

12-31-2020

## Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov v Sloveniji: empirična preverba

Renata Adlešič

Anja Svetina Nabergoj

Miha Cimperman

Follow this and additional works at: <https://www.ebrjournal.net/home>



Part of the [Business Commons](#)

### Recommended Citation

Adlešič, R., Svetina Nabergoj, A., & Cimperman, M. (2020). Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov v Sloveniji: empirična preverba. *Economic and Business Review*, 22(4). <https://doi.org/10.15458/2335-4216.1027>

This Original Article is brought to you for free and open access by Economic and Business Review. It has been accepted for inclusion in Economic and Business Review by an authorized editor of Economic and Business Review.

# USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA PODJETNIKOV V SLOVENIJI: EMPIRIČNA PREVERBA

RENATA ADLEŠIČ<sup>1</sup>

ANJA SVETINA NABERGOJ<sup>2</sup>

MIHA CIMPERMAN

**POVZETEK:** Podjetniki se zaradi narave svojega dela pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja srečujejo z večjimi izzivi, saj je meja med obema področjema močno zabrisana tako v smislu časa kot odgovornosti. Raziskovalci opozarjajo na pomembnost razumevanja tematike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov (Jennings & McDougald, 2007; Kirkwood & Tootell, 2008; Leaptrott, 2009), saj so podjetniki gonilo gospodarskega razvoja (Schumpeter idr., 2002), ključni zaposlovalci (Kelley idr., 2010) in vir inovacij (Brouwer, 2002; Kelley idr., 2010). Razumevanje mehanizmov usklajevanja vseh podjetnikovih vlog (pri delu in družini) in dejavnikov, ki vplivajo na uspešnost usklajevanja, je ključno tako za podjetnike in vse, ki razmišljajo o podjetniški poti, kot za tiste, ki oblikujejo javne politike za podporo podjetništvu in za njegovo pospeševanje.

Glavni cilj prispevka je raziskati vpliv spremenljivk, ki so bile identificirane v teoretični preverbi, na zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov. Pri tem se samoučinkovitost in socialna podpora pojavljata kot ključna dejavnika. Glavno raziskovalno vprašanje je, kako socialna opora na delovnem mestu in v družini ter podjetnikova samoučinkovitost vplivata na zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.

Rezultati naše študije kažejo, da obstaja statistično značilna in pozitivna povezava med samoučinkovitostjo in zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. To pomeni, da so podjetniki z višjo stopnjo zaznane samoučinkovitosti bolj prepričani, da bodo občutili višjo raven zadovoljstva, če bodo vložili več napora v usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Nadalje obstaja pozitivna povezava med socialno oporo s strani sodelavcev in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, pozitivna povezava med socialno oporo partnerja in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter negativna povezava med socialno oporo s strani družine in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Obstaja negativna povezava med socialno oporo s strani sodelavcev in samoučinkovitostjo, pozitivna povezava med socialno oporo s strani partnerja in samoučinkovitostjo ter pozitivna povezava med socialno oporo s strani družine in samoučinkovitostjo.

**Ključne besede:** usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, strukturni model, samoučinkovitost, socialna opora, podjetniki

JEL klasifikacija: L26

1 Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana, Slovenija, e-pošta: renata.adlesic@ef.uni-lj.si

2 Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana, Slovenija, e-pošta: anja.svetina@ef.uni-lj.si

## 1 UVOD

Zaradi vedno večjih zahtev tako na poklicnem področju kot v zasebnem življenju podjetnikov postaja zadovoljstvo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja vse pomembnejše. Za podjetnike je vzdrževanje ločnice med poklicnim in zasebnim življenjem zaradi narave dela posebno zahtevno, podobno kot za nekatere druge poklice (Gjerberg, 2003; Pryce in drugi, 2006), na primer policiste (Hall in drugi, 2010; Hart in drugi, 1995), managerje (Mihelič, 2011; Smithson & Stokoe, 2005) in odvetnike (Bacik & Drew, 2006; Trefalt, 2008). Pri tem je ena ključnih spremenljivk delovni čas, saj količina časa, namenjenega delu, najmočneje vpliva na zasebno življenje (Kanter, 1989). Neenakomerna razporeditev časa, energije in zaznavnih procesov med poklicnim in zasebnim področjem povzroča neravnotežje, saj ima vsak posameznik omejene resurse energije in časa.

Izsledki dosedanjih raziskav so pokazali, kako različne povezave konstruktov in dejavnikov vplivajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov, vendar še ni bilo dovolj raziskano, kako socialno kognitivni dejavniki vplivajo na zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov. V članku se osredotočamo na proučevanje zaznave zadovoljstva usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v povezavi s socialno oporo s strani sodelavcev, partnerja in družine ter samoučinkovitostjo.

S tem člankom bomo prispevali k razumevanju povezave spremenljivk, ki vplivajo na zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov. V teoretičnem delu bomo predstavili teoretično podlago in obstoječe modele na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Rezultati bodo zajemali opis zbiranja podatkov, analizo podatkov in strukturni model. V diskusiji bodo prikazani rezultati strukturnega modeliranja s podporno literaturo in interpretacijo rezultatov.

## 2 TEORETIČNA MODELA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA PODJETNIKOV

### 2.1 Socialna kognitivna teorija

Avtor socialne kognitivne teorije (Bandura, 1977) opisuje, da kognitivni procesi nastanejo zaradi delovanja možganov, ki odločilno vplivajo na aktivnosti posameznika. Ljudje se v okolju, v katerem se nahajajo, učijo na podlagi opazovanja in vedenja, kar vpliva na razvoj posameznika, na primer vsako vedenje lahko spremeni miselnost posameznika.

Različne študije, ki proučujejo vlogo občutij pri kognitivnih procesih, so odkrile, da občutki različno vplivajo na posameznikovo kognitivnost, sprejemanje odločitev in vedenje (Baumeister in drugi, 2007). Nekatere študije proučujejo različne vidike razmerij med občutji in kognitivnostjo. Baron (2008) navaja razloge, zakaj imajo občutja glavno vlogo v podjetniškem procesu, na primer podjetnik se pogosto sooča z nepredvidljivim poslovnim okoljem, kjer občutja vplivajo na podjetnikovo kognitivnost in vedenje. Obseg

aktivnosti in delovnih nalog, ki jih podjetnik izvaja, ima močno povezavo z občutji. Eden izmed razlogov je tudi, da se podjetniki zanašajo na kognitivnost, povezano s kreativnostjo in prevzemanjem poslovnih odločitev, številne raziskave pa kažejo, kako občutenja različno vplivajo pri različnih poslovnih procesih. Schwarz (1990) navaja, da občutja kot informacijski model posamezniki uporabijo kot del podatkov, da se ustvari kognitivna ocena. Občutki, ki nastanejo ob določenem času ocenjevanja, so lahko kot vsebina umeščeni v kognitivni del posameznika.

Weiss & Cropanzano (1996) opisujeta, kako dogodki na delovnem mestu ustvarjajo različne čustvene izkušnje, nato pa ti občutki vplivajo na odnose in vedenje na delovnem mestu. Beal in drugi (2005) navajajo, da so izkušnje občutij, ki se spreminjajo od časa do časa, vredne proučevanja. Predlagajo model procesa, ki je povezan s posameznikovimi stanji občutenj za njihovo delovanje. Izkušnje občutenj, ki so pomembne za delovno nalogo, so povezane s kognitivnimi procesi, kot je ocenitev, prek teh kognitivnih procesov pa so povezane z delovanjem.

Socialna kognitivna teorija pravi, da ima posameznik z več socialne opore boljše pogoje za oblikovanje močnih prepričanj o lastnih sposobnostih za delovanje. V naši študiji skladno s teorijo zaznane samoučinkovitosti (Bandura, 1977) pričakujemo, da je socialna opora povezana z oblikovanjem močnih prepričanj – z višjo zaznano samoučinkovitostjo podjetnika glede tega, da je sposoben doseči višjo raven zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (Bandura, 1977).

## 2.2 Teorija vlog

Za lažje razumevanje podjetnikove sposobnosti usklajevanja poklicnih in zasebnih obveznosti je nujno razumevanje temeljnih vlog, ki jih ima podjetnik na poklicnem in zasebnem področju. Za podjetnikovo usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti je razumevanje vlog izjemnega pomena, ker je vsaka družbena vloga sestavljena iz pravic, obveznosti, pričakovanj, norm in vedenja, s katerimi se posameznik sooča in jih izpolnjuje v posamezni vlogi. Teoretična perspektiva, ki pojasnjuje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, se imenuje teorija vlog (Greenhaus & Beutell, 1985; Katz & Kahn, 1978; Stryker & Statham, 1985). Večina vsakodnevnih aktivnosti vključuje izpolnjevanje družbeno definiranih vlog, kot so delavec, podjetnik, direktor in podobno, ki jih posameznik prevzame v delovni domeni (Googins, 1991). Kahn in drugi (1964) opredeljujejo teorijo vlog kot vlogo skupka aktivnosti ali vedenj, ki jih drugi pričakujejo od posameznika zaradi njegove vloge. Sieber (1974, str. 569) navaja, da ima vsaka vloga določene pravice in obveznosti.

V literaturi najdemo še nekatere druge razlage, ki opisujejo teorijo vlog. Če so pričakovanja glede izpolnitve vlog previsoka, to lahko postane za posameznika preobremenjujoče. Ko morajo ljudje izpolniti več vlog hkrati, je nemogoče uresničiti pričakovanja vseh ali pa lahko pri izpolnjevanju vseh vlog pride do konflikta (Goode, 1960). Kahn in drugi (1964)

so tovrstni konflikt poimenovali konflikt med posameznikovimi vlogami (angl. interrole conflict).

### 3 PROUČEVANI KONSTRUKTI

V študiji bomo preverili povezavo spremenljivk socialne opore, zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja in samoučinkovitosti. Konstrukte bomo najprej na kratko predstavili in nato v modelu pokazali, kako so med seboj povezani.

#### 3.1 Socialna opora na področju dela in družine

Socialna opora je pomemben dejavnik, ki vpliva na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter pomaga podjetnikom pri lažjem soočanju s stresnimi delovnimi in zasebnimi obveznostmi. Na podlagi teorije Maslowa je potreba posameznika po socialnem stiku s sočlovekom ena ključnih potreb v življenju. Socialna opora se nanaša na pomoč iz osebnih razmerij, ki vključujejo relativno pogoste interakcije in močna pozitivna čustva (House & Wells, 1978 v Billings in Moos, 1982). Shumaker in Brownell (1984 str. 13 v Zimet in drugi, 1988) sta opredelila socialno oporo kot izmenjavo virov, namenjenih povečanju blaginje prejemnika med vsaj dvema posameznikoma. Socialna opora je širše definirana kot zmožnost pomoči v razmerju med osebami in kakovostjo teh razmerij (Leavy, 1983, str. 5 v Parasuraman in drugi 1992). Modeli o stresu (Grenhaus & Parasuraman, 1986; Kessler, Price & Wortman, 1985 v Parasuraman in drugi, 1992) so identificirali socialno oporo kot pomemben vir, ki lahko omili učinke stresa na različnih področjih. Hobfoll in Stokes (1988) sta opisala socialno oporo kot socialno povezavo oziroma razmerje, ki omogoča posameznikom sodelovanje ali občutek pripadnosti osebi ali skupini, ki je zaznana kot ljubeča in skrbna.

Socialna opora vpliva na izid, kot je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, in številne študije predvidevajo, da večja socialna opora vodi do lažjega in bolj uspešnega usklajevanja med zasebnim in poslovnim življenjem. Scandura in Lankau (1997) navajata, da so organizacije, ki imajo družini prijazen program, povezane s povečano organizacijsko pripadnostjo. Stephens in Sommer (1993) v svoji študiji označujeta podporo nadrejenih, ki moderira vpliv dožemanja konflikta na zadovoljstvo z delom in organizacijsko pripadnostjo.

Socialna opora prihaja tako s strani dela kot s strani zasebnega življenja. V kontekstu dela in družine ponazarjajo dva oporna vira: socialno oporo s strani dela (npr. nadrejeni in sodelavci) in socialno oporo s strani družine (življenjski partner in družina ter prijatelji) (Ganster in drugi, 1986). Raziskovalci so ugotovili, da pridobljena socialna opora s strani oseb delovnega in/ali družinskega področja pozitivno vpliva na splošno zdravje in blaginjo delavcev (Cohen & Wills, 1985 v Adams in drugi, 1996).

Med socialno oporo na strani dela in družine obstaja povezava in medsebojni vpliv. Raziskave kažejo (Billings & Moos, 1982; Rudd & McKenry, 1986 v Parasuraman in drugi, 1992), da opora, prejeta na enem področju (npr. v družini), lahko vpliva na blaginjo drugega področja (npr. dela), vendar so nekateri raziskovalci ugotovili, da povezava opor ni nujno pozitivna v obe smeri. LaRocco in drugi (1980 v Adams in drugi, 1996) so ugotovili, da opora s strani družine in prijateljev ni predvidevala uspešnih izidov, povezanih z delom (npr. zadovoljstvom v službi), ampak je predvidevala splošno blagostanje (npr. zmanjšano depresijo, tesnobo), kar v nadaljevanju nakazuje na podporno utemeljitev v predpostavki našega strukturnega modela.

V študiji bomo osredotočeni na prvotno uporabljeni opori v raziskavah, to sta emocionalna (npr. poslušanje in empatija) in instrumentalna opora (npr. pomoč pri reševanju problemov). Kot razlog za izbiro naj omenimo, da Adams in drugi (1996) navajajo uporabo socialne opore v emocionalni in instrumentalni obliki. Prav tako v raziskavah preverjene merske lestvice vsebujejo trditve, ki so povezane z emocionalno ali instrumentalno oporo (Chen in drugi, 2001). Raziskovalci tudi navajajo, da zaposleni pogosto iščejo emocionalno in instrumentalno oporo v družini, pri partnerju, nadrejenih in sodelavcih oz. prijateljih, da se lažje soočijo z nezdržljivimi obveznostmi do dela in družine (Ray & Miller, 1994).

### 3.1 Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja v podjetništvu

Doseganje zadovoljstva pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaradi vse večjih zahtev na obeh področjih je pomembna karierna vrednota in cilj mnogih zaposlenih. Bailyn (2006) trdi, da lahko razporeditev virov za lažje usklajevanje pomaga pri preoblikovanju delovnih zahtev, kar omogoča okrepitev zadovoljstva pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Pomembnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se med zaposlenimi povečuje. Raziskava, ki sta jo opravila Krantz in Lundberg (2006), je pokazala, da je 90 % zaposlenih v raziskavi odgovorilo, da je doseganje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zelo pomembno. Mnogi posamezniki postanejo podjetniki tudi zato, da bi lažje dosegli želeno raven usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja (Kirkwood & Tootell, 2008), saj podjetništvo ponuja večjo stopnjo fleksibilnosti pri usklajevanju vlog kot drugi poklici. DeMartino in Barbato (2003) poudarjata, da je fleksibilnost pri podjetniški karieri pomembna zlasti za ženske. Raziskave prikazujejo, da več žensk kot moških postane podjetnic prav zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Ravno avtonomija in fleksibilnost glede izpolnjevanja družinskih in službenih obveznosti privedeta mnoge ženske do ustanovitve lastnega podjetja (Kirkwood & Tootell, 2008). Mallon in Cohen (2001) ugotavljata, da ženske zapuščajo organizacije in ustanovijo svoje podjetje, da bi dosegle fleksibilnost in usklajenost poklicnega in zasebnega življenja.

Estes in drugi (2007) so proučevali razmerje med delovnim in družinskim področjem z upoštevanjem zahtev vseh podjetnikovih vlog in časovno obvezo pri obeh področjih.

DeMartino in drugi (2006) navajajo, da se morajo podjetniki zaradi natrpanega urnika bolj prizadevati za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja kot pa osebe, zaposlene v organizaciji. Študije kažejo, da samozaposlitev ponuja določene delovne značilnosti in ugodnosti, kot sta avtonomija in fleksibilnost urnika, ki pomagata usklajevati poklicno in zasebno življenje (Cooper & Dunkelberg, 1986).

### 3.2 Zaznana samoučinkovitost

Samoučinkovitost je ena od najbolj proučevanih kognitivnih spremenljivk in je sestavni del konceptualnega modela v študiji. Številni avtorji (Gartner, 1989; Boyd & Vozikis, 1994; McGee in drugi, 2009) navajajo, da se je povečal poudarek vloge samoučinkovitosti pri študiju podjetništva, ker predstavlja pomembno pojasnjevalno spremenljivko pri določanju moči podjetniških namenov in verjetnost, da bodo ti nameni uresničeni v podjetniških delovanjih.

Vsakega posameznika definirajo osebne značilnosti. Socialna karierna kognitivna teorija (angl. social career cognitive theory) (Lent in drugi, 2002) potrjuje, da je samoučinkovitost pomembna spremenljivka osebnosti pri razumevanju razvoja posameznikove kariere. Predvsem v začetnem obdobju rasti so pri iskanju finančnih virov pomembnejše podjetnikova osebnost, karizma, izobrazba in komunikacijske sposobnosti ter manj podjetje in sama podjetniška priložnost (Goslin & Barge, 1986). Majhno podjetje v večji meri izraža osebnost podjetnika ustanovitelja kot pa strukturo industrijske panoge, v kateri podjetje posluje (Kirchhoff, 1994). V majhnih podjetjih podjetnik z vedenjskimi vzorci, ki so miselni in odvisni od njegovih želja in ciljev, kroji strategijo podjetja in vpliva na potencial podjetja za rast (Drnovšek, 2002). V nadaljevanju bo prikazano, kako konstrukt samoučinkovitosti kaže močno povezavo z drugimi proučevanimi spremenljivkami.

Samoučinkovitost po Banduri (1997) izhaja iz sociokognitivnega modela in se nanaša na zaupanje posameznika v svoje zmožnosti, da zaključi opravilo ali se sooči z zahtevami, ki so pred njim. Posamezniki z visoko samoučinkovitostjo niso boljši le pri soočanju z izzivi, temveč kažejo tudi večje prizadevanje (Bandura, 1997). Bandura (1977) navaja, da je percepcija samoučinkovitosti povezana z oceno, kako dobro lahko nekdo opravi naloge, ki jih zahteva neka situacija. Bandura (1982) omenja tudi, da oseba, ki ima močan občutek za samoučinkovitost, razvije prizadevanje, ki jo spodbuja k večjemu trudu pri premagovanju ovir.

Samoučinkovitost lahko predvideva rezultate, povezane z delom – na primer delovanje posameznika na delovnem mestu (Stajkovic & Luthans, 1998). Poleg tega je samoučinkovitost tudi skupek prepričanj, ki jih ima posameznik o notranjih (osebni) in zunanjih (okolje) pritiskih ter možnostih za njihovo premagovanje (Boyd & Vozikis, 1994). Markman in drugi (2002) trdijo, da je samoučinkovitost ključna determinanta uspeha novo nastajajočega podjetja in osebnega uspeha podjetnika pri podjetniškem zadovoljstvu (Hmieleski & Corbett, 2008). Raziskovalci Jung in drugi (2001) so proučevali

in razvili mero za podjetniško samoučinkovitost, ki preverja, kako je posameznikova ocena podjetniških veščin povezana s podjetniškimi namerami in delovanjem. V raziskavi so potrdili hipotezo, da je podjetniška samoučinkovitost pozitivno povezana s podjetniško namero in delovanjem.

Ker samoučinkovitost pozitivno vpliva na delovanje posameznika, predvidevamo enak vpliv na delovanje podjetnikov na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Številni avtorji so proučevali samoučinkovitost, ker je pomemben konstrukt pri razumevanju podjetniškega uspeha, obsežni dokazi pa podpirajo vpliv konstrukta na novonastala podjetja in rast poslovnih procesov. Na podlagi navedenih razlogov smo v raziskavi uporabili podjetnikovo samoučinkovitost kot neodvisno spremenljivko, ki pojasnjuje odvisno spremenljivko zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov.

## 4 REZULTATI

### 4.1 Oblikovanje modela

Za testiranje raziskovalnih vprašanj je bil oblikovan konceptualni model usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov, raven proučevanja pa je podjetnik. Predpostavljamo, da podjetnik zaradi kompleksnosti delovanja nima jasne ločnice med poklicnim in zasebnim življenjem. Predlagani model izhaja iz teorije vlog (Katz & Kahn, 1978) s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter socialne kognitivne teorije (Bandura, 1977), ki pojasnjuje konceptualno ozadje miselnih in vedenjskih procesov podjetnika. V model so vključene naslednje spremenljivke: socialna opora s strani sodelavcev, socialna opora s strani partnerja in socialna opora s strani družine, samoučinkovitost in zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Model po priporočilu predhodnih študij (npr. Erdwins in drugi, 2001) vključuje socialno-kognitivne spremenljivke v raziskovanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Podjetniki so zaradi svoje dinamične in proaktivne narave dela večino časa usmerjeni v poklicno življenje, tako da jim ostane manj časa za zasebno življenje (Jennings & McDougald, 2007), zato še bolj aktivno raziskujejo in razvijajo načine za doseganje zadovoljivega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (Kirkwood & Tootell, 2008).

Predhodna literatura kaže (Erdwins in drugi, 2001), da je pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (npr. prilagajanje, pogovor, pomoč) moč doseči večje zadovoljstvo z več socialne opore sodelavcev oz. življenjskega partnerja. Socialna kognitivna teorija (Bandura, 1977) kaže, da imajo posamezniki z več socialne opore boljše pogoje za oblikovanje močnih prepričanj o lastnih sposobnostih za delovanje. V našem primeru bo v skladu s teorijo zaznane samoučinkovitosti (Bandura, 1979) socialna opora povezana z oblikovanjem višje ravni zaznane samoučinkovitosti podjetnika in to tako, da je podjetnik

sposoben doseči višjo raven zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (Bandura, 1986).

S predstavljenim konceptualnim modelom želimo pojasniti zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov z vpeljavo neodvisne spremenljivke socialna opora in spremenljivke zaznana raven podjetnikove samoučinkovitosti.

Model izhaja iz socialno-kognitivne teorije, katere osnovna teoretična predpostavka je, da posameznikova močna prepričanja o lastnih sposobnostih za delovanje na določenem področju vplivajo na uspeh delovanja na tem področju. Med namero, da se izrazi določeno vedenje, in dejanskim izrazom tega vedenja obstaja močna povezava (Fishbein & Ajzen (1975) v Boyd & Vozikis, 1994). Z vidika naše raziskave to pomeni, da podjetnikovo prepričanje o lastnih sposobnostih za uspešno usklajevanje vseh njegovih vlog v poklicnem in zasebnem življenju vpliva na njegovo zadovoljstvo njegovega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

## 4.2 Raziskovalne hipoteze

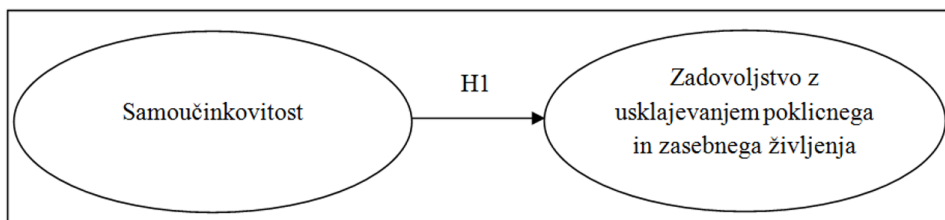
### 4.2.1 *Samoučinkovitost in zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja*

Samoučinkovitost se nanaša na močna prepričanja posameznika, da bo uspešno izvedel naloge na določenem področju (Bandura, 1997). Aktivnost in motivacija, ki izhajata iz zaznane samoučinkovitosti, se odražata na podjetnikovem vedenju in vplivata na njegovo zadovoljstvo z delitvijo časa in pozornosti med delom in zasebnim življenjem. Samoučinkovitost pri podjetniku pozitivno vpliva na rezultat, ki je v tem primeru usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Samoučinkovitost izhaja iz socio-kognitivnega modela in se nanaša na zaupanje posameznika v svoje zmožnosti, da zaključi opravilo ali se sooči z zahtevami, na primer z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, saj doseganje usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja ostaja pomemben cilj in kriterij uspešnosti za podjetnike in podjetnice (Orser & Riding, 2004). V nadaljevanju navajamo osnovna izhodišča, ki podpirajo pozitivno povezavo med samoučinkovitostjo ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.

Predpostavljamo, da bodo podjetniki z višjo ravno zaznane samoučinkovitosti bolj prepričani v lastno sposobnost usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja in bodo občutili višjo raven zadovoljstva. Na podlagi prej podanih utemeljitev predpostavljamo, da obstaja pozitivna povezava med samoučinkovitostjo in zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja pri podjetnikih. V tem primeru bomo preverili neposreden pozitiven vpliv samoučinkovitosti na zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (slika 1).

Hipoteza 1: Zaznana podjetnikova samoučinkovitost in zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja sta pozitivno povezana.

Slika 1: Prikaz hipoteze 1



Vir: Lastni.

\* Kontrolne spremenljivke: starost podjetja, starost podjetnika, spol, število otrok.

#### 4.2.2 Socialna opora in zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja

V podjetniški literaturi nedavne raziskave proučujejo vpliv socialne opore na zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Na primer Abendroth & Den Dulk (2011) v svoji študiji opredeljujeta pomembnost različnih tipov socialne opore na zadovoljstvo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na primeru zaposlenih v storitvenem sektorju v osmih evropskih državah. Rezultati kažejo, da spremenljivka socialna podpora pojasni velik delež variabilnosti zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Opora neposredno in blažilno vpliva (angl. buffering effect) na zadovoljstvo. Na delovnem mestu je podpora sodelavcev zelo pomembna, pri čemer se instrumentalna in emocionalna opora na delovnem mestu dopolnjujeta. Emocionalna opora v zasebnem življenju ima pozitiven vpliv na zadovoljstvo, medtem ko ga instrumentalna opora nima.

V nadaljevanju podajamo izhodišča, ki podpirajo pozitivno razmerje med socialno oporo in zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Temeljimo na tem, da razmerje med socialno oporo in zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja deluje na podlagi mehanizma, kjer opora krepi zadovoljstvo posameznika oz. v našem primeru podjetnika.

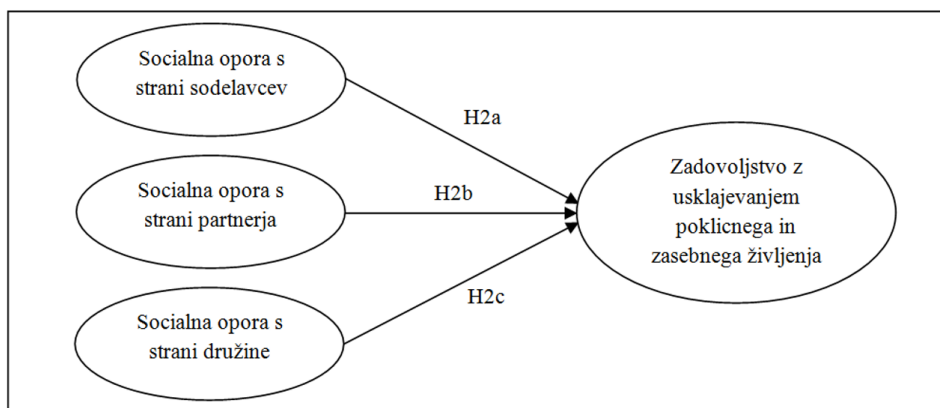
Predhodne raziskave kažejo, da je partnerjeva opora pozitivno povezana s številnimi izidi, ki vključujejo poslovni uspeh (Bird & Bird, 1986), mentalno zdravje (Aneshensel, 1986), uspešen odnos z življenjskim partnerjem (Roskies & Lazarus, 1980), zadovoljstvo s poklicnim življenjem (Rudd & McKenry, 1986 v Kirrane & Buckley, 2004). Erdwins in drugi (2001) navajajo, da lahko prejeta opora za zaposlene ženske, vključno s podporo s strani partnerja, družino, sodelavce ali delodajalca, ugodne učinke na izboljšanje

učinkovitega soočenja z zahtevami, ki jih imajo na različnih življenjskih področjih. Na podlagi opisanih študij lahko sklepamo, da ko bo imel podjetnik oporo s strani partnerja, na primer v obliki pogovora in pomoči pri domačih opravilih (instrumentalna opora), bo to pozitivno vplivalo na krepitev podjetnikovih prepričanj, da je sposoben usklajevati poklicno in zasebno življenje. Prav tako je opora s strani širše družine pomemben dejavnik pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Glede na visoko medsebojno odvisnost poklicnega in zasebnega področja postaja družinska opora vse pomembnejši dejavnik, ki prispeva k razumevanju in dobrobiti zaposlenih (Peeters & LeBlanc, 2001 v Kirrane & Buckley 2004).

V podjetniškem kontekstu predvidevamo, da so podjetniki z visokim deležem socialne opore bolj zadovoljni z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Argument je podprt s teorijo Housa (1981), ki predvideva, da socialna opora neposredno in pozitivno vpliva na podjetnikovo zadovoljstvo z usklajevanjem. Prejeta podpora sodelavcev, partnerja ali družine ugodno vpliva na podjetnike pri učinkovitem soočenju z zahtevami glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Na podlagi obstoječe literature predlagamo naslednjo hipotezo:

Hipoteza 2: Obstajajo pozitivne povezave med tremi vrstami socialne opore (socialna opora s strani sodelavcev, socialna opora s strani partnerja in socialna opora s strani družine) in podjetnikovim zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (slika 2).

Slika 2: Prikaz hipoteze 2 in podhipotez



Vir: Lastni.

\* Kontrolne spremenljivke: starost podjetja, starost podjetnika, spol, število otrok.

#### 4.2.3 Socialna opora in zaznana samoučinkovitost

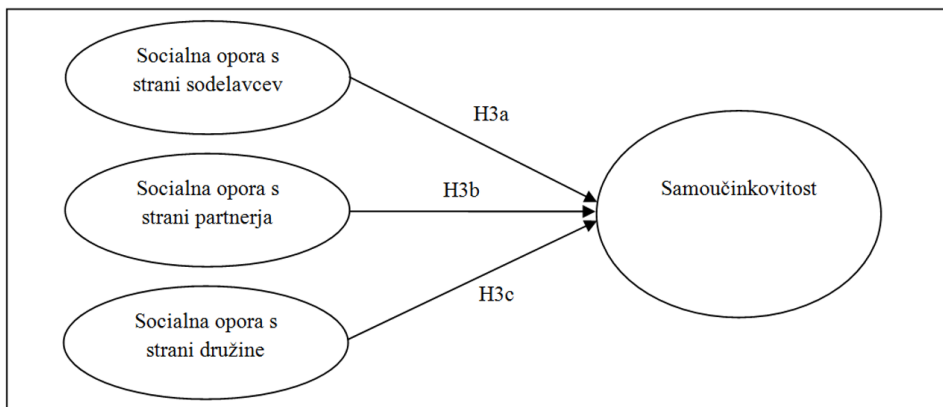
Bandura (1977) utemelji teoretično povezavo med socialno oporo in zaznano samoučinkovitostjo s tem, da oporo s strani drugih opredeli kot enega izmed načinov, ki prispevajo h krepitvi posameznikove samoučinkovitosti. Socialna kognitivna teorija opisuje, kako socialna opora vpliva na samoučinkovitost. Socialna kognitivna teorija (Bandura, 1977) navaja, da imajo posamezniki z več socialne opore boljše pogoje za oblikovanje močnih prepričanj o lastnih sposobnostih za delovanje. Hobfoll in Stokes (1988) navajata, da je socialna opora opredeljena kot socialna povezava, ki omogoča posameznikom sodelovanje ali občutek pripadnosti osebi ali skupini, ki je zaznana kot ljubeča in skrbna. Socialna opora je širše definirana kot zmožnost pomagati razmerju med osebami in kakovostjo teh razmerij (Leavy, 1983, str. 5 v Parasuraman in drugi, 1992).

Predpostavljamo, da socialna opora tako s strani družine v obliki različnih vrst pomoči ali podpore vpliva na boljšo samoučinkovitost podjetnika, ki se kaže v doseganju ciljev, premostitvi izzivov in učinkovitem podjetniškem delovanju.

V podjetniškem kontekstu predvidevamo, da prejeta opora partnerja, družine ali delodajalca ugodno vpliva na boljšo samoučinkovitost. Na podlagi predpostavljenega predlagamo naslednjo hipotezo:

Hipoteza 3: Obstajajo pozitivne povezave med tremi vrstami socialne opore (socialna opora s strani sodelavcev, socialna opora s strani partnerja in socialna opora s strani družine) in podjetnikovo samoučinkovitostjo (slika 3).

Slika 3: Prikaz hipoteze 3 in podhipotez

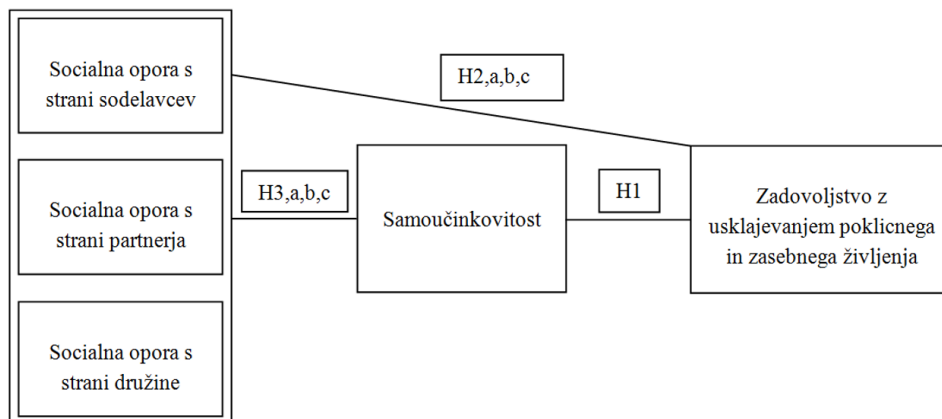


Vir: Lastni.

\* Kontrolne spremenljivke: starost podjetja, starost podjetnika, spol, število otrok.

V konceptualnem modelu na sliki 4 je prikazana povezava spremenljivk socialne opore, samoučinkovitosti in zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, ki jo bomo preverjali v strukturnem modelu.

Slika 4: Prikaz konceptualnega modela



Vir: Lastni.

### 4.3 Zbiranje podatkov

Ciljna skupina podjetij so bila mikro, majhna in srednje velika podjetja z več kot dvema zaposlenima, ki delujejo v raznolikih panožnih dejavnostih v Sloveniji. Analizirana podjetja imajo lastnika oz. solastnika ali ustanovitelja oz. soustanovitelja, na katerega smo naslovili vprašalnik. Vzorčni okvir za bazo podatkovnih naslovov je oblikovan na podlagi Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPes) in registra Gospodarske zbornice Slovenije. Za naslovnike so bili izbrani lastniki oz. solastniki ali ustanovitelji oz. soustanovitelji podjetij.

Vprašalniki so bili ločeno poslani direktorjem izbranih podjetij oz. njihovim ustanoviteljem v Sloveniji. V vzorec je bilo zajetih 3.500 podjetij po metodi slučajnostnega vzorčenja iz javno dostopne podatkovne baze APJES v obdobju od novembra 2013 do januarja 2014. Vprašalniki so bili poslani izbranemu reprezentativnemu vzorcu podjetnikov, in sicer na dva načina: v elektronski obliki prek spletnega zbirnika anketnih vprašalnikov »Questionpro« (www.questionpro.com) in v papirnati obliki. Prek elektronske različice je bilo poslanih 3.000 anket, v papirnati obliki pa 500. Podjetniki so potrebovali približno 15 minut za izpolnitev ankete. Od vseh prispelih vprašalnikov je bilo v celoti izpolnjenih 311 vprašalnikov, delno pa 118.

Vseh poslanih vprašalnikov na papirju je bilo 500. Skladno s pričakovanji je bil elektronski odziv zelo nizek (približno 10 %), pri papirnati različici pa okoli

20–25-odstoten. Kriterij, po katerem smo preverjali, ali vprašalnik izpolnjuje podjetnik, je pod kategorijo Vprašanja o podjetju zajemal naslednji dve vprašanji: Ali ste ustanovitelj ali soustanovitelj podjetja, kamor je poslan vprašalnik? ter Ali ste lastnik ali solastnik podjetja, kamor je poslan vprašalnik? Podatki so zbrani skladno s priporočili avtorjev (Dillman in drugi, 2009), ki so oblikovali metodo s sklopom postopkov za oblikovanje uspešnega vprašalnika za visokokakovostne podatke in visok odziv.

#### 4.4 Merjenje podatkov

Za merjenje spremenljivke samoučinkovitost smo v anketnem vprašalniku uporabili vprašanja, ki so jih v svoji raziskavi uporabili Chen in drugi (2001). Samoučinkovitost smo merili z osmimi trditvami, kjer so dodane meritve faktorskih uteži, pridobljene na podlagi naših rezultatov.

|                                                                               |       |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Sposoben/-a sem doseči večino ciljev, ki sem si jih zastavil/-a.              | ,773  |
| Ko se soočim z zahtevnimi nalogami, sem prepričan/-a, da jih bom izpolnil/-a. | ,842  |
| Na splošno menim, da lahko dosežem rezultate, ki so zame pomembni.            | ,868  |
| Verjamem, da lahko uspem pri vseh prizadevanjih, ki si jih zastavim.          | ,809  |
| Sposoben/-a sem uspešno premostiti večino izzivov.                            | ,814  |
| Prepričan/-a sem, da lahko učinkovito izvajam različne naloge.                | ,721  |
| V primerjavi z ostalimi opravi večino nalog zelo dobro.                       | ,611* |
| Tudi pod pritiskom lahko delujem precej dobro.                                | ,514* |

Vse prikazane uteži so (sig.) statistično značilne pri stopnji tveganja na ravni 0,05.

Samoučinkovitost smo merili na oceni izvedbe z Likertovo lestvico, kjer je za vsako trditev anketiranec na 7-stopenjski lestvici ocenil, kako močno se strinja oz. ne strinja s trditvijo, pri čemer je 1 pomenilo, da se popolnoma ne strinja, 7 pa, da se popolnoma strinja s trditvijo.

Za merjenje spremenljivke socialne opore smo v anketnem vprašalniku uporabili vprašanja, ki so jih v svoji raziskavi uporabili Ganster in drugi (1986). Socialno oporo smo merili z dvanajstimi trditvami, kjer so dodane meritve faktorskih uteži, pridobljene na podlagi naših rezultatov.

Socialno oporo smo merili na oceni izvedbe z Likertovo lestvico, kjer je za vsako trditev anketiranec na 7-stopenjski lestvici ocenil, kako močno se strinja oz. ne strinja s trditvijo, pri čemer je 1 pomenilo, da se popolnoma ne strinja, 7 pa, da se popolnoma strinja s trditvijo.

|                                                                            |       |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|
| Sodelavci se prilagajajo, da bi mi olajšali življenje.                     | ,450* |
| S sodelavci se lahko sproščeno pogovarjam.                                 | ,739  |
| Na sodelavce se lahko zanesem, ko nastanejo težave v službi.               | ,855  |
| Sodelavci mi prisluhnejo pri osebnih težavah.                              | ,562* |
| Partner/-ka se prilagaja, da bi mi olajšal/-a življenje.                   | ,781  |
| S partnerjem/-ko se lahko sproščeno pogovarjam.                            | ,876  |
| Na partnerja/-ko se lahko zanesem, ko nastanejo težave v službi.           | ,882  |
| Partner/-ka mi prisluhne pri osebnih težavah.                              | ,910  |
| Sorodniki in prijatelji se prilagajajo, da bi mi olajšali življenje.       | ,736  |
| S sorodniki in prijatelji se sproščeno pogovarjam.                         | ,710  |
| Na sorodnike in prijatelje se lahko zanesem, ko nastanejo težave v službi. | ,871  |
| Sorodniki in prijatelji mi prisluhnejo pri osebnih težavah.                | ,838  |

Vse prikazane uteži so (sig.) statistično značilne pri stopnji tveganja na ravni 0,05.

Za merjenje spremenljivke zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja smo v anketnem vprašalniku uporabili vprašanja, ki jih je v svoji raziskavi uporabila Valcour (2007). Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja smo merili s štirimi trditvami, kjer so dodane meritve faktorskih uteži, pridobljene na podlagi naših rezultatov.

|                                                                                      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|
| S tem, kako delite čas med delo in zasebno življenje.                                | ,908 |
| S tem, kako porazdeljujete svojo pozornost med delo in zasebno življenje.            | ,935 |
| Z ujemanjem vašega poklicnega in zasebnega življenja.                                | ,738 |
| S svojo sposobnostjo za usklajevanje poklicnih zahtev in zahtev zasebnega življenja. | ,773 |

Vse prikazane uteži so (sig.) statistično značilne pri stopnji tveganja na ravni 0,05.

Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja smo merili z Likertovo lestvico, kjer je za vsako trditev anketiranec na 7-stopenjski lestvici ocenil, kako zadovoljen oz. nezadovoljen je s trditvijo, pri čemer je 1 pomenilo, da je popolnoma nezadovoljen, 7 pa, da je popolnoma zadovoljen s trditvijo.

Za lestvice navedenih konstruktov so bile uporabljene tehnike prevajanja in prevajanja nazaj (Hambleton, 1993). Celoten vprašalnik z lestvicami smo predhodno testirali na 10 podjetnikih, da smo preverili razumevanje vprašanj.

#### 4.5 Značilnosti vzorca

V tem poglavju so zbrani rezultati analize podatkov o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov v Sloveniji, ki predstavljajo značilnosti vzorca. Struktura poglavja sledi hipotezam, ki jih preverjamo na vzorcu 311 podjetnikov iz malih, srednjih in velikih podjetij. Hair in drugi (1998) navajajo, da kritično velikost vzorca predstavlja analiza 200

enot. Skladno s tem ocenjujemo, da je velikost vzorca ustrezna za preverjanje hipotez in sklepanje o pojavih. V nadaljevanju so predstavljene statistične značilnosti anketiranih ter preveritev modela konstruktov in posledic za zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.

Vzorec sestavlja 222 (71,4 %) moških in 89 (28,6 %) žensk. Podatki so pokazali, da je 87,1 % anketirancev ustanoviteljev podjetja in 95,2 % anketirancev lastnikov podjetja. Povprečni anketiranec v vzorcu je moški, star 48 let, z visokošolsko izobrazbo, ima partnerko in v povprečju dva otroke, je direktor podjetja ostalih dejavnosti ali druge najpogostejše označene predelovalne dejavnosti, ki je star od 21 do 40 let. Njegov urnik se giblje od 40 do 60 ur na teden

## 4.6 Analiza podatkov

### 4.6.1 Pojasnjevalna statistika

Zbrane podatke iz vprašalnikov smo analizirali z uporabo multivariatne analize. Spremenljivke so standardizirane, kar omogoči primerljivost merjenih spremenljivk med skupinami kot primerljivost med ocenami parametrov. Rezultati so analizirani z manjkajočimi vrednostmi (angl. missing values analysis). Normalno porazdelitev podatkov smo preverili z vrednostjo za asimetričnost (angl. skeweness) in vrednostjo za koničavost oz. sploščenost (angl. kurtosis). Kline (2005, str. 50) navaja, da so spremenljivke, ki imajo absolutno vrednost indeksa sploščenosti večjo od 3,0, zelo sploščene, spremenljivke, ki imajo absolutno vrednost koničavosti večjo od 10,0, pa so zelo koničave. Zanesljivost je merjena z uporabo metode notranje konsistentnosti oziroma s koeficientom Cronbach alfa in predstavlja oceno konsistentnosti mere, ki pokaže, ali pri posamezni enoti z uporabo različnih mer dobimo enake rezultate. S testom je bila preverjena korelacija med trditvami znotraj posameznih spremenljivk (sklopov vprašanj). Vrednost spodnje meje Cronbach alfe je 0,70 (Hair in drugi, 1998). Konvergentna veljavnost pomeni stopnjo, do katere dve meri istega koncepta korelirata, in je ocenjena z uporabo eksploratorne in konfirmatorne faktorске analize. Prav tako je ocenjena diskriminatorna veljavnost, ki pomeni stopnjo, do katere se dva konceptualno podobna koncepta razlikujeta (Hair in drugi, 1998). Nato so podatki ocenjeni z uporabo statistike chi-square, Pearsonove korelacije in strukturne enačbe za modeliranje v ustreznem statističnem programu – SPSS in Amosu.

Odgovori pri posameznih vprašanjih so bili združeni v nov konstrukt s pomočjo faktorске analize. Faktorska analiza je potrebna pri sklopih vprašanj spremenljivk oziroma proučuje povezave v množici opazovanih spremenljivk. Medsebojni vpliv med konstrukti smo raziskali s pomočjo analize moči in smeri njihove korelacije. Sharma (1995) navaja, da s slednjo metodo izluščimo manjše število latentnih spremenljivk, s katerimi pojasnimo korelacije med opazovanimi spremenljivkami. Eksploratorna faktorška analiza je bila narejena po metodi največjega verjetja in metodi direkt oblimin za poševnokotne rotacije s Kaiserjevo normalizacijo. Z Bartlettovim testom in testom Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

smo preverili, ali so podatki primerni za njeno izvedbo (Craig & Douglas, 2005, str. 398). Če so rezultati za test KMO večji kot 0,80, so primerni, nad 0,70 so povprečni, nad 0,60 so zadovoljivi in do 0,50 so sprejemljivi, ostalo je nesprejemljivo (Hair in drugi, 1998). Konfirmatorna faktorska analiza se kot vrsta strukturnega modeliranja ukvarja z merskimi modeli, kjer meri odnos med opazovanimi kazalci in latentnimi spremenljivkami (Brown, 2014). Pri konfirmatorni faktorski analizi se na podlagi znanja o strukturi konkretne latentne spremenljivke določi, katere spremenljivke definirajo posamezen faktor (Byrne, 2006).

Spremenljivk, ki so vključene v strukturni model, je skupaj pet: samoučinkovitost, socialna opora sodelavcev, socialna opora partnerja, socialna opora družine in zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Za vse merske lestvice je sredina prišla nad 4,0, kar prikazuje nevtralno vrednost na Likertovi lestvici. Najmanjša sredina, to je 4,05, se je pokazala pri trditvi »Sodelavci se prilagajajo, da bi mi olajšali življenje«, kjer sklepamo, da trditev anketiranci podpirajo. Najvišja sredina je bila 5,96 pri trditvi »Partner/-ka mi prislunke pri težavah«.

Merske lestvice niso imele nasprotnih trditev (angl. reversed scale). Pri vseh merskih trditvah je bilo veljavnih 311 enot. Analiza je pokazala, da imajo vse trditve visoke faktorske uteži razen dveh trditev merske lestvice samoučinkovitosti, to sta »Tudi pod pritiskom lahko delujem precej dobro« in »Prepričan/-a sem, da lahko učinkovito izvajam različne naloge«, ter pri merski lestvici za Socialno oporo s strani sodelavcev trditev »Sodelavci mi prislunke pri osebnih težavah« (označeno z znakom »\*«). Trditve z nizko utežjo so bile umaknjene iz merjenja za nadaljnjo analizo, da smo lažje prišli do višje zanesljivosti in veljavnosti merskih lestvic. S pomočjo faktorske analize smo oblikovali nove spremenljivke (faktorje), ki predstavljajo veljaven konstrukt za proučevani vzorec.

#### 4.7 Analiza soodvisnosti med spremenljivkami

V tabeli 1 je razviden pregled korelacij petih konstruktov – socialna opora sodelavcev (PSOD), socialna opora s strani partnerja (PPAR), socialna opora s strani družine (PDRU), samoučinkovitost (SU) in zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (ZUPZ), ki so v večini statistično značilne. Skladno z analizo korelacij se kaže, da imajo višje samoučinkovitosti tudi višjo oporo s strani sodelavcev, da se ob višji opori sodelavcev izkazuje višja opora s strani partnerja in družine ter enako se ob višji opori s strani partnerja pogosto kaže tudi višja opora s strani družine (vsi trije pari srednje šibka in statistično značilna korelacija). Bolj samoučinkoviti so tudi bolj zadovoljni z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter imajo hkrati oporo s strani družine (oboje zelo šibka statistično značilna korelacija). Rezultati kažejo, da samoučinkovitost in opora s strani partnerja ter zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja in opore niso korelirani (tabela 1).

Tabela 1: *Korelacije med posameznimi spremenljivkami*

| Spremenljivka | SU     | ZUPZ | PSOD   | PPAR   | PDRU |
|---------------|--------|------|--------|--------|------|
| SU            | 1.00   |      |        |        |      |
| ZUPZ          | .165** | 1.00 |        |        |      |
| PSOD          | .259** | .067 | 1.00   |        |      |
| PPAR          | .093   | .030 | .330** | 1.00   |      |
| PDRU          | .196** | .103 | .251** | .263** | 1.00 |

Legenda: \*\*Korelacija je značilna ob 0.05; \*korelacija je značilna ob 0.01.

#### 4.8 Empirična preverba modela

Poleg preverbe korelacij med spremenljivkami smo s pomočjo metode testiranja strukturnega modela z uporabo modela strukturnih enačb preverili odvisnost spremenljivk še celostno s pomočjo programa SPSS Amos. Strukturni model je sestavljen iz dveh podmodelov, prvi se imenuje merski model, drugi pa je strukturni model. Strukturno modeliranje je bilo izvedeno v programu IBM SPSS Amos, različica 20.0.

##### 4.8.1 Merski model

Pred testiranjem hipotez in razmerij med spremenljivkami je treba preveriti zanesljivost in veljavnost merskega modela. Validnost merskega modela je verjetnost, da spremenljivke merijo tisti koncept, ki ga dejansko nameravamo meriti, medtem ko je zanesljivost merskega modela skladnost merskih lestvic (do katere mere so merske spremenljivke proste merske napake) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000).

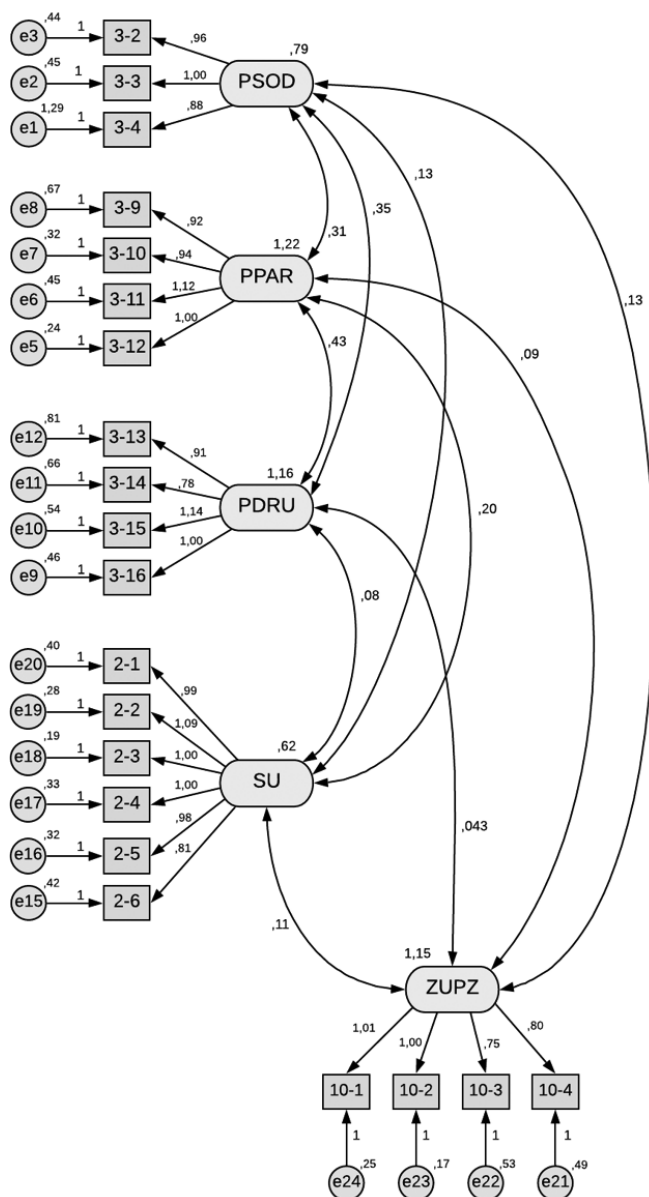
Pri obravnavi zanesljivosti in veljavnosti merskih lestvic je potrjevalna faktorska analiza (angl. Confirmatory factor analysis – CFA) uporabljena kot osnovni pristop v evalvaciji zanesljivosti merskega modela. Analiza se običajno izvede s kombinacijo CFA in analizo faktorskih uteži (Farrell & Rudd, 2009). Na koncu je poleg zanesljivosti lestvic pri merskem modelu pomembna diskriminantna validnost, ki meri, preverja, da merska lestvica konstrukta opisuje večji delež variance v merjenem konstrukt kot v preostalih spremenljivkah v konceptualnem modelu. Če diskriminantna validnost/veljavnost mer ni potrjena, je validnost posameznih konstruktnih indikatorjev vprašljiva (Farrell, 2010).

Naslednji korak ocenjevanja merskega modela predstavlja celotni merski model fit indeksov. Breckler (1990) navaja, da se pri prileganju modela ne zanašamo le na en kriterij, temveč jih upoštevamo več. S tem dokažemo, da avtor ni izbral le tistega kazalca, ki potrjuje njegovo trditev (Shook in drugi, 2004). Celoten merski model tako ovrednotimo z indeksi za evalvacijo, kot so "communalities" oziroma notranja konsistentnost – Cronbach alfa (angl. Internal Consistency), povprečno izračunana varianca (angl. Average variance explained – AVE), kompozitna zanesljivost (angl. Composite reliability – CR), fit

indeksov. Ti faktorji merijo predvsem zanesljivost merskih lestvic, torej mersko napako v opazovanih spremenljivkah (faktorske uteži in "communalities", "composite reliability" in notranja usklajenost "internal consistency" – Cronbach alfa).

Analiza fit indeksov je predstavljena v tabeli 2, kjer je razvidno, da je merski model zanesljiv in ima dober fit. Razen indeksov GFI in RMSEA vsi ostali indeksi predstavljajo sprejemljiv fit mer glede na priporočene mejne vrednosti. GFI meri povprečje variance in kovariance implicitnega modela ter prikazuje stopnjo podobnosti matrike modela in S-matrike, pri čemer manjše vrednosti predstavljajo večja odstopanja (Diamantopoulos & Siguaw, 2000). Diamantopoulos in Siguaw (2000) navajata, če se vrednost indeksa GFI z vrednostjo 0,80 sprejemljivo prilega ostalim indeksom, da vse skupaj še vedno odraža sprejemljivo prileganje modela. Rezultati kažejo GFI, ki je na meji zelo dobrega fit, tako da glede na vrednosti ostalih indeksov lahko rečemo, da ima merski model kljub temu zelo dober fit.

Slika 5: Merski model



Opomba: Indikatorji so označeni s standardnimi oznakami, latentne spremenljivke so zavedene v kraticah (PSOD – podpora sodelavcev, PPAR – podpora partnerja, PDRU – podpora družine, SU – samoučinkovitost, ZUPZ – zadovoljstvo s poklicnim in zasebnim življenjem).

Na sliki 5 je prikazan merski model. Rezultati ocenjevanja merskega modela pojasnjujejo prilagajanje merskega modela primarnim podatkom raziskave. Vse skupaj omogoča dodatno oceno za fit strukturni model in analizo povezave med spremenljivkami (preizkušanje hipotez).

Tabela 2: Zanesljivost konstruktov

| Analiza/postavka                                               | Skupna zanesljivost |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|
| Socialna opora sodelavcev                                      | ,730                |
| Socialna opora partnerja                                       | ,832                |
| Socialna opora družine                                         | ,816                |
| Samoučinkovitost                                               | ,919                |
| Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja | ,791                |

Analiza zanesljivosti Cronbach alfe v tabeli 2 je bila ugotovljena za samoučinkovitost 0,92, socialno oporo s strani sodelavcev 0,73, socialno oporo s strani partnerja 0,83, socialno oporo s strani družine 0,82, zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja 0,79.

#### 4.8.2 Strukturni model

Strukturni model predstavlja model eksogenih in endogenih spremenljivk, pri čemer preverjamo, ali podatki podpirajo teoretično zasnovane odnose med latentnimi spremenljivkami, ki sestavljajo konceptualni model. Podobno kot merski model strukturni model ovrednoti celoten model z vzorčnimi podatki. Pri ocenjevanju ustreznosti so pomembne vrednosti korelacij posameznih faktorjev, ki predstavljajo povezave med spremenljivkami oziroma hipoteze. Velikost povezave (od  $-1,0$  do  $1,0$ ) kaže na moč povezave, ki je predstavljena kot kvadrat multiplih korelacij ( $R^2$  konvarianca) in pomeni delež variance vsake endogene spremenljivke, ki je pojasnjena z neodvisnimi latentnimi spremenljivkami v korelaciji. Iz tega izhaja pričakovanje, da višji  $R^2$  pomeni višjo pojasnjevalno moč domnevanih latentnih prediktorjev (Diamantopoulos & Siguaw, 2000).

V strukturnem modelu je na sliki 6 prikazano zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja kot osrednji konstrukt, pojasnjen s štirimi spremenljivkami. V modelu je predstavljena povezava spremenljivk samoučinkovitost, socialna opora s strani sodelavcev, socialna opora s strani partnerja in socialna opora s strani družine ter zadovoljstva usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

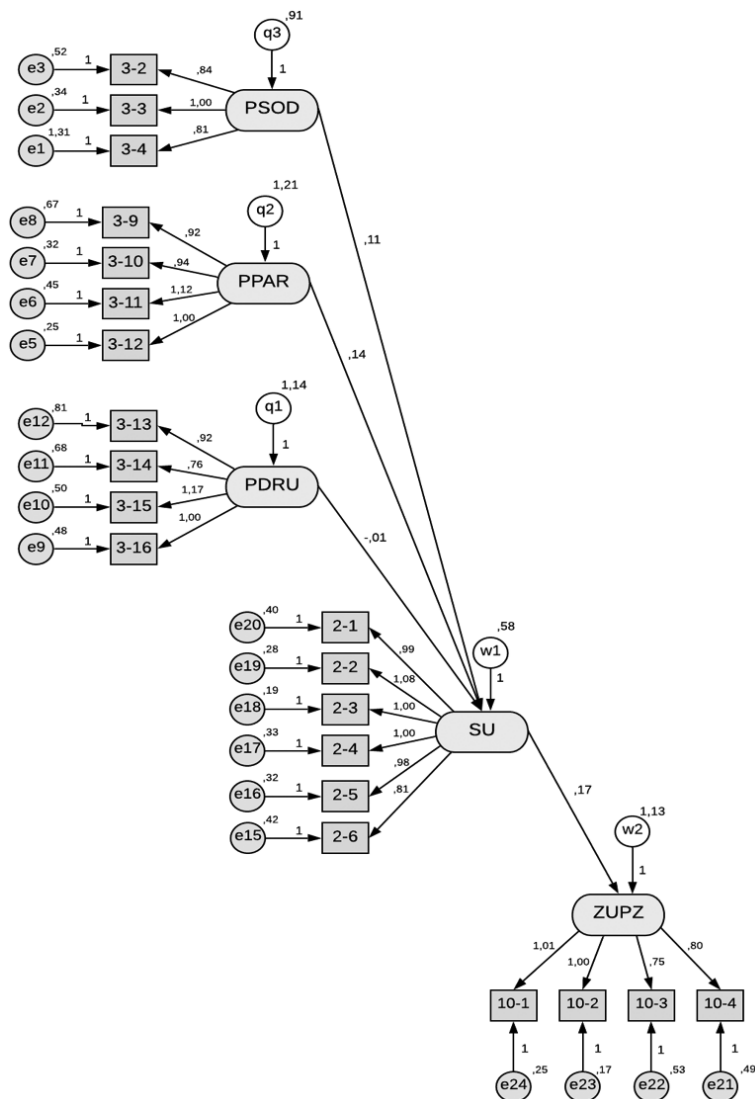
V grafičnem prikazu strukturnega modeliranja so preverjene povezave med spremenljivkami, kjer levi del modela prikazuje odnos med socialno oporo s strani dela in družine s samoučinkovitostjo, desni pa nakazuje odnos med samoučinkovitostjo in zadovoljstvom.

V grafičnih prikazih so izračunane vrednosti parametrov, ki izhajajo iz standardizirane rešitve strukturnega modela. Za posamezen parameter sta izračunani ocena in vrednost t-preizkusa. Ugotovitve pokažejo, da indikatorji razen socialne opore s strani družine merijo in predstavljajo latentno spremenljivko.

Rezultati prilagajanja strukturnega modela v tabeli 5 kažejo na dober fit modela, kar nakazuje  $\chi^2/df = 2,966$  (moč preizkusa nad 3,0 za popolno prileganje in nad 5,0 za tesno prileganje), P-vrednost = 0,00000, RMSEA = 0,080, NFI = 0,876, CFI = 0,914, SMRM = 0,061 ter GFI = 0,846.

Glede na izhodiščne vrednosti fit indeksov merskega modela in primerjavo z rezultati strukturnega modela lahko opazimo izjemno majhne spremembe prilagajanja. Merski model tako zelo malo vpliva na razliko med podatki in samim modelom, zato lahko zaključimo, da ima predstavljeni strukturni model zelo dober fit.

Slika 6: Strukturni model z ovrednotenimi povezavami



**Kontrolne spremenljivke:** starost podjetja, starost podjetnika, spol, število otrok.

**Opomba:** Indikatorji so označeni s standardnimi oznakami, latentne spremenljivke so zavedene v kraticah (PSOD – podpora sodelavcev, PPAR – podpora partnerja, PDRU – podpora družine, SU – samoučinkovitost, ZUPZ – zadovoljstvo s poklicnim in zasebnim življenjem).

Vir: Lastni.

Tabela 5: *Indeksi ustreznosti strukturnega modela*

| Indeks      | Merski model                              | Priporočena vrednost                   | Sprejetost      |
|-------------|-------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
| $\chi^2/df$ | 2,966<br>$\chi^2 = 548,780$<br>$df = 185$ | < 3 – dober fit<br>< 5 – smiseln fit   | Sprejemljiv fit |
| RMSEA       | 0,080                                     | < 0,05 dober fit<br>< 0,10 razumen fit | Dober fit       |
| NFI         | 0,876                                     | Nad 0,90                               | Pogojno         |
| NNFI        | 0,905                                     | Nad 0,90                               | Sprejemljiv fit |
| CFI         | 0,914                                     | Nad 0,90                               | Dober fit       |
| IFI         | 0,914                                     | Nad 0,90                               | Dober fit       |
| GFI         | 0,846                                     | Nad 0,9                                | Pogojno         |
| SRMR        | 0,061                                     | < 0,05 – dober<br>< 0,10 – razumno     | Dober fit       |

(Opisi indeksov so v Prilogi 1.)

V tabeli 6 so prikazane smeri in moč povezav med posameznimi spremenljivkami. Potrjene so tri hipoteze od štirih v izhodišču. Pri tem je vrednost korelacije standardizirana s Pearsonovim korelacijskim koeficientom (angl. Pearson correlation coefficient). Na podlagi rezultatov lahko sklenemo, da predlagani konceptualni model pojasnjuje kavzalna razmerja med samoučinkovitostjo, socialno oporo s strani dela in družine ter zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Tabela 6: *Preverba hipotez*

| Hipoteza                            | $\beta$ (koeficient) | Sig.        | Previden predznak  | Ugotovitev |
|-------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------|------------|
| Opора sodelavcev → Samoučinkovitost | 0,110                | $p < 0,001$ | Pozitivna povezava | Sprejemem  |
| Opора partnerja → Samoučinkovitost  | 0,140                | $p < 0,001$ | Pozitivna povezava | Sprejemem  |
| Opора družine → Samoučinkovitost    | -0,001               | $p > 0,05$  | Negativna povezava | Zavrnem    |
| Samoučinkovitost → Zadovoljstvo     | 0,170                | $p < 0,001$ | Pozitivna povezava | Sprejemem  |

#### 4.8.3 Analiza hipoteze 1

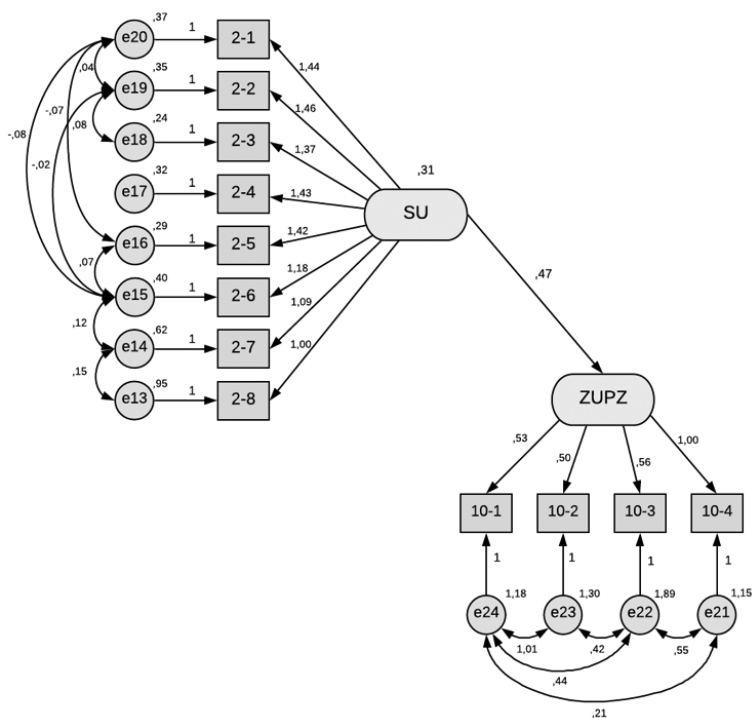
Prva hipoteza proučuje povezavo med samoučinkovitostjo in zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Za ta namen je bil postavljen strukturni model, ki preveri povezavo. Tabela 7 prikazuje rezultate izračunov, slika 7 pa standardizirano rešitev.

Tabela 7: Rezultati

|           | Izračun (a) | Stand. napaka (b) | a/b   | St. značilnosti |
|-----------|-------------|-------------------|-------|-----------------|
| SU → ZUPZ | 0,466       | 0,123             | 3,781 | ***             |

Vir: Lastno delo.

Slika 7: Standardizirana rešitev



$$\chi^2 = 260,9, df = 41$$

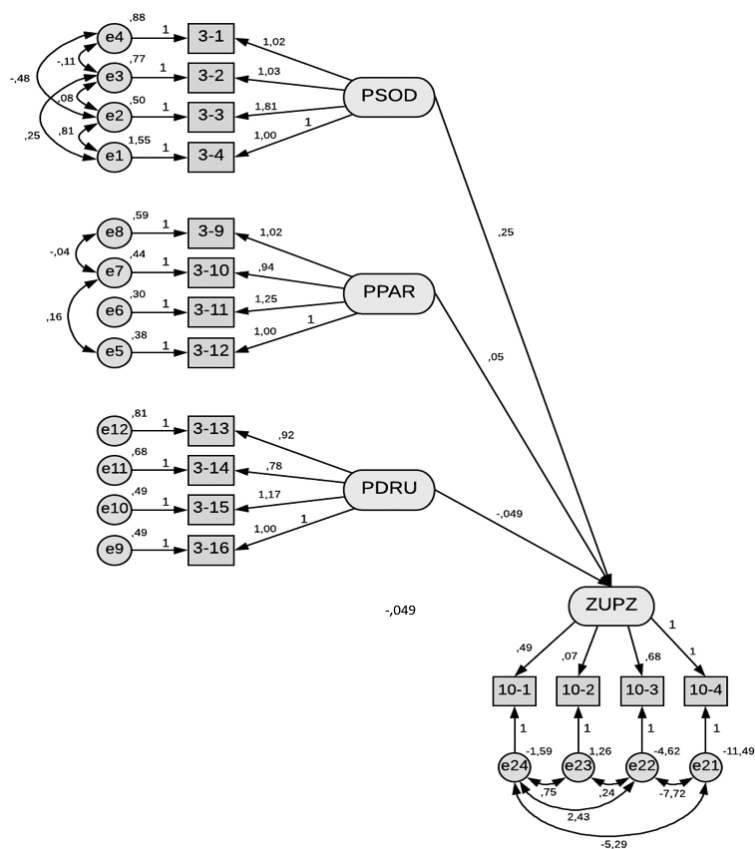
Vir: Lastno delo.

S strukturnim modelom lahko potrdimo hipotezo 1, kjer obstaja pozitivna in statistično značilna povezava med samoučinkovitostjo in zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (standardizirana utež = 0,466).

#### 4.8.4 Analiza hipoteze 2

Druga hipoteza preverja povezavo med vsemi tremi socialnimi oporami (socialna opora s strani sodelavcev, socialna opora s strani partnerja in socialna opora s strani družine) in z zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Za ta namen je bil postavljen strukturni model, ki preveri povezave. Slika 8 prikazuje standardizirano rešitev, tabela 8 pa rezultate modela.

Slika 8: Standardizirana rešitev



$$\chi^2 = 368,543, df = 90$$

Vir: Lastno delo.

Tabela 8: *Rezultati*

|                    | Izračun (a) | Stand. napaka (b) | a/b    | St. značilnosti |
|--------------------|-------------|-------------------|--------|-----------------|
| <b>PSOD → ZUPZ</b> | 21,395      | 22,522            | 0,950  | 0,342           |
| <b>PPAR → ZUPZ</b> | 0,050       | 0,052             | 0,964  | 0,335           |
| <b>PDRU → ZUPZ</b> | -0,057      | 0,052             | -1,102 | 0,270           |

Vir: Lastno delo.

S strukturnim modelom lahko potrdimo podhipotezo 2a, kjer obstaja pozitivna povezava med socialno oporo s strani sodelavcev in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (standardizirana utež = 21,395). Potrdimo tudi podhipotezo 2b, kjer obstaja pozitivna povezava med socialno oporo s strani partnerja in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (standardizirana utež = 0,050). Zavrnilo pa podhipotezo 2c, kjer obstaja negativna povezava med socialno oporo s strani družine in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (standardizirana utež = -0,057).

#### 4.8.5 Analiza hipoteze 3

Tretja hipoteza proučuje povezavo med vsemi tremi socialnimi oporami (socialna opora s strani sodelavcev, socialna opora s strani partnerja in socialna opora s strani družine) in samoučinkovitostjo. Za ta namen je bil postavljen strukturni model, ki preveri povezave. Tabela 9 prikazuje rezultate modela, slika 9 pa standardizirano rešitev.

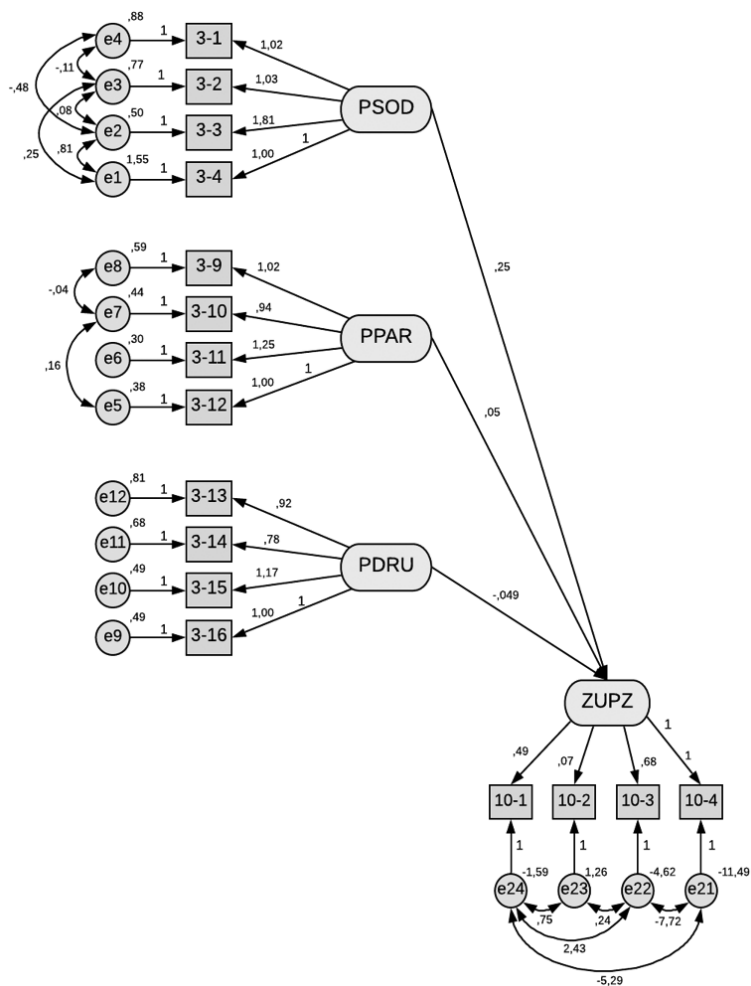
Tabela 9: *Rezultati*

|                  | Izračun (a) | Stand. napaka (b) | a/b    | St. značilnosti |
|------------------|-------------|-------------------|--------|-----------------|
| <b>PSOD → SU</b> | -6,687      | 6,730             | -0,994 | 0,320           |
| <b>PPAR → SU</b> | 0,093       | 0,033             | 2,773  | 0,006           |
| <b>PDRU → SU</b> | 0,027       | 0,032             | 0,852  | 0,394           |

Vir: Lastno delo.

S strukturnim modelom lahko zavrnilo podhipotezo 3a, kjer obstaja negativna povezava med socialno oporo sodelavcev in samoučinkovitostjo (standardizirana utež = -6,687). Potrdimo podhipotezo 3b, kjer obstaja pozitivna povezava med socialno oporo partnerja in samoučinkovitostjo (standardizirana utež = 0,093). Prav tako potrdimo podhipotezo 3c, kjer obstaja pozitivna povezava med socialno oporo družine in samoučinkovitostjo (standardizirana utež = 0,027).

Slika 9: Standardizirana rešitev



$$\chi^2 = 459,040, df = 153$$

Vir: Lastno delo

## 5 PRIPOROČILA ZA PRAKSO IN OMEJITVE

Pri preverjanju povezav med spremenljivkami se je potrdila neposredna povezava, ki kaže, da obstaja statistično značilna in pozitivna povezava med samoučinkovitostjo in zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. To pomeni, da so podjetniki z višjo ravno zaznane samoučinkovitosti bolj prepričani, da lahko dosežejo želeno stopnjo zadovoljstva z usklajevanjem. Če bodo vložili več navora v usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, bodo občutili višjo raven zadovoljstva. Nadalje obstaja pozitivna povezava med socialno oporo s strani sodelavcev in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, pozitivna povezava med socialno oporo s strani partnerja in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter negativna povezava med socialno oporo s strani družine in zadovoljstvom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Obstaja negativna povezava med socialno oporo s strani sodelavcev in samoučinkovitostjo, pozitivna povezava med socialno oporo s strani partnerja in samoučinkovitostjo in pozitivna povezava med socialno oporo s strani družine in samoučinkovitostjo.

Kot je bilo že omenjeno, se koncept tradicionalne družine zelo spreminja. Zaradi vse večje delovne aktivnosti žensk in njihove nižje rodnosti se posledično spreminjajo vloge družinskih članov. Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem je vse večji, vendar pa se je s fleksibilnimi oblikami zaposlovanja pričel prepoznavati tudi pozitiven učinek kombiniranja obeh vlog. Optimiziranje zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja postaja vse bolj pomembno in mu posamezniki namenjajo vse več pozornosti. Tako podjetja kot posamezniki se zavedajo pomena zadovoljstva in zato sprejemajo različne ukrepe, s katerimi je omogočeno lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Glede na rezultate ostalih raziskav se največ problemov usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja kaže pri zaposlenih, starih od 30 do 50 let. Še posebno starši predšolskih in osnovnošolskih otrok, ki potrebujejo največ časa in pozornosti staršev, občutijo največje konflikte med različnimi vlogami in njihovim usklajevanjem. Zadovoljstvo z usklajevanjem vseh obveznosti posameznika je v tem primeru zelo pomemben dejavnik, saj izkušnja dobrega počutja omogoča večjo uspešnost usklajevanja obeh vlog. S tem ko podjetje z različnimi ukrepi prispeva k višjemu zadovoljstvu usklajevanja poklicnih in zasebnih obveznosti, se zviša produktivnost, izboljša delovno ozračje in zniža fluktuacija zaposlenih.

Na podlagi tega predlagamo izboljšanje razumevanja dinamike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in v tej študiji pokažemo, kako različne spremenljivke vplivajo na zadovoljstvo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Z osredotočenjem na populacijo podjetnikov prispevamo k razumevanju subjektivne izkušnje zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja in dejavnika socialne opore ter samoučinkovitosti. S teoretičnim in empiričnim delom potrjujemo temeljno hipotezo, da

obstaja povezava med spremenljivkami socialne opore, samoučinkovitosti in zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov. Da bi prišlo do večjega zadovoljstva z usklajevanjem, morajo biti podjetniki bolj pozorni na vlogo socialne opore s strani dela in družine ter njihove lastne samoučinkovitosti in povezavo med njimi. Z različnimi tehnikami in ukrepi lahko podjetniki vplivajo na lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja pri sebi, nato pa to olajšajo tudi svojim zaposlenim. S svojim zgledom in dobrimi praksami v podjetju imajo lahko pozitiven vpliv, ki presega meje njihove družine in podjetja. Podjetniki se zaradi narave dela pogosto znajdejo v posebno zahtevnih situacijah, kar se tiče usklajevanja dela in družine, in so kot taki lahko pomembni soustvarjalci tudi bolj sistemskih rešitev na ravni države, saj izzive pri usklajevanju še zlasti močno občutijo.

Ker je Slovenija v tranzicijskem obdobju, je zaradi tega v posebnem položaju na področju gospodarstva. S prehodom na tržno gospodarstvo je postalo podjetništvo pomemben dejavnik gospodarske rasti v Sloveniji. K podjetništvu nagnjeni ljudje so začeli ustanavljati svoja podjetja, da bi uresničili poslovne zamisli, ki jih v prejšnjem sistemu niso mogli, na drugi strani pa se je veliko ljudi odločilo za samostojno podjetniško pot preprosto zato, ker so izgubili zaposlitev. Zaradi neusklajenosti poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov prihaja do vedno večjega konflikta, večjega stresa, izgorelosti in zato do večjega nezadovoljstva, kar prinaša negativne posledice za družino, podjetnika in celotno podjetje. Frone in drugi (1997) navajajo, da je konflikt med delom in družino osrednji problem večine zaposlenih, ki prevladuje predvsem med poklici, kot so zdravniki, managerji, odvetniki in podjetniki, z nejasno ločnico med poklicnim in zasebnim življenjem.

Da bi ustvarili napredek na področju večjega zadovoljstva pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, je treba ustvariti sistem povezav in sodelovanje med državnimi in organizacijskimi aktivnostmi na tem področju v smislu ozaveščanja, uvajanja in vključevanja podjetij v določene programe.

Hisrich in Peters (1998) navajata, da je prihodnost podjetništva v povečanem izobraževanju na področju podjetništva v srednjih šolah in na fakultetah, v povečanem številu akademskih raziskav, v povečani dejavnosti na doktorskih disertacijah in povečanem številu centrov za podjetniške aktivnosti, ki bodo pripomogli k boljšemu ozaveščanju posameznikov o podjetništvu. Avtorja nadalje navajata, da so pomembni tudi vplivi iz podjetnikovega otroštva, predvsem je poudarek na posameznikovi osebnosti.

Naša raziskava prispeva k večjemu zavedanju podjetnikov, kaj pomeni termin zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, kateri dejavniki nanj vplivajo ter še zlasti kakšen vpliv ima socialna opora sodelavcev, partnerja, družine na proučevano tematiko, in glavni rezultat, kako zadovoljstvo doživljajo podjetniki. Podjetniki oblikujejo in gradijo lastno kulturo delovanja svojega podjetja, zaposlenih ter področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, zato je zelo pomembno, da so seznanjeni z novostmi in trenutnimi dilemami glede kulture, s katero se oblikujejo zdrave delovne razmere. Poleg tega članek

daje vpogled v naravo odnosa med delom in zasebnim življenjem. Rezultati raziskave kažejo pomembnost socialne podpore pri podjetniku, kar mu omogoča boljše pogoje za oblikovanje prepričanj o sposobnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Kot tretje priporočilo navajamo, da naj se podjetnik zaveda osebnega zadovoljstva. Cilj poslovanja ni vedno le nabiranje premoženja na kratek rok, temveč tudi zadovoljstvo na delu in v zasebnem življenju, ki omogoča dolgoročno vzdržno poslovanje in razvoj podjetja. Rezultati raziskave kažejo, da podjetniku socialna opora omogoča boljše pogoje za oblikovanje prepričanj o sposobnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Četrto, socialno-ekonomske, demografske in politične spremembe, visokotehnološki razvoj, povečanje konkurenčnosti in vedno večja produktivnost prinašajo nove izzive glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki se kažejo na področju duševnega in fizičnega zdravja podjetnikov. Na tem mestu izpostavljamo posledice, ki so vidne v povečanem stresu, v izgorelosti, v skromni psihofizični pripravljenosti, premajhni pozornosti glede rednih zdravstvenih pregledov in v prevelikem žrtvovanju v poklicnem in zasebnem življenju podjetnikov. Pomembna ugotovitev študije je, da podjetniki psihofizične težave večinoma rešujejo reaktivno in ne proaktivno, kar pomeni, da jih v to prisilijo razmere. Reaktivni pristopi so lahko uporabni kratkoročno, vendar učinkoviti načini strategij usklajevanja zahtevajo proaktivno in dolgoročno delovanje ter morajo biti usmerjeni k vzroku, ne le k odpravljanju posledic pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, zato je pomembno, da so podjetniki ozaveščeni o problematiki tematike in morebitnih programih, ki nudijo premike v načinu razmišljanja glede usklajevanja.

Kot vsaka ima tudi ta raziskava določene omejitve. Raziskava ne temelji na longitudinalnih podatkih, zato odgovori odražajo trenutne izkušnje podjetnikov. Študijo namreč obravnavamo kot poizvedovalno, ker smo želeli prepoznati zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja v tekočem obdobju. Naslednja omejitev je vidna v vzorčenju podatkov: v tej raziskavi so bili predmet proučevanja podjetniki, kar pomeni, da izbira populacije ostaja iztočnica za prihodnje delo na raziskavah. Tako ostaja možnost za nadaljnje raziskave v podjetjih specifične industrije ali primerjave med njimi.

Medkulturna primerjava med državama/-i bi prispevala k še bogatejšemu vpogledu v izkušnje pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov. Na primer osvetlitev primerjave med tranzitno in visoko gospodarsko razvito državo bi prinesla svež vpogled tako za podjetnike kot raziskovalce, akademike in snovalce ukrepov.

Ugotovitev empirične raziskave, ki je bila izvedena na 311 podjetjih v Sloveniji, je povezava med proučevanimi spremenljivkami raziskave. To kaže, kako pomembna je povezava socialne opore s strani sodelavcev, socialne opore s strani partnerja ter socialne opore s strani družine, samoučinkovitosti in zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Podjetniki predstavljajo posebno skupino populacije, zato je generalizacija podatkov omejena. Cilj raziskave je bil proučiti zadovoljstvo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov v Sloveniji, tako da ostaja možnost za preverjanje modela na večjem številu podjetnikov z drugačnimi demografskimi podatki in na različnih lokacijah, ki predstavljajo medkulturno primerjavo.

Vloga podjetnic je vedno bolj proučevana tematika, zato bi bilo s tega stališča koristno preveriti na enakem modelu morebitne razlike med podjetji, ki jih vodijo ženske, in tistimi, ki jih vodijo moški. V Sloveniji je število podjetnic precej majhno, tako da bi v raziskavi morali upoštevati primerljivo število podjetij, ki jih vodijo tako ženske kot moški, tj. stratificiran vzorec.

## LITERATURA

Abendroth, A. K. & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 25(2), 234–256.

Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.

Aneshensel, C. S. (1986). Marital and employment role-strain, social support, and depression among adult women. V S. E. Hobfoll (ur.), *Stress, social support, and women* (str. 99–114). London: Routledge.

Bacik, I. & Drew, E. (2006). *Struggling with juggling: Gender and work/life balance in the legal professions*. 29(2), 136–146.

Bailyn, L. (2006). *Breaking the mold: Redesigning work for productive and satisfying lives*. Cornell University Press.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.

Bandura, A. (1979). The social learning perspective: mechanisms of aggression. V H. Toch (ur.), *Psychology of crime and criminal justice* (str. 198–236). Prospect Heights: Waveland Press.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986, 23–28.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Kraj: New York: Freeman.

Baron, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of management Review*, 33(2), 328–340.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Nathan DeWall, C., & Zhang, L. (2007). How emotion shapes behavior: Feedback, anticipation, and reflection, rather than direct causation. *Personality and social psychology review*, 11(2), 167–203.

Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E. & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied psychology*, 90(6), 1054.

Billings, A. G. & Moos, R. H. (1982). Work stress and the stress-buffering roles of work and family resources. *Journal of Organizational Behavior*, 3(3), 215–232.

Bird, G. W. & Bird, G. A. (1986). Strategies for reducing role strain among dual-career couples. *International journal of sociology of the family*, 16(1), 83–94.

Boyd, N. G. & Vozikis, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship theory and practice*, 18(4), 63–77.

Breckler, S. J. (1990). Application of covariance structure modeling in psychology. *Psychological bulletin*, 107(2), 260–273.

Brouwer, M. T. (2002). Weber, Schumpeter and Knight on entrepreneurship and economic development. *Journal of evolutionary economics*, 12(1–2), 83–105.

Brown, T. A. (2014). Confirmatory factor analysis for applied research. New York: The Guilford Press.

Byrne, B. M. (2006). Structural equation modeling with EQS: basic concepts, applications, and programming (2 izd.). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Chen, G., Gully, S. M. & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62–83.

Cooper, A. C. & Dunkelberg, W. C. (1986). Entrepreneurship and paths to business ownership. *Strategic management journal*, 7(1), 53–68.

Craig, C. S. & Douglas, S. P. (2005). International marketing research. Kralj: Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. JSTOR.

DeMartino, R. & Barbato, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of business venturing*, 18(6), 815–832.

DeMartino, R. & Barbato, R. & Jacques, P. H. (2006). Exploring the career/achievement and personal life orientation differences between entrepreneurs and nonentrepreneurs: the impact of sex and dependants. *Journal of small business management*, 44(3), 350–368.

Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). Introducing LISREL: a guide for the uninitiated. London: SAGE Publications.

Dillman, D. A., Smyth, J. D. & Christian, L. M. (2009). *Internet, mail, and mixed-mode surveys: the tailored design method* (3 izd.). Hoboken: John Wiley & Sons.

Drnovšek, M. (2002). *Merjenje prispevka podjetniških inovacij k rasti v mladih tehnoloških podjetjih*.

Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J. & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction and self-efficacy. *Family relations*, 50(3), 230–238.

Estes, S. B., Noonan, M. C. & Maume, D. J. (2007). Is work-family policy use related to the gendered division of housework? *Journal of Family and Economic Issues*, 28(4), 527–545.

Farrell, A. M. (2010). Insufficient discriminant validity: a comment on Bove, Pervan, Beatty, and Shiu (2009). *Journal of business research*, 63(3), 324–327.

Farrell, A. M. & Rudd, J. M. (2009). Factor analysis and discriminant validity: a brief review of some practical issues. V T. Dewi (ur.), ANZMAC 2009 conference proceedings. Kraj: Aston University.

Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(4), 325–335.

Ganster, D. C., Fusilier, M. R. & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of applied psychology*, 71(1), 102.

Gartner, W. B. (1989). "Who is an entrepreneur?" Is the wrong question. *Entrepreneurship: theory & practice*, 13(4), 47–68.

Gjerberg, E. (2003). Women doctors in Norway: The challenging balance between career and family life. *Social science & medicine*, 57(7), 1327–1341.

Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483–496.

Googins, B. K. (1991). *Work/family conflicts: Private lives, public responses*. Auburn House New York.

Goslin, L. N., & Barge, B. (1986). Entrepreneurial qualities considered in venture capital support. *Frontiers of entrepreneurship research*, 22(7), 102–128.

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

Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of organizational behavior management*, 8(2), 37–60.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & William, C. (1998). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Hall, G. B., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Winefield, A. H. & Thompson, B. M. (2010). Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 237–250.

Hambleton, R. K. (1993). Translating achievement tests for use in cross-national studies. *European Journal of Psychological Assessment*, 9(1), 57.68.

Hart, P. M., Wearing, A. J. & Headey, B. (1995). Police stress and well-being: Integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 68(2), 133–156.

Hisrich, D. R. & Peters, M. P. (1998). *Entrepreneurship* (4 izd.). Kraj: Boston.

Hmieleski, K. M. & Corbett, A. C. (2008). The contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self-efficacy on new venture performance and entrepreneur work satisfaction. *Journal of business venturing*, 23(4), 482–496.

Hobfoll, S. E., & Stokes, J. P. (1988). The process and mechanics of social support.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley, Series on Occupational Stress.

Jennings, J. E. & McDougald, M. S. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of management review*, 32(3), 747–760.

Jung, D. I., Ehrlich, S. B., De Noble, A. F. & Baik, K. B. (2001). Entrepreneurial self-efficacy and its relationship to entrepreneurial action: A comparative study between the US and Korea. *Management International*, 6(1), 41.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.

Kanter, R. M. (1989). Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review*, 2(1), 77–114.

Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Let. 2). Wiley New York.

Kelley, D. J., Bosma, N. & Amorós, J. E. (2010). *Global Entrepreneurship Monitor 2010: executive report*. Utrecht: Utrecht University Repository.

Kirchhoff, B. A. (1994). *Entrepreneurship and dynamic capitalism: The economics of business firm formation and growth*. ABC-CLIO.

Kirrane, M. & Buckley, F. (2004). The influence of support relationships on work-family conflict: differentiating emotional from instrumental support. *Equal opportunities international*, 23(1), 78–96.

Kirkwood, J. & Tootell, B. (2008). Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance? *Journal of Management and Organization*, 14(3), 285.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford.

Krantz, G. & Lundberg, U. (2006). Workload, work stress, and sickness absence in Swedish male and female white-collar employees. *Scandinavian journal of public health*, 238–246.

Leaptrott, J. (2009). The effect of work-family role conflict on business startup decision-making processes. *Journal of behavioral studies in business*, 1, 1-17.

Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4, 255–311.

Mallon, M. & Cohen, L. (2001). Time for a change? Women's accounts of the move from organizational careers to self-employment. *British journal of management*, 12(3), 217–230.

Markman, G. D., Balkin, D. B. & Baron, R. A. (2002). Inventors and new venture formation: The effects of general self-efficacy and regretful thinking. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(2), 149–165.

McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L. & Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship theory and Practice*, 33(4), 965–988.

Mihelič, K. K. (2011). *Zaznavanje konflikta med delom in družino pri managerjih v Sloveniji: Teoretični okvir in empirična preverba: Doktorska disertacija*.

Orser, B. & Riding, A. (2004). *Examining Canadian business owners' perceptions of success*. 1–24.

Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational behavior*, 13(4), 339–356.

Pryce, J., Albertsen, K. & Nielsen, K. (2006). Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: A mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *Journal of nursing management*, 14(4), 282–288.

Ray, E. B. & Miller, K. I. (1994). Social support, home/work stress, and burnout: Who can help? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 30(3), 357–373.

Roskies, E. & Lazarus, R. S. (1980). Coping theory and the teaching of coping skills. V P. O. Davidson & S. M. Davidson (ur.), *Behavioral medicine: changing health lifestyles* (str. 38–69). Brunner/Mazel.

Scandura, T. A. & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377–391.

- Schumpeter, J., Becker, M. & Knudsen, T. (2002). The fundamental phenomenon of economic development. *American Journal of Economics and Sociology*, 61(2), 405–437.
- Schwarz, N. (1990). *Feelings as information: Informational and motivational functions of affective states*. The Guilford Press.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 39, 567–578.
- Sharma, S. (1995). *Applied multivariate techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Shook, C. L., Ketchen, D. J., Hult, G. T. M. & Kacmar, K. M. (2004). An assessment of the use of structural equation modeling in strategic management research. *Strategic management journal*, 25(4), 397–404.
- Smithson, J. & Stokoe, E. H. (2005). Discourses of work–life balance: Negotiating ‘genderblind’ terms in organizations. *Gender, Work & Organization*, 12(2), 147–168.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Stephens, G. & Sommer, S. (1993). *Work-family conflict, job attitudes, and workplace social support: Investigations of measurement and moderation*. annual meeting of the Academy of Management, Atlanta.
- Stryker, S. & Statham, A. (1985). Symbolic interaction and role theory. *Handbook of social psychology*, 1, 311–378.
- Trefalt, Š. (2008). *Between you and me: A relational perspective on managing work-nonwork boundaries*.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *The journal of applied psychology*, 92(6), 1512–1523.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30–41.



## PRILOGE

Priloga 1: *Opisi indeksov ustreznosti*

| Indeks      |                                                                        | Priporočena vrednost                   | Opis                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $\chi^2/df$ | $\chi^2$ Chi-kvadrat<br>df – Stopnja prostosti<br>(degrees of freedom) | < 3 – dober fit<br>< 5 – razumen fit   | Indeks se navaja ob vsakem modelu. Vrednost funkcije ujemanja pri konvergenci, deljeno z df (degrees of freedom). Občutljiv na multivariatno normalnost in velik vzorec preučevanja.                                                                                                          |
| NFI         | Normed fit index                                                       | Nad 0.90                               | Meri proporcionalno izboljšanje prilaganja s primerjavo predlaganega modela z bolj omejenim modelom (Bentler & Bonett, 1980). Indeks se povečuje s kompleksnostjo modela.                                                                                                                     |
| NNFI        | Non-Normed Fit Index                                                   | Nad 0.90                               | Temelji na Tucker-Lewisovem koeficientu (Tucker & Lewis, 1973), predstavlja različico indeksa NFI ter še dodatno izračuna kompleksnost modela.                                                                                                                                                |
| CFI         | Comparative Fit Index                                                  | Nad 0.90                               | Izhaja iz primerjave predpostavljenega modela z ničelnim modelom (Bentler, 1990). Podoben NFI, čeprav neobčutljiv na kompleksnost modela.                                                                                                                                                     |
| GFI         | Goodness of Fit Index                                                  | Nad 0.9                                | Meri vrednost variance in kovariance podatkov, ki so pojasnjeni z predpostavljeni modelom (Jöreskog & Sörbom, 1984).                                                                                                                                                                          |
| SRMR        | Standardized root mean square residual                                 | < 0.05 – dober<br>< 0.10 - razumno     | Indeks predstavlja povprečne vrednosti vseh standardiziranih rezidualov med I-matriko in S-matriko (Byrne, 2006, str. 99).                                                                                                                                                                    |
| RMSEA       | Root Mean Square Error of Approximation                                | < 0.05 dober fit<br>< 0.10 razumen fit | Indeks meri neskladje med 1-matrico in S-matrico pri stopnjah prostosti (angl. <i>degrees of freedom</i> ), kjer je zajet model kompleksnosti. Meri, kako bi se model z neznanimi in optimalno izbranimi vrednostmi parametra prilagal kovariančni matriki populacije (Steiger & Lind, 1980). |

