

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstvom na delovnem mestu ob uporabi informacijsko-komunikacijske tehnologije pri starejši in mlajši generaciji

Izet Jusufbašić, Miha Mihaljčič, Kevin Mohar, Nina Zupan

POVZETEK

Opažamo, da vedno več posameznikov postaja vse bolj povezanih in odvisnih od informacijsko komunikacijske tehnologije, ki močno vpliva na dinamiko posameznikovega življenja, v dobi industrijskega modernizma. Zato nas je v raziskavi zanimalo, kakšna je razlika v kompetentnosti za uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije med generacijama ter ali se to povezuje z zadovoljstvom posameznika na delovnem mestu. Prav tako nas je zanimalo, kakšne so razlike v uspešnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja med starejšo in mlajšo generacijo posameznikov, ter med spoloma. V raziskavo smo vključili 224 zaposlenih udeležencev, od tega je bilo 160 žensk. Povprečna starost udeležencev je bila 38 let. Ugotovili smo, da mlajši posamezniki slabše usklajujejo poklicno in zasebno življenje kot starejši, pri čemer imajo ženske več težav kot moški. Starejša generacija pa se srečuje s težavami pri uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije, ter jo uporablja v manj namenov, kot mlajša. Izkazalo se je tudi, da so osebe z višje izraženimi sposobnostmi uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije, poročale o nižjem zadovoljstvu na delovnem mestu, kot osebe, ki imajo te sposobnosti nizko izražene.

Ključne besede: *informacijsko komunikacijska tehnologija, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, zadovoljstvo na delovnem mestu.*

UVOD

Vedno več posameznikov postaja vse bolj povezanih in odvisnih od informacijsko komunikacijske tehnologije (Milligan, 2006). Zaradi vse večje vpletenosti informacijsko komunikacijske tehnologije v življenja posameznikov, se je v današnji dobi spremenil način, kako ljudje med seboj komuniciramo ter iščemo znanje in informacije, spremenil pa se je tudi način našega življenja. Meja med poklicnim in zasebnim življenjem je v zadnjih letih postala

bolj prepustna, za kar je v določeni meri odgovoren tudi razvoj in uporaba informacijsko komunikacijske tehnologije v zasebnem času ter tudi na delovnem mestu. Prav tako je tehnologija ustvarila vrzel med mlajšo in starejšo generacijo, saj se generacije razlikujejo v pojmovanju uporabnosti informacijsko komunikacijske tehnologije ter v kompetentnosti za njeno uporabo. Mlajše generacije v uporabi tehnologije zaznavajo predvsem prednosti, saj menijo, da jim pomaga pri opravljanju poklicnih in zasebnih dolžnosti, medtem ko so starejše generacije do tehnologije pretežno odklonilno naravnane (Roebuck, Smith in Haddaoui, 2013). V raziskavi nas bo zanimalo, kakšen je odnos med uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije, usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja pri starejši in mlajši generaciji ter zadovoljstvom na delovnem mestu. Zanima nas tudi, ali obstajajo med usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja razlike med spoloma.

Sprememba organizacije dela z razvojem informacijsko komunikacijske tehnologije

Menimo, da je tematiko potrebno raziskovati, saj se je v zadnjih desetletjih, kot posledica razvoja informacijsko komunikacijske tehnologije, narava poklicnega dela spremenila. To je vplivalo na porast delovnih mest v storitvenem sektorju in na pojav poklicev, ki so nastali kot odziv na potrebe sodobnega in globaliziranega sveta. Spremenila se je organizacija delovnih mest, nastali so tudi novi poklici, nekatere delovne naloge so prevzeli stroji. Generacije zaposlenih so se morale privaditi na drugačne načine dela in se priučiti osnov uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije, kar je vplivalo na njihovo percepcijo delovnih zahtev, spremenil se je občutek zadovoljstva pri delu ter meje med poklicnim in zasebnim življenjem. Raziskave so pokazale, da obstaja interakcija med zadovoljstvom zaposlenih in preostalimi vidiki poslovne odličnosti. To pomeni, da visoko motivirani in bolj zadovoljni zaposleni delajo bolj kakovostno in so produktivnejši, s čimer pripomorejo k uspešnosti podjetja (Pogačnik, 2000).

Velik družbeno politični izziv današnjega časa so tudi prekarne oblike dela. Podatki za leto 2018 kažejo, da je bilo prekarjih delavcev kar 69 000 (Statistični urad republike Slovenije, 2019). Gre za kratkotrajne, negotove in nestabilne zaposlitve, pri čemer je delovnik drugačen kot pri zaposlitvi za nedoločen čas, kar lahko otežuje usklajevanje zasebnega in delovnega časa med posamezniki. Zaposlitve za določen čas so izjemno pogoste ravno med mladimi. Slovenija je v samem vrhu med evropskimi državami glede prekarjih oblik zaposlitve (OECD, 2015). Število mladih zaposlenih za nedoločen čas od leta 2008 upada, povečalo se je število zaposlenih žensk v delovnem razmerju za določen čas. Delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom se vztrajno povečuje že od leta 2008, predvsem pri ženskah (Statistični urad republike Slovenije, 2016). Za mlade na prehodu v odraslost to predstavlja nestabilnost in negotovost, ki jo ustvarja prekarno delo. Posledice se kažejo kot npr. slabši ekonomski položaj, zmanjšana socialna varnost, oteženo reševanje stanovanjske problematike, ustvarjanje družine, nižje zadovoljstvo pri delu ter težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (Mladi in dostojno delo, 2018).

Prav tako na zadovoljstvo pri delu in s tem na produktivnost, vpliva uspešno usklajevanje poklicnega in delovnega časa posameznika (Tement, Korunka in Pfifer, 2010). V naši raziskavi smo se oprli na razlike med zaznavo informacijsko komunikacijske tehnologije med generacijama ter na usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja med posamezniki.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja med generacijami v dobi razvoja informacijsko komunikacijske tehnologije

Zadovoljstvo med uravnoteženostjo poklicnega in zasebnega življenja je vezano na posameznikovo subjektivno zaznavo tega v kakšnem razmerju se v njegovem življenju prepletata delo in zasebno življenje. Termin usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja je bil najprej uporabljen v Združenih državah Amerike leta 1986, z namenom opisovanja tendence po tem, da ljudje vse več časa preživijo pri opravilih, ki so povezana s poklicem, kot pa na drugih področjih svojega življenja (Smith, 2010). Ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem ni statičen in stabilen koncept, nasprotno, gre za spremenljiv proces. (Wattis, Standing in Yerkes, 2013). Posameznik, ki pripada določeni generaciji se od posameznika, ki pripada drugi generaciji razlikuje v tem, da je bil rojen v drugem časovnem obdobju, zato imajo predstavniki posameznih generacij različna prepričanja, vrednote, odnose in pričakovanja. Nedvomno se te razlike kažejo v vedenju na delovnem mestu, ter izven njega (Aydemir, Dinc in Caglar, 2016). Prav tako sta poklicno in zasebno življenje mnogih zaposlenih pogosto močno prepletena, zato ju je v dobi informacijsko komunikacijske tehnologije težko ločevati med seboj ter pri nekaterih posameznikih skoraj ne obstajata več kot dve ločeni sferi. Mnoge študije so kot ključni faktor, ki vpliva na ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem, izpostavile informacijsko komunikacijsko tehnologijo zato v trenutni dobi industrijskega modernizma, informacijske in komunikacijske tehnologije predstavljajo močan izziv ločevanju poklicnega in zasebnega življenja (Taewoo, 2014).

Raziskave ugotavljajo, da so določeni posamezniki zaradi ugodnosti, ki jih nudi sodobna tehnologija, pripravljeni opraviti več poklicnih opravkov v zasebnem času, drugi pa si želijo stroge razmejitve med zasebnim in poklicnim časom ter vpletenost informacijsko komunikacijske tehnologije zaznavajo kot ogrožujočo za vzpostavljanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Splošno zaznavanje informacijsko komunikacijske tehnologije kot neugodne, se kaže v občutjih stresa, v nezadovoljstvu na delovnem mestu ter v zaznavanju prevelike obremenjenosti na delovnem mestu, predvsem pri starejših generacijah. V zadnjih desetletjih se je čas, ki ga preživimo na delovnem mestu zelo povečal kljub pričakovanjem, da bo napredek v tehnologiji povečal produktivnost poslovanja in rezultiral v tem, da bi se lahko ljudje bolj posvetili zasebnemu življenju. Vse večje zahteve na delovnem mestu ustvarjajo potrebe po podaljševanju delovnega časa, kar otežuje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (Aydemir, Dinc in Caglar, 2016). Informacijsko komunikacijska tehnologija, po mnenju mnogih avtorjev, prispeva k zmanjševanju ločnice med poklicnim in zasebnim življenjem, saj omogoča medčasovno in medprostorsko komunikacijo, kar vpliva na prepustnost začrtanih meja med delom in prostim časom (Taewoo, 2014). Tehnologija omogoča in podpira delo izven pisarne, v različnih okoljih, v vseh delih dneva, kar vpliva na prepustnost meja med usklajevanjem zasebnega in poklicnega časa (Taewoo, 2014). Informacijsko komunikacijska tehnologija torej vpliva na posameznikovo fleksibilnost in na dostopnost različnih informacij. Posameznik ima možnost opravljanja delovnih nalog kjerkoli in kadarkoli, kar neizogibno prispeva k prepustnosti meja med poklicnim in zasebnim časom (Taewoo, 2014). Študije (Taewoo, 2014) ugotavljajo, da večina uporabnikov informacijsko komunikacijske tehnologije, sprejema vsočasno povezanost in prepletenost z njo ter zaznava, da imajo z njeno pomočjo boljši nadzor nad opravljanjem težjih delovnih zahtev. Prav tako študije (Taewoo, 2014) navajajo, da nekatere zaposlene mobilni telefoni sproščajo, kar povečuje njihovo prožnost in jim zagotavlja, da so z delodajalcem povezani ne glede na čas v dnevu. Prav tako ugotavljaj, da danes vseprisotna

informacijsko komunikacijska tehnologija podpira integracijo in segmentacijo poklicnega in zasebnega življenja. Bolj ko ljudje zaznavajo, da so njihova življenja povezana z informacijsko komunikacijsko tehnologijo, bolj zaznavajo, da so njihove meje med poklicnim in zasebnim življenjem prepustne in prožne (Taewoo, 2014).

Generacijske zaznave glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja kažejo pomembne razlike. Starejša generacija zaposlenih, ki ocenjuje ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem kot pomemben del kariere, verjame da bo dobro usklajevanje le tega, imelo pozitiven vpliv na njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu ter uspešnost. Mlajša generacija pa se srečuje z različnimi težavami pri vzpostavljanju ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem (Aydemir, Dinc in Caglar, 2016). Raziskave kažejo, da starejši zaposleni bolj uspešno usklajujejo poklicno in družinsko življenje v primerjavi z mlajšo generacijo (Kazmierska in Stankiewicz, 2016).

Konflikt med delom in družino

Zavedamo se, da je delovanje družine lahko omejeno zaradi delovnih obveznosti zaposlenih posameznikov in obratno. Tudi delovanje v delovnem okolju lahko moti družinske obveznosti (Tement, Korunka in Pfifer, 2010). Informacijsko komunikacijska tehnologija služi kot prepustnica med zabrisovanjem meja med delovnim in zasebnim časom in omogoča lažje prehajanje enega v drugega. Na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih vpliva konflikt, ki nastane med delom in družino, ter se kaže v treh oblikah. Za uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja mora posameznik znati usklajevati čas, ki ga preživi na delu in doma (časovni konflikt med delom in družino), svojo energijo, ki jo nameni delu in družini (obremenilni konflikt med delom in družino), ter svoja vedenja (vedenjski konflikt med delom in družino) (Tement, Korunka in Pfifer, 2010). Časovni konflikt se pojavi, kadar časovne zahteve na nekem področju preprečujejo dejavnosti na drugem področju. Obremenitveni konflikt odraža izčrpanost posameznika, katera zaradi dela na nekem področju (npr. v službi) vpliva na drugo področje (npr. na dejavnosti v družini). Tretja oblika konflikta pa temelji na vedenju in je posledica nezdružljivih vedenjskih pričakovanj na področju dela in družine (Tement, Korunka in Pfifer, 2010). Konflikt med delom in družino vodi v različne izide pri posameznikih. Zadovoljstvo pri delu in v družini, ter v življenju nasploh je močno negativno povezano s konfliktom med delom in družino pri posamezniku. V literaturi je navedeno, da na tem področju prihaja tudi do razlik med spoloma in sicer naj bi ženske doživljale pomembno višji konflikt med usklajevanjem poklicnega in delovnega časa na vseh dimenzijah. Doživljale naj bi več konfliktov na področju časovnega usklajevanja, na področju vedenjskih pričakovanj ter na področju obremenitev, ki vplivajo na družinsko in poklicno delovanje (Tement, Korunka in Pfifer, 2010). Verjetno zato, ker je v zadnjih 15 letih prišlo do velikih sprememb pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja pri ženskah. Seveda je to, da je vse več žensk zaposlenih, prineslo določeno prednost kot so npr. finančna neodvisnost, na drugi strani pa primarno skrbijo za otroke in posvetijo več časa opravljanju hišnih opravil kot moški, kar pomeni, da imajo manj časa na voljo za grajenje kariere (Raman, 2018). V drugi raziskavi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja pri ženskah pa je bilo ugotovljeno, da je zelo visok odstotek žensk, ki zaznavajo delo kot vzrok zdravstvenih težav, stresa in pomanjkanja telesnih aktivnosti (Welford, 2008). Ugotovljeno je bilo, da ženske nekoliko slabše usklajujejo poklicno in zasebno življenje, saj so primarno še vedno odgovorne za

izpolnjevanje gospodinjskih nalog, ter za skrb za družino, ne glede na njihov zaposlitveni status. Ženske v večji meri kot moški dojemajo, da sta družinsko in poklicno življenje enako pomembna, moški pa se počutijo bolj zadovoljne, ko so uspešni na poklicnem področju, četudi so kdaj prikrajšani za čas z družino (Doble in Supriya, 2010).

Sposobnosti uporabe, ter pogostost uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije med mlajšo in starejšo generacijo

Starejšim zaposlenim hiter napredek tehnologije večkrat prinaša nelagodje (Wexler, Drury, Coppola, Tschinkel in Thomas, 2011). Če prej niso imeli stika z računalniki, se jim le-ti zdijo zastrašujoči, lahko pa se tudi bojijo, da bodo kaj pokvarili, zaradi česar nimajo pretirane želje po učenju. Avtorji (Wang, Chen in Chen, 2017) so v eni izmed raziskav ugotovili, da demografske spremenljivke kot so starost, spol in stopnja izobrazbe niso imele pomembne vloge pri prilagajanju na mobilni telefon. Kot pomemben dejavnik se je izkazalo poznavanje naprave in njenih funkcij.

Čeprav število uporabnikov informacijsko komunikacijske tehnologije narašča, je bilo po podatkih iz leta 2006, v Nemčiji še vedno 39% oseb, starih od 50 do 59 let, ter 64% oseb starih od 60 do 69 let, ki je niso uporabljali (Gil in Amaro, 2010). Avtorji navajajo veliko razliko med starejšo in mlajšo generacijo v uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije in sicer, naj bi jo v Španiji uporabljajo 90% posameznikov, ki so stari od 15 do 24 let. Na drugi strani pa ima izkušnje z informacijsko komunikacijsko tehnologijo v Španiji le 3% starejše generacije. Podobni rezultati so zbrani v raziskavah tudi drugje po Evropi (Gil in Amaro, 2010). Podatki kažejo torej na to, da je razlika v uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije med starejšo in mlajšo generacijo precejšnja (Gil in Amaro, 2010). Medgeneracijski razliki v uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije navkljub, pa se delež starejših, ki uporabljajo informacijsko komunikacijsko tehnologijo vseeno povečuje. Kljub temu, se starejši še vedno soočajo z izzivi glede uporabe same, saj se jim pogosto zdi precej zahtevna. Ena od največjih težav pri usvajanju informacijsko komunikacijske tehnologije je, da uporabniški vmesniki pogosto niso dovolj primerni za starejše uporabnike, saj staranje neizogibno spreminja fizične in kognitivne sposobnosti ljudi (Gregor, Newell in Zajicek, 2001).

Dobre sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije na delovnem mestu prispevajo k izboljšanju produktivnosti, višji plači in zadovoljstvu na delovnem mestu (OECD, 2015). Nekateri avtorji (Colombier, Martin in Penard, 2007) poročajo o ambivalentnem odnosu do informacijsko komunikacijske tehnologije: na eni strani le-ta izboljša delo (več avtonomije, bolj zanimivo delo) po drugi strani pa lahko tehnologija zaposlenim povzroča tudi pritisk in stres. Ugotovili so, da so posamezniki z boljšim znanjem informacijsko komunikacijske tehnologije (predvsem računalnikov in interneta) bolj zadovoljni na delovnem mestu, saj so bolj samostojni in izkušajo več odgovornosti (Colombier, Martin in Penard, 2007). Zaposleni, ki so se sami odločali, kdaj in katero informacijsko komunikacijsko tehnologijo bodo pri svojem delu uporabljali, so bili bolj zadovoljni. Nasprotno pa lahko zaposleni, ki nimajo nadzora nad dostopom in uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije, občutijo povečano obremenitev (Day idr., 2010).

Predpostavke

Opažamo, da današnja generacija mladih postaja vse bolj povezana in odvisna od informacijsko komunikacijske tehnologije, zato smo si postavili vprašanje, ali to vpliva na

uspešno usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Zaradi pogostega zaposlovanja mladih v prekarnih oblikah dela predpostavljamo, da starejša generacija uspešnejše usklajuje poklicno in zasebno življenje kot mlajša generacija (H1). Glede na prejšnje raziskave predpostavljamo tudi, da zaradi doživljanja višje stopnje konflikta med delom in družino, ženske manj uspešno usklajujejo svoje poklicno in zasebno življenje kot moški (H2). Predpostavljamo tudi, da imajo starejši sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije izražene v manjši meri kot mlajši ter jo tudi v manjši meri uporabljajo (H3). Naša predpostavka je tudi, da bodo osebe z višje izraženimi sposobnostmi uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije poročale o višjem zadovoljstvu na delovnem mestu, kot osebe, ki imajo te sposobnosti nizko izražene (H4).

METODA

Udeleženci

Kontaktirali smo 770 udeležencev, od katerih je anketo začelo reševati 339, končalo pa 224. V statistične analize smo vključili le udeležence, ki so anketo izpolnili do konca, tako naš končni vzorec sestavlja 224 udeležencev, od tega 160 žensk. Povprečna starost udeležencev je bila $M = 38,21$ let, $SD = 12,70$. V raziskavo so bili vključeni le udeleženci z določenimi oblikami zaposlitve (delo preko študentskega servisa, redna zaposlitev, pogodbeno delo).

Pripomočki

Za ocenjevanje ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem smo uporabili *Vprašalnik konflikta in obogatitve med delom in družino* (Tement, Korunka in Pfifer, 2010). Aplikirali smo le prvi del vprašalnika, ki zajema 18 postavk na 5-stopenjski lestvici, pri čemer vrednost 1 pomeni "Sploh se ne strinjam", 5 "Močno se strinjam". Postavke se nanašajo na konflikt med delom in družino. Vprašalnik zajema dve dimenziji:

- **Konflikt zaradi dela:** gre za konflikte, ki vplivajo na družinsko življenje, zaradi pomanjkanja časa, utrujenosti in vedenja, ki se ne ujema z družinskim kot posledica zahtevnosti dela.

- **Konflikt zaradi družine:** gre za konflikte, ki vplivajo na delo, zaradi zmanjšane funkcionalnosti na delovnem mestu, ki izvirajo iz preobremenjenosti z družinskimi aktivnostmi in zahtevami.

Vprašalnik zajema tudi 6 pod-dimenzij:

- **Časovni konflikt (zaradi dela):** nanaša se na pomanjkanje časa za družinske aktivnosti zaradi dela

- **Konflikt zaradi utrujenosti (zaradi dela):** nanaša se na utrujenost, ki izvira iz dela in vpliva na opravljanje družinskih aktivnosti

- **Vedenjski konflikt (zaradi dela):** gre za vedenja vezana na delo, ki so nezdržljiva z vedenji vezanimi na družinsko življenje.

- **Časovni konflikt (zaradi družine):** pomanjkanje časa za delo zaradi družinskih obveznosti.

- **Konflikt zaradi utrujenosti (zaradi družine):** utrujenost, ki izvira iz sodelovanja v družinskem življenju in zmanjša zmožnost opravljanja delovnih nalog.

- **Vedenjski konflikt (zaradi družine):** vedenja vezana na družinsko življenje, ki so nezdržljiva z vedenji pri delu.

Za ocenjevanja zadovoljstva pri delu smo uporabili *Lestvico delovnega zadovoljstva* (Pogačnik, 1997), ki jo sestavlja 15 postavk vezanih na različne vidike delovnega mesta (npr. delovne razmere, možnosti napredovanja, ugled dela, odnos s sodelavci...). Udeleženci morajo na 5-stopenjski lestvici označiti stopnjo zadovoljstva s temi vidiki, pri čemer 1 pomeni "Zelo nezadovoljen", 5 "Zelo zadovoljen". Rezultate na postavkah uporabimo za izračun skupnega kazalca delovnega zadovoljstva.

Za oceno pogostosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije na delovnem mestu (ter v katere namene se uporablja) smo udeležencem podali naslednjo postavko: "Prosim, da na seznamu označite programsko opremo, za katero menite, da jo znate dobro uporabljati pri delu.". Na seznamu so udeleženci označevali: Urejevalniki besedila (npr. Word); Programi za obdelavo podatkov (npr. Excel, SPSS); Programi za ustvarjanje predstavitev (npr. Powerpoint); Elektronska pošta; Programska oprema za skupinsko sodelovanje (npr. Skype, Slack); Spletni brskalniki (npr. Google); Baze podatkov (npr. Dropbox, Google drive). Udeleženci so imeli na voljo tudi sami vpisati oblike programske opreme pod "drugo". To postavko smo vrednotili tako, da smo sešteli število oznak na celotnem seznamu. Za ocenjevanje sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije smo udeležencem podali naslednjo postavko: "Kako bi ocenili svoje sposobnosti uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije za opravljanje delovnih nalog?". Udeleženci so nato izbirali odgovor na eni izmed petih stopenj: Zelo slabe; Slabe; Zmerne; Dobre; Zelo dobre.

Postopek

Vse vključene pripomočke smo združili v enoten spletni vprašalnik, ki smo ga vnesli na spletni portal Ika. Vzorčili smo priložnostno in po metodi snežne kepe, pri čemer smo udeležence kontaktirali bodisi neposredno ali posredno. Neposredno smo kontaktirali bližnje ter ljudi, ki jih poznamo in so zaposleni ter starejši od 18 let. Posredno smo udeležence k sodelovanju naprosili preko objav na socialnih omrežjih Facebook in Instagram, kjer smo delili objave s povezavo do spletne ankete, kratkim motivacijskim nagovorom in opredelitvijo kriterijev sodelovanja v raziskavi. Objave smo delili na osebni profilu in v različnih skupinah, ki se osredotočajo na zaposlene.

Vse udeležence smo prosili, da anketo delijo med poznane, ki ustrezajo kriterijem sodelovanja v raziskavi. Tako so prvotni udeleženci anketo delili tudi preko različnih baz elektronskih naslovov, do katerih imajo dostop, znotraj katerih so se odzvali udeleženci, ki so pogojem sodelovanja v raziskavi ustrezali.

Udeleženci so imeli do spletne ankete dostop od 11.11.2019 do 12.12.2019, pri čemer so z reševanjem lahko začeli kadarkoli, reševanje ni bilo časovno omejeno. V uvodnem nagovoru so bili seznanjeni s pogoji sodelovanja v raziskavi, izvedeli so tudi, da lahko z reševanjem prekinijo na katerikoli točki v anketi.

Udeležence smo razdelili v različne skupine na več načinov. Prva delitev je bila glede na starost. Udeležence smo glede na utemeljene starostne delitve v razvojni psihologiji razdelili na skupino mlajših in starejših. V skupino mlajših smo vključili udeležence do 44. leta starosti (mladostniki, mladi na prehodu v odraslost, posamezniki v zgodnji odraslosti), v skupino starejših pa udeležence stare 45 let ali več (posamezniki v srednji in pozni odraslosti).

Druga delitev je bila glede na sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije. Na vzorcu smo izračunali mediano rezultatov na postavki, ki je ocenjevala sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije. Udeležence, z rezultatom nižjim od mediane, smo uvrstili v skupino s slabšimi sposobnostmi uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije, udeležence, z rezultatom višjim od mediane, pa v skupino z dobrimi sposobnostmi. Udeležence smo razdelili tudi v dve skupini glede na spol.

Vse pare skupin smo med seboj primerjali na vseh ocenjevanih dimenzijah. Predstavljene so le statistično značilne razlike med skupinami. Za preverjanje razlik med postavljenimi skupinami na vseh ocenjevanih dimenzijah smo izvedli *t*-teste. Pri analizah smo upoštevali stopnjo tveganja $\alpha = 10\%$. Za analizo podatkov smo uporabili programa R in Excel.

REZULTATI

Tabela 1

Aritmetične sredine, mediane in standardne deviacije vseh spremenljivk.

Vprašalnik oz. spremenljivka	Lestvica oz. podlestvica	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>SD</i>
Starost		38,21	39	12,70
Pogostost uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije pri delu		5,09	5	1,75
Samoocena sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije		3,96	4	,83
Zadovoljstvo pri delu		53,11	54	10,32
Vprašalnik konflikta in obogatitve med delom in družino	Konflikt zaradi dela	23,16	23	7,96
	Konflikt zaradi družine	17,40	17	6,13
	Časovni konflikt (zaradi dela)	7,75	7	3,33
	Konflikt zaradi utrujenosti (zaradi dela)	7,90	7	3,38
	Vedenjski konflikt (zaradi dela)	7,52	7	3,17
	Časovni konflikt (zaradi družine)	5,39	5	2,41
	Konflikt zaradi utrujenosti (zaradi družine)	5,07	4	2,54
	Vedenjski konflikt (zaradi družine)	6,89	6	3,17

Skupina mlajših ($N=143$) je svoje sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije ocenila kot prav dobre ($M=4,17$; $SD=,73$), medtem ko so starejši udeleženci ($N=81$) te sposobnosti ocenili nekoliko nižje ($M=3,60$; $SD=,88$). Z izvedenim t -testom smo ugotovili, da so razlike med starostnima skupinama v samoocenah sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije statistično značilne, $t(222)=5,15$, $p=0,00$.

Prav tako znajo pripadniki mlajše generacije informacijsko komunikacijsko tehnologijo uporabljati v več namenov ($M=3,83$; $SD=1,76$), kot pripadniki starejše generacije ($M=2,91$; $SD=2,30$). Razlike med skupinama so statistično značilne, $t(222)=3,71$, $p=0,00$.

Mlajši poročajo tudi o večjem časovnem konfliktu zaradi družine ($M=5,74$; $SD=2,51$), kot starejši ($M=3,78$; $SD=2,52$). Razlike med skupinama so glede na rezultate t -testa statistično značilne, $t(222)=2,92$, $p=0,00$.

Udeleženci, ki so svoje sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije ocenili kot visoke ($N=56$) so poročali o višjem časovnem konfliktu zaradi družine ($M=5,20$;

$SD= 2,52$), kot udeleženci, ki so te sposobnosti ocenili kot nizke ($N=168$; $M= 5,46$; $SD= 2,38$). Glede na izveden t -test so razlike med skupinama na tej dimenziji statistično značilne, $t(222)= 2,14$, $p= ,03$.

Prav tako se ti dve skupini razlikujeta na dimenziji splošnega zadovoljstva z delom, pri čemer tisti, ki so svoje sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije ocenili kot visoke poročajo o nižjem splošnem zadovoljstvu ($M= 50,63$; $SD= 11,43$), kot tisti, ki so te sposobnosti ocenili kot nizke ($M= 53,93$; $SD= 9,82$). Razlike med skupinama so statistično značilne, $t(222)= -2,10$, $p= ,04$.

Ženske ($N= 160$) poročajo o večjem časovnem konfliktu ($M= 8,03$; $SD= 3,38$) kot moški ($N= 64$; $M= 7,10$; $SD= 3,12$). Razlike med skupinama so statistično značilne, $t(222)= -1,89$, $p= 0,06$.

Prav tako so se značilne razlike med spoloma pokazale v utrujenosti zaradi dela, $t(222)= -2,18$, $p= 0,03$, pri čemer ženske poročajo o večji utrujenosti ($M=8,21$; $SD= 3,46$) kot moški ($M= 7,12$; $SD= 3,00$).

RAZPRAVA

Raziskovalci so ugotovili, da se mlajše generacije srečujejo z različnimi težavami pri vzpostavljanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (Aydemir, Dinc in Caglar, 2016) ter da starejša generacija bolj uspešno usklajuje poklicno in zasebno življenje (Kazmierska in Stankiewicz, 2016). V naši raziskavi so mlajši posamezniki poročali o večjem časovnem konfliktu kot starejši posamezniki, pri čemer gre za usklajevanje časa, ki ga posameznik preživi doma in na delovnem mestu. Prvo hipotezo, da starejši bolje usklajujejo zasebno in poklicno življenje smo zato sprejeli. Predvidevali smo, da bodo imeli mlajši posamezniki več težav pri usklajevanju zaradi posluževanja vse bolj pogostih oblik prekarne delo, saj se Slovenija uvršča v sam vrh med Evropskimi državami po pogostosti zaposlenih v prekarne oblikah delo (OECD, 2015). Podatki za leto 2018 kažejo, da je bilo prekarne delavcev kar 69 000 (SURs, 2019). Za mlade to predstavlja negotovost, katere posledice so lahko širokega spektra in se kažejo tako v stanovanjski problematiki, ustvarjanju družine ter v slabšem usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. To, da mlajša generacija doživlja večji časovni konflikt med usklajevanjem dela in družine, lahko pojasnimo tudi z vedno bolj zabrisanimi ločnicami med poklicnim in zasebnim življenjem pri posameznikih v današnjem času, pri čemer je lahko vzrok tudi pogosta uporaba informacijsko komunikacijske tehnologije, ki omogoča prepustnost omenjenih meja. S pomočjo informacijsko komunikacijske tehnologije se delo lažje vpleta v zasebno življenje posameznikov in obratno, pri čemer se mlajšim posameznikom zdi, da imajo zaradi poklicnih obveznosti manj časa za družino in obratno, da imajo zaradi družinskih obveznosti manj časa za kariero.

Drugo hipotezo smo glede na pridobljene rezultate sprejeli, saj se je izkazalo, da prihaja do razlik med spoloma in sicer so ženske poročale o višjem časovnem konfliktu med delom in družino. To lahko pomeni, da jim na primer dolgi delovniki odtegnejo čas, ki bi ga sicer preživele z družino ali obratno. Prav tako so se pokazale tudi razlike pri konfliktu med delom in družino zaradi utrujenosti. To nakazuje na to, da ženske nekoliko manj uspešno usklajujejo svoje delo in zasebno življenje. Konflikti lahko delujejo v obe smeri: delovno okolje lahko

posega v družinske odnose ali pa obveznosti do družine vplivajo na posameznikovo opravljanje dela. To lahko pojasnimo s tem, da je v zadnjih 15 letih prišlo do velikih sprememb pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja pri ženskah, saj so pričele z zasedanjem odgovornejših delovnih mest, ki jim vzamejo več časa, posledično pa imajo manj časa za družino. Seveda je to, da je vse več žensk zaposlenih prineslo določene prednosti, kot so npr. finančna neodvisnost, na drugi strani pa se soočajo z neenakostjo in časovnim konfliktom, saj imajo še vedno primarno skrb za otroke in posvetijo več svojega časa za opravljanje hišnih opravil kot moški. Ženske zaradi velikih odgovornosti in zahtevnih obremenitev manj kvalitetno preživljajo čas s svojimi bližnjimi. Naše ugotovite se tako skladajo z avtorji, ki ugotavljajo, da naj bi ženske doživljale pomembno višji konflikt pri usklajevanju poklicnega in delovnega časa na prav vseh dimenzijah. Doživljale naj bi več konfliktov tako na področju časovnega usklajevanja, vedenjskih pričakovanj kot na področju obremenitev, ki vplivajo na družinsko in poklicno delovanje. To lahko pojasnimo s tem, da ženske v večji meri kot moški dojemajo, da sta družinsko in poklicno življenje enako pomembna, moški pa se počutijo bolj zadovoljni, ko so uspešni na poklicnem področju, četudi so kdaj prikrajšani za čas z družino (Doble in Supriya, 2010).

Pripadniki starejše generacije so svoje sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije ocenili kot nižje v primerjavi z mlajšo generacijo, ki je sposobnosti ocenila kot prav dobre. Prav tako znajo pripadniki mlajše generacije tehnologijo uporabljati za več namenov. Na podlagi teh ugotovitev smo tretjo hipotezo sprejeli. To bi lahko povezali s tem, da starejšim zaposlenim hiter napredek tehnologije večkrat prinaša nelagodje (Wexler idr., 2011). Če prej niso imeli stika z računalniki, se jim lahko zdijo zastrašujoči, lahko pa se tudi bojijo, da bodo kaj pokvarili, zaradi česar nimajo pretirane želje po učenju. Mlajše generacije v uporabi tehnologije zaznavajo predvsem prednosti, saj menijo, da jim pomaga pri opravljanju poklicnih in zasebnih dolžnosti, medtem ko so starejše generacije do tehnologije pretežno odklonilno naravnane (Roebuck idr., 2013). Kot pomemben dejavnik se je izkazalo poznavanje različnih naprav in njihovih funkcij. Na tem mestu bi omenili pomembnost usposabljanja starejših zaposlenih pri uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije. Podatki kažejo na to, da je razlika v uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije med starejšo in mlajšo generacijo precejšnja (Gil in Amaro, 2010). Navkljub medgeneracijski razliki v uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije, pa se delež starejših, ki uporabljajo informacijsko komunikacijsko tehnologijo vseeno povečuje. Kljub temu, se starejši še vedno soočajo z izzivi glede uporabe same, saj se jim pogosto zdi precej zahtevna. Ena od največjih težav pri usvajanju informacijsko komunikacijske tehnologije je, da uporabniški vmesniki pogosto niso dovolj primerni in prilagojeni za starejše uporabnike (Gregor, Newell in Zajicek, 2001).

Izkazalo se je, da so osebe z višje izraženimi sposobnostmi uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije, poročale o nižjem zadovoljstvu na delovnem mestu, kot osebe, ki imajo te sposobnosti nizko izražene, tako da smo zadnjo hipotezo zavrnil. V raziskavi OECD (2015) so ugotovili, da dobre sposobnosti uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije na delovnem mestu prispevajo k izboljšanju produktivnosti, višji plači in zadovoljstvu na delovnem mestu. Vendar nekateri avtorji (Colombier idr., 2007) poročajo o ambivalentnem odnosu informacijsko komunikacijske tehnologije glede na zadovoljstvo. Glede na to, da so v naši raziskavi udeleženci z višje izraženimi sposobnostmi uporabe

informacijsko komunikacijske tehnologije, poročali o nižjem zadovoljstvu, bi to lahko pripisali pritisku nadrejenih in stresu na delovnem mestu, zaradi morebitnega prevzemanja višjih delovnih zahtev. Od njih se lahko pričakuje veliko in bi bili bolj zadovoljni na delovnem mestu, če tehnologije ne bi obvladali bolj kot drugi, saj bi tako lahko prevzeli manj odgovornosti in bi bile njihove delovne naloge manj zasičene. Raziskovalci so ugotovili tudi, da zaposleni, ki so se sami odločali, kdaj in katero informacijsko komunikacijsko tehnologijo bodo pri svojem delu uporabljali, so bili bolj zadovoljni (Day idr., 2010). Nasprotno pa lahko delavci, ki nimajo nadzora nad dostopom in uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije, občutijo povečano obremenitev.

Pri interpretiranju rezultatov moramo upoštevati napake, do katerih je lahko prišlo v procesu merjenja. Z izborom večjega vzorca bi dobljene rezultate lažje posplošili in dobili bolj zanesljive ugotovitve. V prihodnje bi lahko bili tudi pozorni na homogenost vzorca, imamo namreč več ženskih udeleženk kot udeležencev, kar bi lahko vplivalo na dobljene rezultate, še posebej zato, ker nas je zanimala primerjava med spoloma. Z bolj izenačenim vzorcem bi bila naša zanesljivost ugotovitev višja.

Podatki so bili pridobljeni večinoma preko družbenih omrežij z reševanjem spletne ankete. Kljub prošnji za iskrenost pri izpolnjevanju vprašalnika in podani informaciji, da so podatki anonimni, obstaja verjetnost, da so udeleženci vprašalnik rešili površno ter so proti koncu reševanja vprašalnika izgubili motivacijo, kar predstavlja dejavnik na katerega ne moremo vplivati. Osebn način reševanja ankete (mogoče vprašalnik tipa papir svinčnik) bi bil bolj priporočljiv, saj bi tako mogoče dobili bolj iskrene in točne odgovore, vendar je to časovno zamuden proces.

Pomanjkljivost bi lahko tudi bila, da smo starostno mejo med generacijama, določili glede na razvojna obdobja in sicer je bila 45 let. Mogoče bi bili rezultati drugačni, če bi to mejo spremenili, saj so različni avtorji starostne meje pri generacijah obravnavali različno in smo jih zato težje primerjali. Nekateri udeleženci so proti koncu našega zbiranja podatkov poročali o tem, da si je veliko postavk na vprašalniku zelo podobnih. V primeru, da bi v prihodnje raziskovali podoben problem bi lahko na to bili pozorni in postavke iz originalnega vprašalnika pomešali med seboj ter jih dali rešiti vzorcu ljudi, ki bi nam potem podali povratno informacijo za morebitne popravke.

Nenazadnje pomanjkljivost raziskave predstavlja tudi uporaba dveh postavk, ki ocenjujeta pogostost uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije ter sposobnosti uporabe te tehnologije. Sestavljeni sta bili za potrebe naše raziskave, prav tako niso bile ocenjene njune merske značilnosti. Vendar pa na teh postavkah vseeno temelji večina izvedenih statističnih analiz, zato je stopnja do katere lahko zaupamo v zaključke nižja.

Raziskava se nam zdi uporabna, saj obravnava problem, ki je vsekakor aktualen in pomemben, saj tehnologija ustvarja vrzel med mlajšo in starejšo generacijo, generacije posameznikov pa se razlikujejo v pojmovanju uporabnosti informacijsko komunikacijske tehnologije ter v kompetentnosti za njeno uporabo, kar lahko glede na naravo dela v današnjem času, vpliva na produktivnost in zadovoljstvo posameznikov. Na raziskovalna vprašanja smo večinoma odgovorili, seveda pa je potrebno upoštevati zgoraj navedene pomanjkljivosti raziskave. Z odpravo teh bi lahko bili bolj točno prepričani v posploševanje zaključkov.

Na tem področju bi bilo zanimivo raziskati, kako uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v dobi informacijsko komunikacijske tehnologije vpliva na zadovoljstvo posameznika na delovnem mestu.

ZAKLJUČEK

V naši raziskavi smo ugotovili, da mlajši posamezniki slabše usklajujejo poklicno in zasebno življenje kot starejši, pri čemer imajo ženske več težav kakor moški. Starejša generacija pa se srečuje s težavami pri uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije, ter jo uporablja v manj namenov, kot mlajša. Izkazalo se je tudi, da so osebe z višje izraženimi sposobnostmi uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije, poročale o nižjem zadovoljstvu na delovnem mestu, kot osebe, ki imajo te sposobnosti nizko izražene. Zagotovo je na trgu dela potreba, da se v namen boljše produktivnosti zaposlenih, ter višjega zadovoljstva na delovnem mestu, starejše posameznike izobražuje na področju poznavanja in uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije, saj je to izrednega pomena za obvladovanje poklicnih nalog pri poklicih, ki so se v zadnjih desetletjih reorganizirali ali nastali na novo.

Zaključki naše raziskave so še posebej uporabni pri osveščanju delodajalcev, pri katerih bi bilo dobro, da dobijo vpogled v to, da je uporaba informacijsko komunikacijske tehnologije predvsem pri starejši generaciji lahko še vedno težava in vzrok raznoraznim čustvenim stiskam, ki jih doživljajo zaposleni, ki so manj kompetentni v uporabi tehnologije ali pa je ne znajo izkoristiti na način, ki bi jim pomagal pri opravljanju delovnih nalog. Prav tako naša raziskava opozarja na to, da je še posebej pri ženskah zelo visoko izražen konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, saj tema dvema področjema ženske pripisujejo enako pomembnost, kar pomeni, da vlagajo veliko energije v zadovoljivo delo na omenjenih področjih. To lahko vodi v utrujenost in celo v izgorelost predstavnic ženskega spola. Zdi se nam, da bi morali biti delodajalci na to še posebej pozorni in razmisliti o reorganizaciji delovnika (npr. krajši delovni čas) in delovnih nalog za ženske na način, da bi jim olajšali usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Posledično bi tako lahko pričakovali višje zadovoljstvo ter produktivnost na delovnem mestu. Ugotovitve naše raziskave potrjujejo dejstvo, da je razvoj informacijsko komunikacijske tehnologije izredno hiter in da mu starejša generacija zaposlenih, na delovnem mestu težje sledi.

LITERATURA

- Aydemir, M., Dinc, M. S. in Çağlar, M. (2016). How work-life balance and work values differ from generation to generation: an exploratory study. *2nd Annual International Conference On Social Sciences*, 77–89.
- Colombier, N., Martin, L. in Pénard, T. (2007). Are employees really satisfied with ICT? *Cashier de Recherche*, 8(4), 1–19.
- Day, A., Scott, N. in Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. V P. L. Perrewé in D. C. Ganster (ur.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*, 8, 317–350.
- Doble, N. in Supriya, M. V. (2010). Gender differences in the perception of work-life balance. *Managing Global Transitions. International Research Journal*, 8(4), 331–342.

- Gil, H. in Amaro, F. (2010). Active Ageing and the Role of ICT and Assistive Technologies: Reflections and discussion for their use in Portugal (str. 2750–2760). V *International Conference on eCommerce, e-Administration, e-Society, e-Education, and e-Technology*. Macau.
- Gregor, P., Newell, A. F., in Zajicek, M. (2002). Designing for dynamic diversity: Interfaces for older people. V *Assets '02: Proceedings of the fifth international ACM conference on Assistive technologies* (str. 151–156). New York: Association for Computing Machinery.
- Milligan, K. (2006). Using information and communication technology in the workplace. *Australian Research Alliance for Children and Youth*, 24(9), 1–9.
- Mladi in dostojno delo (2018). Pridobljeno dne 15.12.2019 s strani: <https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/06/RAZISKAVA-mladi-in-dostojno-delo-1-1-popravljen-infografika.pdf>
- OECD (2015). OECD Economic Surveys: Slovenia, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-svn-2013-en
- Pogačnik, V. (1997). *Lestvice delovne motivacije [Job Motivation Scales]*. Ljubljana: Produktivnost.
- Pogačnik, V. (2000). Uporaba Lestvice delovnega zadovoljstva v slovenskih podjetjih. *Psihološka obzorja*, 9(4), 105–114.
- Raman. R. R. (2018). A study on work-life balance of working women with special reference to Chennai city. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(2), 478–488.
- Kaźmierska, A. in Stankiewicz, K. (2016), “Work-life balance: does age matter?”, *IOS Press*, 55(3), 679-688.
- Roebuck, D., Smith, D. N., in Haddaoui, T. (2013). Cross-generational perspectives on work-life balance and its impact. *Advancing Women in Leadership Journal*, 33, 52–62.
- Smith, K. T (2010). Work-life balance perspectives of marketing professionals in generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434–447.
- Statistični urad republike Slovenije (2018). Raziskava Aktivno in neaktivno prebivalstvo. Pridobljeno interno dne 23.12.2019.
- Wexler, S., Drury, L. J., Coppola, J. F., Tschinkel, B. J. in Thomas, B. A. (2011) Service-Learning Computing Courses Assist with Technology Needs in Community Based Organizations Serving Older Adults. Systems, Applications and Technology Conference (LISAT), IEEE Long Island. Pridobljeno 13.12.2019 s <http://ieeexplore.ieee.org.nukweb.nuk.uni-lj.si/xpls/icp.jsp?arnumber=5784226>.
- Taewoo, N. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017–1040.
- 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.
- V Sloveniji zaposlene osebe porabile v 2016 za efektivno delo 76,5 % razpoložljivega delovnega časa (28.6.2018). Statistični urad Republike Slovenije, 2019. Pridobljeno dne 13.12.2019 s strani <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/7343>.
- Wang, K. H., Chen, G. in Chen, H. (2017). A model of technology adoption by older adults. *Social Behaviour and Personality*, 45(4), 563–572.

Wattis, L, Standing, K. in Yerkes, M. A. (2013). Mothers and work-life balance: exploring the contradictions and complexities involved in work-family negotiation. *Community, Work and Family*, 16(2), 1–19.

Welford, R. (2008). *Work life balance in Hong Kong: Survey results*. Hong Kong: The University of Hong Kong and CSR Asia.