

Delo od doma in uporaba tehnologije pri delu: vloga generacijske pripadnosti, digitalnih kompetenc in osebne inovativnosti z informacijsko tehnologijo

Tomí Keber

e-pošta: tomi.keber@outlook.com

Povzetek

Epidemija covid-19 je prinesla velik razmah dela od doma. V zelo kratkem času in brez možnosti priprave smo bili skoraj vsi soočeni s to obliko dela, ki prinaša tako pozitivne kot negativne posledice. V naši raziskavi smo preučevali vpliv digitalnih kompetenc posameznika, generacijske pripadnosti in osebne inovativnosti z informacijsko tehnologijo (PIIT) na uporabo in doživljanje dela od doma in tehnologije pri delu. Povezave smo preverjali s pomočjo različnih statističnih metod. Ugotovili smo, da generacijska pripadnost ne vpliva na PIIT, da PIIT vpliva na digitalne kompetence posameznika in da generaciji X in Y dosegata višje digitalne kompetence kot generaciji babyboom in Z. Rezultati so pokazali tudi, da višje digitalne kompetence pomenijo lažje sprejemanje, večjo uporabo in manj negativnih posledic tehnologije pri delu. Teh povezav pa nam ni uspelo potrditi v primeru dela od doma. Predlagamo nadaljnje in bolj poglobljene raziskave teh povezav. Na podlagi rezultatov smo oblikovali tudi nekaj predlogov za organizacije in odločevalce.

***Ključne besede:** delo od doma, tehnologija pri delu, generacije, digitalne kompetence, osebna inovativnost z informacijsko tehnologijo*

1. Uvod

Delo na daljavo oz. teledelo ni nov pojav, saj vemo, da je velik razmah doživelo s tehnološko revolucijo in pojavom tehnologij, ki takšen način dela omogočajo. Začetki takšne oblike dela naj bi segali v leto 1973, v čas naftne krize, ko je Jack Nilles poskušal iskati možno rešitev za opravljanje dela od doma (Drobnjak & Jereb, 2007). Delo na daljavo pa ne zajema le dela od doma, temveč katerokoli delo, ki ne poteka na delovnem mestu delodajalca. V začetku leta 2020 se je po svetu razširil nov virus SARS-CoV-2, ki povzroča bolezen covid-19 in je javnosti bolje poznan pod imenom koronavirus, kar je s seboj prineslo tudi velik razmah dela na daljavo. V času t. i. koronakrize je v ospredju predvsem teledelo, ena izmed oblik dela na daljavo.

Teledelo ima po definiciji Mednarodne organizacije dela (International Labour Organization, 2020)

dve komponenti: (1) delo se delno ali v celoti izvaja zunaj prostorov delodajalca in (2) pri delu se uporabljajo osebne elektronske naprave (npr. računalnik, telefon in tablica). Pri teledelu gre torej za podmnožico dela na daljavo, ki se od svoje nadrejene kategorije razlikuje le po tem, da vsebuje še tehnološko komponento. Glede na dejstvo, da smo raziskovalci z epidemijo dobili odlično možnost za veliki eksperiment, se naša raziskava ukvarja predvsem s preučevanjem dela v času epidemije koronavirusa, zato je smiselno, da se osredotočimo na teledelo od doma, saj je ta oblika v tem času prevladovala.

Z delom od doma oz. teledelom pa se, poleg pozitivnih učinkov, pojavljajo tudi negativne posledice takšnega dela in tehnologije, ki se pri tem uporablja. Aleksić in Černe (brez datuma) raziščeta teledelo v Sloveniji v času epidemije in poudarita naslednje izzive: tehnološki izzivi, občutek nenehne povezanosti z delom, občutek osame ter nepovezanosti z organi-

zacijami in sodelavci, usklajevanje dela in zasebnega življenja ter izziv uspešnosti dela od doma. V raziskavi pa sta ugotovila tudi nekatere pozitivne učinke dela od doma: večjo prilagodljivost, samostojnost in višjo produktivnost.

Pri raziskovanju učinkov različnih vrst dela se moramo zavedati, da delovna sila ni homogena, temveč je sestavljena iz različnih generacij in so posledično tudi doživljanja na delovnem mestu verjetno različna. Kot navajata Juriševič Brčić in Mihelič (2015), v organizacijah obstajajo štiri generacije delovne sile: veterani, generacija babyboom, generacija X, generacija Y (milenijci). Ker pa se ameriško okolje in zgodovinski razvoj precej razlikujeta od slovenskega, imajo tudi generacije nekoliko različne značilnosti, razen najmlajša generacija, ki je precej globalna in posledično so si njeni pripadniki precej bolj podobni. Za slovenske generacije je značilno predvsem, da so mejne letnice nekoliko zapoznele. Biljak Gerjevič (2018) tako navede generacijo vojne kot začetno slovensko generacijo in prej naštetim doda še generacijo Z (rojeni od leta 1996).

Poleg standardne razdelitve delovne sile na generacije pa imamo še dve skupini: digitalni domorodci (angl. digital natives) in digitalni priseljenci (angl. digital immigrants). Digitalni domorodec je izraz, ki je bil skovan leta 2001 in opisuje generacijo, ki je odraščala obkrožena s tehnologijo, predvsem z računalnikom in internetom (Halton, 2019). To so ljudje, ki jim je tehnologija domača, saj so jo že zelo zgodaj začeli dojemati kot sestavni in nujni del svojega življenja. Večino otrok in najstnikov v razvitih državah imajo tako za digitalne domorodce. Nasprotje tega izraza pa so digitalni priseljenci – ljudje, ki so odraščali pred t. i. digitalno dobo (Hayes, 2019). Večinoma gre za generacijo X ali starejše. Tehnologijo so spoznali šele pozneje in so se ji morali prilagoditi. Kot razmejitev lahko uporabimo letnico 1985, ko se začne pojavljati milenijska generacija.

Poleg generacijske pripadnosti pa lahko upoštevamo še digitalne kompetence posameznika, ki so sicer verjetno v veliki meri povezane z generacijo, ki ji pripadamo, vendar se lahko tudi digitalnih kompetenc priučimo. Pri njihovem raziskovanju nam je v pomoč Evropski okvir digitalnih kompetenc za državljane (DigiComp 2.1), ki ga je v slovenskem jeziku pripravil Zavod Republike Slovenije za šolstvo (2017).

Sprejemanje informacijske tehnologije je povezano tudi z osebno inovativnostjo z informacijsko tehnologijo (angl. Personal Innovativeness in Information Technology, v nadaljevanju PIIT), ki meri pripravljenost posameznika za sprejemanje novih

tehnologij (Cao, Shang, Mok & Ali, 2019). Kot ugotavljajo Lu, Yao in Yu (2005), naj bi PIIT, kot notranji motivator, precej vplivala na zaznano uporabnost (angl. perceived usefulness) in zaznano enostavnost uporabe (angl. perceived ease of use). Brez dvoma omenjeni koncept vpliva tudi na sprejemanje, uporabo in doživljanje tehnologije pri delu, zato smo ga vključili v svojo raziskavo.

Naša raziskava se torej ukvarja s povezavo med teledelom in njegovimi učinki ter odvisnostjo med teledelom, razvitostjo digitalnih kompetenc posameznika in generacijsko pripadnostjo posameznika. Namen prispevka je prispevati k dosedanjim spoznanjem ter poglobiti razumevanje področja dela na daljavo in tehnologije pri delu z upoštevanjem generacijskih in kompetenčnih razlik ter s tem pomagati podjetjem, organizacijam in odločevalcem. Cilj raziskave je ugotoviti vpliv digitalnih kompetenc posameznika na uporabo in doživljanje tehnologije pri delu oz. delu na daljavo ter poiskati morebitne razlike med različnimi generacijami zaposlenih pri tem vprašanju.

Osrednji problem, ki ga obravnavamo v tem prispevku, je nastal zaradi izjemno hitre uvedbe dela na daljavo, saj smo bili v zelo kratkem času soočeni s povsem nepričakovano pandemijo covid-19, zato smo bili tudi prisiljeni v precejšnjem obsegu svoje delo preseliti na tehnološke vmesnike. Predvidevamo, da zelo verjetno obstajajo razlike med zaposlenimi glede doživljanja takšne situacije, kar smo opredelili v teh raziskovalnih vprašanjih:

- Ali posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu in ali jo lažje sprejemajo ter ali občutijo manj negativnih posledic njene uporabe?
- Ali posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami raje delajo od doma oz. bi raje delali od doma ter ali občutijo manj negativnih posledic takšne oblike dela?
- Ali pri teh vprašanjih obstajajo razlike med različnimi generacijami?

2. Teoretično ozadje in razvoj hipotez

Na podlagi omenjenih raziskovalnih vprašanj in predhodnega pregleda literature s področja dela na daljavo, tehnologije na delovnem mestu, digitalnih kompetenc in generacij delovne sile smo postavili deset hipotez, ki smo jih preverjali v raziskavi in so predstavljene v nadaljevanju.

Če oseba pripada določeni generaciji, je zelo verjetno možno sklepati, da se razlikuje glede odnosa do tehnologije. Starejše generacije težje sprejemajo nove tehnologije, medtem ko so tiste najmlajše že rojene s tehnologijo in jim je zato niti ni treba posebej sprejemati (Hayes, 2019; Berkup, 2014; Workfront, 2020; Biljak Gerjevič, 2018). Od tod smo sklepali, da generacijska pripadnost vpliva na izraženo osebno inovativnost z informacijsko tehnologijo. Prva hipoteza se torej glasi: Generacijska pripadnost vpliva na PIIT.

Pri drugi hipotezi smo sklepali, da osebna inovativnost z informacijsko tehnologijo vpliva na stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc pri posamezniku, saj nam naravna logika nekako narekuje, da oseba, ki jo tehnologija bolj zanima, posveti več časa preživljanju s tehnologijo in posledično lahko razvije več digitalnih kompetenc, kot npr. programerji samouki (Abubakre, Zhou & Zhou, 2022; Pažur Aničić, Gusić Mundar & Šimić, 2023). Druga hipoteza se tako glasi: PIIT pozitivno vpliva na stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc.

V splošnem velja prepričanje, da so starejši ljudje manj digitalno kompetentni od mlajših generacij, vendar želimo to preveriti z raziskavo. V svojem magistrskem delu je Fawad (2019) sicer ugotavljal, ali med različnimi generacijami na Finskem obstajajo razlike, ki jih je nato tudi našel v obliki manjšega odstopanja v doseženi stopnji digitalnih kompetenc med najstarejšimi in najmlajšimi generacijami. Vendar pa moramo pri tem paziti, saj sodeč po indeksu digitalnega gospodarstva in družbe (angl. The Digital Economy and Society Index) Finska zaseda prvo mesto med državami članicami EU (v nadaljevanju EU) (Evropska komisija, 2020), zato bi lahko male razlike med generacijami pojasnili tudi s tem indeksom. Slovenija pa je po tem indeksu na 16. mestu, nekoliko pod povprečjem EU-28, zato bi razlike utegnile biti večje. Tudi Estrada (2020) ugotavlja, da so milenijci bolj tehnološko vešč in bolj napredujejo kot pripadniki generacije babyboom. V naši raziskavi želimo tako tudi sami preveriti, ali obstajajo statistično značilne razlike med slovenskimi generacijami v doseženi stopnji digitalnih kompetenc. Naša tretja hipoteza je: Med različnimi generacijami obstajajo razlike v stopnji razvitosti digitalnih kompetenc.

S četrto hipotezo želimo preprosto potrditi oz. ovreči trditev, da so posamezniki, ki imajo bolj razvite digitalne kompetence, tudi bolj nagnjeni k uporabi tehnologije. Po naravni logiki in rezultatih raziskav (Estrada, 2020) bi lahko sklepali, da trditev drži. Naša četrta hipoteza se torej glasi: Posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu.

Peta hipoteza se delno nanaša na prejšnjo, pri kateri trdimo, da posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu. Zdaj pa želimo še preveriti, ali ti posamezniki tudi lažje sprejemajo nove tehnologije pri delu. Na prvi pogled bi lahko rekli, da bo trditev verjetno držala. Nekatere raziskave namreč kažejo, da so milenijci vodje do 18 % bolj nagnjeni k zavrnitvi službe zaradi slabe tehnologije kot pripadniki generacije X, saj se milenijci 10 % bolj zanašajo na tehnologijo pri reševanju problemov (Workfront, 2020). Sklepamo torej ne le, da tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami lažje sprejemajo nove tehnologije, ampak jih celo zahtevajo pri svojem delu. Peta hipoteza je: Posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami lažje sprejemajo nove tehnologije pri svojem delu.

Šesta hipoteza je še ena v sklopu prejšnjih dveh, le da želimo zdaj preveriti še, ali tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami tudi raje uporabljajo tehnologijo pri delu v nasprotju s svojimi sodelavci, ki imajo manj razvite digitalne kompetence. Torej ne le, da jo uporabljajo v večji meri in jo lažje sprejemajo, ampak tudi, ali jo dejansko radi uporabljajo. Enako bi nam tudi v tem primeru naravna logika narekovala, da je to res, poleg tega pa tako kažejo tudi rezultati raziskav (Workfront, 2020). V šesti hipotezi torej trdimo: Posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo nove tehnologije pri svojem delu.

Delo od doma, predvsem v času covida-19, temelji na tehnoloških rešitvah, zato to dejstvo povežemo tudi z digitalnimi kompetencami in njihovim vplivom na uporabo tehnologije pri delu. Marsikdo se namreč dela na daljavo boji prav zaradi tega, ker ni dovolj digitalno vešč in mu lahko delo s pomočjo tehnologije (v našem primeru delo na daljavo) pomeni dodaten stres in si takšnega dela ne želi opravljati. Pri tej hipotezi pa izhajamo iz logike, da tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo tehnologijo pri delu, posledično bi verjetno tudi raje delali od doma kot pa na delovnem mestu. Kot smo že omenili, novejša študije namreč kažejo, da mlajše generacije managerjev (milenijci in zgodnja generacija Z) podpirajo delo na daljavo (Upwork, 2019). Na slovenski populaciji pa takšne povezave ugotavljata tudi Aleksić in Černe (brez datuma). Pri tej hipotezi nas zanima, ali bi tisti, ki še niso delali od doma, raje delali od doma, če bi to možnost imeli. Sedma hipoteza se tako glasi: Posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami bi raje delali od doma.

Osma hipoteza se v nasprotju s prejšnjo nanaša na trenutno stanje. Ali torej tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami (in ki so že delali od doma) raje delajo od doma kot pa fizično v prostorih delo-

dajalca? Po naravni logiki bi sklepali, da stopnja razvitosti digitalnih kompetenc pozitivno vpliva na doživljanje dela od doma. Podobno nam prikazuje tudi prej omenjena študija (Upwork, 2019). Naša osma hipoteza je: Posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami raje delajo od doma.

Kot smo sklepali že predhodno, lahko tudi pri naši deveti hipotezi sklepamo podobno. Če ima nekdo bolj razvite digitalne kompetence, verjetno rad ravna s tehnologijo, posledično pa mu tehnologija pri delu predstavlja manj težav. Zato so verjetno tudi negativne posledice uporabe tehnologije pri delu, ki jih takšen posameznik občuti, manjše. Na tem mestu kaže omeniti tudi študijo, ki sta jo naredila Aleksić in Černe (brez datuma), v kateri so zaposleni, ki so delali na daljavo v času epidemije, izrazili željo, da bi radi izboljšali svoje digitalne kompetence. Naša deveta hipoteza je: Posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu.

Tudi pri zadnji hipotezi se opiramo na prejšnjo, saj sklepamo, da posamezniki, ki imajo bolj razvite digitalne kompetence, raje delajo s tehnologijo, pri tem pa občutijo manj negativnih posledic. Posledično pa verjetno manj negativnih posledic občutijo tudi pri delu na daljavo, ki načeloma temelji na

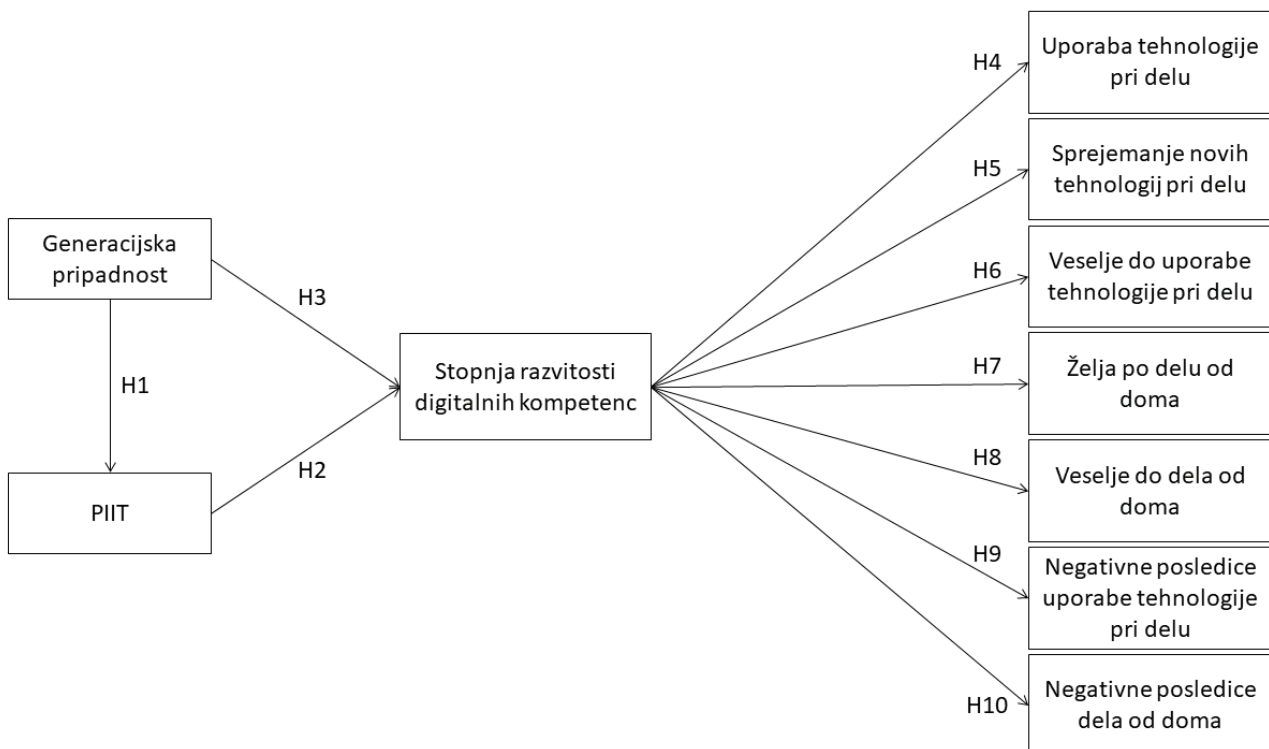
uporabi tehnologije pri delu (vsaj v našem primeru). Naša deseta hipoteza se torej glasi: Posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma.

Na podlagi postavljenih raziskovalnih vprašanj in hipotez pa je bilo pripravljeno še raziskovalno ogrodje, ki je grafično prikazano na sliki 1. Kot lahko vidimo na levi strani, najprej preverjamo, ali generacijska pripadnost vpliva na izraženost PIIT, nato pa, ali dejavnika vplivata na stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc. Prek stopnje razvitosti digitalnih kompetenc pa nato posredno preidemo na rezultate na desni strani ogrodja.

3. Metodologija raziskave

raziskava je bila opravljena s pomočjo vprašalnika, ki je bil izdelan s spletnim orodjem 1ka.si. Povezava je bila poslana v večino največjih podjetij oz. podjetij z visokim vplivom (npr. zavarovalnice, banke, institucije državne uprave, izobraževalne institucije) ter v organizacije z osebnimi povezavami avtorja. Takšnih organizacij je bilo 52. Naslovljena je bila na kadrovske službe oz. splošne informacije, če naslov kadrovske službe ni bil javno objavljen. Ciljne sku-

Slika 1: Raziskovalno ogrodje s hipotezami



Vir: lastno delo

pine znotraj organizacij nismo posebej definirali. Vprašalnik je bil dostopen na spletu od 16. marca do 16. aprila 2021. Sistem je zabeležil 760 klikov na nagovor, izpolnjevat ga je začelo 462 ljudi, končalo pa 366. Uporabnih odgovorov, ki so primerni za analizo, pa je 361. Glede na to, da gre za spletni vprašalnik, so bile enote v vzorec izbrane na podlagi lastne odločitve, zato govorimo o neverjetnostnem vzorcu na osnovi samoizbire enot (Bregar, Ograjenšek & Bavdaž, 2005). Za merjenje digitalnih kompetenc smo uporabili prirejeno orodje Zavoda Republike Slovenije za šolstvo (2017). Spremenljivka digitalne kompetence se izmeri v odstotkih (možnih do 100 %) glede na rezultat, pridobljen s prej omenjenim orodjem. Pri vsaki trditvi so anketiranci označili, v kolikšni meri ta velja zanje, na podlagi tega pa so dosegli ustrezno število točk (od 1 do 5). Za merjenje PIIT smo uporabili vprašanja, ki so uveljavljena v literaturi (Rosen, 2005; Agarwal & Prasad, 1998). Tudi tukaj so anketiranci za vsako od štirih trditev prejeli ustrezno število točk (glede na 7-stopenjsko Likertovo lestvico), ki so bile pozneje pretvorjene v odstotke.

V anketi je sodelovalo 268 žensk (74 %) in 93 moških (26 %), nihče pa se ni identificiral izven binarnega pojmovanja spola. Respondenti so bili različnih starosti, če pa bi celotno vsoto starosti enakomerno porazdelili med njimi (če bi vsi bili enako stari), bi ta znašala 44,40 leta. Najmlajša oseba je bila stara 19 let, najstarejša pa 75 let. Rezultati za spremenljivke izobrazba, regija, zakonski status, delitev gospodinjstva in odnosi znotraj gospodinjstva so navedeni v tabeli 1.

4. Rezultati raziskave

Rezultati analize kažejo, da v našem vzorcu med generacijami ne obstajajo razlike v osebni inovativnosti z informacijsko tehnologijo (PIIT). Nato nas je zanimalo še, ali PIIT vpliva na digitalne kompetence. Uspelo nam je prikazati, da tisti z višjo PIIT izkazujejo višjo stopnjo digitalnih kompetenc, vendar je povezanost relativno šibka. Preverili smo še, ali obstajajo razlike med generacijami v stopnji digitalnih kompetenc. Rezultati analize so nam pokazali, da imata generaciji X in Y bolj razvite digitalne kompetence od generacij babyboom in Z. Predvidevamo, da je razlog v tem, da sta omenjeni generaciji že na trgu dela in imata tako več spretnosti in digitalnih kompetenc, saj jih uporabljata pri svojem delu. Razlik v digitalnih kompetencah pa nam ni uspelo potrditi med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci.

V nadaljevanju smo preverjali, ali tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri svojem delu. To nam je uspelo potrditi, pri tem pa lahko, ob upoštevanju predhodnih ugotovitev, izpeljemo še dodatne zaključke, in sicer, da pripadniki generacij X in Y v večji meri uporabljajo tehnologijo pri svojem delu, saj imata bolj razvite digitalne kompetence od preostalih dveh generacij. Enako lahko sklepamo še, da tisti z višjo PIIT v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu (na osnovi bolj razvitih digitalnih kompetenc).

Nato smo preverjali še, kako digitalne kompetence vplivajo na sprejemanje novih tehnologij pri delu. Rezultati na vzorcu nam pokažejo, da bolj razvite digitalne kompetence pomenijo tudi lažje sprejemanje novih tehnologij pri delu. Enako kot v prejšnjem odstavku lahko torej tudi tukaj potrdimo vzporednice in zaključimo, da pripadniki generacij X in Y ter tisti z višjo PIIT lažje sprejemajo nove tehnologije pri delu.

Nadaljevali smo s preverjanjem, ali tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo tehnologijo pri svojem delu kot tisti z manjšimi digitalnimi kompetencami. Tudi to nam je uspelo potrditi. Bolj ko posameznik izkazuje razvite digitalne kompetence, raje uporablja tehnologijo pri svojem delu. To tudi pomeni, da lahko sklepamo, da generaciji X in Y raje uporabljata tehnologijo pri svojem delu, enako pa velja tudi za tiste z višjo PIIT.

Nato smo preverili še, ali digitalne kompetence vplivajo tudi na to, ali posameznik rad dela od doma. Rezultati so pokazali, da med tistimi, ki še niso delali od doma in imajo manj razvite digitalne kompetence, obstaja večja želja po delu od doma kot med tistimi, ki še niso delali od doma in imajo manj razvite digitalne kompetence. Razlik v želji po delu od doma (v kontekstu digitalnih kompetenc) pa nam ni uspelo najti med tistimi, ki so že delali od doma.

Z analizo smo preverjali še, ali tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. To nam je uspelo dokazati. Torej lahko sklepamo tudi, da pripadniki generacij X in Y ter tisti z višjo PIIT verjetno občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu.

Z zadnjo hipotezo pa smo preverjali še, ali tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma. V tem primeru pa nam tega ni uspelo dokazati.

Na koncu smo preverjali še, ali spol, zakonski stan, delitev gospodinjstva in odnosi znotraj njega vplivajo na doživljanje dela od doma. Na podlagi vzorčnih podatkov nam ni uspelo najti statistično

Tabela 1: Frekvenčna tabela za spremenljivke izobrazba, regija, zakonski status, delitev gospodinjstva in odnosi znotraj njega

	Frekvenca	Relativna frekvenca
Izobrazba	360	100,00 %
Manj kot srednja šola	7	1,94 %
Srednja šola	24	6,67 %
Višja ali visoka šola	60	16,67 %
Univerzitetna izobrazba	173	48,06 %
Magisterij	83	23,06 %
Doktorat	13	3,61 %
Regija	361	100,00 %
Gorenjska regija	29	8,03 %
Goriška regija	5	1,39 %
Obalno-kraška regija	9	2,49 %
Primorsko-notranjska regija	9	2,49 %
Osrednjeslovenska regija	236	65,37 %
Jugovzhodna Slovenija	25	6,93 %
Spodnjeposavska regija	5	1,39 %
Zasavska regija	15	4,16 %
Savinjska regija	10	2,77 %
Koroška regija	6	1,66 %
Podravska regija	10	2,77 %
Pomurska regija	2	0,55 %
Zakonski status	359	100,00 %
Samski	83	23,12 %
V partnerski zvezi	276	76,88 %
Delitev gospodinjstva	361	100,00 %
Ne, živim sam/-a.	30	8,31 %
Da, s sostanovalci.	9	2,49 %
Da, z družino (s starši, starimi starši).	59	16,34 %
Da, s partnerjem/-ico.	97	26,87 %
Da, z lastnimi otroki.	115	31,86 %
Da, z drugimi člani gospodinjstva.	51	14,13 %
Drugo	0	0,00 %
Odnos znotraj gospodinjstva	353	100,00 %
Popolnoma nekonflikten	95	26,91 %
Nekonflikten	135	38,24 %
Občasno konflikten	100	28,33 %
Niti nekonflikten niti konflikten	16	4,53 %
Občasno nekonflikten	4	1,13 %
Konflikten	2	0,57 %
Zelo konflikten	1	0,28 %

Vir: lastno delo

značilnih razlik med spoloma (preizkus domneve o enakosti med aritmetičnima sredinama), čeprav so ženske v povprečju navedle večjo mero negativnih posledic kot moški ($t = 1,5248$, $p = 0,1295$). Potrditi nam ni uspelo niti statistično značilnih razlik med zakonskima stanoma (preizkus domneve o enakosti med aritmetičnima sredinama za neodvisna vzorca; $t = 0,4445$, $p = 0,6574$), med različnimi tipi delitve gospodinjstva z drugimi člani (ANOVA; $F = 1,532$, $p = 0,179$) in glede na odnos znotraj gospodinjstva (ANOVA; $F = 2,144$, $p = 0,0602$). Povzetek analize desetih hipotez je predstavljen v tabeli 2.

5. Razprava

5.1 Mnenje in izkušnje respondentov z delom od doma

Na koncu vprašalnika smo ljudem ponudili tudi možnost prostega zapisa njihovih izkušenj z delom od doma, kaj menijo o takšnem načinu dela ter kakšne prednosti in slabosti so občutili ob tem. V tem sklopu povzemamo njihove zapise.

Najpogostejša prednost dela od doma, ki so jo respondenti navedli, je prihranek časa. Lažje naj bi tudi razporejali čas. Velikokrat poudarijo tudi kombinacijo dela od doma z delom v živo kot optimalno obliko dela. Skrbi o manjši produktivnosti naj ne bi držale, od doma pa naj bi delali celo več kot običajno. Večjo sledljivost naj bi omogočala tudi poročila o opravljenem delu. Eden izmed respondentov je celo navedel, da tehnologija omogoča večjo komunikacijo in da zdaj sestankujejo večkrat kot pred epidemijo. Poudarijo tudi, da je treba v odločanje o delu na daljavo vključiti tudi preostale prednosti, npr. okoljski vidik, manj prometa, manj potnih stroškov, bolj spočiti delavci (ker dolgotrajna vožnja med domom in delovnim mestom človeka izčrpa). Po mnenju več respondentov bi moralo delo od doma postati pravica delavca tudi v normalnih razmerah. Prihranke časa z vidika vožnje večkrat omenijo kot pozitivno posledico dela od doma. Posledično jim ta časovni prihranek omogoči več prostega časa.

Najpogostejša slabost dela od doma, ki so jo respondenti omenili, je težavno ločevanje zasebnega in službenega življenja. Poudarili so tudi pomanjkanje komunikacije in lažjo odstranitev motečih dejavnikov v pisarni kot pa doma. Pojavi se celo opozorilo, da delodajalec z delom od doma lažje manipulira z zaposlenimi, ker ti manj komunicirajo med seboj, niso povezani in težje uveljavljajo svoje pravice. Omenjajo tudi preobilno administracijo, npr. pisanje poročil o

opravljenem delu, kar med zaposlenimi vzbuja občutek, da jim nadrejeni ne zaupajo, hkrati pa za takšna poročila porabijo veliko časa. Prav tako omenjajo tudi delo prek delovnega časa, tudi zvečer, in slabše razumevanje navodil, danih prek spleta. Moteč dejavnik so tudi otroci, ki so se šolali na daljavo.

Respondenti poudarijo dejstvo, da so bili z delom od doma soočeni nenadno, vendar so se zadeve v nekaj dneh uredile, le pomanjkanje stikov s sodelavci se je pokazalo kot težava. Ena respondentka je zapisala, da si želi delati od doma od 3 do 4 dni na teden in da najbolj pogreša odmore in pogovore s sodelavci, še posebej, ker se je podjetju pridružila sredi epidemije in jih sploh ni imela priložnosti spoznati. En respondent pa je navedel, da rad dela od doma dvakrat na teden, potem pa začne pogrešati stike s sodelavci. Pri enem odgovoru se pojavi celo delo od doma vsak drugi teden. Nekateri pa bi radi delali izključno od doma. Ena respondentka je zapisala, da si želi delati od doma zaradi slabih odnosov v službi. Najpogosteje se pojavi želja po delu od doma od 2 do 3 dni v tednu.

Pojavil se je celo odgovor, da v javnem sektorju obstaja bojazen, da bi se z delom od doma ustvarilo brezdelje, saj je takšno delo težje nadzirati. V javni upravi naj bi tudi delo od doma bilo manj primereno, saj po enem izmed mnenj priprava predpisov in upravnih zadev poteka kakovostneje in hitreje v živo ob sproti izmenjavi mnenj. S sestanki prek spleta pa naj bi se delo zakasnilo.

Precej stresa povzročajo tudi tehnične težave. Omenjajo tudi nezadovoljstvo s financiranjem tehnične opreme. Ta strošek največkrat preide na delavca. V enem izmed odgovorov je bila omenjena celo zelo zanimiva možna rešitev, in sicer namenitev prihrankov delodajalca (manj stroškov na delovnem mestu in manj potnih stroškov) za sklad za financiranje opreme in stroškov delavca z delom od doma.

Eden izmed respondentov, ki živi in dela v Italiji, je omenil njihov sistem v javni upravi. Tam po določeni večerni uri nimajo več dostopa do svojih uporabniških računov na delovnem mestu. To pripomore predvsem k lažjemu odklopu.

5.2 Praktična priporočila

Po pregledu literature in opravljeni raziskavi dajemo naslednja priporočila za odločevalce glede obravnavane tematike.

Iz naših ugotovitev izhaja, da imajo generacije različne stopnje razvitosti digitalnih kompetenc. Rezultati naše raziskave so pokazali tudi, da tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj

Tabela 2: Zbirna tabela z rezultati analize desetih hipotez

Številka hipoteze	Hipoteza	Status	Obrazložitev	Statistični test oz. metoda	Vrednost	Statistična značilnost
1	Generacijska pripadnost vpliva na PIIT.	Ni potrjena	Ni nam uspelo najti statistično značilnih razlik med generacijami v doseženi PIIT.	ANOVA	F = 1,191	p = 0,313
				Kruskal-Wallis	H = 3,97	p = 0,264
2	PIIT pozitivno vpliva na stopnjo razvitosti digitalnih kompetenc.	Potrjena	PIIT pozitivno, a šibko vpliva na razvitost digitalnih kompetenc.	Regresijska analiza	$\beta = 0,1852$ $R^2 = 0,1448$ F = 54,2	p < 0,001
3	Med različnimi generacijami obstajajo razlike v stopnji razvitosti digitalnih kompetenc.	Delno potrjena	Generaciji X in Y sta pokazali bolj razvite digitalne kompetence od generacij babyboom in Z. Razlik v digitalnih kompetencah pa nam ni uspelo potrditi med digitalnimi domorodci in digitalnimi priseljenci.	Welchev test (generacije)	F = 12,083	p < 0,001
				Regresijska analiza (digitalni domorodci)	$\beta = 0,037$ $R^2 = 0,0605$ F = 20,36	p < 0,001
4	Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri delu.	Potrjena	Uspelo nam je dokazati, da tisti z višjimi digitalnimi kompetencami v večji meri uporabljajo tehnologijo pri svojem delu.	Regresijska analiza	$\beta = 0,2334$ $R^2 = 0,0978$ F = 35,9	p < 0,001
5	Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami lažje sprejemajo nove tehnologije pri svojem delu.	Potrjena	Rezultati so pokazali, da višja stopnja digitalnih kompetenc pomeni tudi lažje sprejemanje novih tehnologij pri delu.	Welchev test	F = 60,277	p < 0,001
6	Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo nove tehnologije pri svojem delu.	Potrjena	Rezultati so pokazali, da tisti z višjimi digitalnimi kompetencami raje uporabljajo tehnologijo pri svojem delu kot tisti z nižjimi digitalnimi kompetencami.	Welchev test	F = 42,235	p < 0,001
7	Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami bi raje delali od doma.	Ni potrjena	Našli smo le večjo željo po delu od doma med tistimi, ki še niso delali od doma in imajo nižje digitalne kompetence.	Welchev test	t = 2,3637	p = 0,0270
8	Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami raje delajo od doma.	Ni potrjena	Razlik v želji po delu od doma nam ni uspelo najti med tistimi, ki so že delali od doma.	ANOVA	F = 3,316	p = 0,0204
				Kruskal-Wallis	H = 6,15	p = 0,105
9	Posamezniki z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu.	Potrjena	Rezultati so pokazali, da tisti z bolj izrazitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu.	Welchev test	F = 7,4119	p < 0,001
10	Posamezniki z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma.	Ni potrjena	Ni nam uspelo dokazati, da tisti z bolj razvitimi digitalnimi kompetencami občutijo manj negativnih posledic dela od doma.	Welchev test	F = 2,1027	p = 0,0426

Vir: lastno delo

negativnih posledic uporabe tehnologije pri delu. Glede na navedeno predlagamo, da nadrejeni pri zaposlenih upoštevajo različne stopnje razvitosti digitalnih kompetenc (tudi glede na različne generacije). Smiselno bi bilo pri uvajanju neke tehnologije oz. novem načinu dela prek tehnologije to takoj uvesti le za tiste, ki izrazijo željo oz. imajo bolj razvite digitalne kompetence, za druge pa uvesti prehodno obdobje, v katerem bi bilo smiselno pripraviti dodatna izobraževanja in jih tako postopoma ter brez pritiska vpletati v novost.

Glede dela na daljavo pa lahko s pomočjo odgovorov respondentov tudi pripravimo določena priporočila. Izkazalo se je, da je med zaposlenimi najbolj zaželeno delo od doma od 2 do 3 dni v tednu. Nekateri so tudi poudarili, da zanje delo od doma predstavlja oz. bi moralo predstavljati celo pravico do takšnega dela. Zato tukaj predlagamo, da se zaposlenim, ki jim narava dela omogoča delo na daljavo, takšen način dela tudi omogoči (tudi po končani epidemiji), če bi za to izrazili željo. Idealno bi bilo, da si pogostost takšnega dela določijo sami, sicer pa se jim lahko omogoči delo od doma od 2 do 3 dni v tednu ali pa npr. vsak drugi teden. O tej obliki dela bi bilo v podjetjih smiselno razmisliti tudi v času preostalih sezonskih bolezni (npr. gripa) ali ob izbruhu določene bolezni med zaposlenimi. Smiselnost teh priporočil lahko utemeljimo z ugotovitvami, ki smo jih navedli že prej (npr. bolj spočiti delavci, prihranki vožnje, prihranki stroškov za podjetje itd.).

Pri delu od doma pa se moramo zavedati, da precej stresa povzročajo tudi tehnične težave. Respondenti so omenili tudi nezadovoljstvo s financiranjem tehnične opreme. Ta strošek največkrat preide na delavca. Zato bi na tem mestu delodajalcem predlagali, da namenijo prihranke delodajalca, ki jih pridobi z delom od doma (manj stroškov na delovnem mestu in manj potnih stroškov), za sklad za financiranje opreme in stroškov delavca z delom od doma. Lahko pa bi tukaj na pomoč priskočila tudi država in podjetjem oz. delavcem omogočila subvencije za nakup potrebne opreme ter tako spodbujala delo na daljavo, saj so pozitivni učinki takšne oblike dela pomembni tudi za državo kot celoto, kar smo poudarili že prej (npr. omejevanje širjenja nalezljivih bolezni, manjša onesnaženost, manjša obremenitev cest itd.).

Pri delu od doma pa ne smemo pozabiti niti na določene slabosti takšnega dela. Po naših ugotovitvah delo od doma prinaša slabšo komunikacijo in vpliv motečih dejavnikov v domačem okolju. Morda bi lahko delodajalci za svoje zaposlene izpeljali delavnice o učinkovitem izvajanju dela od doma. V naši raziskavi se pojavi tudi opozorilo, da delodajalec z delom od doma lažje manipulira z zaposlenimi,

ker ti manj komunicirajo med seboj, niso povezani in težje uveljavljajo svoje pravice. Ta problem bi lahko rešili s spodbujanjem ali celo organizacijo rednih druženj za zaposlene prek digitalnih okolij. Zaposlenim, ki delajo od doma, povečana administracija in pisanje poročil dajeja občutek, da jim nadrejeni ne zaupa. Zato bi bilo na tem mestu priporočljivo, da delodajalci razmislijo o smiselnosti vsakega dodatnega administrativnega opravila, ki ga naložijo delavcu.

Delodajalci bi morali razmisliti tudi o uvedbi ure, po kateri se ne bi več moglo dostopati do službenih zadev ali biti dosegljiv na pozive delodajalca. To pripomore predvsem k lažjemu odklopu.

5.3 Omejitve in predlogi za nadaljnje raziskave

Kot omejitve naše raziskave bi najprej poudarili pomankljivo izpolnjevanje predpostavk uporabljenih statističnih metod pri analizi anketnih odgovorov. Problem se je namreč pokazal predvsem pri asimetričnih porazdelitvah spremenljivk, ki temeljijo na samoocenjevanju, kar pa je na neki način pričakovano, saj so ljudje nagnjeni k pozitivnemu ocenjevanju sebe in precenjevanju svojih sposobnosti (Karpen, 2018; Fellner-Röhling et al., 2023).

Poleg tega je asimetrija in gostitev npr. digitalnih kompetenc okoli najvišje ravni lahko tudi posledica neustreznega vprašalnika. Uporabljeni vprašalnik je namreč star že nekaj let in so določene digitalne kompetence danes že samoumevne oz. jih poseduje že večina zaposlenih (npr. uporaba računalniške miške). Zato bi bilo smiselno merjenje digitalnih kompetenc posodobiti in pogledati, kaj so trenutne digitalne kompetence, ki jih ima večina zaposlenih, ter česa si delodajalci najbolj želijo od potencialnih zaposlenih. Na podlagi tega bi lahko sestavili primernejši vprašalnik, posledično pa bi bila tudi porazdelitev odgovorov verjetno bolj normalna.

Glede raziskave bi poudarili tudi omejitve oz. usmeritev za nadaljnje raziskovanje, in sicer raziskovanje obravnavanih tematik v globino. V delu smo se namreč osredotočili na več konceptov in jih poskušali povezati, zdaj pa bi bilo smiselno vse postavljene hipoteze in ugotovitve podrobneje obravnavati, jih morda še enkrat preveriti s posodobljenimi vprašalniki (kot omenjamo že prej) in ugotoviti razloge za takšne rezultate. Tako bi lahko dali še ustreznejša priporočila.

Glede na to, da smo v raziskavi uporabili vzorec iz epidemije in z njo povezanih razmer, bi bilo zanimivo v prihodnje opraviti še analizo po končani epidemiji. Tako bi lahko primerjali rezultate iz treh obdobj: pred in med epidemijo ter po njej in posledično bolje razumeli vpliv trenutne situacije oz. koronavirusne bolezni na obravnavano področje. Zanimivo bi bilo tudi opraviti več študij in primerjati rezultate za posamezne panoge.

6. Zaključek

Nova vsakdanjost nas je soočila z novimi izzivi, hkrati pa nam tudi ponudila priložnost za nov razvoj. V naši raziskavi smo proučevali doživljanje dela od doma in z njim povezano tehnologijo, pri čemer nas je še posebej zanimal vpliv digitalnih kompetenc, generacijske pripadnosti in digitalne domodnosti. V ta namen smo opravili tudi raziskavo.

Naš prispevek predstavlja nov pogled na obravnavane tematike ter lahko služi kot usmeritev raziskovalcev, zaradi danih praktičnih priporočil pa ima tudi praktično uporabno vrednost. Obravnavana tema je namreč še vedno precej aktualna in bo verjetno takšna ostala tudi v prihodnje, ko bo zanimivo predvsem gledati v preteklost na to nepričakovano obdobje.

Literatura in viri

Abubakre, M., Zhou, Y. & Zhou, Z. (2022). The impact of information technology culture and personal innovativeness in information technology on digital entrepreneurship success. *Information Technology & People*, 35(1), 204–231.

Aleksić, D. & Černe, M. (brez datuma). *Izzivi in priložnosti dela na daljavo, ko fizični svet obstoji*. Pridobljeno 18. oktobra 2020 iz <https://www.cpoef.si/izzivi-in-priloznosti-dela-na-daljavo-ko-fizicni-svet-obstoji/>

Agarwal, R. & Prasad, J. (1998). A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology. *Information Systems Research*, 9(2), 204–215.

Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218–229.

Biljak Gerjevič, R. (2018). *Po čem se razlikujejo slovenske generacije in kako velike so*. Pridobljeno 17. oktobra 2020 iz <https://www.dnevnik.si/1042845608>

Bregar, L., Ograjenšek, I. & Bavdaž, M. (2005). *Metode raziskovalnega dela za ekonomiste: Izbrane teme*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Cao, J., Shang, Y., Mok, Q. & Ali, I. K. W. (2019). The impact of personal innovativeness on the intention to use cloud classroom: An empirical study in China. *Communications in Computer and Information Science*, 1048.

Drobnjak, S. & Jereb, E. (2007). Ali nas čaka življenje na daljavo?. *Organizacija*, 40(1), 54–64.

Estrada, S. (2020, 18. maj). *Age as an asset: Why there's no room for bias in telework*. Pridobljeno 14. oktobra 2020 iz <https://www.hrdiver.com/news/age-as-an-asset-why-theres-no-room-for-bias-in-telework/578111/>

Evropska komisija (2020). *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020*. Bruselj: Evropska komisija.

Fawad, K. (2019). *Digital competence assessment across generations: Study of a Finnish sample* (magistrsko delo). Oulu: University of Oulu, Faculty of Education.

Fellner-Röhling, G., Hromek, K., Kleinknecht, J. & Ludwig, S. (2023). How to counteract biased self-assessments? An experimental investigation of reactions to social information. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 206, 1–25.

Halton, C. (2019). *Digital Native*. Pridobljeno 17. oktobra 2020 iz <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-native.asp>

Hayes, A. (2019). *Digital Immigrant*. Pridobljeno 17. oktobra 2020 iz <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-immigrant.asp>

International Labour Organization. (2020, 5. junij). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. Pridobljeno 4. oktobra 2020 iz https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

Jurišević Brčić, Ž. & Mihelič, K. K. (2015). Knowledge sharing between different generations of employees: an example from Slovenia, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 853–867.

Karpen, S. C. (2018). The social psychology of biased self-assessment. *American journal of pharmaceutical education*, 82(5), 6299.

Lu, J., Yao, J. E. & Yu, C. S. (2005). Personal innovativeness, social influences and adoption of wireless Internet services via mobile technology. *The Journal of Strategic Information Systems*, 14(3), 245–268.

Pažur Aničić, K., Gusić Munđar, J. & Šimić, D. (2023). Generic and digital competences for employability—Results of a Croatian national graduates survey. *Higher Education*, 86(2), 407–427.

Rosen, P. A. (2005). Effect of personal innovativeness on technology acceptance and use (doktorska disertacija). Oklahoma: Oklahoma State University.

- Upwork. (2019, 5. marec). *Third Annual "Future Workforce Report" Sheds Light on How Younger Generations are Reshaping the Future of Work*. Pridobljeno 6. marca 2021 iz <https://www.upwork.com/press/releases/third-annual-future-workforce-report>
- Workfront. (2020). *Generations at Work 2020*. Pridobljeno 6. marca 2021 iz <https://www.workfront.com/campaigns/state-of-work>
- Zavod Republike Slovenije za šolstvo. (2017). *Dig-Comp 2.1. Okvir digitalnih kompetenc za državljane. Osem ravni doseganja kompetenc in primeri rabe*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Tomi Keber, je diplomiral in magistriral iz poslovne informatike na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani, kjer nadaljuje tudi z doktorskim študijem in deluje kot asistent pri predmetih na področju informatike. Poleg informatike ga zanima tudi področje managementa in presečišče obojega.