



# Psihologija v organizacijah

## Delo in zasebno življenje

**doc. dr. Sara Tement**

**E-mail:** [sara.tement@um.si](mailto:sara.tement@um.si)



## Uvod in opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

- *»Dejstvo je, da dveh stvari hkrati ne moreš dobro opravljati in se razdajati na dva konca. Tako vedno ena stran trpi.«* (Tement, 2010; Komentar ene izmed udeleženk raziskave)
- *»Jaz sicer zelo rada hodim v službo, vedno bolj pa opažam kup neopravljenega dela doma in vedno manj časa preživetega z domačimi. Skratka, v službi še obvladujem delo, doma pa mi počasi stvari polzijo iz rok.«* (Tement, 2010; Komentar ene izmed udeleženk raziskave)
- *»Pozitivni vidiki usklajevanja so v tem, da sem sčasoma začela bolje planirati čas, si zapisovati, kdaj je kaj nujno in sem skušala čim več opraviti na delovnem mestu.«* (Tement, 2010; Komentar ene izmed udeleženk raziskave)



Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

- **Delovni čas**
  - SLOVENIJA: delu v službi, prevozu na delo in z dela ter (neplačanemu) delu doma namenimo povprečno 65.5 ur na teden
  
- **Uporaba IKT**
  - Delo od doma preko računalnika
  
- **Intenzivnost delovnih obremenitev in svoboda odločanja**
  - European working conditions survey (2007): Stopnjevanje intenzivnosti delovnih obremenitev
  - Vse več svobode odločanja v delovnih okoljih (fleksibilnost glede delovnega časa in kraja opravljanja dela)



Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Konflikt med delom in zasebnim življenjem (Tement idr., 2010)

- Konflikt lahko nastane zaradi delovnih (**Konflikt delo**→**družina**) ali zaradi družinskih obveznosti (**Konflikt družina**→**delo**).
- Ločimo med tremi vrstami konflikta:
  - Časovni konflikt (“Zaradi časa v službi ne morem enakovredno sodelovati pri družinskih aktivnostih.”)
  - Obremenitveni konflikt (“Pogosto pridem iz službe preveč izčrpan, da bi lahko sodeloval pri družinskih aktivnostih.”)
  - Vedenjski konflikt (“Obnašanje, ki mi pomaga v domačem okolju, ni učinkovito v službi.”)



Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Obogatitev med delom in zasebnim življenjem (Tement idr., 2010)

- Tudi obogatitev ima dva izvora (**Obogatitev delo**→**družina**; **obogatitev družina**→**delo**).
- Ločimo med štirimi vrstami obogatitve:
  - **Razvoj** ("Moje delo mi pomaga razumeti različne perspektive, zaradi katerih sem boljši/-a član/-ica družine.")
  - **Afekt** ("Družinsko življenje me osrečuje, zato sem boljši/-a uslužbenec/-ka.")
  - **Osebni kapital** ("Služba mi daje občutek uspešnosti, zato sem boljši/-a član/-ica družine.")
  - **Koncentracija** ("Zaradi družinskega življenja bolj načrtno porabljam delovni čas, zato sem boljši/-a uslužbenec/-ka.")



Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Meje med delom in zasebnim življenjem (Kreiner idr., 2009)

- Izraz „meja“ se nanaša ločnico med različnimi vlogami in na njihov obseg
  - **Prepustne**-ni ostre ločnice med področji/**neprepustne**-ostro ločeni področji
  - Vedenjske/časovne/fizične/komunikacijske
  - Prepustne povezane z več konflikta, a tudi z več obogatitve
  - Pomembnost **osebnih preferenc**



Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Dejavniki usklajevanja dela in družine (Carlson idr., 2000, 2006; Michel idr., 2011; McNall idr., 2010; Tement & Korunka, 2013)

- Značilnosti delovnega mesta
  - Delovne zahteve (npr. časovni pritiski, emocionalne zahteve dela)
  - Delovni resursi (npr. opora s strani nadrejenih)
  - Formalni (npr. certifikat Družini prijazno podjetje) / neformalni ukrepi
    - Neformalni ukrepi pogosto pomembnejši



## Dejavniki usklajevanja dela in družine (Carlson idr., 2000, 2006; Michel idr., 2011; Tement & Korunka, 2013)

### ■ Formalni organizacijski ukrepi

#### → Kaj lahko stori delovna organizacija?

- *Preko spremembe delovnega časa (npr. fiksni DČ z izbiro prihoda/odnosa z dela, otroški časovni bonus)*
- *Preko organizacije dela (npr. job enrichment; povečanje svobode odločanja na delovnem mestu)*
- *Preko omogočanja prostorske prožnosti delovnega mesta*
- *Preko politike obveščanja in komuniciranja (kar služi krepitvi “družini-prijazne” kulture na delovnem mestu)*
- *Preko razvoja kadrov (pogovor s sodelavci o težavah, načrti za vnovično vključevanje zaposlenega na delovno mesto po porodniškem dopustu)*

Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije





Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Dejavniki usklajevanja dela in družine (Carlson idr., 2000, 2006; Michel idr., 2011; Tement & Korunka, 2013)

- Značilnosti družinskega okolja
  - Število otrok
  - Starost otrok
  - Nega starejših svojcev





Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Posledice usklajevanja dela in družine (Carlson idr., 2000, 2006;

McNall idr., 2010)

- Posledice v delovnem okolju
  - Nižje delovno zadovoljstvo
  - Nižje delovna zavzetost/višja izgorelost
  - Več absentizma
- Posledice v zasebnem okolju
  - Nižje družinsko zadovoljstvo / zadovoljstvo s partnerskim odnosom



## Teoretične podlage usklajevanja dela in družine – individualni nivo

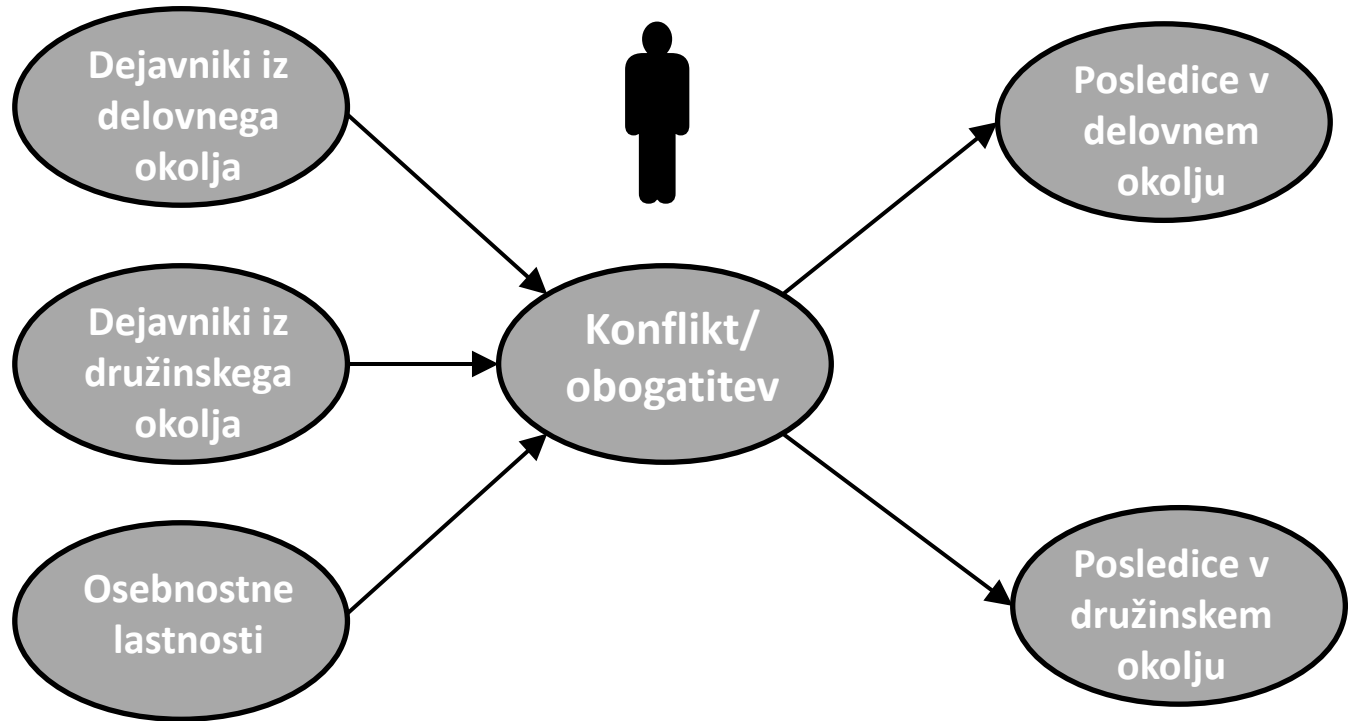
Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije





Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Teoretične podlage usklajevanja dela in družine

- Podlaga za raziskave o usklajevanju je pogosto teorija vlog (angl. *role theory*) (Greenhaus & Beutell, 1985).
- Ena izmed predpostavk teorije vlog pravi (angl. *scarcity hypothesis*), da imamo ljudje omejene resurse (npr. čas, energijo) in se zato ne moremo udejestvovati v vseh vlogah v enaki meri → **konflikt med delom in družino** (angl. *work-family conflict*) (Carlson idr., 2000).
- Z udejestvovanjem v različnih vlogah lahko resurse tudi pridobimo → **obogatitev med delom in družino** (angl. *work-family enrichment*) (Carlson idr., 2006).



Uvod in  
opredelitve



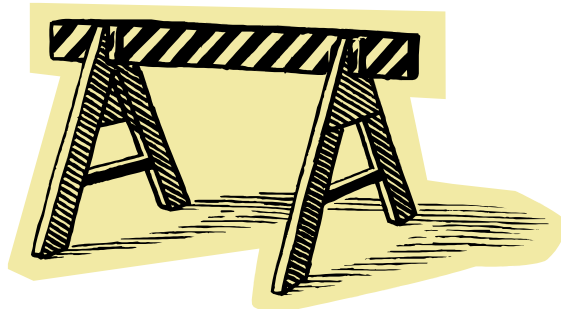
Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Teoretične podlage usklajevanja dela in družine

- Border / boundary theory (Ashforth idr., 2000; Clark, 2000)
  - Preference glede postavljanja meja med delom in družino (*work-family integration / segmentation*)
    - Primer: »Jaz pustim službo v službi, družino pa doma. Vsak segment je na svojem mestu in jih ne mešam.«





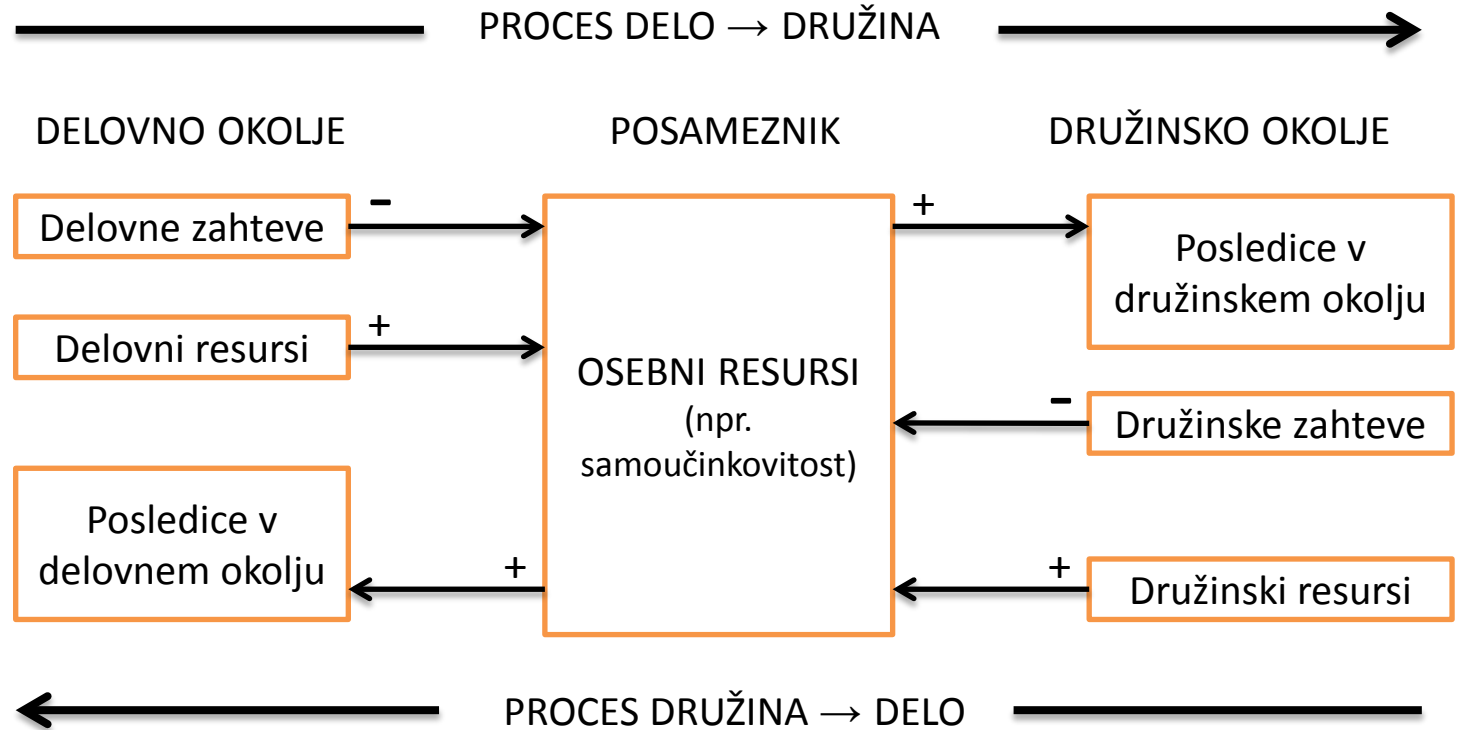
Uvod in  
opredelitve

Raziskovalni  
izsledki

Relevantne  
teorije

## Teoretične podlage usklajevanja dela in družine

- Work-home resources model (ten Brummelhuis & Bakker, 2013)





## Teoretične podlage usklajevanja dela in družine – nivo parov

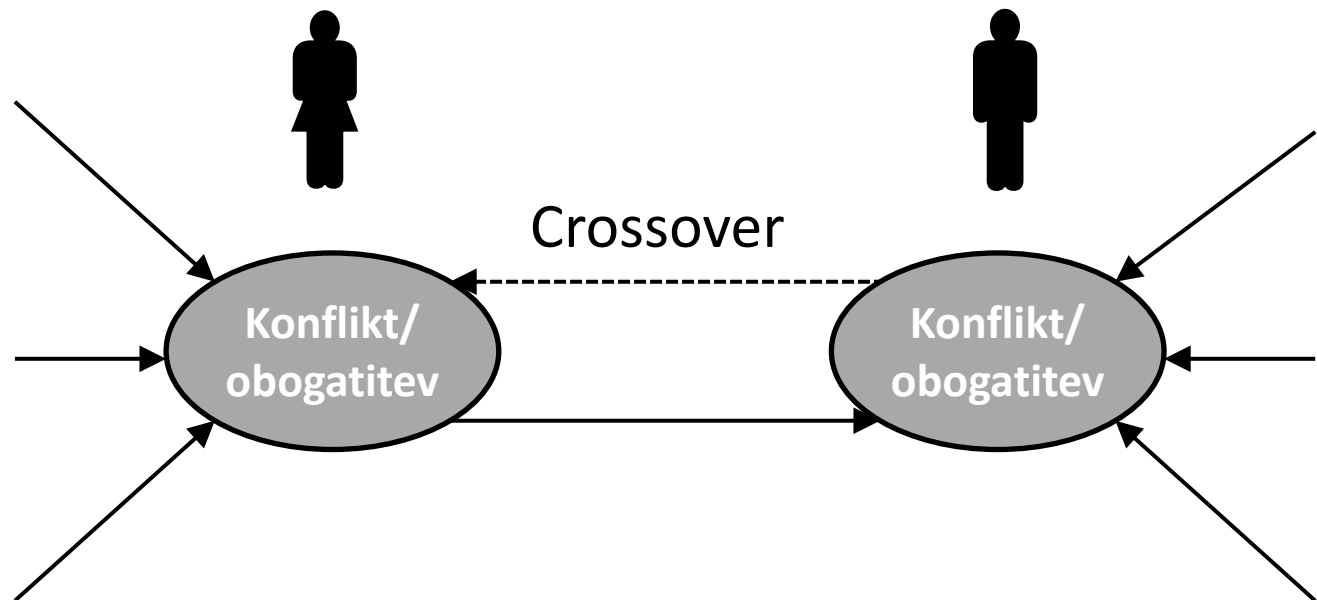
Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije





Uvod in  
opredelitve



Raziskovalni  
izsledki



Relevantne  
teorije

## Teoretične podlage usklajevanja dela in družine

- **“Crossover” model** (Westman, 2001)
- Definicije:
  - *Stress and strain from one member of a dyad to the other* (Westman, 2001).
  - *The transmission of the stress and strains of one spouse affecting the stress and strain of the other spouse* (Hammer idr., 1997).