

Konflikt med delom in družino pri materah: Povezanost z uporabo pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa, vrsto delovnega mesta ter samohranilstvom

Lea Dvoršak, Irena Hostnikar in Dunja Kolenko

Povzetek: Namen naše raziskave je bil ugotoviti, ali se konflikt med delom in družino pri zaposlenih materah razlikuje glede na to: (1) koliko prostega časa namenijo delu s pametnimi napravami v službene namene, (2) kakšno delo opravljajo (tj. ali na svojem delovnem mestu delajo pretežno s pametnimi napravami, ali pa njihovo delo vključuje pretežno delo z ljudmi ali druge oblike dela) ter (3) v kakšnih družini živijo in vzgajajo svoje otroke (tj. enostarševski ali dvostarševski družini). V raziskavi je sodelovalo 201 mater, starih med 23 in 60 let. Rezultati so pokazali, da je več časa namenjenega uporabi pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa pri materah pozitivno povezano z doživljanjem konflikta med delom in družino. Konflikt med delom in družino je pri njih neodvisen od tega, ali njihovo delo vključuje pretežno delo s pametnimi napravami ter tega, ali gre za matere samohranilke. Ugotovitve raziskave lahko koristijo delodajalcem mater – v zaključku so podani napotki, s pomočjo katerih lahko delodajalci pomagajo zmanjševati konflikt med delom in družino, ki je povezan z uporabo pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa.

Ključne besede: konflikt med delom in družino, pametne naprave, IKT, matere, samohranilstvo

UVOD

Informacijsko komunikacijska tehnologija (IKT) je v organizacije vključena z namenom povečanja delovne učinkovitosti in delovnega zadovoljstva (Day, Paquet, Scott in Hambley, 2012), uporaba tehnologije pa lahko po drugi strani zabriše meje med poklicnim in zasebnim življenjem oz. ustvari konflikt med delom in družino (Harris, Marett in Harris, 2011). Konflikt med delom in družino je odvisen tudi od vrste dela, ki ga oseba opravlja (Messersmith, 2007) ter konteksta zasebnega življenja oz. družinskih okoliščin (Van Veldhoven in Beijer, 2014). Določene raziskave so pokazale, da zaposlene matere, v primerjavi z zaposlenimi očetmi, doživljajo večji konflikt med

delom in družino (Drew in Murtagh, 2005). V naši raziskavi smo želele ugotoviti, ali se velikost konflikta med delom in družino pri zaposlenih materah razlikuje glede na to, koliko časa matere izven delovnega časa namenijo delu s pametnimi napravami (torej IKT) v službene namene ter glede na to, ali na svojem delovnem mestu večinoma delajo s pametnimi napravami. Prav tako nas je zanimala v Sloveniji še praktično neraziskana, vendar po našem mnenju zelo pomembna tema, tj. ali je konflikt med delom in družino pri zaposlenih materah odvisen tudi od tega, ali gre za matere samohranilke, ali matere v partnerski zvezi.

Konflikt med delom in družino ter materina uporaba pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa

Konflikt med delom in družino je podvrsta konflikta med delom in zasebnim življenjem, ki se nanaša na negativen vpliv dela na zasebno življenje zaposlenega (Messersmith, 2007). Do le tega pride takrat, ko so zahteve poklicnega in družinskega življenja nezdružljive oz. takrat, ko službene obveznosti (kot so obsežen, nereden ali nefleksibilen delovni čas, prevelika količina dela, konflikti na delovnem mestu ali pogosta službena potovanja) negativno vplivajo na družinsko življenje (Miri-Lavassani in Mohavedi, 2014). Raziskave kažejo, da zaposleni stalno povezanost, ki jo nudi uporaba pametnih naprav, doživljajo na negativen način, saj v njih vzbuja občutek, da morajo biti "vedno na voljo" (De Wet in Koekemoer, 2016) ter, da zaposleni vse pogosteje tudi izven delovnega časa, med vikendi ali dopustom odgovarjajo na e-poštna sporočila ali telefonske klice povezane s službo (Wright idr., 2014). Razlivanje poklicnega na družinsko področje, oz. uporaba pametnih naprav v službene namene izven rednega delovnega časa, prispeva k zaznavanju večjega konflikta med delom in družino (Srško, 2019; Wright idr., 2014). Na podlagi omenjenih raziskav smo oblikovale naslednjo hipotezo:

Hipoteza 1: Več časa namenjenega uporabi pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa je pri materah pozitivno povezano z doživljanjem konflikta med delom in družino.

Konflikt med delom in družino ter delovno mesto, ki vključuje pretežno delo s pametnimi napravami

Messersmith (2007) je ugotovil, da je konflikt med delom in družino še posebej izražen pri zaposlenih, ki delajo neposredno s tehnologijo. To razlaga z dejstvom, da se organizacije pri ohranjanju konkurenčnosti na trgu dela, zelo zanašajo na tehnologijo, zaradi česar največji pritisk leži na zaposlenih, ki delajo neposredno z njo. Na podlagi navedene raziskave je bila oblikovana naslednja hipoteza:

Hipoteza 2: Matere, katerih delo vključuje pretežno delo s pametnimi napravami, doživljajo večji konflikt med delom in družino, kot matere, katerih delo vključuje pretežno delo z ljudmi ali druge oblike dela.

Konflikt med delom in družino ter matere samohranilke

Kar se tiče povezanosti materinega konflikta med delom in družino z družinskimi okoliščinami, oz. natančneje, obliko družine, lahko rečemo, da je bilo na tem področju izvedenih le malo raziskav (Moilanen, Aunola, May, Sevón in Laakso, 2019; Van Veldhoven in Beijer, 2014). Avtorji teh raziskav navajajo mešane rezultate. Medtem ko McManus, Korabik, Rosin in Kelloway (2002) med materami samohranilkami in materami v partnerski zvezi niso našli razlik glede poročanja o konfliktu med delom in družino, je Minotte (2012) ugotovil, da matere samohranilke doživljajo večji konflikt med delom in družino kot matere v partnerski zvezi. Podobno sta Baxter in Alexander (2008) ugotovila, da matere samohranilke, v primerjavi z materami v partnerski zvezi, ob kontroli drugih dejavnikov poročajo o večjem konfliktu med delom in družino. Ker matere samohranilke, v primerjavi z materami, ki so v partnerski zvezi, same in z omejenimi resursi težje usklajujejo poklicno in družinsko življenje (Roman, 2017) ter so v odsotnosti partnerja odgovornosti, povezane z delom, gospodinjskimi deli in skrbjo za otroke, zanje zelo obremenjujoče (Bakker in Karsten, 2013), domnevamo, da matere samohranilke, v primerjavi z materami, ki so v partnerski zvezi, doživljajo večji konflikt med delom in družino. Iz omenjenih raziskav torej izhaja naslednja hipoteza:

Hipoteza 3: Matere, ki vzgajajo otroke v enostarševskih družinah oz. so matere samohranilke, doživljajo večji konflikt med delom in družino kot matere, ki vzgajajo otroke v dvostarševskih družinah.

Teoretična vrednost raziskave

Raziskovanje vzrokov in dejavnikov konflikta med delom in družino pri materah se nam zdi pomembno, ker konflikt med delom in družino negativno vpliva tako na poklicno kot družinsko življenje zaposlenih. Konflikt med delom in družino je negativno povezan z družinskim zadovoljstvom, zadovoljstvom v zakonu (Amstad, Meier, Fasel, Elfering in Semmer 2011) in starševskim zadovoljstvom (Ford, Heinen in Langkamer., 2007), kar se tiče poklicnega življenja pa raziskovalci poročajo o tem, da ima konflikt med delom in družino negativen vpliv na delovno zadovoljstvo (Bruck, Allen in Spector, 2002) in povečuje stres povezan z delovnim mestom (Amstad idr., 2011).

Teoretično vrednost naše raziskave vidimo v dveh glavnih razlogih. Kot prvo, čeprav je bilo izvedenih mnogo raziskav, ki so ugotavljale povezanost uporabe pametnih naprav ali druge tehnologije s konfliktom med delom in družino (Fonner in Roloff, 2010, 2012; Kirby, Wieland in McBride, 2012), so se te raziskave večinoma osredotočale le na uporabo tehnologije v okviru delovnega časa in ne izven njega. Kot drugo, raziskovanje konflikta med delom in družino se je pri materah v veliki meri osredotočalo na povezanost le-tega z delovno obremenitvijo in materinim zdravjem, pri tem pa je zanemarilo njegovo povezanost z družinskimi okoliščinami (Van Veldhoven in Beijer, 2014).

METODA

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 201 mater, starih med 23 in 60 let ($M = 36,4$, $SD = 7,0$), ki so imele najmanj enega in največ pet otrok, vsaj eden med njimi pa je bil v predšolskem, osnovnošolskem ali srednješolskem obdobju. Med udeleženkami je bilo 25,4 % takih, katerih delo je vključevalo pretežno upravljanje s pametnimi napravami, 58,7 % se je ukvarjalo z delom, ki pretežno vključuje direktno delo z ljudmi in 15,9 % udeleženk, ki se ukvarjajo z drugačnimi oblikami dela

(proizvodnja, fizično delo, terensko delo, delo od doma, delo s papirologijo). Med udeleženkami je bilo 10 % mater samohranilk oz. mater iz enostarševske družine.

Udeleženke so izpolnjevale vprašalnik v elektronski obliki. Pri zbiranju podatkov smo sodelovale s skupino, katerih ciljna populacija je vključevala tudi očete. Na nagovor vprašalnika je kliknilo 936 oseb, od tega pa le 26,6 % ustrezno izpolnilo. Iz končnega vzorca smo izločile osebe moškega spola ter v nadaljevanju analizirale podatke 201 mater.

Pripomočki

Pripomoček smo oblikovale v sodelovanju z drugo raziskovalno skupino, s pomočjo spletne strani lka.si. Najprej smo udeležence povprašale po demografskih podatkih (spol, starost, izobrazba). Sledila so vprašanja o tem, s čim se pri delu pretežno ukvarjajo (ali njihovo delo pretežno vključuje delo s pametnimi napravami, terensko delo, direktno delo z ljudmi, delo od doma, delo s papirologijo, drugo), koliko ur tedensko namenijo službenemu delu doma, ali so v enostarševski ali dvostarševski družini, koliko otrok imajo in koliko so le-ti stari.

V raziskavi smo uporabile del prirejene slovenske oblike Vprašalnika konflikta med delom in družino (Tement, Korunka in Pfifer, 2010, po Carlson, Kacmar in Williams, 2000). Izbrale smo 9 postavk lestvice, ki meri konflikt med delom in družino zaradi dela, npr. "moja služba me preveč odvrča od družinskih aktivnosti", "zaradi časa v službi ne morem enakovredno sodelovati pri družinskih aktivnostih", "zaradi delovnih obveznosti zamujam družinske aktivnosti". Udeleženke so izbirale, kako močno se strinjajo s posamezno postavko na petstopenjski lestvici (1 – sploh se ne strinjam do 5 – močno se strinjam).

Vprašalnik o rabi pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa smo priredile glede na naše potrebe. Kombinirale smo vprašanja dveh različnih vprašalnikov. Prvi dve postavki smo priredile po Nam (2013), zadnjih 5 pa po Fenner in Renn (2004; v: Gazibarić, 2015). Udeleženke so na postavke odgovarjale v skladu s tem, kako pogosto se poslužujejo pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa (1 – nikol do 5 – zelo pogosto), npr. "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", "ko se pozno vrnem iz službe, pustim svoje pametne naprave in jih ne uporabljam v službene namene". Druga in peta postavka se obratno vrednotita.

Postopek

Udeleženke smo pridobile z metodo snežne kepe. V sodelovanju s skupino, s katero smo oblikovale vprašalnik, smo kontaktirale znanke in znance, ki bi izpolnili in posredovali vprašalnik. Spletno povezavo smo objavile na facebook.com, v različnih skupinah (Psihologija dela, Iščem/nudim varstvo, Bibaleze, Mamice iz Ptuja) in na lastnih Facebook profilih ter ga posredovale različnim delovnim organizacijam (Petrol, Addeco, OMV, ipd.).

Poskusile smo oblikovati čim krajši vprašalnik. Za izpolnjevanje je bilo potrebnih 3-5 minut. Po nekaj tednih zbiranja podatkov smo zbrale vzorec, ki je za našo skupino vključeval 201 mater. Analiza podatkov je potekala s paketom SPSS. Izvedle smo korelacijsko analizo in teste za ugotavljanje razlik med skupinami. Odgovore na postavke posameznih vprašalnikov smo seštejele in skupna rezultata uporabljale v nadaljnji analizi.

REZULTATI

Hipoteza 1: Več časa namenjenega uporabi pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa je pri materah pozitivno povezano z doživljanjem konflikta med delom in družino.

Na osnovi zbranih rezultatov lahko 1. hipotezo podpremo. Med rezultati Vprašalnika o rabi pametnih naprav v službene namene izven delovnega časa in rezultati Vprašalnika o konfliktu med delom in družino zaradi dela smo dobile srednje visoko pozitivno Pearsonovo korelacijo $r = ,312$, $p < ,01$.

Hipoteza 2: Matere, katerih delo vključuje pretežno delo s pametnimi napravami, doživljajo večji konflikt med delom in družino kot matere, katerih delo vključuje pretežno delo z ljudmi ali druge oblike dela.

Naši podatki se niso normalno porazdeljevali glede na Shapiro-Wilkov test normalnosti $p < ,05$, zato smo v analizi izvajale neparametrične teste. Najprej smo s Kruskal-Wallisovim H testom ugotavljale razlike v doživljanju konflikta med delom in družino med tremi skupinami mater glede na področje njihovega dela – delo s pametnimi napravami, delo z ljudmi in drugo. Ugotovile smo, da statistično značilnih razlik med skupinami ni, $\chi^2 = ,010$, $p > ,05$, zato naše hipoteze ne moremo podpreti.

Hipoteza 3: Matere, ki vzgajajo otroke v enostarševskih družinah oz. so matere samohranilke, doživljajo večji konflikt med delom in družino kot matere, ki vzgajajo otroke v dvostarševskih družinah.

Razliko v doživljanju konflikta mater iz enostarševskih in dvostarševskih družin smo preverile z Mann-Whitneyevim U koeficientom, ki ni bil statistično pomemben $p > ,05$. Hipoteze, zato ne moremo podpreti.

DISKUSIJA

Namen raziskave je bil ugotoviti, kakšna je povezava med uporabo pametnih naprav (IKT) izven uradnega delovnega časa v delovne namene in doživljanjem konflikta med delom in družino ter, ali se stopnja zaznavanja tega konflikta razlikuje glede na vrsto dela matere. Zanimalo pa nas je tudi, ali matere samohranilke doživljajo večji konflikt med delom in družino kot poročene matere oz. matere v partnerski zvezi, saj je ta tema v Sloveniji dokaj neraziskana.

Podprle smo prvo hipotezo, da je več časa namenjenega uporabi pametnih naprav v službene namene izven delovnika pri materah pozitivno povezano z doživljanjem konflikta med delom in družino. Pogosteje kot matere uporabljajo IKT izven rednega delovnega časa v službene namene, večji konflikt med delom in družino zaznavajo. Ta izsledek se sklada s teorijo in raziskavami na tem področju (Messersmith, 2007; Wright idr., 2014), saj kaže na to, da delo, ki se izvaja prek pametnih naprav izven običajnega delovnega časa, lahko prispeva k zaznavi neravnovesja med delom in družino za zaposlene matere. Tako kot druge delovne naloge, ki se prenašajo v domače

življenje, lahko tudi IKT (kljub njeni prikladnosti) zabriše mejo med delom in domom. Wright in sodelavci (2014) dodajajo, da pozitiven odnos do IKT, napoveduje manjši zaznani konflikt med delom in družino.

Druge hipoteze, ki pravi, da matere, katerih delo vključuje pretežno delo s pametnimi napravami, doživljajo večji konflikt med delom in družino kot matere, katerih delo vključuje pretežno delo z ljudmi ali druge oblike dela, nismo podprle. To pomeni, da posameznice v vzorcu, ne glede na vrsto dela, najverjetneje doživljajo pretežno isto stopnjo konflikta med delom in družino. Messersmith (2007) je predpostavil, da do konflikta med delom in družino prihaja pri vseh poklicih, vendar je le ta najbolj izrazit pri posameznikih katerih delo temelji pretežno na upravljanju s pametnimi napravami. Možno je, da se naši rezultati ne skladajo z ugotovitvami drugih avtorjev, saj se lahko tudi na delovnih področjih, ki niso neposredno vezana na pametne naprave, pojavi veliko dela, ki vseeno zahteva njihovo uporabo. Npr. čeprav posameznica dojema svoje delo pretežno kot delo z ljudmi, lahko kljub temu pri svojem delu veliko uporablja pametne naprave za pisanje elektronske pošte ter je primorana biti dosegljiva tudi izven delovnega časa na telefonu ali računalniku. Primer takšnega poklica bi lahko bilo delo profesorice ali zdravnice.

Tretje hipoteze, ki pravi, da matere, ki vzgajajo otroke v enostarševskih družinah oz. so matere samohranilke, doživljajo večji konflikt med delom in družino kot matere, ki vzgajajo otroke v dvostarševskih družinah, v raziskavi nismo podprle. Kot omenjeno, so rezultati na tem področju zelo raznoliki. Medtem ko nekatere raziskave ugotavljajo, da matere samohranilke doživljajo večji konflikt med delom in družino (Baxter in Alexander 2008; Minotte, 2012), so npr. McManus in sodelavci (2002) ugotovili, da obstaja le malo razlik med samohranilkami in poročenimi materami oz. materami v partnerski zvezi. Matere vključene v njihovo raziskavo so v obeh skupinah imele podobne delovne zahteve in bile deležne opore pri vzgoji. Na podlagi tega so avtorji zaključili, da matere samohranilke kot skupina nimajo občutka, da njihovo delovno okolje ne podpira njihovih družinskih potreb. Glede na svoje rezultate in rezultate drugih študij sklepajo, da tip družine morda ni najbolj informativen konstrukt za razumevanje konflikta med delom in družino pri zaposlenih materah. To je lahko razlog za rezultate, ki smo jih pridobile z našo raziskavo. Menimo, da bi bilo v prihodnjih raziskavah, ki bi se ukvarjale z enakim problemom, smiselno upoštevati idejo avtorjev omenjene raziskave (McManus idr., 2002), ki domnevajo, da bi bil konflikt med delom in družino

ter njegove posledice bolje razumljeni, če bi se raziskalo, kako preplet delovnih in družinskih okoliščin vpliva na konflikt med delom in družino. S tem bi bilo izpostavljeno materino dožemanje različnih vrst okoliščin, s čemer bi se izognili predpostavki, da matere samohranilke doživljajo družino na enak način kot matere v dvostarševskih družinah. Moilanen in sodelavci (2019) so prav tako ugotovili, da tako samohranilke kot poročene matere doživljajo enako visok konflikt med delom in družino, zaradi dela namenjenega službi izven delovnega časa. Doživljanje konflikta zaradi večje količine ur namenjenih službenemu delu torej ni značilno samo za matere samohranilke.

Omejitve raziskave in predlogi za nadaljnje študije

Raziskava ima nekaj omejitev, ki bi jih bilo ob nadaljnjem raziskovanju smiselno upoštevati. Kljub velikemu vzorcu sodelujočih mater, zbranih rezultatov ni moč posplošiti na celotno populacijo, saj je narava vprašalnika takšna, da ne upošteva nekaterih dodatnih dejavnikov, ki lahko vplivajo na izid hipotez. Za preverjanje druge hipoteze bi bilo smiselno natančneje zastaviti vprašanje o naravi in zahtevnosti dela ali vrsti poklica, saj bi tako lažje ocenili stopnjo uporabe IKT v delovne namene po koncu uradnega delovnega časa. Sedanja delitev je namreč zelo groba – na pretežno delo s pametnimi napravi in npr. pretežno delo z ljudmi, kar pa ne pomeni, da se ta dva načina dela ne moreta prekrivati. Za nadaljnje raziskovanje priporočamo, da se raziskovalci osredotočijo na določena poklicna področja, npr. računalničarji, učitelji, zdravniki itd.; ali raziskovanje znotraj posameznih organizacij oz. samostojnih podjetij. Na tak način bi pridobili natančnejše podatke o zahtevani uporabi IKT znotraj in izven delovnega časa v službene namene za določen poklic, kar bi olajšalo primerjavo med vrstami dela. Na ta način bi lahko ugotovili, ali je posplošitev določenih poklicev v isto skupino dela, glede na zahtevane pogoje, opravičljiva.

Za preverjanje zadnje hipoteze bi bilo smiselno povprašati tudi po dejavnikih, zaradi katerih sklepamo, da samohranilke doživljajo večji konflikt med delom in družino v primerjavi z materami v partnerskih zvezah. Npr. status poklica oz. znotraj poklica, družinske zahteve, dohodek, prejeta in zaznana opora s strani prijateljev, družine in službe (McManus idr., 2002).

Zanimivo bi bilo raziskati, ali tudi starost matere, število otrok oz. čas, ki ga zahteva otrok od starša za lastne ali skupne aktivnosti vpliva na zaznan konflikt med delom in družino v povezavi z uporabo pametnih naprav izven delovnega časa v službene namene, saj tovrstnih raziskav nismo zasledile. Prihodnji raziskovalci bi se lahko osredotočili tudi na razlike v zaznavanju konflikta med delom in družino pri materah, na podlagi vrste komunikacijskih naprav uporabljenih v službene namene izven delovnega časa. Zdi se nam, da npr. pametni telefon posameznik lažje hrani na dosegu rok, kot npr. računalnik (četudi je prenosni), kar pomeni, da lahko mati hitreje odgovarja na službene klice ali pa odgovarja na sporočila povezana s službo ter je na splošno bolj pozorna na novosti, ki se pojavijo na telefonu (in bi lahko bila potencialno pomembna za službo). Zanimivo bi bilo proučiti tudi to, koliko časa matere namenijo uporabi pametnih naprav v službene namene tako znotraj kot izven delovnega časa.

Bodoče študije se lahko osredotočijo tudi na faktorje, ki omogočajo vzpostavljanje pozitivnega odnosa med delom in družino. Npr. določena organizacijska politika, ki ima točno določena pravila in pričakovanja glede uporabe IKT za opravljanje delovnih nalog v prostem času zaposlenega, kar bi materam omogočilo razvoj strategij za uspešno opravljanje multiplih vlog.

ZAKLJUČEK

Ugotovile smo, da več kot matere uporabljajo pametne naprave v službene namene izven delovnega časa, večji konflikt med delom in družino zaznavajo, ta pa je približno enak ne glede na vrsto dela – torej ne glede na to, ali delajo pretežno s pametnimi napravami, z ljudmi ali drugim. Prav tako podobno stopnjo konflikta med delom in družino doživljajo matere samohranilke in matere iz dvostarševskih družin.

Konflikt med delom in družino se nam zdi pomembna tema za raziskovanje, zlasti znotraj populacije mater, saj vpliva na vsa področja njihovega življenja (na lastno blagostanje, medosebne odnose, vzgojo in učinkovitost pri delu). Potrebno je tudi natančno raziskovanje tega področja znotraj določenega podjetja, saj bodo le tako delodajalci ugotovili, ali je potrebno spremeniti organizacijsko politiko, da bodo matere bolj zadovoljne in posledično bolj učinkovite. Delodajalci namreč ne morejo vedno jasno razumeti obsega uporabe delovnih tehnologij zaposlenih zunaj

"uradnega" delovnega časa, ki ima lahko škodljiv vpliv, ker zvišuje stres in izgorelost zaposlenih mater (Wright idr., 2014). Zato smo mnenja, da je naša raziskava koristna za vse delodajalce, ki imajo zaposlene matere, še zlasti, če njihovo delo zahteva uporabo pametnih naprav izven delovnega časa oz. se od njih zahteva stalna dosegljivost.

Napotki delodajalcem

IKT se bo še naprej razvijala, zaposleni pa jo bodo za povezovanje z delovnim mestom uporabljali tudi v prihodnosti (Wright idr., 2014). Potrebno je razumeti, da pametne naprave ne povzročijo ali pa ne vplivajo nujno na poslabšanje ravnovesja med delom in družino. Do konflikta pride zaradi različnih dejavnikov, ki so lahko vezani tako na posameznika kot na politiko organizacije, lahko pa gre za preplet različnih dejavnikov. Medtem ko nekateri delavci IKT oz. uporabo pametnih naprav izven delovnega časa v službene namene lahko razumejo kot sredstvo, s katerim delo posega v prosti čas, jih lahko drugi dojemajo kot koristne v smislu spodbujanja fleksibilnosti pri opravljanju delovnih nalog (Wright idr., 2014). Raziskava de Wet in Koekemoer (2016) je npr. ugotovila, da uporaba IKT pomaga zaposlenim pri upravljanju ravnovesja med delom in družino. Priporočajo, da organizacije vpeljejo IKT v delovno okolje kot obliko pomoči zaposlenim pri upravljanju s konflikti in obogatitvami med delo in družino. Organizacije bi lahko vpeljale »kodeks ravnanja« ali pa postavile smernice za odpravo vsiljive in pretirane uporabe IKT, zlasti po delovnem času, v službene namene. Prejšnje študije so namreč že ugotovile, da postavljanje omejitev stikov z zaposlenimi izven delovnega časa zmanjšuje neprimerno uporabo IKT (Drew in Murtagh, 2005). Dober primer je podjetje za proizvodnjo vozil Volkswagen, ki se je odločilo, da bo izklopilo svoje strežnike BlackBerry, da se izogne pošiljanju e-poštnih sporočil po delovnem času (BBC, 2011; v: de Wet in Koekemer, 2016).

Delodajalci se lahko zaposlenim materam poskušajo približati z vpeljavo ukrepov, s katerimi bi povečali zaznano organizacijsko oporo, npr. z vpeljavo družini prijaznih ugodnosti, ki bi bile privlačne in zadovoljujoče (npr. dnevno varstvo, fleksibilni delovni čas, odmori ipd.). Lahko bi ozaveščali vodstvene delavce, da so bolj občutljivi za posebne potrebe posameznikov v različnih družinskih strukturah, lahko pa organizacija poskuša oblikovati spodbudno delovno okolje med sodelavci, ki bi razumeli meje drug drugega (McManus idr., 2002). Izbrani predlogi bi pomembno

prispevali k izboljšanju materinega zaznavanja opore organizacije, kar bi posledično vodilo v zmanjšani konflikt med delom in družino.

LITERATURA

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. in Semmer, N. K. (2011). A metaanalysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on crossdomain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169.

Bakker, W. in Karsten, L. (2013). Balancing paid work, care and leisure in post-separation households: A comparison of single parents with co-parents. *Acta Sociologica*, 56(2), 173–187.

Baxter, J. in Alexander, M. (2008). Mothers' work-to-family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. *Australian Journal of Social Issues*, 43(2), 195–214.

Bruck, C. S., Allen, T. D. in Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336–353.

Day, A., Paquet, S., Scott, N. in Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 473–491.

De Wet, W. in Koekemoer, E. (2016). The increased use of information and communication technology (ICT) among employees: Implications for work-life interaction. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(2), 264–281.

Drew, E. in Murtagh, E. M. (2005). Work/life balance: Senior management champions or laggards? *Women in Management Review*, 20(4), 262–278.

- Fonner, K. L. in Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361.
- Fonner, K. L. in Roloff, M. E. (2012). Testing the connectivity paradox: Linking teleworkers' communication media use to social presence, stress from interruptions, and organizational identification. *Communication Monographs*, 79(2), 205–231.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. in Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80.
- Gazibarić, T. (2015). *Work-related use of ICT after-hours: the impact on work-family conflict* (Magistrska naloga). Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
- Harris, K., Marett, K. in Harris, R. (2011). Technology-related pressure and work-family conflict: Main effects and an examination of moderating variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(9), 2077–2103.
- Kirby, E. L., Wieland, S. M. in McBride, M. C. (2012). Work-life conflict. V: J. G. Oetzel in S. Ting-Toomey (ur.), *The SAGE handbook of conflict communication: Integrating theory, research, and practice 2nd ed* (str. 377–402). Thousand Oaks, California: Sage.
- McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M. in Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the work-family interface: Does family structure matter? *Human Relations*, 55(11), 1295–1324.
- Messersmith, J. (2007). Managing work-life conflict among information technology workers. *Human Resource Management*, 46(3), 429–451.

- Minnotte, K. L. (2012). Family structure, gender, and the work–family interface: Work-to-family conflict among single and partnered parents. *Journal of Family and Economic Issues* 33(1), 95–107.
- Miri-Lavassani, K. in Mohavedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on organization Management and Administration*, 2(1), 6–19.
- Moilanen, S., Aunola, K., May, V., Sevón, E. in Laakso, M. L. (2019). Nonstandard work hours and single versus coupled mothers' work-to-family conflict. *Family Relations*, 68(2), 213–231.
- Nam, Nam, Taewoo. (2013). Technology Use and Work-Life Balance. *Applied Research in Quality of Life*. 9(4), 1017–1040.
- Roman, C. (2017). Between money and love: Work–family conflict among Swedish low-income single mothers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3), 23–41.
- Srnko, T. (2019). *Konflikt med delom in družino in obremenjenost: vloga uporabe pametnega telefona pri delu, delovne negotovosti in preference glede ločevanja dela in družine* (Magistrska naloga). Filozofska fakulteta Univerze v Mariboru, Maribor.
- Van Veldhoven, M. J. P. M. in Beijer, S. E. (2012), Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. *Journal of Social Issues*, 68(4), 665–683.
- Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A. in Shelton, A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 507–530.