

Nevenka Černigoj-Sadar

IZKUŠNJE PLAČANEGA DELA IN DRUŽINE

V članku so podani rezultati novejših socioloških raziskav o najbolj pogostih socialno-ekonomskih in psiholoških značilnostih odnosov med plačanim delom in družino. Osnovne predpostavke modela empiričnega raziskovanja so multidimenzionalnost in multifunkcionalnost odnosa med plačanim delom in družino. Na osnovi analize motivov, percepcij vplivov plačanega dela in družine avtor pokaže na socialno-psihološke mehanizme, ki ustvarjajo različen položaj ter vlogo moškega in ženske na obeh področjih življenja.

The results of recent sociological research regarding the most relevant socio-economic and psychological characteristics of relationships between paid work and family are presented. The relationship between paid work and family is considered as multidimensional and multifunctional. The empirical part of the study is concerned with the sources of sociopsychological mechanisms which generate different social status and role of men and women in production and reproduction spheres.

plačano delo, družina, motivacija, socialne vloge, socialna percepcija

KONCEPTUALNA IZHODIŠČA

Proces industrializacije je povzročil diferenciacijo družbenih institucij ter njihovih funkcij na vseh področjih življenja. Družina je izgubila svoj centralni položaj. Proizvodnja je iz družinskega gospodinjstva prešla v izvendružinske organizacije. Obenem pa je prišlo tudi do jasnih prostorskih, časovnih in institucionalnih razmejitev med produkcijo, reprodukcijo in potrošnjo. Plačano delo (proizvodnja dobrin in uslug za tržišče) in družina sta se začela obravnavati kot komplementarni ali celo kot kompenzacijski področji življenja. Družina je vse bolj postajala »domena žensk«, področje privatnosti in reprodukcije, plačano delo pa »domena moških«, področje javnosti in produkcije. Makrosocialne spremembe po drugi svetovni vojni, kot so povečano povpraševanje po ženski delovni sili, razširjanje in uveljavljanje ideologije enakopravnosti in enakih možnosti, vedno večje možnosti za izobraževanje, boljši delovni in življenjski pogoji pa so vzpodbudili številne kritične ocene negativnih posledic takšnega ločevanja med plačanim delom in družino. Iz rezultatov raziskav (Rubin 1976, Nieva 1981, Kergoat 1982, Rapoport, Sierakovski 1982) je razvidno, da obstaja ostro ločevanje med plačanim delom in družino tako v percepciji članov družine (zelo jasno je izražena težnja po ostrem ločevanju med javnim in privatnim, pri tem da se sfera privatnosti pogosto enači z družino) kot v celotni organizaciji družbenega življenja, vendar pa je tudi očitno, da plačano delo vpliva na celotno organizacijo družinskega življenja in odnose v družini ter obratno. Analiza motivacij za plačano delo in družino pa kaže na to, da sta plačano delo in družina neločljiva konstitutivna elementa socialne identitete tako za moškega kot za žensko predvsem v socialnih skupinah, ki imajo višjo izobrazbo (Rapoport in Rapoport 1971, Černigoj-Sadar 1984).

Interakcije med delom in družino so pogojene s socialno delitvijo dela v družbi in stopnjo razvitosti produkcijskega sistema. Kljub temu, da so odnosi med delom in družino razredno ter socialno pogojeni, pa so iz empiričnih študij razvidne nekatere splošne značilnosti odnosov med delom in družino, ki so bolj ali manj razširjeni v vseh socialnih skupinah. Opi-

sali bomo najbolj pogoste značilnosti teh odnosov, ki nakazujejo prevladujočo smer vpliva ter njegove pozitivne oziroma negativne posledice.

1. Interakcija negativnih vplivov dela in družine

Družina ima negativen vpliv na plačano delo pri ženskah, medtem ko ima pri moških delo negativen vpliv na družino. Kritična razlaga teh enosmernih vplivov je razvidna iz mnenja B. Thorne (1982, p. 17): »Odgovornost žensk za materinstvo in gospodinjsko delo omejuje njihovo sodelovanje v sistemu plačanega dela, ideologija družine pa se uporablja za opravičevanje seksualne segregacije delovne sile in podrejenega ekonomskega položaja ženske.«

J. H. Pleck (1977), pa ugotavlja, da obstajajo asimetrično propustne meje med področjem dela in področjem družine oziroma med »delovnimi« in »družinskimi« vlogami. Zahteve družinskih vlog pri ženskah pomembno bolj vplivajo na njihovo delo na delovnem mestu kot pa obratno. Za ženske je dovoljeno (družbeno sprejemljivo), da njihova družinska vloga vpliva na delovno vlogo. Medtem ko se za moške pričakuje, da bodo svoje vloge v družini izvajali tako, da ne bodo interferirale z njihovo delovno vlogo.

Najbolj splošen učinek te enosmerne permeabilnosti mej delo – družina je segregacija delovne sile po spolu. Ženske imajo manj prestižna delovna mesta¹ ali so slabše plačane² in/ali njihovo delo pomeni le podaljšek njihove vloge v družini. Skoraj pravilo pa je tudi neenaka obremenitev in delitev dela v gospodinjstvu glede na spol.³

Na psihološkem nivoju pa se to kaže v večjih notranjih konfliktih, nižjih aspiracijah po izobrazbi⁴, manjši zavzetosti za delo in nižji storilnostni motivaciji pri ženskah.

2. Interakcija pozitivnih vplivov dela in družine

Družina s svojim modelom solidarnosti predstavlja prednost za optimalno funkcioniranje produkcijskega sistema. Zaradi velike fleksibilnosti se lahko prilagaja zahtevam biološke in socialne reprodukcije in daje učinkovito podporo moškim članom družine za uspešno kariero. Le redkokdaj se omenja pozitiven vpliv dela na družino pri moških, z izjemno ekonomskega doprinosu.

Pogosto se omenja tudi pozitiven vpliv dela na družino za ženske, na primer: večja kompetentnost, samozaupanje in neodvisnost ženske, povečana moč pri odločanju v družini ipd., medtem ko se pozitiven vpliv družine na delo za ženske praktično ne omenja.

Analiza nacionalnih poročil dežel, ki sodelujejo v mednarodni raziskavi Spreminjanje življenjskih vzorcev v evropskih družinah⁵, je dala največ empiričnih potrditev za negativne vplive dela in družine. Iz tega lahko sklepamo na izrazito neusklajenost zahtev dela in družine. Zdi se, da se ne glede na politični sistem in legitimne norme ta neusklajenost reproducira po zaslugi biosocialnih, kulturnih in ekonomskih faktorjev, medtem ko jih psihosocialni razkorak med spremembami, ki se dogajajo na makronivoju predvsem v produkcijskem sistemu za ženske in spremembami na nivoju družine, še povečuje (Rapoport in Rapoport 1971).

Ti najbolj pogosti vzorci interakcij med delom in družino pa s socialno psihološkega vidika dajejo dokaj enostransko sliko, ker ne upoštevajo hkratnega delovanja pozitivnih in negativnih vplivov.

V študiji socialno psiholoških dimenzij odnosa plačano delo–družina smo izhajali iz predpostavke, da je ta odnos multidimenzionalen, da torej lahko istočasno obstajajo pozitivni in negativni vplivi z različno vsebino, in mutifunkcionalen.⁶ Z vidika percepcije socialno psiholoških vplivov obravnavamo dva osnovna elementa interakcije med delom in družino, vsak izmed njih pa ima najmanj tri možne variacije:

Prevladujoča smer vpliva

- a) delo vpliva na družino
- b) delo vpliva na družino, prav tako pa tudi družina vpliva na delo
- c) družina vpliva na delo.

Vrednost prevladujočega vpliva

- a) predvsem pozitivna
- b) pozitivna in negativna
- c) predvsem negativna.

Osnovne predpostavke raziskovanja socialno psiholoških značilnosti odnosa plačano delo–družina so bile:

1. Čeprav delo in družina pogosto postavljata ločene in različne vrednostne ter vedenjske zahteve posamezniku in socialnim skupinam, pa vsako področje življenja potencialno predstavlja izvor pozitivnih in/ali negativnih psiholoških, socialnih in ekonomskih virov, ki lahko ali pa ne vplivajo na drugo področje življenja.

2. Vsak človek je sposoben razviti različne povezave med področjem dela in ostalimi področji življenja (Champoux 1980, Piotrkowski 1980), ki so rezultat njegovih prizadevanj usklajevanja med zahtevami dela in družine in podpore, ki jo dobi od formalnih in neformalnih skupin ter institucij. Karakteristike teh povezav so indikatorji sprememb v alokaciji in pomenu vlog moškega in ženske v delovnem in družinskem sistemu, kakor tudi sprememb odnosov na makro družbenem nivoju.

3. Izkušnje pozitivnih vplivov dela in družine ne izključujejo problemov, ki jih ustvarjajo neusklajenosti zahtev dela in družine.

V tem prispevku bodo predstavljeni nekateri rezultati slovenskega dela raziskave »Spreminjanje življenjskih vzorcev v evropskih družinah«. ⁷

Zaradi vsebinske analize prostih odgovorov in študije primerov, s katerimi smo poskušali osmisliti interpretacijo rezultatov statističnih analiz, bodo posredovani rezultati le 205 oseb (113 žensk in 92 moških) iz dveh krajevnih skupnosti v občini Ljubljana–Bežigrad. ⁸

Namen tega prispevka je predstaviti »sliko doživljanja« plačanega dela in družine na osnovi motivov za plačano delo in družino, percepcije interakcij med njima ter konfliktov, ki se pojavljajo zaradi neusklajenosti zahtev dela in družine. Torej problemi, ki nastajajo v kompleksnem procesu transformacije in uporabe virov plačanega dela in družine.

MOTIVACIJA ZA DELO IN DRUŽINO⁹

Tabela 1

Motivi za delo

	Ženske N = 113 %	Moški N = 92 %
– osnovna eksistenca, preživljanje družine	37	63
– osebno zadovoljstvo, popestritev življenja	58	34
– zaslužek	42	24
– ustvarjalnost, dinamičnost dela in/ali možnost za osebni razvoj	14	20
– korist za družbo	9	13
– izboljšanje standarda	10	11

V tabeli 1 so navedeni odgovori, ki se pojavljajo pri več kot desetini respondentov. Pri desetini se pojavlja še odgovor »delam zato, ker sem navajen(a) delati«, pri manj kot desetini pa še naslednji motivi: delo je nujno zlo; delo je smisel življenja; delam zato, da me ljudje cenijo.

Najbolj pogosti so ekstrinzični motivi¹⁰ za delo, vendar pa več kot polovica poleg tega omenja vsaj en intrinzičen motiv. Kljub temu pa bi želela polovica respondentov opravljati drugačno delo, kot ga opravlja sedaj.

Pri motivaciji za delo so bistvene razlike med spoloma. Moški najbolj pogosto omenjajo eksistenčni motiv, iz česar lahko sklepamo, da pri njih prevladuje predstava o tradicionalni vlogi hranitelja družine (le to vedno znova utrjujejo tudi višji dohodki moških v primerjavi z ženskami pri isti stopnji izobrazbe).

Večina ima družino zato, ker si jo je želela, smatrajo jo kot nekaj samo po sebi umevnega. Ženske bolj pogosto omenjajo pomen otrok kot moški. Družina je osnovni vir socialne in emocionalne opore družinskim članom, ekonomske prednosti življenja v družini se le redko spontano omenjajo (pri strukturiranih odgovorih je dve tretjini respondentov odgo-

Tabela 2

Motivi za družino

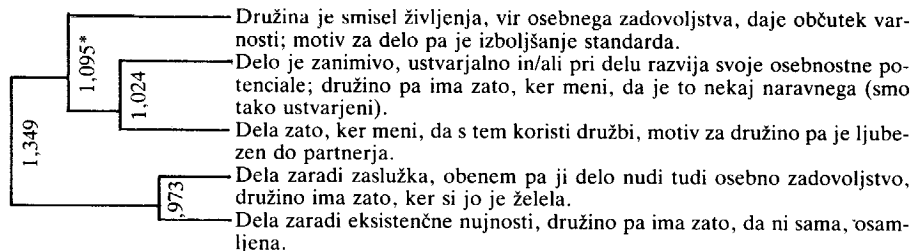
	Ženske N = 113 %	Moški N = 92 %
- želja podružini, domu, otrocih	65	58
- družina je nekaj naravnega, tako smo ustvarjeni	14	25
- smisel življenja, življenski cilj	24	24
- da nisi sam, osamljen	24	18
- družina je vir osebnega zadovoljstva	23	16
- ljubezen do partnerja	11	16
- družina daje občutek varnosti, topline	10	13

rilo, da ima življenje v družini številne ekonomske prednosti, praktično vsem pa predstavlja nezamenljiv vir socialne in emocionalne opore). Večina je s svojo družino zadovoljna (79 %), in če bi imeli možnost začeti znova, bi si ustvarili takšno družino, kot jo imajo sedaj. Več kot petina, predvsem ženske, pa bi želele kaj spremeniti v svoji družini, želijo si imeti več otrok ali drugega partnerja ali večje sodelovanje partnerja pri aktivnostih družinskega življenja. Kljub pozitivnim motivacijam za družino, ali pa ravno zaradi teh (pri ženskah so motivi za družino bolj diferencirani in pogosto povezani z idealiziranimi predstavami o družini kot pri moških), skoraj tretjina žensk doživlja pogoste stiske, ker niso uspеле realizirati svojih pričakovanj glede družine.

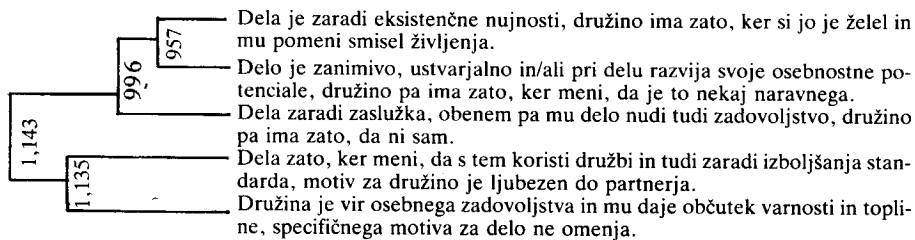
Za vsako dejavnost so motivacijski pogoji lahko fiziološki (lakota, žeja ipd.) ali/in socialno psihološki (potreba, želja, interes, stališča, vrednote). Njihove simbolične reprezentacije pa so osnovane na izkušnjah (Melton 1973). V sklopu motivacijske dinamike se družina izraža bolj kot želja, plačano delo pa bolj kot interes. Vrednostno ima družina za večino prednost pred plačanim delom.

Povezanost motivov za delo in za družino¹¹

Osnovni motivacijski vzorci pri ženskah so naslednji:



Osnovni motivacijski vzorci pri moških so naslednji:



* nivo povezovanja posameznih vzorcev med seboj

Motivacijski vzorci za delo in družino so različni za oba spola. Najbolj pogosto se pri ženskah pojavlja kombinacija motiva zadovoljstva (popostritve življenja) pri delu in želja po otrokih oz. družini; pri moških pa se eksistenčni motiv za delo povezuje z željo po družini. Pri moških je motiv hranitelja družine oziroma eksistenčni motiv za delo povezan z družino kot smislom življenja oziroma živlenskimi ciljem. Torej mu družina osmišljuje delo. Pri ženskah pa je eksistenčni motiv za delo povezan s kompenzacijskim motivom za družino – družino ima zato, da ni osamljena. Taka povezanost motivov je sicer pri ženskah dokaj redka, pri večini se pojavlja poleg že omenjenih motivov vsaj en intrinzičen motiv za delo. Toda tudi v teh primerih ni specifičnega motiva za družino, razen želje po družini. Pri moških je eksistenčni motiv za delo povezan z motivom ustvarjalnosti pri delu in družino kot živlenskimi ciljem, takih povezav pri ženskah ni.

Pri moških je značilna bolj pogosta povezanost ekstrinzičnih in intrinzičnih motivov kot pri ženskah. Moški, ki dela iz eksistenčnih razlogov, dobiva od družine veliko več kot ženska. Ženska, ki dela iz eksistenčnih razlogov, je prikrajšana na obeh področjih. Od dela dobiva le materialne vire, v družini pa le občutek, da ni osamljena, ki pa ni povezan z občutkom varnosti – ona je tista, ki daje zato, da ni osamljena.

Pri ženskah je motiv ustvarjalnosti za delo povezan z ljubeznijo do partnerja, pri moških pa z družino kot smislom življenja. To pa je tudi ena izmed bistvenih razlik med spoloma, »ustvarjalna« motivacija za delo je bolj pogosto pri moških povezana s percepcijo družine kot celote (vendar pri tem ne omenjajo kvalitete odnosov), kot pri ženskah. Ustvarjalno delo je pri ženskah neposredno povezano z dobrimi odnosi s partnerjem, takšnih motivacijskih vzorcev pri moških ni.

Ti rezultati nakazujejo hipotezo, da tiste ženske, ki so ustvarjalne, razvijajo ustvarjalnost celostno, tako na področju dela, kot na področju medosebnih odnosov v družini, medtem ko jo moški z vidika povezave obeh področij življenja razvijajo parcialno.

INTERAKCIJA VPLIVOV DRUŽINE IN DELA¹²

Tabela 3

Vpliv družine na delo: (% pritrilnih odgovorov)

	Ženske N = 113 %	Moški N = 92 %	Značilnost razlik med spoloma	Vsi N = 205 %
<i>Organizacijski vplivi:</i>				
– moral/a se je zaposliti	19	14	/	17
– moral/a dodatno delati	17	34	,008	24
– pustiti službo	19	1	,001	11
– moral/a menjati službo	20	9	,030	15
– bil/a omenjen/a pri izboru del. mesta	14	5	,072	10
<i>Kognitivni, socialni in psihološki vplivi:</i>				
– motila zbranost pri delu	30	14	,012	23
– ovirala napredovanje pri delu	20	4	,002	13
– pozitiven transfer znanja določenih veščin	58	46	,123	52
<i>Vpliv na socialne odnose in politično participacijo:</i>				
– ovirala udeležbo v samoupravnih in družbenopolitičnih aktivnostih	28	14	,023	22
– ni se mogel/a sestajati z delovnimi tovariši	29	18	,100	24
– pozitiven transfer socialnih odnosov z družine na delo	58	66	/	62
<i>Transfer osebnega zadovoljstva z družine na delo:</i>	90	86	/	88

Pri večini (Tabela 3) prevladujejo pozitivni vplivi družine na delo. Najbolj pogost je transfer osebnega zadovoljstva, sledi mu transfer specifičnih socialnih odnosov (skrb za dru-

ge ljudi pri delu) in transfer nekaterih večšin z družine na delo. Slednji se bolj pogosto pojavlja pri ženskah kot pri moških, medtem ko pri ostalih dveh vplivih ni razlik med spoloma.

Več kot četrtina respondentov omenja tudi negativne vplive. Predvsem ženske omejuje družina pri izboru delovnega mesta, stalnosti zaposlitve, napredovanju pri delu in socialni mobilnosti. Večina moških se ni zaposlila zaradi družine, čeprav menijo, da delajo zato, da preživljajo družino; vendar pa jih tretjina zaradi družine dodatno dela.

Tabela 4

Vpliv dela na družino (% pritrtilnih odgovorov)

	Ženske N = 113 %	Moški N = 92 %	Značilnost razlik med spoloma	Vsi N = 205 %
<i>Vpliv na otroke</i>				
- ni bilo dovolj časa za otroke	31	45	,062	37
- ni bil/a dovolj pozorn/a do otrok	31	40	/	35
<i>Vpliv na partnerja</i>				
- ni bilo dovolj časa za partnerja	26	45	,007	34
- ni bil/a dovolj pozorn/a do partnerja	25	41	,023	32
- delo je pripomoglo k razumevanju partnerjevih delovnih problemov	64	64	/	64
- popolnoma je prepustil/a gospodinjsko delo partnerju	11	35	,001	22
<i>Vpliv na gospodinjsko delo</i>				
- ni bilo dovolj časa za gospodinjska opravila	32	26	/	29
- pozitiven transfer znanja z dela na gospodinjska opravila	72	27	,000	52
<i>Transfer osebnega zadovoljstva z dela na družino</i>	83	80	/	82

Večina (Tabela 4) omenja transfer osebnega zadovoljstva z dela na družino, delo pozitivno vpliva tudi na razumevanje partnerjevih delovnih problemov. Predvsem ženske se pri delu navadijo večje učinkovitosti, kar jim pomaga pri organizaciji gospodinjskega dela.

Negativni vplivi dela na družino se pojavljajo pri moških bolj pogosto kot pri ženskah: motijo odnose do ožjih družinskih članov, prizadeti so tako partner kot otroci. Dobra tretjina moških pa popolnoma prepušča gospodinjsko delo ženam. Negativni vplivi so prisotni tudi pri ženskah, vendar v manjši meri.

Vzorci interakcijskih vplivov med delom in družino

Iz osnovne analize odnosov delo–družina smo ugotovili pri moških večjo prepustnost negativnih vplivov z dela na družino, pri ženskah pa večjo prepustnost negativnih vplivov z družine na delo. Te ugotovitve potrjujejo tradicionalne modele odnosa plačano delo–družina, seveda ob predpostavki, da pozitivnih vplivov ne upoštevamo.

Multidimenzionalna analiza¹³ interakcijskih vplivov dela na družino in obratno nam pokaže, da se vzorci vplivov razlikujejo med spoloma.

Za ženske je značilno:

- nizka povezanost med pozitivnimi in negativnimi vplivi dela in družine;
- večja akumulacija negativnih vplivov dela in družine.
- srednja povezanost negativnih vplivov dela in družine.

Za moške je značilno:

- srednja povezanost negativnih in pozitivnih vplivov dela in družine;
- nižja akumulacija negativnih vplivov;
- nizka povezanost negativnih vplivov dela in družine.

Dvosmerna prepustnost mej oziroma vzajemnost pozitivnih vplivov med delom in družino je značilna tako za moške kot za ženske, pri slednjih pa je bolj intenzivna. Pri ženskah je tudi bolj pogosta vzajemnost negativnih vplivov dela in družine. Pri moških pa prevladujejo predvsem enosmerni negativni vplivi iz dela na družino. To je v skladu s tradicionalno alokacijo družinske in delovne vloge moškega – družino si uredi tako, da družinske obveznosti ne interferirajo z delovno uspešnostjo in promocijo. Negativni vplivi družine na delo so bili pri ženskah tako normativno dopustni kot tudi izredno funkcionalni v pogojih tradicionalne delitve dela znotraj družine in seksualne segregacije v proizvodnem sistemu. V obdobju presejanja takšne delitve dela pa se za žensko negativni enosmerni vplivi spremenijo v dvosmerne (ne vpliva samo družina negativno na delo, ampak tudi delo na družino), za moškega pa se ustvarja novo konfliktno področje.

Takšna situacija pa lahko daje možnost vzpostavljanja kvalitativno novih odnosov med moškimi in žensko, ali pa tudi ne. Namreč kombinacija negativnih vplivov tako dela kot družine oziroma povečevanje negativnih vplivov ali dela ali družine je pomemben vir nestabilnosti, tako v sistemu dela kot v družini. Oba sistema sta preveč odvisna drug od drugega, da žarišče nestabilnosti v enem sistemu ne bi ogrožalo drugega.

Pri ženskah se zahteve dela in družine veliko bolj prepletajo kot pri moških, zato ženska doživlja ali predvsem pozitivne ali pa predvsem negativne vplive, odvisno od tega, kako ji uspe uskladiti te zahteve. Vzorec vzajernih negativnih vplivov dela in družine je pri ženskah dokaj redek. Večina je sprejela konformni model obnašanja, imajo tipične »ženske« poklice, socialnim odnosom dajo prednost pred lastno afirmacijo in imajo tudi nižje aspiracije, ki pa niso »ženska« specifika (Patty, Sofford 1976) pač pa le rezultat upoštevanja dejanskih (ne)možnosti socialnega okolja. Morda zato tudi bolj pogosto percipirajo pozitivne vplive dela in družine kot moški.

PROBLEMI V DRUŽINI

Izhajali smo iz predpostavke, da percepcija pozitivnih vplivov dela in družine ne izključuje problemov, ki jih ustvarjajo neuskklajenosti zahtev dela in družine. Z namenom, da bi ugotovili, ali obstajajo med ljudmi, ki doživljajo različno intenziteto in vsebino pozitivnih vplivov dela in družine, razlike v pogostosti pojavljanja problemov v družini, smo jih razvrstili v šest skupin. Kriteriji¹⁴ za izoblikovanje skupin so bili:

1. Alokacija pozitivnega vpliva: delo (DE), družina (DR).
2. Smer vpliva: enosmerna (\rightarrow), vzajemna (\leftrightarrow), ni vpliva (0).
3. Vsebina vpliva: osebno zadovoljstvo, socialni odnosi, znanje.

Značilnosti posameznih skupin ponazarjamo v tabeli 5.

Tabela 5

Značilnosti voditeljev posameznih skupin

Vsebina vpliva:	Skupine					
	1	2	5	4	3	6
Znanje	DE \leftrightarrow DR	0	0	DE \rightarrow DR	DE \rightarrow DR	0
Socialni odnosi	DE \leftrightarrow DR	DE \leftrightarrow DR	0	DE \rightarrow DR	DE \rightarrow DR	0
Osebno zadovoljstvo	DE \leftrightarrow DR	DE \leftrightarrow DR	DE \leftrightarrow DR	DE \leftrightarrow DR	DE \leftrightarrow DR	0
% oseb v skupinah	44	10	5	13	7	9

Iz velikosti posameznih skupin je razvidno, da če obstaja propustnost mej med delom in družino, potem je to običajno za več pozitivnih socialno-psiholoških vsebin hkrati, le redko za eno samo. Občutek splošnega osebnega zadovoljstva pa je pogoj za transfer ostalih socialnih in kognitivnih vsebin.

Po teoriji propustnosti med delom in družino (Pleck 1977) je za prvo skupino značilna največja obojestranska propustnost mej, za peto pa minimalna. Za tretjo in četrto je značilna enosmerna propustnost mej. Pri šesti skupini pa so meje med delom in družino ostro ločene, v delovnem sistemu pa se ne ustvarjajo socialno-psihološki pozitivni viri (delajo zgolj zato, da preživijo).

Za posamezne skupine bomo opisali njihove tipične predstavnike in s kakšnimi problemi v družini se srečujejo. Med posameznimi skupinami ni večjih razlik v starosti respondentov, najstarejši so v drugi skupini ($\bar{x} = 43$, $\sigma = 6$ let), najmlajši pa v tretji ($\bar{x} = 39$, $\sigma = 7$ let).

Najbolj številna je prva skupina, za katero je značilna vzajemnost vplivov osebnega zadovoljstva, nekaterih socialnih odnosov in znanja med delom in družino. Večina med njimi je žensk s končano osemletko ali poklicno šolo. Zaposlene so v trgovini, zdravstvu ali šolstvu. Doma pogosto razmišljajo o problemih na delovnem mestu (62 %), dobra tretjina pa se ne more ujeti s svojimi otroci tako, kot bi želele, ker so preveč utrujene od dela.

Za drugo skupino je značilna vzajemnost vplivov dela in družine na področju socialnih odnosov z odraslimi in osebnega zadovoljstva. Osebe v tej skupini povezujejo intrinzične in ekstrinzične motive za delo, družino pa imajo zato, ker so si jo želeli. Skoraj za polovico sta delo in družina enako pomembni področji življenja (približno še enkrat več, kot je sicer značilno za celoten vzorec).

V tej skupini prevladujejo moški s srednjo ali visoko izobrazbo. Doma pogosto razmišljajo o službenih problemih in se ne ujamejo s svojimi otroci, kar 40 % pa jih meni, da mora družina trpeti, ker so preveč obremenjeni s svojim delom.

Tudi v tretji skupini, v kateri prevladujejo enosmerni pozitivni vplivi družine na delo, so predvsem moški s srednjo ali visoko izobrazbo. Vzorci motivacije za delo in družino so zelo raznoliki, od izrazito ekstrinzičnih do intrinzičnih. Večina doma razmišlja o službenih problemih (71 %), približno tretjino delo tudi ovira pri dobrih odnosih z otroci.

V četrty skupini prevladujejo enosmerni pozitivni vplivi z dela na družino. V tej skupini je več žensk (62 %) kot moških. Imajo srednjo izobrazbo ali več. Večina (65 %) jih doma razmišlja o službenih problemih, toda le redke izmed njih delo tako obremenjuje, da se zaradi tega ne bi mogle razumeti s svojimi otroki tako, kot bi želele.

Peta skupina, za katero je značilen le vzajemen vpliv splošnega osebnega zadovoljstva dela in družine, je glede stopnje izobrazbe zelo heterogena. Nima prevladujočega motivacijskega vzorca. Problemi v družini se ne omenjajo.

V šesti skupini, za katero je značilna odsotnost pozitivnih vplivov, je nekoliko več moških kot žensk. Večina ima nižjo izobrazbo, opravljajo fizično delo nekvalificiranih ali polkvalificiranih delavcev. S svojim delom niso zadovoljni, delajo zaradi eksistenčnih razlogov, motivacije za družino pa so različne.

Polovica njih doma razmišlja o službenih problemih (najmanj izmed vseh skupin) in polovica (največ izmed vseh skupin) je takih, ki so preveč utrujeni od dela, da bi lahko vzpostavili harmonične odnose s svojimi otroki.

Pri vseh skupinah z izjemo pete, je razvidno, da interakcija pozitivnih vplivov dela in družine na enih področjih ne izključuje konfliktnih situacij, ki nastajajo zaradi neusklajenosti zahtev dela in družine na drugem področju. Vendar pa se vrsta in pogostost pojavljanja frustracij razlikuje med posameznimi skupinami. Največ frustracij doživljajo tisti, katerih narava dela je taka, da znanja oziroma veščin, ki jih uporabljajo pri delu, ne morejo prenesti na družino in obratno, skoraj polovica takih respondentov meni, da sta za njih družina in delo enako pomembna. Le-ti menijo, da ne morejo napredovati zaradi družinskih obveznosti, po drugi strani pa imajo občutek krivde, da družina trpi zaradi njihove »vdanosti« delu.

Pogoste frustracije doživljajo tudi nekvalificirani delavci in delavke. Zaradi narave njihovega dela in manjših možnosti usklajevanja zahtev dela in družine so njihovi odnosi do otrok pogosto moteni.

Percepcija vzajemnosti oziroma enosmernosti različnih pozitivnih vplivov dela in družine ni neposredno povezana z intenziteto problemov v družini. Tisti, ki doživljajo vzajemne pozitivne vplive tako na emocionalnem, socialnem kot na kognitivnem področju, imajo najmanj problemov v družini, pri ostalih skupinah pa se pogostost pojavljanja različnih proble-

mov zelo spreminja. Iz specifičnih razlik med šestimi skupinami je razvidno, da sta narava dela in vrednostna prioriteta področij dela in družine odločujoča za probleme v družini. Za skupini, ki imata največ problemov v družini (druga in šesta), lahko predvidevamo, da se bodo le-ti še stopnjevali. V pogojih ekonomske krize se namreč obnem z zniževanjem stroškov za družbene dejavnosti in omejevanjem njihovih programov vzpodbuja tudi večje izkoriščanje neformalnega dela, kar pa se v praksi pokaže kot več neplačanega dela v družini in za člane družine, skratka kot večja obremenitev družine. Pri izkoriščanju virov za zadovoljevanje potreb članov družine ti dve skupini predstavljata namreč dva ekstrema: ena se opira predvsem na formalne vire, druga pa na neformalne vire.

¹ Med zaposlenimi v urbanem okolju (Ljubljana, Celje) je v vzorcu 330 oseb na delovnih mestih obratovodje (srednje vodilno delovno mesto) zaposlenih 9 % žensk s srednjo izobrazbo in 16 % moških s srednjo izobrazbo. Na višjih vodilnih mestih (vodja sektorja, direktor), ki zahtevajo višjo ali visoko izobrazbo pa je s tako izobrazbo zaposlenih 18 % žensk in 51 % moških. Na delovnih mestih, ki zahtevajo strokovno delo s srednjo ali visoko izobrazbo, ni razlik med spoloma (N. Černigoj-Sadar 1983).

² J. Michal (1973) ugotavlja, da dohodki moških približno za tretjino presegajo dohodke žensk. O podobnem razmerju med dohodki moških in žensk govori tudi A. Michel (1985). M. Glas (1984) v študiji o razlikah v osebnih dohodkih po spolu zaključuje »podatki so sami po sebi zgovorni in kažejo, da je problem ekonomske emancipacije žensk še vedno prisoten, njegova perspektivna rešitve pa se je odmaknila nekako v naslednja desetletja« p. 444.

³ O delitvi dela v družini in razlikah v času, porabljenem za družinske aktivnosti glej študije: N. Černigoj-Sadar (1977): Aktivnosti polnoletne slovenske mladine, K. Boh, N. Černigoj-Sadar (1983): Spreminjanje življenjskih vzorcev v evropskih družinah (poglavje o delitvi dela v družini); V. Rus in sodelavci (1985): Kvaliteta življenja v Sloveniji (poglavje o družini); A. Michel (1985); The cost of marriage and the family for the spouses (komparativna študija).

⁴ Med zaposlenimi v vzorcu 494 oseb iz 5 krajevnih skupnosti so značilne razlike v stopnji izobrazbe med spoloma. Pri ženskah so tako v urbanem kot v ruralnem okolju značilne razlike v stopnji izobrazbe glede na starost, čim višja je starost, tem nižja je izobrazba; pri moških pa so takšne razlike le v ruralnem okolju. Pri mladih v starosti od 25 do 34 let v urbanem okolju ni razlik med spoloma v stopnji izobrazbe, medtem ko so te razlike med mladimi v ruralnem okolju še vedno značilne. Razlike med spoloma v aspiracijah po izobrazbi se v urbanem okolju zmanjšujejo (K. Boh, N. Černigoj-Sadar 1983).

J. Malačič (1984) na osnovi statističnih podatkov od leta 1961 do leta 1981 ugotavlja, da neenakopravnost žensk na področju izobraževanja v Sloveniji še ni izginila. Vendar pa se kažejo tudi pomembni pozitivni premiki in to v večjem vključevanju žensk kot moških v štiriletne srednje in višje izobraževanje. »Na visoko stopnjo ti premiki še niso prodrli. Ugotovljena neenakopravnost pa se dopolnjuje z neenakopravnostjo pri poklicnem izpopolnjevanju in usposabljanju v OZD za časa zaposlitve. Ženske se sicer vključujejo tudi v te oblike izobraževanja, vendar v večji meri v tiste oblike, ki bistveno ne spreminjajo njihovega položaja v OZD in jim ne pomagajo pri napredovanju« p. 436.

⁵ Nacionalna poročila so pripravili: J. Gysi in W. Spreigner (Akademie der Wissenschaften der DDR), E. Haavio-Mannila in Ritta Jallinoja (University of Helsinki, Finska), A. Michel (Centre National de Recherche Scientifique, Paris, Francija), G. Sgritta in A. Saporiti (Università di Roma, Italija), K. Boh (Inštitut za sociologijo pri Univerzi v Ljubljani, Slovenija), J. Sas (Institute of Sociology, Budapest, Madžarska), Ch. Clason (Rijks Universiteit, Groningen, Nizozemska), K. Waerness (Universitet i Bergen, Norveška), A. G. Kharchev in L. V. Yasnoya (Institute for Sociological Research, USSR Academy of Science Moskva, SSR), S. del Campo (Università di Madrid, Španija), E. Dahlstrom in R. Liljenstrom (Goeteborgs Universitet, Sociologiska Institutionen, Švedska), M. Sierakowski (Institute of Family and Environmental Research, London, Vel. Britanija), R. Nave-Herz (Universitat Oldenburg, ZR Nemčija).

⁶ Ta predpostavka omogoča preiti pomanjkljivosti teoretičnih modelov proučevanja odnosov med »delovnim« in »nedelovnim« področjem življenja, kot so: model prelitja (Argyris 1973, Meissner 1971, Parker 1971, Wilensky 1960), model kompenzacije (Kando in Summers 1971) in model, ki predpostavlja ločenost delovne in izvedelovne sfere življenja (Dubin 1979, Odaka 1970).

⁷ Raziskava je bila izvedena v 5 krajevnih skupnostih v Ljubljani, Celju in občini Trebnje. V vzorec je bilo izbranih 494 oseb starih od 25 do 55 let, ki so imele doma vsaj enega otroka, od tega 272 žensk in 222 moških. Raziskava je del mednarodnega projekta, ki se izvaja v 14 evropskih deželah v koordinaciji Evropskega koordinacijskega centra za raziskovanje in dokumentacijo v družbenih vedah na Dunaju.

⁸ Rezultati dvodimenzionalnih analiz na celotnem vzorcu 494 oseb se ne razlikujejo bistveno od rezultatov, dobljenih na podvzorcu 205 oseb. Podobne trende glede razlik med spoloma, kot v slovenskem urbanem podvzorcju, smo ugotovili tudi na vzorcih naslednjih dežel: Švedska, Finska, Norveška, Madžarska, Rusija. Rezultate multivariantnih analiz pa bo potrebno preveriti na večjem vzorcu oseb, vendar pri vzorcih povezav vplivov dela in družine, ki so najbolj pogosti, ni predvidevati večjih sprememb.

⁹ Motivacijo za delo in družino smo ugotavljali z vsebinsko analizo spontanega odgovora na naslednja vprašanja:

- Pomislite na delo, ki ga opravljate sedaj in povejte, zakaj delate?
- Pomislite na vašo družino in povejte, zakaj imate družino?

Za ta vprašanja imamo tudi informacije o strukturiranih odgovorih, vendar se je izkazalo, da le-ti med respondenti manj diferencirajo, kot pa spontani odgovori. Poleg tega pa so nudili spontani odgovo-

ri tudi bolj avtentičen način razmišljanja o motivih za delo in družino. Zato smo v tej študiji uporabili informacije, dobljene iz spontanih odgovorov.

¹⁰ Pri ekstrinzično motiviranih dejavnostih je vzpodbuda za izvajanje zunanja, na primer: denar, socialni ugled ipd. Intrinzično motivirane dejavnosti pa so tiste, pri katerih ni nikakršne druge nagrade kot dejavnost sama po sebi. To so dejavnosti, ki so same sebi namen, niso sredstva, ampak cilji. Dimenziji ekstrinzično-intrinzično predstavljata kontinuum in ju pogosto pri proučevanju motivacije za določeno dejavnost ni možno jasno razmejiti.

¹¹ Povezanost motivov dela in družine smo ugotavljali s postopkom hierarhičnega razvrščanja v skupine po metodi Ward. Osnovo je predstavljala matrika asociacijskih koeficientov med enotami, transformirana v mero različnosti d. Uporabili smo Jaccardov koeficient:

$$J = a / (a + b + c)$$
$$d = 1 - J$$

Hierarhično razvrščanje v skupine predstavlja postopek, ki temelji na zaporednem združevanju dveh ali več enot v novo skupino. Postopek združevanja je narejen po programu HICLUS, ki je opisan v priročniku V. Batagelj: Cluse (Cyber 1980).

¹² Vpliv družine na delo in dela na družino smo ugotavljali s strukturiranimi odgovori, ki so sledili naslednjim vprašanjem:

- Ali je to, da ste skrbeli za družino, kdaj vplivalo na vaše življenje tako, da:
- Ali je vaše delo oziroma služba kdaj vplivala na vaše družinsko življenje tako, da:

Indikatorji vplivov so bili zbrani na osnovi empiričnih raziskav sodelavcev mednarodnega projekta »Spreminjanje življenjskih pogojev v evropskih družinah«.

¹³ Metoda multidimenzionalne analize je bila ista kot pod 11.

¹⁴ Prvoten namen študije je bila tipologija oseb, ki bi upoštevala tako pozitivne kot negativne vplive, kar bi bilo v skladu s prvo izhodiščno predpostavko, ki bi nam v tem primeru služila tudi kot hipoteza. Vendar so zaradi nizkih korelacij med pozitivnimi in negativnimi vplivi zlasti pri ženskah upoštevani samo pozitivni vplivi. Pri pozitivnih vplivih smo poskušali narediti tipologijo, v kateri bi posamezne skupine predstavljale različno intenziteto dvosmernosti oziroma enosmernosti vplivov. Empirično smo ugotovili, da obstaja enosmernost predvsem za specifične dimenzije kot so znanje ali specifični socialni odnosi, medtem ko je dimenzija splošnega osebnega zadovoljstva vedno dvosmerna. Zato smo vnaprej predvideli le 6 skupin. Osebe smo razvrstili glede na kombinacije različnih pozitivnih virov dela in družine s taksonomsko metodo voditelj – po programu LEADIH (opis metode glej V. Batagelj: Priročnik za program LEADER, Ljubljana 1978). Značilnosti voditeljev posameznih skupin so razvidne iz tabele 5. Podobnost med dvema enotama smo merili s Sokal-Mitchenerjevim koeficientom. Določili smo tudi maksimalno možno razdaljo med voditeljem in članom skupine, to je 0,25. V primeru, da je bila razdalja večja, je bila enota razvrščena v svojo skupino. Poleg vnaprej predvidenih 6 skupin smo dobili še 13 skupin s specifičnimi kombinacijami pozitivnih virov, ki jih nismo predvideli, toda le ena izmed teh skupin je imela 6 članov – to je bila skupina, za katero je značilna pozitivna interakcija znanja in osebnega zadovoljstva, ne pa socialnih odnosov, ostale skupine pa so imele le 1 do 3 člane, torej lahko rečemo, da gre v teh primerih za izrazito idiosinkrazijske povezave pozitivnih virov, zato je take primere potrebno obravnavati kvalitativno in ne na statističen način. Za 13 % respondentov je povezava med pozitivnimi viri dokaj specifična in ne sledi niti integracijskemu niti kompenzacijskemu vzorcu odnosov plačano delo-družina.

LITERATURA:

- Argyris, C. (1973): »Personality and organization theory revisited.« *Administrative Science Quarterly* 18 (June) 141–167.
- Boh, K., Černigoj-Sadar, N. (1983): *Spreminjanje življenjskih vzorcev v evropskih družinah*. Poročilo I. ISU, Ljubljana.
- Champoux, J. E. (1980): *The multidimensional nature of the relationship between work and non-work*. univ. of. New Mexico, 52 p.
- Changes in the life patterns of families in Europe* (1981) Vol. 1. Vienna Centre, Current Research Reports No. 1.
- Changes in the life patterns of families in Europe* (1982) Vol. 2. Vienna Centre, Current Research Reports No. 2.
- Changes in the life patterns of families in Europe* (1983) Vol. 3. Vienna Centre, Current Research Reports No. 3.
- Černigoj-Sadar, N. (1977): »Aktivnosti polnoletne slovenske mladine«. Referat. VIII. jugoslovanski kolokvij o slobodnem vremenu mladih. Dubrovnik.
- Černigoj-Sadar, N. (1981): »Modeli odnosa med delom in ostalimi področji življenja«. Društvo psihologov Slovenije, Ljubljana. 305–312.
- Černigoj-Sadar, N. (1983): *Socialno psihološke dimenzije odnosa plačano delo-družina*. ISU, Ljubljana.
- Černigoj-Sadar, N. (1984): »Psychosocial dimensions of paid work and family life. An attempt of comparative study. Changes in the life patterns of families in Europe«. Referat. Moskva.
- Dubin, R. (1983): »Work and non – work: institutional perspectives«. V M. D. Dunnette (ed.):

Work and nonwork in the year 2001. Monterey, California: Brooks / Cole Publishing Co.

Ferligoj, A., Mežnarič, S., Ule, M. (1979): »Razpodjela svakodnevnih uloga u porodici izmedju projekcije (društva) i stvarnosti (porodice)«. *Sociologija*, Vol. 21, 419-439.

Glas, M. (1984): »Razlike v osebnih dohodkih po spolu kot izraz (ne) emancipiranosti žensk v slovenski družbi«. V *Emancipacija v Jugoslovanski družbi – protislovja in problemi*. Zbornik, Knjižnica FSPN, Ljubljana.

Kabanoff, B. (1980): »Work and nonwork: a review of models, methods and findings«. *Psychological Bulletin* Vol. 88, No. 1, 60-77.

Kando, T. M., Summers W. C. (1971): »The impact of work on leisure: toward a paradigm and research strategy«. *Pacific Sociological Review* (July), 310-327.

Kergoat, D. (1982): *Les ouvrières*. Editions Le Sycomore.

Malachič, J. (1984): »Izobrazbena struktura in izobraževanje žensk v Sloveniji ter nekateri vidiki njihovega uveljavljanja v družbenoekonomskem življenju«. V *Emancipacija v Jugoslovanski družbi – protislovja in problemi*. Zbornik, Knjižnica FSPN, Ljubljana.

Michal, J. (1973): »Size Distribution of earnings and household incomes in small socialist countries«. *Review of Income and Wealth*, 19 (4), 407-427.

Meissner, M. (1971): »The long arm of the job: a study of work and leisure«. *Industrial relations* 10 (October), 239-260.

Melton, A. W. (1973): »Motivation and learning«. V Mc Clelland, D. C., Steele, R. S.: *Human motivation*. General Learning Press. New Jersey.

Michel, A. (1985): »The cost of marriage and the family for the spouses«. *Changes in the life patterns of family in Europe*. Vienna Centre.

Milič, M. (1978): *Klase i porodica: sociološki presek stanja i perspektive razvoja savremene porodice*. Radnička stampa, Beograd.

Nieva, F. V., Gutek B. A. (1981): *Women and work*. Praeger.

Odaka, K. (1970): »Work and leisure: the case of Japanese industrial workers«. Transactions of the Sixth World Congress of Sociology 3: 169-189.

Parker, S. (1971): *The future of work and leisure*. New York: Praeger.

Patty, R. A., Safford, S. F. (1976): »Motive to avoid success, motive to avoid failure, state – trait anxiety, and performance«. V Spielber, C. d., Sarason, I. G.: *Stress and anxiety*. Vol. 4. Academic Press, New York.

Pleck, J. H. (1977): »The work-family role system«. *Social problems*, 24, 417-427.

Piotrkowski, C. S. (1980): *Work and the family system*. Yale: University Press.

Rapoport, R., Rapoport R. N. (1971): *Dual-career families*, London, Penguin.

Rapoport, R., Sierakowski, M. (1982): *Recent social trends in family and work in Britain*. IFER, PSI, London.

Rubin. L. (1976): *Worlds of pain: Life in the working-class family*. New York Basic.

Rus, V. in sodelavci (1985): *Kvaliteta življenja v Sloveniji*. ISU, Ljubljana.

Thorne, B., Yalom M. (1982): *Rethinking family*. Longman.

Wilensky, H. L. (1960): »Work, careers and social integration«. *International Social Science Journal* 12 (Fall): 543-560.