

USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE KOT POKAZATELJ KAKOVOSTI ŽIVLJENJA

WORK-LIFE BALANCE AS A LIFE QUALITY INDICATOR

Jasmina Žnidaršič¹³²
Miha Marič¹³³

DOI: <https://doi.org/10.31410/limen.2018.404>

Povzetek: *Eden od pomembnih dejavnikov, ki vplivajo na kakovost življenja je tudi usklajeno delovno in družinsko življenje. Na uspešnost usklajevanja delovnega in družinskega življenja vplivajo številni dejavniki tako na ravni posameznika kot na ravni organizacije, v kateri je zaposlen in tudi države, ki s svojimi politikami ustvarja bolj ali manj ugodne pogoje za usklajevanje dela in družine. Na podlagi kritičnega pregleda literature in predhodnih raziskav predstavljamo celovito analizo koncepta usklajevanja dela in družine kot pokazatelja kakovosti življenja.*

Ključne besede: *usklajevanje dela in družine, kakovost življenja, management človeških virov*

Abstract: *One of the important factors that affect the quality of life is a balance between work and family life. The success of balancing of work and family life is influenced by many factors both at the individual and at the organizational level in which he is employed, as well as the country which, with its policies, creates more or less favorable conditions for balancing of work and family life. Based on a critical review of literature and preliminary research, we present a comprehensive analysis of the concept of work-family balance as a life quality indicator.*

Keywords: *work-family balance, life quality, human resource management*

1. UVOD

Ključni sferi v življenju vsakega odraslega sta delo in družina in obe sta za posameznika pomembni. Usklajevanje obeh v današnjem času in hitrem tempu življenja ni vedno lahka naloga, zato je usklajevanje zahtev in obveznosti delovnega in družinskega življenja, pomembna in aktualna tema tako splošnih pogovorov med ljudmi, kot tema številnih znanstvenih raziskav. Problemi povezani z delom/življenjem ter usklajevanjem različnih sfer vplivajo na vse, ne glede na njihovo stopnjo izobrazbe, spol, dohodek, družinsko strukturo, poklica, rase, starosti, statusa dela ali vere [1], se pa posamezniki različno s tem soočajo.

Usklajevanje dela in družine je tudi eden od pomembnih dejavnikov, ki vplivajo na kakovost življenja. Konflikt med delom in družinskim življenjem namreč lahko vodi v stres in druge z zdravjem povezane težave, na drugi strani pa usklajeno delovno in družinsko življenje vpliva na kakovost in zadovoljstvo tako v delovnem kot zasebnem življenju. Po podatkih OECD Slovenija dobro rangira po nekaterih merilih blaginje oziroma kakovosti življenja. Med drugim

¹³² Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kidričeva c. 55a, 4000 Kranj, Slovenija

¹³³ Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kidričeva c. 55a, 4000 Kranj, Slovenija

je nad povprečjem OECD glede indeksa usklajevanje dela in družine. Vendar pa so po drugi strani na splošno Slovenci manj zadovoljni z življenjem kot je povprečje OECD [2].

Na uspešnost usklajevanja delovnega in družinskega življenja vplivajo številni dejavniki tako na ravni posameznika kot na ravni organizacije, v kateri je zaposlen in tudi države, ki s svojimi politikami ustvarja bolj ali manj ugodne pogoje za usklajevanje dela in družine. Za usklajeno delo in družino mora namreč biti izpolnjenih več pogojev: pravična porazdelitev skrbstvenih in gospodinjstkih obveznosti med staršema (v dvostarševskih družinah), ustreznost socialna infrastruktura, ter ustrezni ukrepi za usklajevanje dela in družine, ki jih morata sprejeti in izvajati tako država kot delodajalci.

V nadaljevanju predstavljamo področje usklajevanja dela in družine kot pokazatelja kakovosti življenja na podlagi analize literature in predhodnih raziskav. Predstavljeni bodo ključni dejavniki na ravni posameznika kot sta spol in starševstvo, ključni dejavniki na ravni organizacije ter dejavniki na ravni države, ki vplivajo na usklajevanje dela in družine. Prispevek tako ponuja celovito analizo koncepta usklajevanje dela in družine kot dejavnika kakovosti življenja.

2. USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

Termin usklajevanje dela in življenja ima tri komponente – »delo«, »življenje« in »usklajevanje« [3]. Delo je v kontekstu usklajevanja dela in življenja/družine točno definirano in sicer kot plačano delo, torej službo [4] oziroma namensko človekovo aktivnost, ki je usmerjena k zadovoljevanju človekovih potreb in želja [5]. »Življenje« po drugi strani pa naj bi bile vse aktivnosti izven dela [3] oziroma bolj natančno dejavnosti zunaj plačanega dela, ki vključujejo dejavnosti v gospodinjstvu ter s prijatelji, družino in skupnostjo [6].

Večina raziskav se osredotoča in omejuje predvsem na družino in s tem povezane zahteve, ostale domene življenja (npr. prosti čas, sprostitev, udejstvovanje v skupnosti, učenje, vera,...) pa so deležne manj pozornosti [7]. Problem usklajevanja dela in družine je širok pojem in ga je možno obravnavati z več vidikov, psihološkega, sociološkega, vidika spola ali vidika kulture delovnega okolja [8].

Posamezniki se srečujejo predvsem s tremi vrstami izkušenj pri usklajevanju dela in družine. Prva je konflikt med delovnim in družinskim življenjem - to je konflikt med delom in drugimi življenjskimi vlogami, ki je posledica nekompatibilnosti oziroma neusklajenosti zahtev obeh področij [9]; druga izkušnja je zadovoljstvo z usklajenostjo delovnega in družinskega življenja – to je celotna ocena posameznikovih izkušenj s področja dela in ostalih življenjskih vlog [10]-[11] in tretja je obogatitev delovnega in družinskega življenja – to pa pomeni, v kolikšni meri doživljanje v eni vlogi izboljša kakovost življenja v drugi vlogi [12].

Na uspešnost usklajevanja dela in družine vplivajo številni dejavniki, tako na ravni posameznika, kot na ravni organizacije in države, kar bo opisano v nadaljevanju.

3. DEJAVNIKI NA RAVNI POSAMEZNIKA

Pomemben dejavnik na ravni posameznika je spol [13], saj so kljub trendu po spolni enakosti še vedno v večini ženske tiste, ki v večji meri prevzemajo skrb za otroke in družinska opravila. Raziskava izvedena v Sloveniji je na primer pokazala asimetrično delitev dela v družini med spoloma [14]. Moški, zaposleni s polnim delovnim časom, tako skrbi za gospodinjstvo in

pomoč drugim gospodinjstvom namenjajo v povprečju 14,5 ur tedensko, zaposlene ženske pa se s temi aktivnostmi ukvarjajo povprečno 25 ur tedensko.

Moški običajno v službi delajo dlje [15], včasih tudi ne glede na zahteve po dolgem urniku in pomembnosti njihove vloge v delovnem in zasebnem življenju. Delovni čas žensk pa je po drugi strani povezan z njihovo delovno in družinsko vlogo in ženska poskuša svoj čas razporejati glede na zahteve dela in družine [16]. Danes se tako zaposlene ženske soočajo z ogromnim pritiskom, da razvijajo kariero tako hitro in močno kot moški sodelavci, vendar pa se hkrati od njih tudi pričakuje, da aktivno sodelujejo tudi v zasebnem življenju [17]. Zato je usklajevanje delovnega in družinskega življenja še toliko bolj pomembno za ženske; saj se zaposlene poročene ženske v veliki meri soočajo s problemom usklajevanja dela in družine [17] ter pripisujejo usklajenosti delovnega in družinskega življenja močno povezavo s kakovostjo življenja.

Mednarodna primerjalna raziskava [18], ki je vključevala 27 držav in raziskava [19] izvedena v 31 evropskih državah (EU ter Hrvaška, Turčija, Norveška in Švice) sta pokazali, da se ženske v skoraj vseh državah soočajo z večjim konfliktom med delom in družino.

Trenutna splošna praksa, ko sta oba starša vključena tako v proces dela kot v starševske obveznosti, prinaša številne težave pri usklajevanju dela in družine, ki vključujejo med drugim organiziranje otroškega varstva, odsotnost zaradi porodniškega dopusta, skrb za bolne otroke in podobno [20]. Razmere na trgu dela vplivajo tudi na socialni položaj otrok. Pari, kjer sta oba zaposlena, se tako soočajo z vedno novimi izzivi, ki jih prinaša poklicno življenje kar vpliva tako na delo kot družino. Njihova starševska vloga se zaradi pritiskov organizacije pogosto preusmeri k delovnim zahtevam, kar posledično pomeni, da imajo premalo časa za aktivno preživljanje časa z otroki, še posebej z majhnimi, ki starše bolj potrebujejo, kar pogosto vodi v stres. Druga možnost pa je, da zaradi potreb otrok svojo kariero, predvsem ženske, potisnejo za določeno obdobje v ozadje [21].

Med poročenimi zaposlenimi ženskami [17], ki se v veliki meri soočajo s težavo usklajevanja dela in družine je veliko odvisno tudi od števila otrok, ki jih imajo. Ženske brez otrok so namreč bolj usklajene med delovnim in zasebnim življenjem kot tiste z otroki. To pomeni, da odgovornosti, ki jih imajo kot mame do svojih otrok definitivno vplivajo na njihovo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

Vpliv na konflikt med delom in družino pa ima poleg števila otrok tudi starost otrok. Največji konflikt in težave povezane imajo s tem starši, ki imajo otroke mlajše od dveh leta, tesno za njimi so tisti z otroki starimi med dve in pet, s tem ko so tisti z otroki starejšimi od 11 let pričalo o manjših težavah povezanih s časom, ki ga lahko posvetijo otrokom [21]. Tisti z otroki mlajšimi od dveh let predvsem pogrešajo kakovosten čas z otroki, ki ga nimajo zaradi velikega delovnega pritiska in stresa na delovnem mestu. Konflikt dela in družine ter stres, ki ga ob tem občutijo starši, vpliva tudi na otroke, o čemer pričajo številne raziskave [22].

4. DEJAVNIKI NA RAVNI ORGANIZACIJE

Številne raziskave izpostavljajo pomembnost podpore in spodbude delovnega okolja pri usklajevanju dela in družine [23] [16]. Organizacije lahko pripomorejo posamezniku usklajevati delo in družino z družini prijaznimi programi, ki pomagajo zaposlenemu usklajevati delo in družino oziroma obveznosti delovnega in družinskega življenja [24].

Število programov za usklajevanje dela in družine, ki jih organizacija ponudi pomembno vpliva na rezultate teh programov [25]. Več kot je na razpolago politik in praks za usklajevanje dela in družine, boljši bodo rezultati. Vsekakor pa je pomembno izpostaviti, da podjetja seveda morajo izvajajo zadostno število ukrepov, pomembno pa je tudi da so le-ti prilagojeni podjetju in potrebam njegovih zaposlenih [26].

Politik in praks za usklajevanje dela in družine je več. Najbolj pogoste so fleksibilni urnik, izkoriščanje nadur, skrajšan delovni čas, »stisnjen« delovni teden, fleksibilni čas prihoda na delo, delo od doma, dopusti, ipd. [27]. Pri preučevanju organizacijskih politik in praks za usklajevanje dela in družine je bil izpostavljen tudi pomen organizacijske kulture (skupnih predpostavk, prepričanj in vrednot glede obsega, do katerega organizacija podpira in vrednosti integracijo delovnega in družinskega življenja posameznika) [28].

5. DEJAVNIKI NA RAVNI DRŽAVE

Poleg vloge posameznika in delovne organizacija pa raziskave [18] [19] [29] kažejo, da na usklajevanje dela in družine pomembno vpliva tudi država. Država s svojimi politikami in ukrepi ustvarja bolj ali manj ugodne pogoje za usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Glavne pobude države so usmerjene predvsem na področje skrbi za otroke, dopustom, ki omogočajo skrb za odvisne družinske člane, prožnim oblikam dela in zagotavljanje enakih možnosti za ženske in moške. Lahko pa država s svojimi ukrepi tudi zavira podjetja, da sprejemajo družini prijazne ukrepe.

Vlogo socialnih ukrepov na ravni države pri zmanjševanju konflikta med delom in družino so ugotavljali v 27 državah med katerimi je bila tudi Slovenija [18]. Na makro nivoju se je kot pomemben dejavnik, ki vpliva na konflikt med delom in družino pokazala predvsem dostopnost oziroma možnost otroškega varstva in do določene mere tudi porodniški dopust in fleksibilnost dela, slednji predvsem v povezavi z možnostmi otroškega varstva.

Slovenija ima relativno dobro razvito družinsko politiko, katere cilj je omogočanje usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, ki zagotavljajo enake možnosti za oba spola in horizontalno prerazdelitev dohodka v korist družin z otroki [30]. Družinska politika se tudi v Sloveniji nanaša predvsem na starševski dopust in otroško varstvo, kot dva najpomembnejša področja v povezavi z usklajevanjem delovnega in družinskega življenja.

6. USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE TER KAKOVOST ŽIVLJENJA

Vloge posameznika se tako po eni strani pogosto izključujejo, saj se zaradi večje vpletenosti v eno področje ali vlogo lahko zmanjša pozornost na drugih področjih, prav tako pa, če posameznik nameni več časa enemu področju, ga ostane manj za drugega [15] [19]. Po drugi strani pa se vloge povezujejo in so medsebojno odvisne. Posamezniki, ki so bolj zadovoljni z delom so tudi bolj zadovoljni z življenjem [31], zadovoljstvo z delom pa je še vedno eden najmočnejših prediktorjev kakovosti življenja [32].

Konflikt med delom in družino ima lahko negativne posledice za posameznika in njegovo počutje in zdravje. Konflikt med delom in družino je danes eden glavnih virov stresa s katerim se soočajo zaposleni [33]-[34], povezan je z izgorelostjo posameznikov ter večjo anksioznostjo in depresijo. Konflikt med delom in družino vpliva na odnos med delom in družino, ter številne z delom in družino povezane rezultate (na primer zadovoljstvo pri delu in življenju), kar tudi posledično lahko vpliva tudi na splošno zdravje in počutje [35]. Dobro zdravje je namreč

pomembno tudi za kakovost življenja, vsaj tako je pokazala raziskava v EU-27, v kateri je kar 81 % oseb ocenilo, da je dobro zdravje zelo pomembno za kakovost življenja [36].

7. ZAKLJUČEK

Različni pogledi na usklajevanje dela in družine kažejo, da ima ta fenomen vsaj tri vidike [37]. Prvič, usklajevanje dela in družine naj ne bi bil enodimenzionalni konstrukt, ampak konglomeracija oziroma skupek več merljivih konstruktov. Drugič, zdi se, da usklajevanje dela in družine izhaja tudi iz lastnih dejanj in vedenja posameznikov. Ter tretjič, dosežena usklajenost med delom in družino oziroma vlog "izven dela" pričakovano vodi do zadovoljstva in dobrega počutja v življenju posameznika.

Kot smo spoznali na podlagi preteklih raziskav in analize literature na usklajenost dela in družine ne vpliva le en dejavnik, temveč je usklajeno delovno in družinsko življenje rezultat številnih dejavnikov na treh nivojih: posameznik, delovna organizacija in država. Posameznik se lahko še tako dobro zaveda pomena usklajenega delovnega in družinskega življenja, vendar bo to težko udeležil brez podpore delovne organizacije ali brez potrebnih državnih politik. Brez državne stimulacije delodajalcev le-ti namreč ne ali pa le redko prispevajo k ustvarjanju družini prijaznega okolja [38]. Ali obratno, država in organizacija lahko posamezniku zagotovita vse potrebne pogoje za usklajeno delovno in družinsko življenje, vendar je na posamezniku ali bo potrebo po usklajenem delovnem družinskem življenju prepoznal ali ne in ter ali bo organizacijsko in državno podporo sprejel in deloval v prid usklajenega delovnega in družinskega življenja.

Slovenija ima sicer razmeroma dobro zakonodajo, ki podpira starševstvo in usklajevanje dela in družino in jasno prepoveduje diskriminacijo na podlagi starševstva ali družinskih obveznosti. Slovenska zakonodaja opredeljuje številne ukrepe in pravice, ki so vezane neposredno na zaposlitev in prispevajo k lažjemu usklajevanju dela in družine. Vendar pa praksa kaže, da pri uresničevanju nekaterih pravic, ki se vežejo na usklajevanje dela in družine ter starševstvo še vedno nastajajo težave in da organizacije še vedno ne priznavajo dovolj pomena usklajenosti dela in družine in da se diskriminacija na podlagi starševstva ali družinskih obveznosti še vedno dogaja [39].

Ključno vprašanje za organizacije in državo bi torej moralo biti kako spodbujati izboljšanje delovanja zaposlenih v posameznih vlogah in preprečiti konflikt med delom in ostalimi življenjskimi vlogami [37]. Prakse za usklajevanje dela in družine ustvarijo t.i. »win-win« situacijo tako za zaposlene kot organizacijo, ter nenazadnje na dolgi rok tudi za državo. Zato je pomembno, da se problematiki usklajevanja dela in družine posveča na vseh treh nivojih, posameznik, organizacija in država, ter se tudi prek zadovoljstva z usklajenostjo dela in družine izboljša vsesplošno kakovost življenja zaposlenih.

LITERATURA

- [1] McMillan, H. S., Morris, M. L., Atchley, E. K. (2011). Constructs of the Work/ Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony, *Human Resource Development Review*, 10(1), pp. 6 – 25.
- [2] OECD Better Life Index (2018). Pridobljeno dne 30. 11. 2018 s spletne strani <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/slovenia/>

- [3] Suresh, S., Kodikal, R. (2017). SEM approach to explore Work Life Balance: A study among nurses of Multispecialty Hospitals. *SJOM, Sahyadri Journal of Management*, 1(1), pp. 1-17.
- [4] Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance, *Social Science Information*, 41(2), pp. 255-279.
- [5] Yadav, R. K., Dabhade, N. (2014). Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector - A Comparative Study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, pp. 181-201.
- [6] Skinner, N., Pocock, B. (2008). Work—life conflict: Is work time or work overload more important? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46, pp. 303-315.
- [7] Frone, M. F. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington: American Psychological Association.
- [8] Sukalova, V., Ceniga, P., Janotova, H. (2015). Harmonization of work and family life in company management in Slovakia. *Procedia Economics and Finance*, 26, pp. 152 – 159.
- [9] Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88.
- [10] Valcour, M. (2007) Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), pp. 1512-23.
- [11] Greenhaus, J. H., Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- [12] Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), pp. 72-92.
- [13] Shadab, M., Arif, K. (2015). Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction A Case of Health Care Services in Pakistan. *Developing Country Studies*, 5(9), pp. 132-138.
- [14] Rener, T., Švab, A., Žakelj, T., Humer, Ž. (2005). Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- [15] Adkins, C. L., Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, pp. 380–389.
- [16] Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, pp. 266–275.
- [17] Delina, G., Prabhakara Raya, R. (2013). A study on Work-Life Balance in Working Women. *IRACST – International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*, 2(5), pp. 274–282.
- [18] Stier, H., Lewin-Epstein, N., Braun, M. (2012). Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30, pp. 265–279.
- [19] Roeters, A. (2011) Cross-National Differences in the Association Between Parental Work Hours and Time with Children in Europe: A Multilevel Analysis. *Soc Indic Res*, 110, pp. 637–658.
- [20] Grover, S. L., Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48(2), 271-288.
- [21] Kaur, G., Kumar, R. (2014) Organisational work pressure rings a “time-out” alarm for children: A dual-career couple’s study. *Asian Journal of Management Research*, 4(3), pp. 583–596.

- [22] Cho, E., Ciancetta, L. (2015) Child Outcomes Associated with Parent Work-Family Experiences. In Tammy D. Allen, Lillian T. Eby. (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*. Oxford University Press.
- [23] Thomas, L. T., Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), pp. 6-15.
- [24] Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C., Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), pp. 215-235.
- [25] Kopelman, R. E., Protzas, D. J., Thompson, C.A., Jahn, E.W. (2006). A multilevel examination of work-life practices: Is more always better? *Journal of Managerial Issues*, 18(2), pp. 232-253.
- [26] Knaflič, T., Svetina Nabergoj, A., Pahor, M. (2010) Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and Business Review*, 12, pp. 27-44.
- [27] Parakandi, M., Behery, M. (2016). Sustainable human resources: Examining the status of organizational work-life balance practices in the United Arab Emirates. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 55, pp. 1370-1379.
- [28] Thompson, A. C., Beauvais, L. L., Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), pp. 392-415.
- [29] Trefalt, Š., Drnovšek, M., Svetina-Nabergoj, A., Adlešič, R. V. (2013). Work-life experiences in rapidly changing national contexts: Structural misalignment, comparisons and choice overload as explanatory mechanisms. *European Management Journal*, 31, pp. 448- 463.
- [30] Stropnik, N. Šircelj, M. (2008) Slovenia: Generous family policy without evidence of any fertility impact. *Demographic Research*, 19, pp. 1019-1058.
- [31] Qu, H., Zhao, X. (2012) Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65, pp. 22-28.
- [32] Rus, V., Toš, N. (2005). Vrednote Slovencev in Evropejcev. Analiza vrednotnih orientacij Slovencev ob koncu stoletja. Fakulteta za družbene vede, IDV – CJMMK, Ljubljana.
- [33] Turliac, M. B., Buliga, D. (2014). Cognitions And Work-Family Interactions: New Research Directions In Conflict And Facilitation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, pp. 86 – 91.
- [34] Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, pp. 361-373.
- [35] 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), pp. 411-420.
- [36] Vrabič Kek, B. (2012). Kakovost življenja. Statistični urad Republike Slovenije, 2012. Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana
- [37] Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., Tillemann, K. (2011) Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals. in Kaiser, S., Ringlsetter, M., Eikhof, D. and Pina e Cunha, M. (Eds), *Creating Balance?*, Springer, Verlag Berlin Heidelberg, pp. 27-46.
- [38] Švab, A. (2003). Skrb med delom in družino – Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa*, 40(6), pp. 1112-1126.
- [39] Kanjuo Mrčela, A., Uhan., S., Kurdija, S., Mikić, J., Vovk, T. (2016). Dostopnost trga dela za ženske in moške. Končno poročilo. Univerza v Ljubljani. Fakulteta za družbene vede.