

Kakovost osebnega in poklicnega življenja

Urška Fabjan

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
Slovenija
urska.fabjan@fos-unm.si

Patricija Franko

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
Slovenija
patricija.franko@fos-unm.si

Suzana Gorenc

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
Slovenija
suzana.gorenc@fos-unm.si

Simona Vene*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
Slovenija
simona.vene@fos-unm.si

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Kateri so pozitivni in negativni vidiki slabega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem? Katere strategije so pomembne za doseganje dobrega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem?

Namen: Namen te raziskave je raziskati in izpostaviti ključne pozitivne in negativne vidike ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem ter identificirati strategije, ki lahko prispevajo k njegovemu izboljšanju. Osredotoča se na razumevanje, kako lahko slabše ravnovesje vpliva na kakovost življenja posameznika in učinkovitost organizacij ter obravnava, kako lahko različne pristope uporabimo za optimizacijo tega ravnovesja.

Metoda: Za raziskavo smo uporabili kvalitativno metodo, kjer smo pregledali in analizirali domačo in tujo literaturo na temo in kakovosti življenja.

Rezultati: Rezultati raziskave kažejo, da slabše ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem vodi do povečanega stresa, zmanjšanja duševnega in telesnega zdravja ter slabših medosebnih odnosov. Po drugi strani, dobro ravnovesje prispeva k večji produktivnosti, zadovoljstvu pri delu in boljšemu osebnemu počutju. Raziskava tudi izpostavlja, da so strategije, kot so fleksibilen delovni čas, podpora duševnemu zdravju in razvoj organizacijske kulture, ki spodbuja uravnoteženo življenje, ključne za izboljšanje ravnovesja.

Organizacija: Raziskava opredeljuje, da organizacije, ki spodbujajo dobro ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem, doživljajo nižjo fluktuacijo zaposlenih, manjšo odsotnost zaradi

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

Prejeto: 25. november 2023; revidirano: 1. december 2023; sprejeto: 5. marec 2024. /

Received: 25th November 2023; revised: 1st December 2023; accepted: 5th March 2024.

bolezni in bolj motivirano delovno silo. Priporoča, da bi morala podjetja ustvariti bolj prilagodljivo delovno okolje in ponuditi programe za spodbujanje dobrega počutja zaposlenih.

Družba: Raziskava poudarja, da je ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem pomembno ne samo za posameznike, ampak tudi za družbo kot celoto. Poudarja, da izboljšano ravnovesje lahko prispeva k večji družbeni produktivnosti in splošnemu zdravju populacije.

Originalnost: Ta raziskava prinaša svež pogled na temo ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem, saj združuje perspektive iz različnih disciplin in upošteva novejša trende, kot so delo na daljavo in digitalizacija delovnega mesta.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Omejitve raziskave vključujejo njeno osredotočenost predvsem na literaturo in pomanjkanje empiričnih podatkov. Nadaljnje raziskovanje bi lahko vključevalo empirične študije za preverjanje ugotovitev in razširitev raziskave na različne industrije in kulturne kontekste. Prav tako bi bilo koristno raziskati dolgoročne učinke različnih strategij uravnoteženja med delom in zasebnim življenjem.

Ključne besede: kakovost življenja, stres, produktivnost, ravnovesje, strategije, optimizacija.

1 Uvod

Kakovost osebnega življenja je večdimenzionalen koncept, ki zajema tako fizično zdravje kot duševno dobro počutje in zadovoljstvo z življenjem. V sodobni družbi je poudarek na uravnoteženju dela in zasebnega življenja ključen za vzdrževanje visoke kakovosti življenja. Mentalno zdravje igra pri tem ključno vlogo. Poleg tega sta fizična aktivnost in uravnotežena prehrana pomembna za ohranjanje dobrega fizičnega zdravja, kar neposredno vpliva na kakovost življenja. Medosebni odnosi in družbena povezanost igrajo pomembno vlogo v čustveni dobrobiti posameznika, saj občutek pripadnosti in podpore izboljšuje splošno zadovoljstvo.

Osebna rast in samouresničitev, kot sta nadaljnje izobraževanje in hobi dejavnosti, lahko obogatita življenje in prispevata k večji kakovosti bivanja. Finančna stabilnost in varnost sta prav tako pomembni za kakovost življenja, saj zmanjšujeta stres, povezan z ekonomskimi skrbmi. Okolje, v katerem živimo, vključno s stanovanjskimi razmerami in dostopom do narave, ima pomemben vpliv na naše vsakodnevno počutje in zdravje. Sposobnost obvladovanja stresa in prilagajanja spremembam je ključna za ohranjanje visoke kakovosti življenja v hitro spreminjajočem se svetu. Na koncu pa je kakovost osebnega življenja globoko osebna in subjektivna izkušnja, ki jo vsak posameznik opredeljuje in meri na svoj način.

Namen te raziskave je raziskati in izpostaviti ključne pozitivne in negativne vidike ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem ter identificirati strategije, ki lahko prispevajo k njegovemu izboljšanju. Osredotoča se na razumevanje, kako lahko slabše ravnovesje vpliva na kakovost življenja posameznika in učinkovitost organizacij ter obravnava, kako lahko različne pristope uporabimo za optimizacijo tega ravnovesja.

2 Teoretična izhodišča

Kakovost življenja se nanaša na subjektivno dožemanje posameznika o njegovem ali njenem življenju, vključno z njegovimi fizičnimi, duševnimi, socialnimi in okoljskimi vidiki. Gre za celostni pristop k oceni blaginje in zadovoljstva posameznikov, ki presegajo zgolj materialne

kazalce. Razumevanje kakovosti življenja je pogosto odvisno od posameznikovih vrednot, ciljev, socialnega okolja, kulture in drugih dejavnikov.

V študiji, ki so jo izvedli Majumder, Chowdhury, Dey in Santosh (2021), je poudarjeno, kako uravnoteženje poklicnega in zasebnega življenja prispeva k delovnem okolju, ki je brez stresa in tako izboljšuje duševno zdravje, telesno počutje in medosebne odnose zaposlenih. Avtorji opredeljujejo pomembnost uravnoteženja med delom in zasebnim življenjem kot proces določanja prioritete med osebnimi in poklicnimi dejavnostmi v življenju posameznika. Identificirajo, da je pogosta posledica slabega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem stres. Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem je razloženo kot strategija za obvladovanje naraščajočega stresa na delovnem mestu. V sodobnem svetu upravljanja človeških virov se je izkazalo, da je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ključnega pomena. Ta koncept, ki je pridobil na pomenu v 80. letih v Združenem kraljestvu, se osredotoča na prioriteto med osebnimi in poklicnimi dejavnostmi v življenju posameznika.

Študija avtorjev Bhendeja, Mekotha, Ingalhalli in Reddyja (2020) se osredotoča na raziskovanje odnosa med kakovostjo delovnega življenja in zadovoljstvom zaposlenih na delovnem mestu. Rezultati te obsežne analize, ki je zajemala 89 menedžerjev iz javnih in zasebnih bank v Indiji, kažejo, da višja kakovost delovnega življenja vodi do večjega zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu. To pozitivno vpliva na njihovo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, kar prispeva k razvoju organizacije in povečuje samo motivacijo zaposlenih. Po drugi strani pa slaba kakovost dela povečuje stres pri zaposlenih, kar negativno vpliva na njihovo domače življenje, povzroča psihično šibkost, de-motivacijo in splošno nezadovoljstvo s poklicnim življenjem.

Avtorji študije poudarjajo, da ima kakovost delovnega življenja neposreden in pozitiven vpliv na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter posredno vpliva na celotni razvoj organizacije. Priporočajo, da organizacije zagotovijo svojim zaposlenim več avtonomije in manj strog nadzor, s čimer spodbujajo zaupanje in samoiniciativnost. Poudarek je na pomembnosti primerne delovnega časa, ki zaposlenim omogoča, da vzdržujejo uravnoteženo razmerje med delovnimi obveznostmi in družinskim življenjem. V raziskavi so bili podatki zbrani s pomočjo metode vzorčenja po udobnosti in analizirani z glavno komponento analizo ter večkratno regresijsko analizo. Ugotovitve kažejo, da sta tako kakovost delovnega življenja kot ravnovesje med delom in zasebnim življenjem sestavljena iz več dimenzij. Te ugotovitve pomembno prispevajo k razumevanju kompleksnosti in multi dimenzionalnosti omenjenih konceptov v sodobnem delovnem okolju. V okviru študije, ki so jo izvedli Bhende, Mekoth, Ingalhalli in Reddy, je bilo ugotovljeno, da produktivnostna dimenzija ravnovesja med delom in zasebnim življenjem vpliva na vse dimenzije kakovosti delovnega življenja, razen na mehanizem za reševanje pritožb. To pomeni, da je za doseganje uravnoteženega delovnega in zasebnega življenja ključna visoka kakovost delovnega okolja.

Ta študija prinaša pomembne vpoglede za menedžerje, saj kaže na to, kako lahko izboljšanje kakovosti delovnega življenja vodi do večje produktivnosti in boljše uporabe veščin zaposlenih.

To je še posebej pomembno za splošno dobrobit zaposlenih in uspešnost organizacije. Razkritje novih dimenzij in vzpostavitve novih povezav med kakovostjo delovnega življenja in ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem odpira nove možnosti za izboljšanje delovnih pogojev. Splošno priznано je, da višja kakovost delovnega življenja pripomore k večjemu zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu, kar pozitivno vpliva na njihovo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem. Zadovoljni zaposleni so bolj prispevni k razvoju organizacije in so samo motivirani, kar je velika prednost za organizacije, saj ni potrebe po dodatnih investicijah v njihovo motivacijo. Ko so zaposleni srečni in zadovoljni v organizaciji, se zmanjšuje stopnja menjave zaposlenih, kar dodaja vrednost podjetju. Namesto vlaganja v novačenje novih zaposlenih, lahko podjetja ta sredstva usmerijo v druge razvojne cilje ali v izboljšanje kakovosti delovnega življenja svojih zaposlenih. Slaba kakovost dela vodi do povečane ravni stresa med zaposlenimi, kar negativno vpliva na kakovost njihovega domačega življenja, zaradi česar so psihično šibki, demotivirani in nezadovoljni s svojim poklicnim življenjem.

Raziskava, ki so jo izvedli Bhende, Mekoth, Ingalhalli in Reddy (2020), je osvetlila pomembno povezavo med kakovostjo delovnega življenja zaposlenih in njihovim zadovoljstvom na delovnem mestu. Ugotovitve kažejo, da višja kakovost delovnega življenja vodi do večjega zadovoljstva zaposlenih, kar pozitivno vpliva na njihovo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Zadovoljni zaposleni so bolj motivirani za prispevek k razvoju organizacije. Po drugi strani slaba kakovost dela povzroča stres med zaposlenimi, kar negativno vpliva na njihovo domače življenje, zaradi česar postanejo psihično šibki, demotivirani in nezadovoljni s svojim poklicnim življenjem. Raziskava dokazuje, da kvaliteta delovnega življenja obsega tri dimenzije: svobodo in priznanje, nagrade ter mehanizem za reševanje pritožb. Svoboda in priznanje omogočata zaposlenim, da izpolnijo svoje potenciale in se vključijo v izzivalne projekte, kar odpravlja monotonost dela in povečuje zanimanje za delo.

Mikołajczyk (2021) v svojem delu opisuje, kako dinamične spremembe, negotovost, nepredvidljivost in dvoumnost dogodkov, skupaj z intenzivnim razvojem sodobnih tehnologij, oblikujejo današnjo realnost. Sedanji razvoj civilizacije zahteva, kot še nikoli prej, poudarek na viziji uravnoteženja interesov zaposlenih in delodajalcev na področju dela. Ravnotežje med delom in zasebnim življenjem je neposredno povezano z družbeno trajnostjo. Trajnostni razvoj človeškega kapitala je kompleksen koncept, ki zajema področja človeške dejavnosti na številnih ravneh človeškega življenja, tako na mikro kot makroekonomski ravni. V literaturi so dejavniki trajnostnega razvoja razdeljeni na tri področja: naravno okolje, gospodarstvo in družbo, kjer je pomemben cilj dobra kakovost življenja za sedanje in prihodnje generacije. Uvajanje koncepta trajnostne organizacije na področju upravljanja človeškega kapitala poudarja potrebo po doseganju ne le gospodarskih ciljev podjetja, ampak tudi zadovoljevanju in uravnoteženju potreb zaposlenih. Trajnostno upravljanje človeških virov podpira strategijo trajnostnega razvoja organizacije, poudarja pošteno obravnavo, skrbi za razvoj, zdravje in dobro počutje zaposlenih, podpira okolju prijazne organizacijske prakse, predvideva razvoj kompetenc zaposlenih in spodbuja ravnotežje med delom in zasebnim življenjem. Pri razumevanju

specifičnih dejavnosti v obeh analiziranih sferah človek uporablja iste vire svojega časa, energije, misli in čustev, ki jih je težko ločiti na dva ločena dela.

V študiji, ki sta jo izvedla Francis in Fonseca (2023), je bil namen raziskati, kako kakovost delovnega življenja vpliva na zaposlene. Ugotovili so, da kakovostna delovna okolja omogočajo zaposlenim večji nadzor nad svojim delovnim časom, kar vodi k povečanju produktivnosti, manj primerov bolezni in odsotnosti z dela ter k srečnejši in manj obremenjeni delovni sili. Kakovost delovnega življenja zajema ravnotežje med delom in zasebnim življenjem, ki oboje prispeva k zadovoljstvu posameznika. Študija opozarja na dilemo, s katero se zaposleni danes soočajo, ko se njihove delovne zahteve križajo z osebnimi obveznostmi. To lahko povzroči povečan stres, utrujenost pri delu in motnje v družinskih in delovnih odnosih, kar negativno vpliva na kakovost delovnega življenja.

Kakovost delovnega življenja je ključen dejavnik, ki pomembno vpliva na dobro počutje, zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih. Organizacije morajo dati prednost kakovosti delovnega življenja svojih zaposlenih tako, da ustvarijo pozitivno delovno okolje, ki spodbuja zdravo ravnotežje med delom in zasebnim življenjem, ponuja možnosti za osebno in poklicno rast, cenijo prispevke zaposlenih ter zagotavljajo pošteno plačilo in ugodnosti.

V sklopu raziskave smo si na podlagi teoretičnih ugotovitev zastavili naslednji raziskovalni vprašanji (RV):

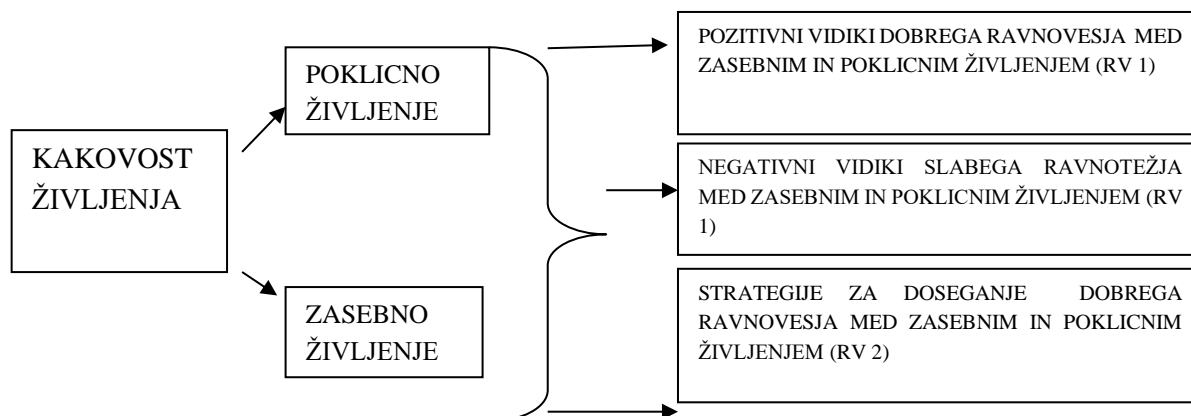
RV 1: Kateri so pozitivni in negativni vidiki slabega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem?

RV 2: Katere strategije so pomembne za doseganje dobrega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem?

3 Metoda

Uporabljena je bila kvalitativna metoda pregleda tuje strokovne literature kakovost osebnega in poklicnega življenja. Pri pregledu literature smo sledili načrtu štirim fazam pregleda: (1) načrtovanje, (2) izvedba, (3) analiza ter (4) pisanje. V fazi načrtovanja smo si zastavili dva raziskovalna vprašanja. V sklopu pregleda člankov smo naredili teoretično-analitični pregled literature obravnavane teme. Pri iskanju smo uporabili znanstvene bibliografske baze in akademske spletne brskalnike, kot so Google Scholar in ScienceDirect.

Na sliki 1 je prikazan model raziskave, ki prikazuje pozitivne in negativne vidike med zasebnim in poklicnim življenjem ter strategije, ki so pomembne za doseganje dobrega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem.



Slika 1. Model raziskave

Pri izvedbi pregleda literature smo iskali tuje vire glede kakovosti življenja. V tabeli 1 so navedene ključne besede, ki smo jih uporabili pri pregledu literature in sicer v izvornem, tj. angleškem jeziku ter njihov prevod v slovenski jezik.

Tabela 1. Ključne besede, uporabljene pri izvedbi literature

Ključne besede v angleščini	Prevod ključnih besed v slovenščino
»quality of life« + »definition«	»kakovost življenja« + »opredelitev«
»quality of life« + »dimensions«	»kakovost življenja« + »dimenzije«
»quality of life« + »negative effects«	»kakovost življenja« + »negativni vplivi«

V tabeli 2 je prikazana uporabljena tuja literatura, ki smo jo preučili in iz nje opravili teoretično-analitičen pregled obravnavane teme.

Tabela 2. Seznam uporabljene literature

Avtor (Avtorica)	Naslov
Bhende, P., mekoth, N., Ingalhalli, V. & reddy, Y.V. (2020).	Quality of Work Life and Work- Life Balance.
Francis, S. & Fonceca, C.M. (2023).	Quality of Work Life among Employees: A Descriptive Study.
Majumder, S., Chowdhury, S., Dey, N. & Santosh, K.C. (2021).	Balance Your Work- Life: Personal Interactive Web-Interface
Mikołajczyk, K. (2021).	Sustainable Development of an individual as a result of Mutual Enrichment of Professional and Personal life.

4 Rezultati in razprava

V Tabeli 3 so strnjeno predstavljeni zaključki avtorjev, pridobljeni skozi študije primerov, ki se nanašajo na uravnoteženje poklicnega in zasebnega življenja. V tabeli so izpostavljene pozitivne in negativne posledice, ki jih prinaša slabo in dobro ravnovesje med delovnim in

zasebnim življenjem, ter njihov odraz na kakovost življenja posameznikov. Raziskovali smo tudi strategije, ki jih lahko uporabimo za doseganje uravnoteženosti.

Tabela 3: Ključne ugotovitve avtorjev uravnoteženja poklicnega in zasebnega življenja

Ugotovitve avtorjev	Avtor/-ja/-ji raziskave
Pozitivni vidiki dobrega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem (RV 1)	
(1) Ni stresa, dobro duševno zdravje, dobro telesno počutje, dobri medsebojni odnosi.	Majumder, Chowdhury, Dey in Santosh (2021)
(1) Ravnotežje med delom in zasebnim življenjem je neposredno povezano z družbeno trajnostjo. Trajnostni razvoj človeškega kapitala je kompleksen koncept, ki zajema področja človeške dejavnosti na številnih ravneh človeškega življenja: naravno okolje, gospodarstvo in družbo, kjer je pomemben cilj dobra kakovost življenja za sedanje in prihodnje generacije.	Mikołajczyk (2021)
(1) Ko delo ne prevladuje nad življenjem izven dela in obratno.	Bhende, Mekoth, Ingalhalli in Reddy (2020)
(1) Zadovoljni zaposleni so bolj prispevni k razvoju organizacije in so samo motivirani, kar je velika prednost. (2) Pozitivno delovno okolje-pomemben vpliv na dobro počutje, zadovoljstvo, produktivnost, dobra kakovost osebnega življenja.	Francis in Fonseca (2023)
Negativni vidiki slabega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem (RV 1)	
(1) Stres, slabe mentalne zmožnosti. (2) Vpliv na fizično ter mentalno zdravje zaposlenih. (3) Stres zaradi križanja med delovnim in osebnimi obveznostmi, utrujenost. (5) Neuravnoteženo delovno življenje zmanjšuje srečo.	Majumder, Chowdhury, Dey in Santosh (2021)
(1) Slaba kakovost dela povečuje stres pri zaposlenih, kar negativno vpliva na njihovo domače življenje, povzroča psihično šibkost, demotivacijo in splošno nezadovoljstvo s poklicnim življenjem.	Bhende, Mekoth, Ingalhalli in Reddy (2020)
(1) Vse pogostejše prepletanje dela in zasebnega življenja, omejevanje na isti prostor, občutek potrebe po nenehni dosegljivosti kot potencialno delovno osebo in konkurenco na trgu dela. Ni presenetljivo, da se vedno več poklicno aktivnih ljudi sooča s problemom uravnoteženja dela in zasebnega življenja.	Mikołajczyk (2021)
(1) Delovne zahteve se križajo z osebnimi obveznostmi. To lahko povzroči povečan stres, utrujenost pri delu in motnje v družinskih in delovnih odnosih, kar negativno vpliva na kakovost delovnega življenja. (2) Delodajalci, ki zanemarjajo te vidike, tvegajo izgubo talentiranih zaposlenih, ki se lahko odločijo za konkurenčna podjetja z boljšim delovnim okoljem.	Francis in Fonseca (2023)
Strategije za doseganje dobrega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem (RV 2)	
(1) Določanje prioritet, uporaba »Kolesa življenja«. Podjetja morajo vzpostaviti jasne delovne politike in ustvariti primerno delovno okolje, ki spodbuja zaposlene k odmorom in zagotavljanju časa za družino. (2) Izboljšanje duševnega in telesnega zdravja zaposlenih, njihovih odnosov, angažiranosti pri delu, inovativnosti in kreativnosti je močno odvisno od uravnoteženega delovnega življenja.	Majumder, Chowdhury, Dey in Santosh (2021)
(1) Zadovoljevanje lastnih fizičnih in čustvenih potreb, strokovnega dela, družine in prijateljev. (2) Uvajanje koncepta trajnostne organizacije na področju upravljanja človeškega kapitala. Trajnostno upravljanje človeških virov podpira strategijo trajnostnega razvoja organizacije,	Mikołajczyk (2021)

poudarja pošteno obravnavo, skrbi za razvoj, zdravje in dobro počutje zaposlenih, podpira okolju prijazne organizacijske prakse, predvideva razvoj kompetenc zaposlenih in spodbuja ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.

(1) Ustrezen delovni čas, ki zaposlenim omogoča, da vzdržujejo uravnoteženo razmerje med delovnimi obveznostmi in družinskim življenjem.

»nadaljevanje«

(1) Kakovost delovnega življenja ključni vidik, ki pomembno vpliva na dobro počutje, zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih.

(2) Nezadovoljstvo vodi do stresa in negativno vpliva na psihološko dobro počutje zaposlenih, kar posledično negativno vpliva na njihovo delovno uspešnost.

Bhende,
Mekoth,
Ingalhalli in
Reddy (2020)

(1) Kakovostna delovna okolja omogočajo zaposlenim večji nadzor nad svojim delovnim časom, kar vodi k povečanju produktivnosti, manj primerov bolezni in odsotnosti z dela ter k srečnejši in manj obremenjeni.

(2) Ustvarjanje pozitivnega delovnega okolja, ki spodbuja zdravo ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, ponuja priložnosti za osebno in poklicno rast, ceni prispevke zaposlenih in zagotavlja poštene nadomestila in ugodnosti.

Francis in
Fonseca (2023)

(1) Kakovost delovnega življenja ima neposreden in pozitiven vpliv na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter posredno vpliva na celotni razvoj organizacije.

(2) Za doseganje uravnoteženega delovnega in zasebnega življenja je ključna visoka kakovost delovnega okolja.

(4) Ko so zaposleni srečni in zadovoljni v organizaciji, se zmanjšuje stopnja menjave zaposlenih.

(5) Zagotoviti zaposlenim določeno mero svobode pri delu, namesto stalnega nadzora.

Bhendeja,
Mekotha,
Ingalhalli in
Reddyja (2020)

Ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem predstavlja temeljni steber sodobne družbe in dela, kar potrjujejo številne raziskave in študije. Razumevanje tega koncepta in njegovih posledic, tako pozitivnih kot negativnih, je ključno za zagotavljanje trajnostnega razvoja in splošnega blagostanja.

Na podlagi zastavljenega prvega raziskovalnega vprašanja smo ugotovili, da so pozitivni vidiki dobrega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem številni in vplivajo na različna področja posameznikovega življenja ter družbeno trajnost. Poudarjamo, da takšno ravnovesje prispeva k zmanjšanju stresa, kar neposredno vpliva na dobro duševno zdravje in telesno počutje. Posamezniki, ki uspešno vzdržujejo to ravnovesje, pogosto gojijo tudi kakovostne medsebojne odnose. Trajnostni razvoj človeškega kapitala, ki ga omogoča uravnoteženo delo in zasebno življenje, se kaže na več ravneh človeške dejavnosti, vključno z naravnim okoljem, gospodarstvom in družbo. Pomembno je opozoriti, da ravnovesje med delom in zasebnim življenjem preprečuje, da bi delo prevladovalo nad osebnim življenjem in obratno. To omogoča, da posamezniki v celoti izkoristijo koristi obeh področij. Zadovoljni zaposleni, ki ohranjajo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, so bolj prispevni k razvoju organizacije, saj so motivirani in produktivni. Pozitivno delovno okolje ima pomemben vpliv na njihovo dobro počutje, zadovoljstvo ter celo na kakovost njihovega osebnega življenja. Skupaj tvorijo sinergijo, ki pripomore k celostnemu blagostanju posameznika in družbe. Negativni vidiki slabega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem so prav tako izrazito številni in imajo resne posledice za zaposlene. Prisotnost stresa in slabe mentalne zmožnosti, ki izhajajo iz slabega ravnovesja, negativno vpliva na fizično in mentalno zdravje posameznikov. Stres, ki izvira iz prepletanja delovnih in osebnih obveznosti, povzroča utrujenost ter lahko vodi do slabše kakovosti dela in življenja. Slaba kakovost dela prispeva k povečanju stresa pri

zaposlenih, kar se odraža tudi v njihovem domačem življenju. Posledično se pojavljajo psihična šibkost, demotivacija in splošno nezadovoljstvo s poklicnim življenjem. Vedno pogostejše prepletanje dela in zasebnega življenja, še posebej ob omejenosti na isti prostor ter občutku nenehne dosegljivosti, ustvarja konkurenčnost na trgu dela ter povečuje občutek stresa in nemoči pri zaposlenih. Križanje delovnih zahtev z osebnimi obveznostmi dodatno povečuje stres, utrujenost in motnje v družinskih ter delovnih odnosih. Delodajalci, ki zanemarjajo te vidike in ne zagotavljajo uravnoveženega delovnega okolja, tvegajo izgubo talentiranih zaposlenih, ki lahko poiščejo boljše delovne pogoje pri konkurenčnih podjetjih. Skupaj ti negativni vidiki zmanjšujejo srečo, zadovoljstvo in kakovost življenja zaposlenih.

Pri drugem raziskovalnem vprašanju se sprašujemo po strategijah za doseganje učinkovitega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem, katere vključujejo več ključnih elementov. Podjetja bi morala določiti jasne delovne politike in ustvariti delovno okolje, ki spodbuja odmore ter omogoča čas za družino. Poudarek je na izboljšanju duševnega in telesnega zdravja zaposlenih, kar pozitivno vpliva na njihove odnose, angažiranost pri delu, inovativnost in kreativnost. Pomembno je zadovoljevanje fizičnih in čustvenih potreb ter uvajanje koncepta trajnostne organizacije za podporo ravnotežja med delom in zasebnim življenjem. Prilagajanje ustreznega delovnega časa, ustvarjanje kakovostnega delovnega okolja ter spodbujanje pozitivnega delovnega okolja so ključni elementi. Skozi to strategijo se zagotavlja zaposlenim večji nadzor nad delovnim časom, kar pripomore k povečanju produktivnosti, manjšim primerom bolezni in odsotnosti, ter k srečnejšemu in manj obremenjenemu delovnemu okolju. Končno, visoka kakovost delovnega življenja neposredno pozitivno vpliva na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter posredno na celoten razvoj organizacije, zmanjšuje nezadovoljstvo ter s tem tudi stopnjo menjave zaposlenih.

Na podlagi raziskav in analiz na temo ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem lahko sklenemo, da je to ravnovesje izjemno pomembno za celotno dobro počutje posameznika. Pravilno uravnoveženje delovnih obveznosti in osebnega življenja vodi do večje zadovoljstva, boljšega duševnega in telesnega zdravja ter izboljšuje kakovost medosebnih odnosov. Organizacije in delodajalci igrajo ključno vlogo pri ustvarjanju delovnih pogojev, ki spodbujajo to ravnovesje, vendar je tudi na posameznikih, da si aktivno prizadevajo za uravnoveženje svojih poklicnih in osebnih obveznosti.

Menimo, da je iskanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ključno za sodobnega posameznika. V svetu, kjer so meje med delom in prostim časom vse bolj zabrisane, je pomembno, da posamezniki razvijemo veščine upravljanja časa in postavimo jasne meje. Sposobnost ločevanja dela od osebnega življenja ni samo vprašanje produktivnosti, ampak tudi ohranjanja duševnega zdravja in splošnega zadovoljstva. Delodajalci bi morali biti spodbujevalci te kulture, saj so zadovoljni in mentalno zdravi zaposleni temelj za uspešno in inovativno podjetje. Vlaganje v dobrobit zaposlenih ni le moralna odločitev, ampak tudi strateška poslovna poteza.

5 Zaključek

Sklep o kakovosti osebnega in poklicnega življenja izpostavlja pomen celostnega pristopa k dobrobiti posameznika. Skupek zadovoljstva v osebnem življenju s poklicno izpolnjenostjo postavlja temelje za uravnoteženo in izpopolnjeno življenje. Pomen ravnotežja med delom in zasebnim življenjem, vzdrževanje zdravih medosebnih odnosov ter skrb za duševno in telesno zdravje se kaže kot ključno vplivno območje.

Iz izvedene raziskave na temo ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem lahko sklepamo, da je to ravnovesje izjemno pomembno za celostno dobro počutje posameznika. Kakovost življenja ni omejena le na en vidik, ampak je celovit koncept, ki združuje različne elemente posameznikovega doživljanja in dobrobiti. Osebna in poklicna sfera tesno sodeluje pri oblikovanju celostnega občutka kakovosti življenja. Pravilno uravnoteženje delovnih obveznosti in osebnega življenja vodi do večje zadovoljstva, boljšega duševnega in telesnega zdravja ter izboljšuje kakovost medosebnih odnosov.

Omejitve znotraj raziskave so v tem, da se osredotočajo predvsem na literaturo in pomanjkanju empiričnih podatkov. Za nadaljnje raziskovanje predlagamo razširitev na različne industrije ter kulturne okoliščine, ki prispevajo k globljemu razumevanju dejavnikov, na področju kakovost življenja posameznikov. Skladno s tem je pomembno raziskati dolgoročne učinke različnih uravnoteženih strategij z delom in zasebnim življenjem, da bi oblikovali trajnostne pristope za spodbujanje optimalnega življenjskega sloga. Celostna obravnava osebnih in poklicnih vidikov življenja postavlja temelje za doseganje trajnostnega in izpolnjujočega življenja v sodobni družbi. Za nadaljnji razvoj bi bilo smiselno vključiti empirične študije, ki bi potrdile ugotovitve in razširile obseg raziskav na različne industrije ter kulturni kontekst. Poleg tega bi bilo koristno raziskati dolgoročne učinke različnih strategij za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem.

Članek je izdelan kot del obveznosti za potrebe študijskega programa Fakultete za organizacijske študije v Novem mestu.

Reference

1. Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V. & Reddy, Y.V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265. doi: 10.1177/0971685820939380
2. Francis, S. & Fonceca, C.M. (2023). Quality of work life among employees: A descriptive study. *Journal of Academia and Industrial research (JAIR)*, 11(3), 56-59.
3. Majumder, S., Chowdhury, S., Dey, N. & Santosh, K.C. (2021). Balance your work-life: Personal interactive web-interface. *International Journal of Interactive Multimedia and Artificial Intelligence*, (7)7. doi: 10.9781/ijimai.2021.08.016
4. Mikołajczyk, K. (2021). Sustainable development of fan individual as a result of mutual enrichment of professional and personal life. *Institute of Human Capital, SGH Warsaw School of Economics*, 13. 697. doi: org/10.3390/su13020697

Urška Fabjan je diplomirana organizatorica. Zaposlena v farmacevtski industriji. Izkušnje si je pridobivala, ko je bila operater, tehnik na liniji, tehnolog in nato kot vodja delavne enote. Ima veliko izkušenj iz vodenja, organiziranja, reševanja konfliktov med zaposlenimi, delo z ljudmi in komunikacije. Pri delu si je nabrala veliko izkušenj s sodelovanjem na inšpekcijah in presoajah. Leta 2014 je sodelovala na zagonu novih linij v proizvodnji v novem obratu. Leto kasneje je sodelovala na otvoritvi novega obrata.

Patricija Franko je diplomirana inženirka kemijske tehnologije, zaposlena v farmacevtski industriji kjer opravlja delo analitika v laboratorijski kontroli. Pri delu je pridobila že veliko izkušenj iz samostojnega dela, komunikacije in timskega dela trenutno pa želi svoj spekter znanja razširiti z izrednim študijem na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu, smer menedžment kakovosti.

Suzana Gorenc je diplomirana organizatorica. Zaposlena v farmacevtski industriji na področju proizvodnje. Izkušnje na tem področju si je pridobivala kot proizvodni tehnik nato pa kot vodja delovne enote. Največ izkušenj je dobila predvsem na področju komunikacije in dela z ljudmi, hkrati pa tudi strokovnih kompetenc in organizacije v proizvodnji.

Simona Vene je diplomirana organizatorica zaposlena v farmacevtski industriji. Izkušnje si je pridobivala kot operater, tehnik na liniji in kasneje tehnolog na pakiranju. Ukvarja se z reševanjem odstopov v proizvodnji, reklamacijami, testiranjem novih izdelkov in vključevanje v tekoče problematike procesa pakiranja zdravil.

Abstract: **Quality of Personal and Professional Life**

Research Question (RV): What are the positive and negative aspects of a poor work-life balance? What strategies are so important to achieving a good work-life balance?

Purpose: The purpose of this research is to explore and highlight the key positive and negative aspects of work-life balance and to identify strategies that can contribute to its improvement. It focuses on understanding how a poorer balance can affect an individual's quality of life and the effectiveness of organizations, and discusses how different approaches can be used to optimize this balance.

Method: For the research, we used a qualitative method, where we reviewed and analyzed domestic and foreign literature on the topic of overtime work and quality of life.

Results: The results of the study show that a poorer work-life balance leads to increased stress, reduced mental and physical health, and poorer interpersonal relationships. On the other hand, a good balance contributes to higher productivity, job satisfaction and better personal well-being. Strategies such as flexible working hours, support for mental health and the development of an organizational culture that promotes a balanced life are key to improving balance.

Organization: Organizations that promote a good work-life balance experience lower employee turnover, less sick leave, and a more motivated workforce. It recommends that companies should create a more flexible working environment and offer programmes to promote employee well-being.

Society: The study highlights that work-life balance is important not only for individuals but also for society as a whole. It emphasises that improved balance can contribute to higher social productivity and the overall health of the population.

Originality: This research provides a fresh perspective on the topic of work-life balance by combining perspectives from different disciplines and taking into account recent trends such as teleworking and the digitalisation of the workplace.

Constraints/further research: Limitations of the research include its focus on literature and lack of empirical data. Further research could include empirical studies to verify findings and extend the research to different industries and cultural contexts. It would also be useful to explore the long-term effects of different work-life balance strategies.

Keywords: quality of life, stress, productivity, balance, strategies, optimization.

Copyright (c) Urška FABJAN, Patricija FRANKO, Suzana GORENC, Simona VENE



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.