljanje konflikta delo-družina je zato večje, kot je bilo v preteklosti (Nomaguchi, 2009).

Po podatkih iz leta 2002 (Nacionalna študija o spremembah delovne sile, v Roundtree, 2004) je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja enostavno za 69 % zaposlenih, ki so starejši od 60 let, medtem ko je usklajevanje enostavno le za 41% mlajših zaposlenih. Prav tako so starejši zaposleni manj pogosto poročali o negativnih vplivih dela na družino.

RAZLIKE V DOŽIVLJANJU KONFLIKTA MED POKLICNIM IN DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM GLEDE NA STAROST OTROK

Znanstveniki so ugotovili, da prihaja tudi do razlik v doživljanju konflikta med poklicnim in družinskim življenjem glede na starost otrok zaposlenih. Večina žensk sicer meni, da uspešno obvladuje obe področji, vendar se kljub temu srečujejo z izzivi, še posebej, če imajo mlajše otroke. Ženske doživljajo najvišjo stopnjo konflikta med delom in družino, ko je najmlajši otrok v družini star med 3 in 12 let (Allen in Finkelstein, 2014).

Moški iz družin, v katerih je najmlajši otrok v najstniških letih, poročajo o večjem doživljanju konflikta delo-družina kot ženske. Delo lahko moški začnejo dojemati kot časovno oviro, ko začnejo prevzemati družinske obveznosti, ki so povezane z najstniki (npr. trenerstvo športnih ekip, učenje vožnje, vožnja najstnikov na druženje s prijatelji, ipd.) (Allen in Finkelstein, 2014). Byron (2005) navaja, da se z odraščanjem najmlajšega otroka konflikt delo-družina zmanjšuje, saj otroci postajajo vedno manj odvisni od staršev. Oba starša naj bi v obdobju praznega gnezda doživljala najnižjo stopnjo konflikta (Allen in Finkelstein, 2014).

Ker je uporaba IKT v moderni družbi v porastu, v Sloveniji pa je to področje slabo raziskano, nas je zanimalo kakšen vpliv ima IKT na zaposlene starše v stopnji doživljanja konflikta delo-družina. Osredotočili se bomo na uporabo IKT v službene namene izven delovnega časa. V naši raziskovalni nalogi nas torej zanima, kako se uporaba IKT v službene namene izven delovnega časa povezuje z doživljanjem konflikta delo-družina. Na podlagi raziskovalnega vprašanja smo si zastavili štiri hipoteze:

1. Velikost konflikta delo-družina bo pozitivno povezana s stopnjo uporabe IKT v službene namene izven delovnega časa.
2. Mame in očetje bodo doživljali podobno stopnjo konflikta delo-družina ob uporabi informacijsko-komunikacijske tehnologije v službene namene izven delovnega časa.
3. Mlajši starši se bodo razlikovali v doživljanju konflikta delo-družina ob uporabi IKT v službene namene izven delovnega časa od starejših staršev.
4. Starši mlajših otrok se bodo razlikovali pri doživljanju konflikta delo-družina ob uporabi IKT v službene namene izven delovnega časa od staršev starejših otrok.

METODA

Udeleženci

V raziskavo je bilo vključenih 245 staršev, starih med 23 in 60 let ($M = 36,65$, $SD = 7,08$). Večino našega vzorca so sestavljale ženske (84%). Pogoji za udeležbo v raziskavi je bil, da so imeli vsaj enega otroka mlajšega od 18 let. Udeleženci so imeli najmanj enega in največ pet otrok ($M = 1,75$; $SD = 0,77$). Na nagovor ankete je kliknilo 1034 udeležencev, na samo anketo 351, v končni vzorec pa smo lahko uvrstile le 245 udeležencev, ki so v celoti izpolnili anketo.

Pripomočki

V študiji sta bila uporabljena dva vprašalnika - *Vprašalnik konflikta med delom in družino (Work-Family Conflict Scale)* in *Vprašalnik uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije*. Vprašalnik konflikta med delom in družino zajema 18 postavk, ki merijo dve smeri konflikta (9 trditev konflikta družina-delo in 9 trditev konflikta delo-družina) in je samoocenjevalni vprašalnik avtorjev Carlson, Kacmar in Williams (2000). Udeleženci svoje strinjanje s trditvami izrazijo na 5-stopenjski lestvici, od 1, ki pomeni »sploh se ne strinjam« do 5, kar pomeni »močno se strinjam«. *Vprašalnik konflikta med delom in družino* ima slovenski prevod (Tement, Korunka in Pfifer, 2010) z dobrimi psihometričnimi lastnostmi. Ker smo se v raziskavi osredotočili samo na eno smer konflikta, smo uporabili le 9 postavk, ki se nanašajo na konflikt delo-družina. Ugotovili smo, da imajo postavke dobro notranjo zanesljivost ($\alpha = 0,88$). Postavke so bile npr. *Moja služba me preveč odvrča od družinskih aktivnosti.*, *Zaradi delovnih obveznosti zamujam družinske aktivnosti.* in *Pogosto pridem iz službe preveč izčrpan/-a, da bi lahko sodeloval/-a pri družinskih aktivnostih.*

Drug vključen vprašalnik je *Vprašalnik uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije*, ki ima 7 postavk. Prvi dve postavki smo prevedli iz vprašalnika uporabljenega v raziskavi Nam (2014) (*Zaradi rabe pametnih naprav se poveča zahteva, da delam več ur izven delovnega časa. Zaradi pametnih naprav po delovniku oz. za vikende vseeno mislim na delo.*). Ostalih pet postavk smo prevedli iz vprašalnika *Technology assisted supplemental work* (Fenner in Renn, 2010). Primeri postavk so *Zvečer ali ob vikendih opravljam službene obveznosti od*

doma s pomočjo pametnih naprav, Ko se približuje rok za zaključitev projekta, po navadi prinesem službene obveznosti domov in jih opravljam zvečer ali ob vikendih in pri tem uporabljam pametne naprave. Ugotovili smo, da ima vprašalnik dobro notranjo zanesljivost ($\alpha = 0,88$). Udeleženci so svoje strinjanje s trditvami izrazili na 5-stopenjski lestvici od 1, ki pomeni “nikoli” do 5, kar pomeni “zelo pogosto”. Anketa je poleg vprašalnikov zajemala še vprašanja o demografskih podatkih udeležencev (spol, starost, izobrazba, poklic) in podatkih o njihovih otrocih.

Postopek

Udeleženci so vprašalnik reševali preko spletne ankete 1ka. V raziskavo so bili povabljeni preko Facebooka in spletne strani Psihologija dela. Preko Facebooka smo povezavo do ankete s kratkim nagovorom posredovali v skupine s starševsko vsebino, delili povezavo na naših osebnih profilih in osebno kontaktirali znance, ki ustrezajo kriteriju. Prav tako smo preko elektronske pošte kontaktirali nekaj kadrovskih služb iz različnih podjetji. Podatke smo zbirali po metodi snežne kepe. Naknadno smo k udeležbi aktivno pozvali predvsem moške, saj je bilo število moških udeležencev bistveno nižje od ženskih. Starše smo glede na njihovo starost razdelili v dve skupini - na mlajše in starejše. V skupino mlajših smo uvrstili tiste starše, ki spadajo v zgodnjo odraslost (mlajše od 40 let), v skupino starejših pa tiste, ki spadajo v srednjo odraslost (40 let ali starejše). Otroke, ki so jih starši navedli v anketi smo razdelili glede na starost najmlajšega otroka v družini. V skupino mlajših smo uvrstili predšolske in osnovnošolske otroke, v skupino starejših pa srednješolce ali starejše otroke. Tako razporeditev smo uporabili, glede na ugotovitve študije Allen in Finkelstein (2014), da ženske doživljajo najvišjo stopnjo konflikta, ko je najmlajši otrok v družini star med 3 in 12 leti. Nadaljno statistično analizo smo opravili s programoma R in SPSS. S statističnim programom SPSS smo izvedli neparametrični test Mann-Whitney za preverjanje prve hipoteze, s programom R pa smo s pomočjo paketa cocor preverili preostale tri hipoteze.

REZULTATI

Pred testiranjem hipotez smo preverili normalnost porazdelitve podatkov na lestvicah s Shapiro-Wilkovim testom normalnosti. Izkazalo se je, da se dosežki ne porazdeljujejo normalno. Za testiranje prve hipoteze smo uporabili Pearsonovo korelacijo, za testiranje ostalih treh pa

Fisherjev-Z.

Tabela 1. Povprečja in standardni odkloni skupnih dosežkov vprašalnikov

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Skupno konflikt	24,5	8,74
Skupno konflikt (moški)	25,18	7,09
Skupno konflikt (ženske)	24,38	9,03
Skupno konflikt (mlajši starši)	23,84	8,68
Skupno konflikt (starejši starši)	25,91	8,75
Skupno konflikt (mlajši otroci)	24,46	8,59
Skupno konflikt (starejši otroci)	25,24	10,73
Skupno IKT uporaba	16,98	7,06
Skupno IKT uporaba (moški)	18,67	6,96
Skupno IKT uporaba (ženske)	16,67	7,05
Skupno IKT uporaba (mlajši starši)	16,02	6,59
Skupno IKT uporaba (starejši starši)	19,01	7,60
Skupno IKT uporaba (mlajši otroci)	16,79	7,02
Skupno IKT uporaba (starejši otroci)	19,47	7,29

Opombe: Skupno konflikt (Min = 9; Max = 45),

Skupno IKT uporaba (Min = 7; Max = 35)

Iz Tabele 1 so razvidna povprečja in standardne deviacije skupnih dosežkov v posameznih kategorijah (spol staršev, starost staršev in starost otrok).

Pri testiranju povezave med velikostjo konflikta delo-družina in stopnjo uporabe IKT v službene namene izven delovnega časa smo ugotovili, da obstaja značilna korelacija med vprašalnikoma oz. konstruktoma ($r = 0,320$, $p = 0,000$).

Pri testiranju povezave med konfliktom delo-družina in stopnjo uporabe IKT v službene namene izven delovnega časa smo ugotovili, da se razlika med moškimi in ženskami ni pokazala ($z = 0,1425$, $p = 0,887$).

Izkazalo se je, da se mlajši starši niso razlikovali v doživljanju konflikta delo-družina ob uporabi IKT v službene namene izven delovnega časa od starejših staršev ($z = -0,6422$, $p = 0,5207$).

Starši mlajših otrok se pri doživljanju konflikta delo-družina ob uporabi IKT v službene namene izven delovnega časa niso razlikovali od staršev starejših ($z = -1,3082$, $p = 0,191$).

RAZPRAVA

V naši raziskavi nas je zanimalo, kako se uporaba IKT v službene namene izven delovnega časa povezuje z doživljanjem konflikta delo-družina. Glede na dosedanje raziskave navedene v uvodu smo si zastavili štiri hipoteze, ki so opisane v nadaljevanju.

Prvo hipotezo smo sprejeli saj se je izkazalo, da je velikost konflikta delo-družina povezana s stopnjo uporabe IKT v službene namene izven delovnega časa. Torej tisti, ki bolj pogosto uporabljajo IKT, doživljajo višjo stopnjo konflikta delo-družina. Tudi novejša raziskava so pokazale, da se pogostost uporabe IKT v službene namene pozitivno povezuje s stopnjo konflikta delo-družina, saj ima zaradi uporabe IKT posameznik manj časa, ki ga lahko nameni družini (Yang, Zhang, Shen, Liu in Zhang, 2019). To lahko pojasnimo s tem, da je dandanes delo izven delovnega časa nekaj običajnega (Boswell in Olson-Buchanan, 2007). Zaposleni morajo biti tudi takrat, ko so doma, izjemno odzivni in nenehno dostopni, kar lahko pripelje do konflikta med delom in družino (Porter in Kakabadse, 2006). Kot so ugotovili nekateri raziskovalci, lahko uporaba IKT negativno vpliva na opravljanje družinske funkcije (Batt in Valcour, 2003). To pomeni, da imamo manj časa za preživljanje kakovostnega časa z družino, ker je službeno delo konstantno vpeto v naše življenje.

Glede na pridobljene rezultate smo sprejeli tudi drugo hipotezo, saj smo ugotovili, da se mame in očetje ne razlikujejo v doživljanju konflikta delo-družina ob uporabi IKT v službene namene izven delovnega časa. Naši rezultati se skladajo z novejšimi raziskavami, ki kažejo, da moški v resnici doživljajo podobno stopnjo konflikta delo-družina kot ženske (Young in Schieman, 2018). Včasih so namreč očetje za družino skrbeli predvsem v finančnem smislu, danes pa veliko bolj sodelujejo tudi pri skrbi za otroka in gospodinjskih opravilih. Ravno zaradi tega je njihovo doživljanje konflikta delo-družina večje (Nomaguchi, 2009) in s tem tudi bolj primerljivo z mamami. Po drugi strani so ženske dandanes večinoma zaposlene, kar pomeni, da imajo manj časa za posvečanje svoji družini. Glede na to, da moški in ženske približno enako količino časa preživijo na delovnem mestu, je tudi konflikt delo-družina dandanes med spoloma podoben.

Tretjo hipotezo smo zavrnil, saj se med mlajšimi in starejšimi starši ni pokazala statistično

značilna razlika v doživljanju konflikta pri usklajevanju dela in družine ob uporabi IKT v službene namene izven delovnega časa. Alle in Finkelstein (2014) sta sicer ugotovila, da se pri posameznikih skozi življenje spreminjajo njihove vloge in izkušnje, kar lahko vpliva tudi na doživljanje konflikta med poklicnim in družinskim življenjem. Prav tako so podatki iz leta 2002 (Nacionalna študija o spremembah delovne sile, v Roundtree, 2004) pokazali, da starejši zaposleni manj pogosto poročajo o negativnih vplivih dela na družino, kar se na našem vzorcu ni izkazalo. To lahko pojasnimo z dejstvom, da imajo dandanes v povprečju starši otroke kasneje kot prejšnje generacije, torej imajo majhne otroke pri višji starosti. V takšnem primeru starejši starši doživljajo podobno stopnjo konflikta kot mlajši.

Izkazalo se je, da se pri starših mlajših in starejših otrok doživljanje konflikta pri usklajevanju dela in družine ob uporabi IKT v službene namene izven delovnega časa ne razlikuje. Na podlagi rezultatov smo torej četrto hipotezo zavrnil. Nekateri raziskave sicer kažejo, da se z odraščanjem najmlajšega otroka konflikt delo-družina zmanjšuje (Byron, 2005), vendar se to na našem vzorcu ni izkazalo. Allen in Finkelstein (2014) navajata, da se ženske srečujejo z izzivi predvsem če imajo mlajše otroke. V obdobju praznega gnezda pa naj bi starši doživljali najnižjo stopnjo konflikta. Da bo prišlo do razlik smo sklepali na podlagi tega, da mlajši otroci potrebujejo več nege, posvečanja pozornosti, podpore, pomoči pri šolskem delu in drugih aktivnostih. Starejši otroci so po drugi strani bolj samostojni, ne potrebujejo toliko nadzora, večino obveznosti pa lahko opravijo brez pomoči staršev. Morda bi se razlike pokazale, če bi otroke bolj natančno razločevali, saj smo jih razvrstili glede na starost najmlajšega otroka in ob tem nismo upoštevali starosti sorojencev.

V naši raziskavi smo se soočili z več pomanjkljivostmi. V vprašalnik nismo vključili vprašanj, ki bi opredelila zahtevnost delovnega mesta, stopnjo stresa, ki ga povzroča služba, kakšen urnik imajo zaposleni starši, kako fleksibilno je njihovo delovno mesto in ali se zahteva, da so dosegljivi tudi izven delovnika. Našteti je le nekaj vidikov službenega dela, ki lahko prav tako vplivajo na doživljanje konflikta delo-družina oziroma stopnje uporabe IKT v službene namene izven delovnega časa. Prav tako kot eno izmed pomanjkljivosti vidimo dejstvo, da bi lahko deležence povprašali tudi o njihovih stališčih do ločevanja poklicnih in družinskih vlog. Derks je s sodelavci (2016) dokazal, da pri posameznikih, ki si želijo večjo integracijo med vlogami, uporaba IKT v službene namene izven delovnega časa vpliva na doživljanje konflikta

delo-družina blažilno in ga znižuje, saj jim ta omogoča večjo fleksibilnost. Prav tako pa se ni pokazala negativna korelacija med posamezniki, ki si želijo ločenih poklicnih in družinskih vlog in uporabo IKT v službene namene izven delovnega časa, saj naj jih ti doma sploh ne bi toliko uporabljali. V kolikor bi bilo v vprašalnik vključeno vprašanje o stališčih ločevanja vlog, bi se morda pokazale razlike, ki bi pojasnile naše rezultate. Kreiner, Hollensbe in Sheep (2009) so dokazali, da je za vpliv IKT na doživljanje konflikta med družinskim in poklicnim življenjem potrebno upoštevati tudi stopnjo zaznane kontrole, ki pa ni bila vključena v našo raziskavo in bi lahko prav tako vplivala na rezultate.

V naši raziskavi ni bila upoštevana točna starost otrok (grupiranje na mlajše in starejše), kar bi lahko vplivalo na doživljanje konflikta delo-družina, koliko podpore pri vzgoji dobijo starši od drugih oseb (npr. če so otroci vključeni v popoldansko varstvo, živijo v gospodinjstvu s starimi starši, ki prevzamejo nek del dneva skrbi za otroke, otroke kdo drug pelje na popoldanske aktivnosti, ...) in ali se stopnja doživljanja konflikta delo-družina razlikuje glede na število otrok. Ena večjih omejitev raziskave je tudi nereprezentativnost vzorca. Podatki so bili pridobljeni preko spletnega zbiranja udeležencev s strani družbenih omrežij po metodi snežne kepe. Vzorec sestavljajo pretežno ženske, zato je splošljivost rezultatov raziskave vprašljiva. Povezave med konfliktom dela in družine z uporabo IKT smo preverjali samo s korelacijo, zato lahko sklepamo le o povezanosti in ne tudi o vzročnosti preučevanih konstruktoev.

Menimo, da je raziskovanje preučevanega problema v današnjem času zelo pomembno, saj ima veliko praktičnih implikacij. V današnjem svetu se soočamo s porastom IKT na vseh področjih življenja, največ stika z njimi pa imamo prav v družinskem in službenem okolju. Čeprav ima IKT veliko prednosti (hitrost, dostopnost informacij, široka publika, olajšava za delo, itd.), moramo upoštevati tudi slabosti, ki se pojavljajo ob uporabi. Kot smo ugotovili z raziskavo, se uporaba IKT povezuje z doživljanjem višje stopnje konflikta delo-družina, ki posameznikom povzroča stres in negativne občutke. Nadaljnje raziskovanje izbranega problema je smiselno, ker se od zaposlenih vse pogosteje zahteva stalna dostopnost in ažurnost pri opravljanju delovnih nalog izven delovnika, ne glede na to, ali so prisotni v času delovnika ali ne. Vendar to posameznikom povzroča večjo stisko in pojavljajo se nova vprašanja, ali to vpliva na njihovo produktivnost in učinkovitost pri opravljanju delovnih nalog.

Čeprav smo v večji meri odgovorili na zastavljeno raziskovalno vprašanje, bi področje raziskovanja bilo potrebno natančneje preučiti. Vključiti bi bilo potrebno večji vzorec, ki bi bil bolj uravnotežen po spolu in izobrazbi. V raziskavi nismo dokazali razlik v doživljanju konflikta med starši različnih starosti in staši mlajših ter starejših otrok, vendar bi bilo potrebno bolj natančno meriti stopnjo doživljanja konflikta delo-družina glede na različno starost in število otrok. Raziskavo bi lahko tudi razširili, saj smo v naši raziskavi vključili le eno smer konflikta med družinskim in poklicnim življenjem in tako nismo vključili vidika, kako uporaba IKT v družinske namene tekom delovnika vpliva na opravljanje poklica (konflikt družina-delo).

ZAKLJUČEK

Glavna ugotovitev naše raziskave je, da se uporaba IKT v službene namene izven delovnega časa povezuje s konfliktom delo-družina. Ugotovitve lahko pri svojem nadaljnjem delovanju uporabijo tako delodajalci, kot tudi zaposleni posamezniki. Izkazalo se je namreč, da je potrebno delodajalce ozaveščati o pomembnosti zaključevanja službenih obveznosti znotraj delovnika. Uporaba IKT v službene namene izven delovnega časa je namreč povezana z višjo stopnjo doživljanja konflikta delo-družina. Prekomerna raba IKT v službene namene izven delovnega časa lahko pri zaposlenih povzroči več negativnih posledic, zato je potrebno hkrati z delodajalci ozaveščati tudi zaposlene - pomemben je občutek nadzora nad uporabo IKT, v primeru prevelikega doživljanja konflikta med delom in družino naj razmislijo o vpeljavi ločenih elektronskih naslovov, mobilnih telefonov in omejijo uporabo IKT v službene namene izven delovnega časa. Delodajalci bi lahko pri oblikovanju programov za ravnovesje zaposlenih med družino in delom upoštevali tudi norme in želje zaposlenih glede ločevanja službenih in družinskih vlog, saj tudi to lahko vpliva na stopnjo doživljanja konflikta med poklicnim in družinskim življenjem.

VIRI IN LITERATURA:

Allen, T. D. in Finkelstein, L. M. (2014). Work family conflict among member of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 376–384.

Amstad, F.T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. in Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of

work-family conflict and various outcomes with special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151–169.

Batt, R. in Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189–220.

Boswell, W. in Olson-Buchanan, J. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitude and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(1), 592–610.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.

Carr, D. (2002). The psychological consequences of work-family trade-offs for three cohorts of men and women. *Social Psychology Quarterly*, 65, 103–124.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. in Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.

Chen, Z., Powell, G. N. in Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82–93.

Currie, J. in Eveline, J. (2010). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62(4), 533–550.

Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P. in van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045–1068.

Fenner, G. H. in Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43(2), 179–200.

Fenner, G. H. in Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time

management. *Human Relations*, 63(1), 63–82.

Greenhaus, J. H. in Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. in Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730.

Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017–1040.

Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71, 15–32.

O'Driscoll, M. P., Brough, P., Timms, C. in Sawang, S. (2010). Engagement with information and communication technology and psychological well-being. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 8, 269–316

Porter, G. in Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535–560.

Roundtree, L. (2004). *Aging workforce. Executive briefing series*. Chestnut Hill, MA: Center for Work & Family at Boston College.

Tement, S., Korunka, C. in Pfifer, A. (2010). Toward the assessment of the work-family interface: Validation of the Slovenian versions of work-family conflict and work-family enrichment scales. *Psihološka obzorja*, 19, 53–74.

Valcour, P. M. in Hunter, L. W. (2005). Technology, organizations, and work-life integration. V E. E. Kossek in S. J. Lambert (ur.), *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives* (str. 61–84). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Yang, J., Zhang, Y., Shen, C., Liu, S. in Zhang, S. (2019). Work-family segmentation preferences and work-family conflict: Mediating effect of work-related ICT use at home and the multilevel moderating effect of group segmentation norms. *Frontiers in Psychology, 10*, 1–10.