

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Neža Kotnik

Kakovost delovnega življenja v podjetju X

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Liljana Rihter

Ljubljana, 2021

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Neža Kotnik

Kakovost delovnega življenja v podjetju X

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Liljana Rihter

Ljubljana, 2021

Zahvala

Zahvaljujem se vsem zaposlenim v podjetju X, ki so si vzeli čas in sodelovali v moji raziskavi, še posebej kadrovske službi in tistim, ki so pripomogli k temu, da sem lahko izvedla raziskavo.

Iskreno se zahvaljujem tudi moji mentorici doc. dr. Liljani Rihter za njeno strokovno pomoč in hitro odzivnost pri pisanju in ustvarjanju mojega diplomskega dela.

Nenazadnje pa bi se zahvalila tudi staršem za podporo in pomoč skozi mojo celotno študijsko izkušnjo in sestri ter prijateljem, ki so mi vseskozi stali ob strani.

POVZETEK IN KLJUČNE BESEDE

Kakovost življenja je pomemben vidik skozi našo celotno življenjsko pot, saj je od tega odvisno, kako bomo zadovoljni s svojim življenjem, katere ugodnosti bomo lahko pridobili, kakšna bo naša prihodnost itn. Ljudje si vedno bolj prizadevajo k dvigu kakovosti življenja tako v svojem osebnem življenju kot tudi na delovnem mestu, zato je pomemben del kakovosti življenja tudi kakovost delovnega življenja, saj na delovnem mestu preživimo velik del našega vsakdana.

Tudi sama sem se pri raziskovanju kakovosti delovnega življenja skušala osredotočiti na čim več dejavnikov in sklopov potreb. Vodilo moje raziskave je bil Allardtov koncept kakovosti delovnega življenja, ki zajema potrebe imeti, biti, ljubiti in po varnosti. Na ta način sem dobila vpogled v različna področja delovnega okolja podjetja X ter kako so zaposleni zadovoljni z določenimi vidiki. Zadovoljstvo na delovnem mestu je bistvenega pomena, saj se na podlagi tega zaposleni odločajo ali bodo ostali na delovnem mestu ali ne, kako dobro bodo opravljali svoje delovne naloge in kako uspešni ter produktivni bodo pri delu. Zavedati se moramo, da bolj kot so delavci zadovoljni, višja bo kakovost njihovega (delovnega) življenja.

Ko zaznamo nezadovoljstvo zaposlenih z določenimi dejavniki, bi bilo potrebno vključevanje socialnih delavcev, ki imajo v delovnem okolju nalogo, da so na voljo zaposlenim, ko pride do kakšnih težav, krepijo njihovo moč ter pomagajo pri odpravljanju nezadovoljstva.

V teoretičnem delu sem predstavila kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo. Z rezultati, ki sem jih zbrala v sklopu empirične, kvantitativne raziskave na priročnem vzorcu zaposlenih, pa sem ugotovila, da delavci v podjetju X na splošno niso niti nezadovoljni niti zadovoljni s kakovostjo delovnega življenja. Največje zadovoljstvo so zaposleni izrazili pri odnosih in razporeditvi delovnega časa, najmanj pa so zadovoljni s plačo in fizičnimi pogoji dela.

Ključne besede: kakovost življenja, kakovost delovnega življenja, zadovoljstvo, socialno delo v delovnem okolju, delovno mesto, podjetje

ABSTRACT AND KEY WORDS

Quality of life is an important aspect throughout our life journey because it impacts how satisfied we are with our own lives, the benefits we are able to gain, our future, etc. People strive more and more to improve the quality of life not only in their personal life but also at their workplace, which is why a big part of our quality of life is also the quality of our working life – and we spend a big part of our everyday life at our workplace.

In my research of the quality of life, I tried to concentrate on as many factors and needs as possible. The guiding principle of my research was Allardt's concept of the quality of working life, which includes the needs of having, being, loving and security needs. This way I got an insight into different areas of the workplace in Company X and how the employees are satisfied with certain aspects. Satisfaction in the workplace is essential because it affects a number of decisions employees make based on it – whether they will stay at their job or leave, the quality of their work, and how productive they will be in their workplace. We need to realize that the higher the satisfaction of the workers, the higher the quality of their (working) life.

When we perceive dissatisfaction of our employees with certain factors, we should include social workers, whose job in the workplace would be to be there for all the employees when it comes to any kind of trouble, empower them and help with eliminating dissatisfaction.

In the theoretical part of my graduation thesis, I presented the quality and satisfaction with working life. Based on the results I gathered with the empiric, quantitative research on a non-random convenience sample of employees, I came to the conclusion that employees in Company X are overall neither dissatisfied nor satisfied with the quality of their working life. Employees expressed the biggest satisfaction with relations among co-workers and the timetable of working hours, while they are most dissatisfied with their salary and physical working conditions.

Key words: quality of life, quality of working life, satisfaction, social work in workplace, workplace, company

KAZALO

1. TEORETIČNI UVOD	1
1.1. KAJ JE KAKOVOST ŽIVLJENJA?	1
1.2. ZADOVOLJSTVO Z DELOM IN ŽIVLJENJEM	2
1.2.1. Splošno zadovoljstvo	2
1.2.2. Zadovoljstvo na delovnem mestu in merjenje zadovoljstva	3
1.3. DELOVNO OKOLJE IN KAKOVOST	5
1.4. ALLARDTOV KONCEPT KAKOVOSTI (DELOVNEGA) ŽIVLJENJA IN VLOGA SOCIALNEGA DELA PRI ZADOVOLJEVANJU POTREB	6
1.4.1. Potrebe imeti	6
1.4.2. Potrebe po varnosti	9
1.4.3. Potrebe ljubiti	10
1.4.4. Potrebe biti	13
1.5. SOCIALNO DELO IN KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA	15
1.6. PODJETJE X	16
2. OPREDELITEV PROBLEMA	18
2.1. RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	19
2.2. HIPOTEZE	19
2.3. OPERACIONALIZACIJA	20
3. METODOLOGIJA	21
3.1. VRSTA RAZISKAVE	21
3.2. SPREMENLJIVKE	21
3.3. MERSKI INSTRUMENT ALI VIRI PODATKOV	24
3.4. OPREDELITEV ENOT RAZISKOVANJA – POPULACIJA, VZOREC	24
3.5. METODA ZBIRANJA EMPIRIČNEGA GRADIVA	25
3.6. OBDELAVA PODATKOV	25
4. REZULTATI	27
4.1. PREVERJANJE HIPOTEZ	51
5. RAZPRAVA	53
6. SKLEPI	58
7. PREDLOGI	60
8. SEZNAM UPORABLJENIH VIROV IN LITERATURE	61
9. PRILOGE	65
9.1. Priloga 1 – Vprašalnik o kakovosti delovnega življenja v podjetju X	65
9.2. Priloga 2 – Kodirne tabele	70
9.3. Priloga 3 – Izračuni	71

KAZALO GRAFOV

Graf 4.1 Spol zaposlenih	27
Graf 4.2 Starost zaposlenih	28
Graf 4.3 Stopnja in smer izobrazbe	28
Graf 4.4 Delovno mesto	29
Graf 4.5 Delovno razmerje	30
Graf 4.6 Doba zaposlitve	31
Graf 4.7 Razporeditev delovnega časa	32
Graf 4.8 Zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa	33
Graf 4.9 Zadovoljstvo s plačo	34
Graf 4.10 Ugodnosti oziroma dodatki k plači	35
Graf 4.11 Vrste ugodnosti	36
Graf 4.12 Zadovoljstvo z uporabo ugodnosti	37
Graf 4.13 Bolniška odsotnost	38
Graf 4.14 Varnost v podjetju	39
Graf 4.15 Težki fizični pogoji dela	40
Graf 4.16 Zadovoljstvo s fizičnimi pogoji dela	41
Graf 4.17 Pomoč sodelavcev	42
Graf 4.18 Konflikti na delovnem mestu	43
Graf 4.19 Nadzor delavcev s strani nadrejenih	44
Graf 4.20 Nadzor delavcev s strani tehnologije	45
Graf 4.21 Možnost napredovanja	46
Graf 4.22 Vključenost v odločanje	48
Graf 4.23 Seznanjenost z zapiranjem podjetja	49
Graf 4.24 Pripravljenost podjetja na zaprtje	50

KAZALO TABEL

Tabela 3.1 Prikaz spremenljivk, indikatorjev, modalitet in lestvic	21
Tabela 4.1 Vrste ugodnosti – glede na delovno mesto	37
Tabela 4.2 Zadovoljstvo z uporabo ugodnosti – glede na delovno mesto	38
Tabela 4.3 Fizični napor pri delu – glede na delovno mesto	41
Tabela 4.4 Zadovoljstvo z odnosi – glede na delovno mesto	44
Tabela 4.5 Izobraževanje – glede na delovno mesto	47
Tabela 4.6 Vpliv zapiranja na prihodnost – glede na delovno mesto	49

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. KAJ JE KAKOVOST ŽIVLJENJA?

Kakovost življenja ljudem na splošno predstavlja vedno večji pomen, saj je od le-tega odvisnih veliko dejavnikov v življenju posameznika – od tega, kako bo zadovoljen s svojim življenjem, kakšen bo vpliv na prihodnost, ali bo lahko ustvaril družino, koliko si lahko privošč, kakšne ugodnosti lahko koristi, ali živi na pragu revščine in tako naprej. Vse več ljudi si želi boljše kakovosti življenja, kar pa je povezano z zadovoljevanjem različnih potreb. Več potreb, kot jih ima posameznik zadovoljenih, višja je kakovost njegovega življenja. Kot navaja Allardt (1993, str. 92), se pri proučevanju kakovosti življenja osredotočamo na želje posameznikov. Seveda pa pri kakovosti niso pomembni samo mnenje posameznika ali subjektivni dejavniki, ampak tudi objektivni, ki jih preverjamo (Bowling, 2003, str. 3). V primeru subjektivnih indikatorjev posamezniki ocenjujejo različne dejavnike kot dobre ali slabe, koliko so z njimi zadovoljni oziroma nezadovoljni, pri objektivnih dejavnikih pa posamezniki ne ocenjujejo zadovoljstva, ampak navedejo samo opis svojih življenjskih okoliščin (Allardt, 1993, str. 92). Bowling (2003, str. 1–2) navaja, da je kvaliteta življenja povezana z različnimi področji, prav tako pa vsak posameznik na kvaliteto gleda drugače.

Svetovna zdravstvena organizacija je kakovost življenja definirala že v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. Kakovost življenja je posameznikovo doživljanje njegovega položaja v družbi, kulturi in sistemu vrednot, v katerem živi, v povezavi z njegovimi pričakovanji in cilji (WHO Quality of Life Assessment Group, 1996, str. 354). Prav tako je pomembno, da pri kakovosti življenja pogledamo na različne dejavnike in področja, kot so: fizični dejavniki (bolečina, energija, spanje itn.), psihološki (učenje, mišljenje, samozavest itn.), stopnja samostojnosti (mobilnost, aktivnosti itn.), okolje, socialne mreže in duševnost (WHO Quality of Life Assessment Group, 1996, str. 354–355).

Ko preučujemo kakovost življenja, se pogosto sprašujemo, kdo zares živi kakovostno življenje. Pojavlja se vprašanje, ali so to tisti, ki imajo na voljo več sredstev, da lahko zadovoljujejo potrebe, ali tisti, ki so na splošno bolj zadovoljni z življenjem (Svetlik, 1996b, str. 337). Če so posamezniki zelo zadovoljni z življenjem in imajo dovolj virov za zadovoljevanje potreb, je njihova kakovost življenja visoka. Če pa so ljudje manj zadovoljni z življenjem in nimajo dovolj virov za zadovoljevanje potreb, potem je njihova kakovost življenja nizka (Svetlik, 1996b, str. 338), kar predstavlja alarmantno stanje in je potrebno

nujno in takojšnje posredovanje. Na tem mestu tudi vstopi socialno delo ter se začne individualno delo s posamezniki (Rihter, 2020).

Kakovost življenja posameznika je povezana tudi z občutkom zadovoljstva z lastnim življenjem in njegovim življenjskim standardom. Če je življenjski standard posameznika visok, to še ne pomeni, da je njegova raven kakovosti življenja visoka (Vrabič Kek, 2012, str. 27).

1.2. ZADOVOLJSTVO Z DELOM IN ŽIVLJENJEM

1.2.1. Splošno zadovoljstvo

Kot sem omenila že v prvem poglavju, je kakovost življenja zelo povezana z zadovoljevanjem potreb, kar pa je vgrajeno že v fiziološko in osebnostno strukturo posameznika (Svetlik, 1996b, str. 338). Potrebe, ki jih mora posameznik zadovoljevati, so razvrščene po lestvici. Najprej je potrebno zadovoljiti potrebe nižjega reda, da lahko posledično zadovoljujemo potrebe višjega reda (Maslow, 1954, v Svetlik, 1996b, str. 338). Nižje osnovne potrebe so fiziološke potrebe, kot so hrana, voda, dom, toplota, sledijo potrebe po ljubezni, kot so intimna razmerja in prijateljstva, ter potrebe po varnosti. Pod psihološke potrebe, ki so na vrhu, pa spadajo samozavest in spoštovanje drugih ter potrebe po uspehu (Oved, 2017, str. 537).

V Sloveniji je bila izvedena raziskava na področju kakovosti življenja, v okviru katere so se osredotočali na: zdravje, delovni čas, učenje, družabno življenje, okolje in varnost. Za Slovenijo velja, da je velika večina zadovoljna s svojim življenjem, prav tako s svojim zdravstvenim stanjem. Skoraj za vse posameznike je pomembno varovanje okolja, najbolj pa so zaskrbljeni zaradi onesnaženosti voda, količine odpadkov ter onesnaževanja zraka. Prav tako so ljudje v Sloveniji povezani s sorodniki in prijatelji ter računajo nanje. V izobraževanje pa je vključenih 90 % vseh mladih pri 18. letu starosti (Vrabič Kek, 2012, str. 26), kar so zelo spodbudne številke.

V Sloveniji so torej ljudje na splošno zelo zadovoljni s svojim življenjem, nikakor pa ne smemo pozabiti na ranljivejše skupine, ki še vedno nimajo dovolj sredstev in moči za zadovoljevanje osnovnih potreb in so posledično stigmatizirane in izključene iz družbe. Kot socialni delavci moramo delati predvsem na vključevanju teh skupin in jim omogočati dostojno življenje ter jim pomagati pri zadovoljevanju potreb.

Zadovoljstvo posameznika z življenjem je torej vezano na različna področja (Svetlik, 1996b, str. 338).

1.2.2. Zadovoljstvo na delovnem mestu in merjenje zadovoljstva

Del splošnega zadovoljstva je tudi zadovoljstvo posameznika s svojim delom. Na delovnem mestu ljudje preživimo približno tretjino dneva, zato je zadovoljstvo z delom pomembno za naše počutje, uspešnost pri delu in tudi za naše zdravje (Rape Žiberna, 2010, str. 217). Zadovoljstvo zaposlenih predstavlja najpomembnejši dejavnik delovnega okolja, saj posamezniki zaradi pomanjkanja le-tega najpogosteje zapustijo delovno organizacijo (Mihalič, 2006, str. 266). Zaradi pomanjkanja zadovoljstva pa lahko pride do nezaželenih posledic, kot so na primer odpovedi, razne odsotnosti z dela, zamujanje na delo, kraje, neprizadevanje pri delu in celo nasilje. Zato morajo biti v podjetjih stalno pozorni na visoko stopnjo zadovoljstva (Treven, 1998, str. 131).

Vidik zadovoljstva na delovnem mestu je veliko bolj pomemben, kot se to zdi na prvi pogled, ampak se organizacije s tem področjem začnejo ukvarjati šele takrat, ko delavci že zapustijo svoje delovno mesto (Mihalič, 2006, str. 266). Glavni načeli vsake organizacije bi morali biti motiviranje delavcev ter izpopolnjevanje njihovega zadovoljstva. Če delavci niso dovolj motivirani in zadovoljni, gre za zelo kritično situacijo, kamor bi morali vključiti socialne delavce ali druge strokovnjake, ki bi lahko prek pogovora poiskali vire moči delavca in delodajalca ter bi lahko prek soustvarjanja rešitev zagotovili boljše sodelovanje. Na ta način bi raziskovali življenje tako delavca kot delodajalca, pogovor pa bi usmerili predvsem na interese, verovanja, kompetence in motivacijo (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2015, str. 19), kar bi lahko dvignilo zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu.

Zadovoljstvo je torej močno povezano z motivacijo. Lipičnik in Možina (1993, str. 44) navajata, da imajo posamezniki zelo visoka pričakovanja, ki pomenijo veliko motivacijo, in so posledično zaradi neuspeha tudi velikokrat razočarani. Pomembno je, da se ljudem ne obljublja tistega, kar ne moremo uresničiti (Lipičnik in Možina, 1993, str. 44). Zavedati se moramo, da ljudje stremijo k temu, da bi odpravljali nezadovoljstvo in bi na ta način bolje delali ter lažje delovali na različnih področjih v življenju.

K zadovoljstvu pri delu največ prispevajo (Svetlik, 1998, str. 153):

- možnost uporabe in pridobivanja znanja pri delu,
- majhen neposredni nadzor s strani nadrejenih,
- ustrezne fizične delovne razmere ter

- čim bolj samostojno razporejanje delovnega časa.

Zadovoljstvo zaposlenih naj bi bilo temelj vsake organizacije, saj močno vpliva na različna področja dela in delovnega okolja. Če so delavci zadovoljni, bodo delo lažje in kvalitetnejše opravljali delo, kar pa pomeni boljšo kakovost delovnega življenja.

Poleg splošnih elementov zadovoljstva obstajajo tudi dejavniki, ki so vezani na posameznika in organizacijo (Mihalič, 2006, str. 266).

V vsaki organizaciji obstajajo predpogoji, ki bi morali biti zagotovljeni delavcem s strani neposrednega vodje in organizacije (Gallup Institute, 2001, v Mihalič, 2006, str. 267). Ti predpogoji pa so: opredelitev pričakovanj in jasna predstavitev ciljev delavcem, vzpodbuda sposobnosti in integriranje sposobnosti z nadarjenostjo, izpostavitve dosežkov pri delu, spodbujanje samoiniciativnosti, osebni razvoj in prispevek k razvoju organizacije, spodbujanje solidarnosti in dobrih medsebojnih odnosov, opredelitev pomena posameznika in njegovega prispevka za uspešno delovanje organizacije, omogočanje dobre komunikacije ter zagotovitev motivacije delavcev (Gallup Institute, 2001, v Mihalič, 2006, str. 267).

Z vidika socialnega dela v delovnih organizacijah je zelo pomembna Herzbergova motivacijska teorija, ki temelji na prepričanju, da so urejene delovne razmere in dobri odnosi med sodelavci nujni, niso pa tudi dovolj, da so delavci zadovoljni (Rapoša Tanjšek, 1997, str. 70).

Zadovoljstvo najlažje in najpogosteje merimo z lestvicami. Pri uporabi globalnih lestvic zadovoljstva posamezniki ocenjujejo kategorije glede na to, koliko so z njimi zadovoljni oziroma nezadovoljni. Te lestvice so v uporabi že več desetletij, z njimi pa dobijo boljši vpogled v interese ljudi, njihovo počutje ter kakovost življenja posameznikov (Diener, Inglehart in Tay, 2013, str. 498).

Zadovoljstvo posameznika na delovnem mestu lahko preučujemo na dva načina. Pri enem izmed načinov ugotavljamo celovito zadovoljstvo pri delu, kar se nanaša na celoto njegovega dela, pri drugem načinu pa nas zanima, kako je posameznik zadovoljen z določenimi področji dela, kot so na primer varnost, plača in nadzor (Treven, 1998, str. 132–133).

1.3. DELOVNO OKOLJE IN KAKOVOST

Če se navežem na prejšnje poglavje, lahko izpostavim, da je eden izmed pomembnih elementov kakovosti življenja kakovost delovnega življenja, ki je povezana z delovnim okoljem. Višja kot je kakovost v delovnem okolju, bolj so delavci produktivni ter raje prihajajo na delo, manj je konfliktov in nesporazumov, boljši so delovni odnosi.

Posameznikovo mesto v svetu dela močno vpliva na kakovost delovnega življenja (Kavar Vidmar, 1998a, str. 81). Posamezniki se tako dnevno znajdejo v vsaj dveh različnih okoljih, v obeh pa stremijo k čim boljši kakovosti. Delovno okolje je okolje, v katerem delavec opravlja svoje delovne naloge, v zasebnem času pa se posveča sebi, svoji družini in različnim dejavnostim, ki ga sproščajo. Ljudje težijo k višjim stopnjam zadovoljevanja potreb tako pri delu kot tudi izven svojega delovnega časa.

Delavec, ki se znajde v delovnem okolju, s svojim delodajalcem sklene delovno razmerje, kamor se vključi prostovoljno ter nepretrgano, osebno in za plačilo opravlja delo, ki ga nadzira in narekuje delodajalec (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013, 4. člen). Delo v delovnem razmerju je danes tudi prevladujoč model dela. Ena izmed bistvenih značilnosti delovnega razmerja pa je ta, da se zahtevajo nekateri posegi v osebno svobodo delavcev (Kavar Vidmar, 1998a, str. 81), ki pa morajo biti čim manjši.

Vsak si želi delati v ugodnih delovnih pogojih ter za svoje delo prejemati dobro plačilo. Ljudje si v delovnih okoljih najdejo sodelavce, prijatelje, s katerimi se družijo, hkrati pa opravljajo delovne naloge (Svetlik, 1996a, str. 161).

Delodajalci morajo delavcem tudi zagotoviti ustrezne pogoje za delo, kar pomeni večjo motiviranost delavcev, delavci se lažje spoprijemajo z zahtevnejšim delom, kar pa privede do boljših delovnih učinkov in višje kakovosti delovnega življenja (Svetlik, 1996a, str. 161).

Različni avtorji torej poudarjajo, kako zelo pomembno je zadovoljevati potrebe delavcev v delovnem okolju ter da jih delovno okolje pri tem spodbuja, saj le-to vpliva na različne spektre dela ter na celotno delovno organizacijo in posledično tudi na višjo kakovost delovnega življenja.

Področje kakovosti delovnega življenja je usmerjeno v združevanje kadrovskega menedžmenta in socialnega dela, prav tako pa kakovost delovnega življenja predstavlja sestavni del integralne kakovosti organizacije (Kavar Vidmar, 1998a, str. 82). Podjetja morajo biti usmerjena v pomoč delavcem na delovnem mestu, v zavodih in pri drugih

delodajalcih tako, da jim svetujejo, pomagajo pri reševanju težav, ki so povezane z delom in ob prenehanju delovnega razmerja (*Zakon o socialnem varstvu*, 2007, 18. člen). Prav tako pa morajo delodajalci delavcem pomagati pri uveljavljanju pravic iz zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter otroškega in družinskega varstva (*Zakon o socialnem varstvu*, 2007, 18. člen).

K boljši kakovosti delovnega življenja pa pripomoreta tudi ustrezna in primerna zaposlitev delavca, ki sta opredeljeni v Zakonu o urejanju trga dela (2010). Pri ustrezni zaposlitvi gre za zaposlitev za določen ali nedoločen čas, pri kateri delavci delajo s krajšim ali polnim delovnim časom (*Zakon o urejanju trga dela*, 2010, 12. člen). Prav tako pa delavec za pot na delovno mesto ne sme porabiti več kot tri ure dnevno, zaposlitev pa mora ustrezati njegovi izobrazbi (*Zakon o urejanju trga dela*, 2010, 12. člen).

Delodajalec mora torej tudi dobro poznati zakonodajo s področja dela, saj lahko le na ta način zaščiti delavca in mu omogoča primerno delovno okolje.

1.4. ALLARDTV KONCEPT KAKOVOSTI (DELOVNEGA) ŽIVLJENJA IN VLOGA SOCIALNEGA DELA PRI ZADOVOLJEVANJU POTREB

Posamezniki lahko sami različno nadzorujejo in kontrolirajo svoja življenja. Kakovost življenja je opredeljena kot posameznikov nadzor nad denarjem, lastnino, znanjem, psihičnim in fizičnim zdravjem, socialno mrežo in ostalimi dejavniki, ki vplivajo na njegovo življenje (Allardt, 1993, str. 89).

Posamezniki ne bi bili zmožni preživeti, če ne bi bile zadovoljene njihove osnovne potrebe, ki spadajo v kategorije ljubiti, biti in imeti. Zelo pomembno je, da gre za zadovoljevanje tako materialnih kot nematerialnih potreb (Allardt, 1993, str. 89).

1.4.1. Potrebe imeti

Pri potrebah imeti gre za materialne potrebe, ki morajo biti nujno zadovoljene za preživetje posameznika. Na splošno se izmerijo kot (Allardt, 1993, str. 89):

- ekonomski viri (prihodek in premoženje),
- stanovanjske razmere (prostor, primeren za življenje),
- zaposlitev (v kakšnem zaposlitvenem statusu je posameznik, brezposelnost),
- delovni pogoji (hrup, temperatura v delovnem prostoru, stres na delu ...),

- zdravje posameznika ter
- izobrazba (formalna stopnja izobrazbe).

Zavedati se moramo, da smo si ljudje med seboj precej različni, prihajamo iz različnih okolij in stremimo k različnim ciljem, kar pomeni, da imamo različno zadovoljene potrebe imeti. Nekateri posamezniki so z določenim delovnim mestom bolj zadovoljni kot drugi, kar pa moramo upoštevati tudi kot socialni delavci, ki delamo na področjih delovnega okolja.

Uporabniki so eksperti iz izkušenj, sami najbolj vedo, kaj jim ustreza in kaj ne. Približati se moramo njihovim zgodbam ter na podlagi teh soustvarjati in si na ta način zagotoviti spoštljivo sodelovanje (Čačinovič Vogrinčič, 2010, str. 243). Pomembno je, da odpiramo prostor za različne delavce ne glede na raso, spol, delovno mesto, vero ... ter da sledimo Kodeksu etike načel v socialnem varstvu, ki narekuje spoštovanje človekovih pravic in svoboščin ter spoštovanje in sprejemanje različnosti, kar pomeni, da imajo posamezniki, družine ter skupine pravico do pomoči ne glede na biološke, statusne, verske, ideološke, osebnostne, politične ter druge okoliščine (*Kodeks etičnih načel o socialnem varstvu*, 2014). Posamezniku torej moramo pomagati ne glede na to, koliko potreb iz sklopa imeti ima zadovoljenih na delovnem mestu ter tudi na splošno v življenju. Stremeti moramo k temu, da posamezniki čim lažje in bolje živijo in slediti dejstvu, da sta delovno in zasebno okolje močno povezana.

Indeksi, s pomočjo katerih v delovnem okolju ocenjujemo potrebe imeti, so (Svetlik, 1996a, str. 164):

- plača,
- dodatki k plači oziroma ugodnosti, do katerih so upravičeni delavci ter
- razporeditev delovnega časa tekom dneva.

PLAČA

Plača ljudem predstavlja osnovni vir zagotavljanja sredstev za življenje (Svetlik, 1996a, str. 164). Gre za zelo močan ter pomemben motivator, ki je povezan z zadovoljevanjem potreb, kot so na primer osnovne potrebe ter potrebe po varnosti (Lipičnik, 1998, str. 199). Z denarjem lahko dosegamo veliko ciljev, prav tako pa je višina plače tista, na podlagi katere se ljudje odločajo, da bi ostali na nekem delovnem mestu ali pa bi zamenjali službo (Lipičnik, 1998, str. 199).

Plače se lahko izplačujejo po različnih pravilih, katerih temeljni namen je zagotavljanje pravične in trdne podlage za motivacijo in nagrajevanje delavcev. Če ima podjetje ustrezno plačilno strukturo, lahko to pripomore k doseganju ciljev podjetja (Treven, 1998, str. 227).

Delodajalec pa mora delavcu zagotavljati tudi minimalno plačo, ki je zakonsko določena. Gre za plačo za delo, ki ga je delavec opravil v podjetju v določenem delovnem času (*Zakon o minimalni plači*, 2018, 2. člen). Če delodajalec ne izplačuje plače svojim delavcem, pa je kaznovan z globo (*Zakon o minimalni plači*, 2010, 8. člen).

DODATKI K PLAČI OZIROMA UGODNOSTI

Organizacije po celem svetu ugodnosti uporabljajo kot dodatek k plačam zaposlenim. Ugodnosti, ki jih imajo zaposleni, so predpisane z zakoni in so urejene na državni ravni (Lipičnik, 1998, str. 240). Z dodatki, ki jih delodajalci zagotavljajo svojim delavcem, pa posameznikom omogočajo boljše življenje (Lipičnik, 1998, str. 241).

Seveda pa so ugodnosti povezane tudi s položajem delavca. Višje položaje, kot jih imajo delavci v določenem podjetju, več imajo ugodnosti (Kavar Vidmar, 1998a, str. 94). Uporaba počitniških zmogljivosti, subvencija prehrane, subvencioniran prevoz na delo in iz dela ter nakupi dobrin po znižanih cenah so primeri ugodnosti, ki delavcem pripadajo že po tradiciji (Svetlik, 1996a, str. 164).

Več kot ima delavec ugodnosti, boljše je njegovo življenje ter manjša je verjetnost, da bo imel finančne ali pa katerekoli druge težave. Tudi ugodnosti za delavce predstavljajo motivacijo (Lipičnik, 1998, str. 241), kar privede do višjega zadovoljstva delavcev.

DNEVNA RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Poznamo tri kategorije razporeditve delovnega časa (Svetlik, 1996a, str. 165). Prva je ugodna razporeditev, pri kateri posameznik dela podnevi in si delovni čas oblikuje svobodno. Ugodna razporeditev posamezniku omogoča lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, več časa pa lahko posameznik nameni svojim aktivnostim. Sledi srednje ugodna razporeditev, ko zaposleni dela v dveh izmenah in si lahko še vedno delno organizira življenje. Najmanj priljubljena pa je neugodna razporeditev, ki je za delavce najmanj primerna, saj posamezniki delajo zvečer ali ponoči, imajo nereden dnevni ali tedenski urnik, njihovo delo pa poteka v treh izmenah (Svetlik, 1996a, str. 165).

Izmensko delo lahko močno vpliva tudi na zdravje zaposlenih. Motnje zaradi izmenskega dela so zelo pogoste, saj takšno delo predstavlja nestandardno razporeditev delovnega časa,

zamenjavo različnih urnikov, kar pa lahko vpliva na biološki ritem delavca (Sack, idr., 2007, str. 1469). Izmensko delo torej predstavlja neizogibno pomanjkanje spanja, kar pomeni večjo utrujenost, posledično pa manjšo produktivnost in kakovost življenja delavca. Pomanjkanje spanja in utrujenost pa sta zgolj ena izmed mnogih posledic, ki jih s seboj prinese izmensko delo.

1.4.2. Potrebe po varnosti

Posebna kategorija potreb imeti pa so potrebe po varnosti (Svetlik, 1996a, str. 165).

Delodajalec mora po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu svojemu delavcu zagotavljati varno in zdravo delovno okolje (*Zakon o varnosti in zdravju pri delu*, 2011, 1. člen). Tako okolje lahko delavcu zagotovi na način, da izvaja ukrepe, ki so potrebni za zagotavljanje varnosti in zdravja vseh, ki so prisotni v delovnem procesu (*Zakon o varnosti in zdravju pri delu*, 2011, 1. člen). Delodajalec mora tudi odpravljati nevarnosti na delovnem mestu ter delavce obveščati in usposablјati (*Zakon o varnosti in zdravju pri delu*, 2011, 5. člen).

Potrebe po varnosti v delovnem okolju ocenjujemo z naslednjimi indeksi (Svetlik, 1996a, str. 165):

- kakšna je verjetnost poškodb pri delu,
- fizični pogoji dela,
- fizični napor pri delu.

KAKŠNA JE VERJETNOST POŠKODB PRI DELU

Verjetnost poškodb na delovnem mestu se razlikuje od poklica do poklica. Specifična delovna okolja, kjer delavci delajo v nevarnih okoliščinah, predstavljajo večjo možnost poškodb. Zavedati pa se moramo, da lahko prihaja do poškodb pri katerikoli zaposlitvi. Poškodba pri delu je poškodba, ki je povezana z opravljanjem dela (*Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*, 2012, 66. člen).

Delovno okolje je označeno za nevarno, če so v njem poškodbe ter obolenja zelo pogosta in verjetna. Za nevarno delovno okolje se torej označi okolje, v katerem so se delavci in njihovi sodelavci poškodovali ali pa so bili na organiziranem dopustu zaradi bolezni, ki so jih dobili na delovnem mestu (Svetlik, 1996a, str. 166). Poleg nevarnega delovnega okolja pa obstajajo tudi škodljivi vplivi, ki ogrožajo zdravje in varnost zaposlenih in nastajajo zaradi delavčevega neustreznega ravnanja pri opravljanju dela (Svetic, 1998, str. 374). Delavec

mora biti tudi sam pozoren in odgovoren za pravilno uporabo strojev in pripomočkov za delo, saj na ta način zmanjša verjetnost poškodb.

ZNAČILNOSTI FIZIČNEGA DELOVNEGA OKOLJA

Fizični delovni pogoji so povezani s hrupom, nenaravno telesno držo, izpostavljenosti različnim dejavnikom, kot so prah, dim, kisline ... (Svetlik, 1996a, str. 166).

Če je delavec vsakodnevno izpostavljen zelo intenzivnim in slabim fizičnim pogojem dela, ima lahko to velik vpliv na njegovo zdravje, prav tako pa lahko pusti dolgoročne posledice v njegovem življenju.

FIZIČNI NAPOR PRI DELU

Napor, ki ga zaposleni doživljajo na delovnem mestu, je močno povezan s kakovostjo fizičnega delovnega okolja zaposlenega ter tudi z nesrečami, do katerih prihaja na delovnem mestu. Ko preučujemo fizični napor zaposlenega, smo pozorni na fizično zahtevnost dela, napornost dela, če se zaposleni oznoji ter če je za opravljanje dela potrebna moč za dvigovanje (Svetlik, 1996a, str. 166–167).

Primeri fizično napornega dela so na primer delo v specifičnih pogojih (rudniki), delo v proizvodnji, skladiščih.

1.4.3. Potrebe ljubiti

Drugi sklop potreb zajema potrebe ljubiti, ki se navezujejo na odnose med ljudmi in socialno identiteto, ki si jo oblikuje posameznik (Allardt, 1993, str. 91).

Potrebe ljubiti so povezane s podporo in odnosi, ki jih imajo ljudje v lokalnem okolju, s podporo družine in drugih sorodnikov, prijateljev, z medsebojnimi odnosi posameznika s člani različnih organizacij ter z odnosi na delovnem mestu (Allardt, 1993, str. 91). Obstaja pa tudi močna povezava med potrebami ljubiti in potrebami imeti. Kakor hitro se posamezniki znajdejo v materialni krizi, začnejo trpeti tudi njihovi odnosi z drugimi (Allardt, 1993, str. 91).

Socialna mreža posameznika je ključnega pomena. Ljudje, ki mu stojijo ob strani, vplivajo na njegovo delovno okolje in njegovo življenje na sploh. Iz tega vidika je pomembno raziskovanje življenjskega sveta posameznika, kar pomeni, da soustvarjamo podobo njihove življenjske situacije tako v kulturnem kot v družbenem kontekstu, da bi lahko aktivirali vire ter posamezniku omogočili življenje, ki je bolj kakovostno. Pri tem raziskovanju pa se

uporabljajo različni koncepti in metode socialnega dela (Šugman Bohinc, Rapoša Tanjšek in Škerjanc, 2007, str. 7).

V delovnem okolju je zelo pomembno, da se raziskujejo viri, ki jih ima posameznik. Delovno in zasebno življenje se zelo prepletata, zato mora biti delodajalec pozoren na počutje delavcev. Socialna delavka lahko pomaga zaposlenim tudi na način, da z njimi izdela zemljevid življenjskega sveta, pri katerem gre za hitro vizualno oceno stanja ter potreb v življenjskem svetu sogovornika. Pokaže se, kdo je je s kom povezan ter na kakšen način (Šugman Bohinc, Rapoša Tanjšek in Škerjanc, 2007, str. 103).

V delovnem okolju pa so potrebe ljubiti povezane s sprejemanjem posameznika v delovno skupino na način, da ga sodelavci upoštevajo, da mu za delo izkazujejo priznanje ter da zaposlenemu pomagajo. Delovna skupina je tista, ki mu prizna določen status (Svetlik, 1996a, str. 167).

Gre za dve skupini indeksov. Najprej:

- kako je delo individualizirano,
- kako so delavci kontrolirani s strani vodij in
- kako so delavci kontrolirani s strani tehnologije (Svetlik, 1996a, str. 167).

V drugi skupini pa sta:

- konfliktnost na delovnem mestu in
- psihični napor na delu (Svetlik, 1996a, str. 167).

INDIVIDUALIZACIJA DELA

Individualizacijo dela lahko zaznamo kot nezmožnost navezovanja socialnih stikov na delovnem mestu (Svetlik, 1996a, str. 167). V primeru, da sodelavci ne priskočijo oziroma zaposlenemu redko nudijo pomoč, ko jo potrebuje, da zaposleni skoraj nič ne dela v skupini, ki se kolektivno dogovarja za skupne cilje in rezultate ali da tempo zaposlenega ni določen s strani sodelavcev, govorimo o visoki individualizaciji dela (Svetlik, 1996a, str. 168). Pri individualizaciji gre tudi za (ne)odvisnost svojega dela od drugih (Rihter, 2020).

KONTROLA DELAVCEV S STRANI VODIJ

Pri kontroli s strani vodij gre predvsem za neposredni nadzor, ki ga vodje opravljajo med delovnim procesom. Na ta način ocenjujejo delo ter uspešnost delavcev pri izvajanju njihovih delovnih nalog (Svetlik, 1996a, str. 169).

Kontrola in ocenjevanje sta usmerjena v boljšo izvedbo dela zaposlenih ter povečevanje spretnosti delavcev na podlagi ustreznih programov in svetovanj o delovnem okolju. Ocenjevanje dela se običajno izvaja enkrat letno (Treven, 1998, str. 245). Pri kontroli in ocenjevanju delavcev poznamo dva različna pristopa, in sicer sta to objektivni pristop, pri katerem se ocenjuje prodaja določenih proizvodov ali pa proizvodnja različnih izdelkov (Treven, 1998, str. 248), ter subjektivni pristop, ki je tudi najpogostejši in pri katerem vodje podajo svoja mnenja (Treven, 1998, str. 249).

Manj kot so delavci kontrolirani s strani svojih vodij, bolj svobodno se bodo počutili na svojem delovnem mestu ter bodo lažje in bolj učinkovito opravljali svoje delavne naloge. Pri kontroli delavcev pa je pomembna tudi formalna izobrazba zaposlenih. Višja, kot je stopnja izobrazbe delavcev, manj je nadzora s strani vodij (Rihter, 2020).

KONTROLA DELAVCEV S STRANI TEHNOLOGIJE

Tehnologija oziroma stroji zelo vplivajo na omejevanje socialnih stikov delavca v delovnem okolju. Kontrola s strani tehnologije je veliko večja, če za delo velja, da mora biti delavec pri delu zbran in pozoren, da morajo zaposleni pri opravljanju dela upoštevati določena pravila in navade, tempo njihovega dela je določen s strani strojev ali naprav ali pa morajo tempo prilagajati ljudem, ki niso v organizaciji, na primer potrošnikom, potnikom ... (Svetlik, 1996a, str. 169).

Tehnologija in stroji imajo lahko močen vpliv na delo zaposlenega. Večino časa se delavci v teh primerih osredotočajo na stroje, kar pa jim onemogoča stike z ostalimi, ki so zelo pomemben del delovnega okolja.

KONFLIKTNOST NA DELOVNEM MESTU

Od vseh življenjskih situacij so ravno situacije na delovnem mestu najbolj komplicirane in zahtevne, saj se v le-teh pojavljajo različni ljudje z drugačnimi mnenji in prepričanji. Delovna organizacija ureja odnose med zaposlenimi s pomočjo različnih pravilnikov, statuten in pravnih aktov. Zaposleni, ki težijo k nekim ciljem ter želijo zadostiti svojim željam, se morajo uskladiti tudi s cilji organizacije, saj lahko v nasprotnem primeru pride do konfliktov z drugimi delavci ali predpisi, ki jih ima neka organizacija (Jurman, 1981, str. 163). Več kot imajo zaposleni konfliktov na delovnem mestu, bolj se obremenjujejo ter čutijo manjšo pripadnost (Svetlik, 1996a, str. 170).

Na konflikte na delovnem mestu pa vpliva tudi negativna organizacijska kultura, ki lahko močno poslabša odnose med zaposlenimi (Pardey, 2007, str. 7). Kultura je naučen proizvod

skupinske izkušnje, ki jo najdemo samo v definiranih skupinah s pomembno zgodovino (Mesner Andolšek, 1995, str. 22). V procesu oblikovanja organizacijske kulture se izoblikuje tudi skupinska identiteta, ki jo predstavljajo skupno mišljenje, prepričanja, čustva ter vrednote (Mesner Andolšek, 1995, str. 66). Če v organizaciji nimajo izpostavljene dobre organizacijske kulture, lahko prihaja do konfliktov, posamezniki med seboj niso toliko povezani in so od dela bolj odtujeni.

Pomembno je, da se o konfliktih na delovnem mestu pogovarjamo ter jih rešujemo, saj le na ta način omogočimo boljše delovno okolje. Pri reševanju konfliktov je potrebno upoštevanje strukture in vrste konflikta, različne poglede zaposlenih, potrebno pa je tudi iskati možnosti za reševanje (Lipičnik, 1998, str. 291).

PSIHIČNI NAPOR

Stres na delovnem mestu je vse bolj pogost, zato je zelo pomembno, da preučujemo psihično zdravje zaposlenih (Ganster in Rosen, 2013, str. 1086).

Obstaja pa tudi povezanost med psihičnim naporom in konflikti na delovnem mestu (Svetlik, 1996a, str. 170). Bolj, kot je delo psihično naporno, več je konfliktov.

Primer psihično napornega dela je na primer socialno delo, kjer se strokovni delavci vsakodnevno srečujejo s težkimi zgodbami, kot so nasilje, odvzemi otrok, brezdomne osebe, starejši, ranljivejše skupine ...

1.4.4. Potrebe biti

Potrebe biti so povezane z integracijo posameznika z družbo in naravo ter z njegovo osebno rastjo. Potrebe biti na splošno izmerimo kot (Allardt, 1993, str. 91):

- koliko lahko posameznik vpliva na odločitve in aktivnosti v njegovem življenju,
- politične aktivnosti,
- vpliv na prosti čas posameznika,
- možnosti za uspešno delovno in zasebno življenje in
- priložnosti, da posameznik uživa v naravi (sprehodi, vrtnarjenje ...).

V delovnem okolju pa so potrebe biti izražene kot pogoji za delo, v katerih lahko posameznik uporablja svoje znanje in se uči na novo ter koliko je posameznik avtonomen pri svojem delu (Svetlik, 1996a, str. 170).

Zadovoljevanje osebnostnih potreb se izmeri s štirimi indeksi, ki so (Svetlik, 1996a, str. 170):

- avtonomija med delovnim časom,
- avtonomija glede dela,
- vključenost v odločanje ter
- uporaba znanja in učenje pri delu.

AVTONOMIJA MED DELOVNIM ČASOM

Pri avtonomiji med delovnim časom gre za svobodo delavcev, ko pridejo na delo in med delovnim procesom (Svetlik, 1996a, str. 171). Največ k avtonomiji med delovnim časom prinese to, da ima lahko zaposleni med delom obiske ter da si lahko sami uravnavajo svoj tempo dela. V primerih, da morajo delavci na delo prihajati ob točnih urah, da nimajo gibljivega delovnega časa in da delovnega procesa ne morejo zapustiti za krajši čas, brez da bi nadrejeni vedel, pa gre za zelo malo avtonomije (Svetlik, 1996a, str. 171).

AVTONOMIJA GLEDE DELA

Pri avtonomiji glede dela gre za posameznikovo odločanje, kaj bo delal ter kako bo delal (Svetlik, 1996a, str. 171).

VKLJUČENOST V ODLOČANJE

Zaposlenim vključenost v odločanje daje možnost, da vplivajo na svoje delo. Delavcem to vključevanje daje občutek, da so pomembni, da imajo moč ter občutek samopotrjevanja dela (Svetlik, 1996a, str. 172).

Delavci tudi sami najbolj poznajo delovni proces, saj te naloge vsakodnevno opravljajo, zato je bistvenega pomena, da so pri odločitvah, ki so v povezavi z delom, tudi prisotni.

UPORABA ZNANJA IN UČENJE PRI DELU

Pri izobraževanju gre za dolgotrajen načrten proces, v katerem posameznik razvija svoja znanja, sposobnosti in navade (Jereb, 1998, str. 177). V današnjih časih se postopki, metode dela in organizacije spreminjajo zelo hitro, zato se morajo delavci še bolj prilagajati novim razmeram (Jereb, 1998, str. 181).

Za delavce je izrednega pomena, da se izobražujejo in učijo pri delu, saj na ta način rastejo in razvijajo svoje delovne sposobnosti. Poznamo več različnih načinov, kako lahko zaposleni pridobivajo znanje. To so: rotacijsko usposabljanje, ki ga uporabljajo pri razvoju vodilnih

zaposlenih, ki potrebujejo veliko znanj iz področij poslovanja in si v timih izmenjujejo mnenja; simulacijsko izobraževanje, ki temelji na pridobivanju znanj na podlagi simulacij pri opravljanju dela in nalog; ena izmed možnosti pa je tudi izobraževanje na daljavo, ki je najhitrejši način učenja (Mihalič, 2006, str. 191) in v času epidemije koronavirusa verjetno tudi najbolj razširjena oblika izobraževanja za zaposlene. Zadnji način pa je ekstremno usposabljanje, ki se izvaja v ekstremnih pogojih, kjer se posamezniki učijo načrtovanja, organizacije, vodenja, skupinskega dela in nadzorovanja (Mihalič, 2006, str. 192).

1.5. SOCIALNO DELO IN KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Izguba trgov ter zaostrene ekonomske, socialne in politične razmere navadno zelo negativno vplivajo na gospodarsko uspešnost podjetij in na ta način ogrozijo socialno varnost ter tudi kakovost delovnega življenja v različnih delovnih organizacijah (Rapoša Tanjšek, 1997, str. 3). Skozi zgodovinski razvoj so v veliko organizacijah opustili skrb za človeške vire, zanemarili ali odpravili so aktivnosti namenjene razvoju, izobraževanju, motivaciji in varnosti zaposlenih, kar so področja, ki so nujno potrebna za razvoj podjetja in delavca. Socialno delo je bilo zaradi različnih zgodovinskih okoliščin najprej namenjeno najnižjim družbenim slojem, povezovali so ga z revščino, brezposelnostjo in marginalnostjo (Rapoša Tanjšek, 1997, str. 4), nato pa se je začelo socialno delo razširjati tudi v druga področja, vključno z delovnimi organizacijami.

Socialno delo v delovnih organizacijah je opredeljeno kot zagotavljanje virov in pomoči zaposlenim, ko se pojavijo različne stiske in težave, ki pa niso nujno povezane z delom. Zaradi različnih težav se zaposleni v podjetju oglasijo pri socialni delavki, ki jim svetuje ali pa jih usmeri na druge oblike pomoči (Kavar Vidmar, 1998b, str. 65). Na splošno je socialno delo usmerjeno v pomoč in izboljšanje življenja posameznikov, opredelili bi ga lahko kot pomoč ljudem pri ustvarjanju kakovostnega življenja (Kavar Vidmar, 1998a, str. 82). Socialno delo v organizacijah torej skrbi za čim višjo raven zadovoljevanja potreb tako v delovnem okolju kot zunaj njega. Več kot ima posameznik zadovoljenih potreb, višja je kakovost njegovega življenja.

Zelo pomembno se je zavedati, da programi za večjo kakovost delovnega življenja izhajajo iz spoznanja, da produktivnosti ni mogoče dvigovati zgolj z zahtevami in pritiski, ampak je potrebna vzpostavitev ustvarjalnih skupin in uresničevanje pravic delavcev (Rapoša

Tanjšek, 1997, str. 75), čemur bi morali slediti tako delodajalci kot delavci. Več pozornosti bi morali dajati na skupinsko delo in na pravice delavcev.

Naloga socialnih delavcev v organizacijah je torej, da upoštevajo potrebe ljudi in potrebe organizacije ter da stojijo na strani tako delodajalcev kot delavcev (Rapoša Tanjšek, 1997, str. 4). Strokovni delavci na teh področjih potrebujejo tako organizacijska kot menedžerska znanja, njihov primarni cilj pa je pomoč zaposlenim (Rapoša Tanjšek, 1997, str. 6). Socialni delavci imajo v organizacijah veliko dela z informiranjem, saj se zaposleni zanimajo za pravice iz delovnega razmerja, pravice vezane na zdravstvo, starševske in družinske prejemke (Kavar Vidmar, 1998b, str. 65), zato mora strokovna delavka tudi dobro poznati zakonodajo.

Socialne delavke v podjetjih sodelujejo tudi pri upokojitvi delavca, ki pomeni veliko spremembo zanj in vse družinske člane, saj gre za posebno življenjsko obdobje brez delovnih obveznosti. Prisotna pa je tudi pri vpeljevanju novih delavcev v proces, pomaga jim na način, da jih seznani s procesom, poudari zaupnost ter tudi opomni na prepoved spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (Kavar Vidmar, 1998b, str. 65).

Socialna delavka v organizaciji pa ima pomembno vlogo tudi v kadrovskih službah, saj so strokovni delavci bolj usposobljeni za reševanje nesporazumov na način, da se pogajajo in pogovarjajo, namesto da prihaja do konfliktov (Kavar Vidmar, 1998b, str. 66). Na ta način se v delovnih organizacijah tudi izpostavlja boljše vzdušje ter tudi boljša organizacijska klima.

Primarna naloga podjetja je zagotovo ekonomska uspešnost, podjetje pa se mora odzvati tudi na socialne pobude in zahteve, ki nastajajo v okolju in se jim je potrebno prilagajati. Pomembno je, da se podjetje odziva tako na pobude države, kot na civilne pobude, v katere se vključuje prostovoljno (Rapoša Tanjšek, 1997, str. 77). Socialno delo pa je tisto, ki spodbuja, da se podjetja in organizacije odzivajo na civilne pobude ter da skrbijo za ustrezno življenjsko in delovno raven zaposlenih.

1.6. PODJETJE X

Informacije, navedene v tem poglavju, se navezujejo na Podjetje X. Opis podjetja, v katerem sem raziskovala kakovost delovnega življenja, je povzet po njihovi spletni strani, ki pa je zaradi zagotovitve anonimnosti ne bom navedla.

Podjetje X ima dolgoletno tradicijo v izvajanju svoje dejavnosti. Gre za tehnološko zelo visoko razvito družbo. Njihova vizija temelji na prestrukturiranju in reorganizaciji temeljev zaupanja vrednega podjetja, v prihodnosti pa bodo stremeli tudi k stabilnosti, aktivnost pa bodo usmerjali v njihov osnovni proces.

Njihovo poslanstvo je dolgoročno in konkurenčno pridobivanje materialov v skladu s trajnostnim razvojem, hkrati pa težijo k razvoju in znanjem na njihovi opremi. V podjetju sledijo tudi različnim vrednotam, kot so delavnost, pri čemer zagovarjajo trdo in vztrajno delo, gospodarnost, s katero opozarjajo na varčnost in previdnost pri porabi sredstev in virov, njihova pomembna vrednota pa je tudi varnost in zdravje zaposlenih ter previdnost, ki se navezuje na previdno ravnanje in izogibanje tveganjem. Vrednota podjetja je tudi prilagodljivost ter sodelovanje (vzajemna delitev odgovornosti za opravljeno delo). Sledijo še vljudnost, ki pokriva prijaznost in spoštovanje drugih, ustvarjalnost, da se razvijajo nove zamisli in uporaba inovativnih pristopov, ter razvoj, da se skrbi za osebno rast, učenje in razvoj zaposlenih.

V podjetju dajejo tudi velik pomen zdravju zaposlenih ter spremljajo bolniško odsotnost delavcev, ki delajo v zelo specifičnih delovnih pogojih – kar pomeni, da skrbijo za potrebe po varnosti. Podjetje pa bo v naslednjih letih zaprlo svoja vrata.

2. OPREDELITEV PROBLEMA

Kot ugotavljajo različni avtorji (Svetlik, 1996, Allardt, 1993, Bowling, 2003, Oved, 2017, Možina, 1993, Kavar Vidmar, 1998a), je kakovost (delovnega) življenja za vsakega posameznika izrednega pomena predvsem zato, ker ljudje na delovnem mestu preživimo veliko časa. V današnjih časih delavci velikokrat delajo nadure ter podaljšujejo svoj delovni čas. Velike težave lahko predstavlja izmenska delo, ki ima negativen vpliv na zdravje delavcev, saj prinaša utrujenost, kar pa lahko vpliva tudi na varnost in zdravje pri delu. Verjetnost poškodb na delovnem mestu se tako poveča, kar pa negativno vpliva na delavce, saj je v takem primeru vse več delavcev na bolniški odsotnosti, to pa posledično vpliva na celoten deloven proces. Zato je izrednega pomena, da delodajalci skrbijo za ustrezno in varno delovno okolje ter na ta način omogočajo večjo produktivnost in višjo kakovost delovnega življenja. Velike težave lahko v delovnem okolju prinašajo tudi konflikti med zaposlenimi. Gre za to, da se v delovnem okolju najde veliko različnih posameznikov, ki imajo svoje poglede in predstave o svetu, med njimi lahko prihaja do trenj. V vsakem delovnem okolju je potrebno znati reševati konflikte, če do njih prihaja, in si na ta način izboljšati izkušnjo na delu. Prav tako so na delovnem mestu pomembni odnosi med sodelavci, saj poleg tega, da smo vključeni v opravljanje dela, spoznavamo ljudi ter se z njimi družimo. Menim, da je zelo pomembno, da se lahko delavci na nekoga zanesejo in v primeru, da potrebujejo pomoč, to tudi dobijo.

Zaradi vseh teh razlogov sem se odločila, da raziščem, kakšna je kakovost delovnega življenja v podjetju X, za katerega so značilni specifični delovni pogoji. Prav tako je kakovost delovnega življenja pomembna za vsakega posameznika v naši družbi predvsem zato, ker je delo nekaj, kar nas spremlja skozi življenje.

Namen moje raziskave je, da pridobim podatke o kakovosti delovnega življenja v podjetju X ter ugotovim, kako so delavci zadovoljni s posameznimi potrebami. Z raziskavo in rezultati, ki jih bom pridobila, bi rada dobila vpogled v specifično delovno okolje ter pogled delavcev na to. Mogoče pa bo to korak k temu, da podjetje izboljša kakovost življenja svojim delavcem in poveča produktivnost. Prav tako se mi zdi tema pomembna za socialno delo, ker imajo socialni delavci, ki so zaposleni v podjetjih, pomembno nalogo in vlogo predvsem pri usmerjanju delavcev in pri reševanju njihovih problemov. Menim, da smo socialni delavci pomemben člen, ki dela v smeri izboljšanja življenja ljudi tudi v delovnem okolju.

2.1. RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Raziskovalna vprašanja sem povezala predvsem s tremi skupinami potreb, in sicer so to potrebe imeti, potrebe po varnosti (ki spadajo v sklop potreb imeti) ter potrebi ljubiti in biti. Pri tvorjenju vprašanj sem izhajala iz besedila: Kakovost življenja v Sloveniji (Svetlik, 1996a).

- POTREBE IMETI: Kako so zaposleni zadovoljni z mesečno plačo? Kakšne ugodnosti imajo zaposleni v podjetju?
- POTREBE PO VARNOSTI: Kakšna je verjetnost fizičnih poškodb pri delu? Kako fizično naporno je delo?
- POTREBE LJUBITI: Kako so delavci nadzorovani s strani vodij? Ali delavcem stroji in tehnologija narekujejo tempo dela? Ali na delovnem mestu velikokrat prihaja do konfliktov? Kako se delavci razumejo med seboj?
- POTREBE BITI: Ali so delavci vključeni v odločanje? Ali imajo delavci avtonomijo nad delovnim časom? Ali lahko delavci sami odločajo? Kako je z izobraževanji?
- ZAPIRANJE PODJETJA: Kako se podjetje pripravlja na zaprtje? Kaj podjetje ponuja delavcem ob zaprtju?

2.2. HIPOTEZE

H1: Med vsemi dejavniki subjektivnih ocen so zaposleni najbolj zadovoljni z odnosi in plačo.

H2: Delavci v proizvodnji so bolj zadovoljni z vsemi ugodnostmi, ki jim jih nudi podjetje, kot delavci v strokovnih službah.

H3: Delavci v proizvodnji, ki imajo veliko bolj fizično naporno delo, imajo med seboj boljše odnose kot delavci v strokovnih službah.

H4: Delavci v strokovnih službah so v primerjavi z delavci v proizvodnji veliko bolj vključeni v odločanje in imajo več možnosti izobraževanja ter napredovanja.

H5: Delavci v proizvodnji v večji meri menijo, da bo zapiranje podjetja slabo ali zelo slabo vplivalo na njihovo prihodnost v primerjavi z zaposlenimi v strokovnih službah.

2.3. OPERACIONALIZACIJA

Prva hipoteza bo potrjena, če bodo zaposleni na vprašanji: Kako ste v celoti zadovoljni s svojo plačo? in Kako zadovoljni ste z odnosi s sodelavci? na pet stopenjski lestvici, pri čemer bo 1 – najmanj zadovoljen in 5 – zelo zadovoljen, v večji meri odgovorili z višjimi vrednostmi (npr. 4 in 5) kot pri vprašanjih, kjer merim zadovoljstvo z izobraževanjem, varnostjo.

Druga hipoteza bo potrjena, če bodo vprašani, ki so zaposleni v proizvodnji, na vprašanje, kako so v celoti zadovoljni z uporabo ugodnosti, na pet stopenjski lestvici, pri kateri bo 1 – zelo nezadovoljen in 5 – zelo zadovoljen, v povprečju obkrožili višje številke kot tisti, ki so zaposleni v strokovnih službah.

Tretja hipoteza bo potrjena, če bodo vprašani, ki so zaposleni v proizvodnji, na vprašanje, koliko jim pomenijo dobri odnosi s sodelavci na pet stopenjski lestvici, pri čemer bo 1 – odnosi mi niso pomembni in 5 – odnosi so zelo pomembni, v povprečju navedli višje številke kot tisti, ki so zaposleni v strokovnih službah.

Četrta hipoteza bo potrjena, če bodo vprašani, ki so zaposleni v strokovnih službah, na vprašanje, kako pogosto jim njihovo delovno mesto zagotavlja možnost vključevanja v odločanje na pet stopenjski lestvici, pri čemer bo 1 – nikoli in 5 – vedno, v povprečju navedli višje številke kot tisti, ki so zaposleni v proizvodnji.

Peta hipoteza pa bo potrjena, če bodo vprašani, ki so zaposleni v proizvodnji, menili, da bo zapiranje podjetja nanje vplivalo slabo oziroma zelo slabo, bolj kot tisti, ki so zaposleni v strokovnih službah. Vse bo izmerjeno na pet stopenjski lestvici, pri čemer bo 1 – zelo slabo in 5 – zelo dobro.

3. METODOLOGIJA

3.1. VRSTA RAZISKAVE

Raziskava je bila kvantitativna (Mesec, Rape Žiberna in Rihter, 2009, str. 85). Podatke, ki sem jih pridobila sem preštela in kvantitativno analizirala. Raziskovala sem različne sklope potreb ter na podlagi tega dobila vpogled v kakovost delovnega življenja. Raziskava je bila izvedena s pomočjo anketnega vprašalnika.

Raziskava, ki sem jo izvedla, je tudi deskriptivna oziroma opisna, saj je njen namen količinsko opredeliti osnovne značilnosti raziskovanega pojava. S svojo raziskavo sem skušala čim natančneje ugotoviti značilnosti kakovosti delovnega življenja v izbranem podjetju.

3.2. SPREMENLJIVKE

Tabela 3.1 Prikaz spremenljivk, indikatorjev, modalitet in lestvic

Ime spremenljivke	Indikator/-ji	Modalitete	Raven merjenja
Delovno razmerje	Odgovor na vprašanje: V kakšnem delovnem razmerju ste z vašim delodajalcem?	Zaposlitev za določen čas/ Zaposlitev za nedoločen čas/ Drugo:	Nominalna raven
Delovno razmerje glede na delovni čas	Odgovor na vprašanje: V kakšnem delovnem razmerju ste trenutno z vašim delodajalcem?	Zaposlitev za krajši delovni čas/ Zaposlitev za polni delovni čas/ Drugo:	Nominalna raven
Doba zaposlitve	Odgovor na vprašanje: Kako dolgo ste zaposleni v podjetju?	0–pod 5 let/5–pod 10 let/10–pod 15 let/15–pod 20 let/20 let ali več	Ordinalna raven
Razporeditev delovnega časa	Odgovor na vprašanje: Kakšna je razporeditev vašega delovnega časa?	1 izmena/2 izmeni/3 izmene/ Drugo:	Ordinalna raven
Zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa	Odgovor na vprašanje: Kako ste v celoti zadovoljni z razporeditvijo delovnega časa?	1 – zelo nezadovoljen/2 – nezadovoljen/3 – niti zadovoljen niti nezadovoljen/4 – zadovoljen/5 – zelo zadovoljen	Ordinalna raven
Plača	Odgovor na vprašanje: Koliko znaša trenutna plača?	Enako ali manj kot minimalna plača (940,58 € bruto)/Več kot minimalna in manj kot 1.133,50 € bruto/Enako ali več kot 1.133,50 € bruto	Ordinalna raven
Zadovoljstvo s plačo	Odgovor na vprašanje: Kako ste v celoti zadovoljni z vašo plačo?	1 – zelo nezadovoljen/2 – nezadovoljen/3 – niti zadovoljen niti nezadovoljen/4 – zadovoljen/5 – zelo zadovoljen	Ordinalna raven

Ugodnosti oz. dodatki k plači	Odgovor na vprašanje: Ali ste bili v letu 2020 deležni kakšnih ugodnosti ali dodatkov k plači?	DA/NE/Drugo:	Nominalna raven
Vrste ugodnosti	Odgovor na vprašanje: Do katerih ugodnosti ste bili upravičeni?	Počitniške zmogljivosti/Subvencioniran prevoz/Subvencionirana prehrana med delom/Preventivno zdravljenje/Nakup dobrin po znižanih cenah/ Drugo:	Nominalna raven
Zadovoljstvo z uporabo ugodnosti	Odgovor na vprašanje: Kako ste v celoti zadovoljni z uporabo ugodnosti?	1 – zelo nezadovoljen/2 – nezadovoljen/3 – niti zadovoljen niti nezadovoljen/4 – zadovoljen/5 – zelo zadovoljen	Ordinalna raven
Bolniška odsotnost	Odgovor na vprašanje: Ali ste bili v letu 2020 v bolniški odnosnosti?	DA/NE/Drugo:	Nominalna raven
Varnost v podjetju	Odgovor na vprašanje: Kako dobro podjetje poskrbi za vašo varnost?	1 – zelo slabo/2 – slabo/3 – niti slabo niti dobro/4 – dobro/5 – zelo dobro	Ordinalna raven
Težki fizični pogoji dela	Odgovor na vprašanje: V kolikšni meri ste izpostavljeni težkim fizičnim pogojem dela?	1 – nikoli/2 – redko/3 – občasno/4 – pogosto/5 – vedno	Ordinalna raven
Fizična napornost pri delu	Odgovor na vprašanje: Kako fizično naporno je po vašem mnenju vaše delo?	1 – sploh ni naporno/ 2 – ni naporno/ 3 – niti ni naporno niti naporno/ 4 –naporno/ 5 –zelo naporno	Ordinalna raven
Zadovoljstvo s fizičnimi pogoji dela	Odgovor na vprašanje: Kako ste zadovoljni s fizičnimi pogoji dela?	1 – zelo nezadovoljen/2 – nezadovoljen/3 – niti zadovoljen niti nezadovoljen/4 – zadovoljen/5 – zelo zadovoljen	Ordinalna raven
Pomoč sodelavcev	Odgovor na vprašanje: Kako pogosto lahko dobite pomoč sodelavcev, ko jo potrebujete?	1 – nikoli/2 – redko/3 – občasno/4 – pogosto/5 – vedno	Ordinalna raven
Odnosi s sodelavci	Odgovor na vprašanje: Kako pomembni so vam odnosi s sodelavci?	1 – odnosi niso pomembni/2 – niso pomembni/3 – niso niti me pomembni niti pomembni/4 – pomembni/5 – zelo pomembni	Ordinalna raven
Konflikti na delu	Odgovor na vprašanje: Kako pogosto imate spore?	1 – nikoli/2 – redko/3 – občasno/4 – pogosto/5 – vedno	Ordinalna raven
Zadovoljstvo z odnosi	Odgovor na vprašanje: Kako ste zadovoljni z odnosi s svojimi sodelavci?	1 – zelo nezadovoljen/2 – nezadovoljen/3 – niti zadovoljen niti nezadovoljen/4 – zadovoljen/5 – zelo zadovoljen	Ordinalna raven
Nadzor delavcev s strani vodij	Odgovor na vprašanje: V kolikšni meri velja, da vas pri delu nadzirajo?	1 – sploh ne velja/2 – ne velja/3 – niti ne velja niti velja/4 – velja/5 – zelo velja	Ordinalna raven

Nadzor delavcev s strani tehnologije	Odgovor na vprašanje: V kolikšni meri za vas velja, da je tempo vašega dela določen s strani strojev?	1 – sploh ne velja/2 – ne velja/3 – niti ne velja niti velja/4 – velja/5 – zelo velja	Ordinalna raven
Možnost napredovanja	Odgovor na vprašanje: Ali imate pri delu možnost napredovanja?	DA/NE/Drugo:	Nominalna raven
Izobraževanje	Odgovor na vprašanje: Kako pogosto vam je na delu omogočeno izobraževanje?	1 – nikoli/2 – redko/3 – občasno/4 – pogosto/5 – vedno	Ordinalna raven
Zadovoljstvo z izobraževanjem	Odgovor na vprašanje: Kako ste zadovoljni z možnostjo izobraževanja?	1 – zelo nezadovoljen/2 – nezadovoljen/3 – niti zadovoljen niti nezadovoljen/4 – zadovoljen/5 – zelo zadovoljen	Ordinalna raven
Vključevanje v odločanje	Odgovor na vprašanje: Kako pogosto ste vključeni v odločanje?	1 – nikoli/2 – redko/3 – občasno/4 – pogosto/5 – vedno	Ordinalna raven
Seznanjenost z zapiranjem podjetja	Odgovor na vprašanje: V kolikšni meri ste seznanjeni z zapiranjem podjetja?	1 – zelo slabo sem seznanjen/2 – slabo sem seznanjen/3 – niti slabo niti dobro sem seznanjen/4 – dobro sem seznanjen/5 – zelo dobro sem seznanjen	Ordinalna raven
Vpliv zapiranja na prihodnost	Odgovor na vprašanje: Kako bo zapiranje podjetja vplivalo na mojo prihodnost?	1 – zelo slabo/2 – slabo/3 – niti dobro niti slabo/4 – dobro/5 – zelo dobro	Ordinalna raven
Pripravljenost podjetja na zapiranje	Odgovor na vprašanje: Podjetje se dobro pripravlja na zaprtje.	1 – sploh se ne strinjam/2 – se ne strinjam/3 – se niti ne strinjam, niti strinjam/4 – se strinjam/5 – se zelo strinjam	Ordinalna raven
Spol	Odgovor na vprašanje o spolu.	Moški/Ženski/Drugo:	Nominalna raven
Starost	Odgovor na vprašanje o starosti.	(odprto vprašanje – 0, 1, 2, 3, ... let)	Razmernostna raven
Stopnja in smer izobrazbe	Vprašanje: Kakšna je vaša dosežena stopnja izobrazbe?	Nedokončana osnovna šola/dokončana osnovna šola/2-letna poklicna šola/3-letna poklicna šola/splošna ali strokovna gimnazija/4-letna poklicna šola/višješolska izobrazba: 1. stopnja – visokošolski strokovni študijski program, univerzitetni študijski program; 2. stopnja – magistrski študijski programi, enoviti magistrski študijski programi; znanstveni magisterij; 3. stopnja – doktorski študijski program/drugo:	Ordinalna raven
Delovno mesto	Odgovor na vprašanje glede delovnega mesta.	V proizvodnji/v strokovnih službah/drugo	Nominalna raven

3.3. MERSKI INSTRUMENT ALI VIRI PODATKOV

Za merjenje spremenljivk sem uporabila raziskovalni instrument – anketni vprašalnik, sestavljen iz dvaintridesetih vprašanj, ki so razdeljena na različne sklope po potrebah imeti, ljubiti, biti in varnosti, dodana pa so še tri vprašanja glede zapiranja podjetja. Na koncu vprašalnika pa so še vprašanja demografskega tipa. Šlo je za anonimen vprašalnik, ki sem ga izbrala, ker se mi je zdel najbolj primeren za zbiranje številčnih podatkov; podatke sem lahko na ta način zbrala najhitreje, prav tako pa mi to ni povzročilo nobenih stroškov. Pri sestavljanju vprašalnika sem si pomagala s pregledano literaturo in diplomskimi nalogami, ki so bile že narejene na to temo. Vprašalnik je tudi priložen (*Priloga 1*).

Na začetku vprašalnika sem dodala tudi osnovne informacije o sebi, vprašalniku ter kaj želim s tem vprašalnikom poizvedeti. Na začetni strani sem tudi povabila posameznike k izpolnjevanju vprašalnika. Vprašanja, ki sem jih zastavila, so zaprtega tipa, kar pomeni, da so odgovori podani že vnaprej, vprašani pa izbere tistega, ki se mu zdi najbolj ustrezen. Poleg tega pa je odgovore na zaprta vprašanja lažje primerjati in kvantitativno obdelati (Mesec, Rape Žiberna in Rihter 2009, str. 244). Nekaj vprašanj pa je bilo sestavljenih na način, da so imeli vnaprej podana samo dva odgovora – vprašanja glede ugodnosti oziroma dodatkov k plači, bolniške odsotnosti in možnosti napredovanja. Pri enem vprašanju je bilo možnih več odgovorov, največ odgovorov pa je bilo sestavljenih na podlagi petstopenjskih lestvic.

Vprašanja, ki so se navezovala na odnose s sodelavci, možnost napredovanja in na višino plače, sem priredila in oblikovala po diplomskem delu Meglič (2011, str. 68–73). Vprašanja, ki so se nanašala na varnost in zdravje pri delu, nadzorovanje delavcev, dolžino zaposlitve in zadovoljstva glede različnih dejavnikov iz sklopov potreb imeti, biti, varnosti in ljubiti, pa sem priredila in oblikovala po diplomskem delu Ceglar (2018, str. 67–72) in magistrskemu delu Arhar (2018, str. 108–110). Nekaj vprašanj sem oblikovala sama.

Vprašalnik sem poslala v podjetje ter prosila, če ga preverijo, prav tako pa sem ga v pregled posredovala mentorici in ga na ta način tudi testirala.

3.4. OPREDELITEV ENOT RAZISKOVANJA – POPULACIJA, VZOREC

Populacijo predstavljajo delavci v podjetju X, ki so zaposleni na različnih delovnih mestih – razdelila sem jih na delavce, ki so zaposleni v strokovnih službah in proizvodne delavce.

Vsega skupaj je v podjetju zaposlenih 1200 ljudi, od tega jih je 180 zaposlenih v strokovnih službah, 1020 pa v proizvodnji. V mojem primeru je šlo za neslučajnostni vzorec, saj vsi iz opisane populacije niso imeli možnosti, da bi bili izbrani v vzorec. S podjetjem sem se dogovorila, da so sestavili vzorec, v katerega je bilo zajetih 160 zaposlenih, tako da je bilo razmerje v vzorcu enako razmerju v populaciji. Moj vzorec je kvotni vzorec, ki ga izberemo podobno kot stratificirani vzorec. Pri kvotnem vzorcu se populacija razdeli na stratumne glede na značilnost, ki je za določeno raziskavo pomembna, nato pa se iz vsakega stratuma izbere določeno število enot. Enote pa se izberejo po načinu priročnega vzorca (Mesec, Rape Žiberna in Rihter, 2009, str. 154).

3.5. METODA ZBIRANJA EMPIRIČNEGA GRADIVA

Pri svoji raziskavi sem uporabila eno metodo zbiranja podatkov, in sicer metodo anketiranja oziroma anonimnega spraševanja, vprašanim sem namenila anonimni vprašalnik. Pred začetkom zbiranja podatkov sem tudi kontaktirala podjetje ter se osebno dogovorila glede izvedbe. Anketiranje je potekalo v živo (ker večinoma zaposleni nimajo dostopa do računalnika). Vprašalnike sem poslala v kadrovske službe, s katero sem se dogovorila, da so jih tam natisnili in razdelili, saj imajo omejen vstop v podjetje, zaradi izrednih razmer tega ne bi mogla narediti sama. Podatke sem zbiral od 24. 3. 2021 do 2. 4. 2021. Podatke mi je uspelo zbrati v predvidenem času, zato podaljšanje pridobivanja podatkov ni bilo potrebno. Pri moji metodi je šlo za standardizirano metodo, kar pomeni, da sem imela že vnaprej izdelan vprašalnik, vsi vprašanci pa so imeli zastavljena ista vprašanja na enak način. Moja metoda je torej standardizirana oblika ankete, sama pa sem bila na voljo tudi za morebitna vprašanja na mojem e-poštnem naslovu, ki je naveden na prvi strani vprašalnika.

3.6. OBDELAVA PODATKOV

Vprašalnik je bil razdeljen med 160 zaposlenih. Iz podjetja sem dobila vrnjenih 141 vprašalnikov, od tega 2 nista bila izpolnjena ustrezno, zato ju nisem vključila v obdelavo podatkov, saj je bila izpolnjena samo prva stran vprašalnika, 139 vprašalnikov pa je bilo ustreznih. To pomeni, da je bilo 19 vprašalnikov neodgovorjenih, 2 pa nista bila ustrezno izpolnjena. Osip torej znaša 11,87 %. Osip pa je ena izmed slabih lastnosti anket. O osipu

lahko govorimo, ko izpolnjeni vprašalnik vrne le večji ali manjši odstotek vprašanih. Lahko pa ga tudi preprečimo, in sicer na način, da skrbno pripravimo in izvedemo anketo (Mesec, Rape Žiberna in Rihter, 2009, str. 239). Bila sem zelo presenečena nad odzivom zaposlenih, ki je bil po mojem mnenju zelo dober.

Pridobila sem podatke, ki sem jih ločila glede na delovno mesto – ali so posamezniki zaposleni v proizvodnji ali pa v strokovnih službah. Posamezniki so v proizvodnji in v strokovnih službah razdeljeni na različna delovna mesta, vprašalniki pa so bili razdeljeni glede na število zaposlenih na določenem delovnem mestu, zato vzorec odraža približno enako razmerje, kot je sicer v populaciji.

Ker je bila moja raziskava kvantitativna, vprašanja pa so bila zastavljena na način zaprtega tipa, sem dobila številčne podatke, zato je bila tudi analiza oziroma obdelava gradiva kvantitativna. Podatke, ki sem jih pridobila, sem oblikovala in obdelala z računalniškimi programi Microsoft Excel, Microsoft Word in EnKlikAnketa (1ka), kamor sem zaradi lažje obdelave gradiva vnesla vse vrnjene vprašalnike. Med seboj sem primerjala in ugotavljala, kako so delavci, ki so zaposleni na različnih položajih, zadovoljni s posameznimi sklopi potreb: imeti, biti, varnosti in ljubiti, na koncu pa je bil še del glede zapiranja podjetja. Z obdelavo podatkov sem začela, ko sem imela zbrane vse podatke. Kvantitativne podatke sem prikazala s pomočjo grafikonov – tortnih, stolpčnih ter s pomočjo različnih tabel. Pri zbranih podatkih sem izračunavala tudi različne vrednosti – odstotke razredov, standardni odklon, povprečja, kjer pa je možno, sem izračunavala tudi Hi kvadrat in Cramerjevo alfo.

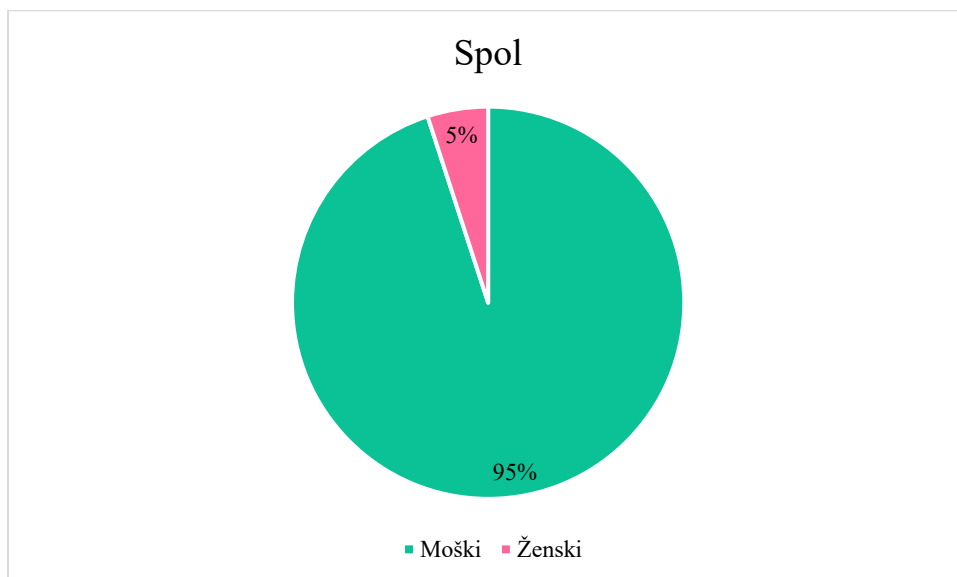
Pri nekaterih vprašanjih so posamezniki kot odgovor navedli tudi možnost drugo, tiste podatke pa sem predstavila na kvalitativen način, s pomočjo odprtih kod in jih posebej navedla med rezultate.

4. REZULTATI

Kot je bilo omenjeno že v prejšnjem poglavju, je bilo izpolnjenih 141 vprašalnikov, od tega sta bila 2 neustrezno izpolnjena, zato nista bila upoštevana pri analizi rezultatov. Ustrezno in pravilno jih je bilo izpolnjenih 139. Pri dveh vprašanjih je število odgovorov nekoliko nižje, saj je bilo vprašanje pogojeno (če zaposleni na primer ni bil upravičen do nobenih ugodnosti oziroma dodatkov k plači, mu ni potrebno odgovarjati na vprašanji, do katerih ugodnosti je bil posameznik upravičen in kako je s temi ugodnostmi zadovoljen).

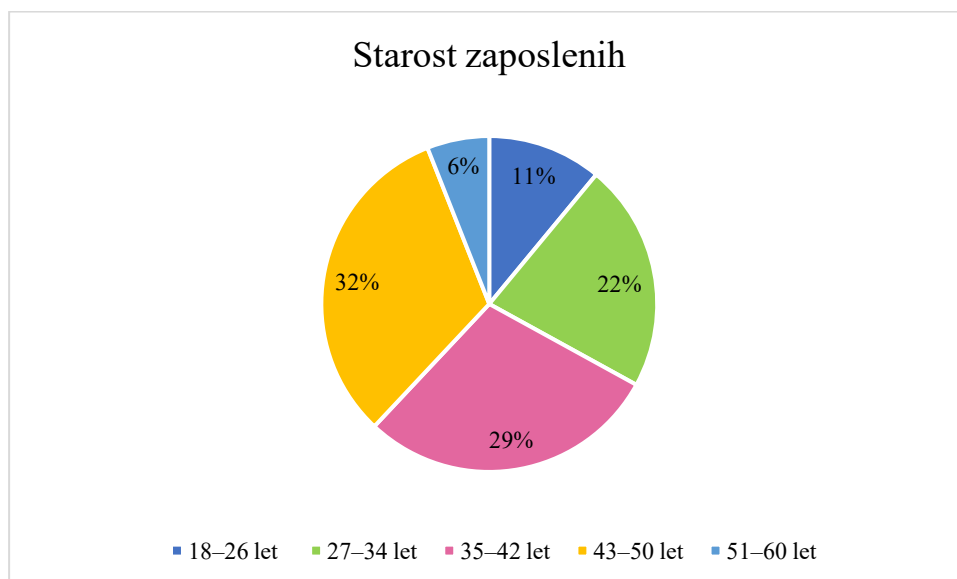
Rezultate bom prikazala glede na sklope potreb: imeti, biti, ljubiti in varnosti, na koncu pa bo še del o zapiranju podjetja. Najprej so prikazani rezultati, ki so demografske narave.

Graf 4.1 Spol zaposlenih



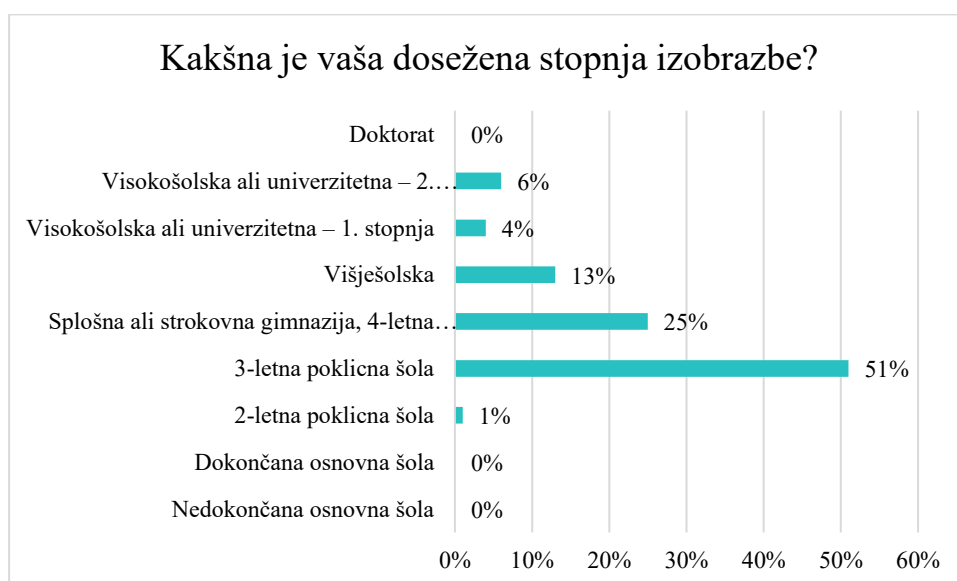
Vprašalnik o kakovosti delovnega življenja v podjetju X je izpolnilo 139 zaposlenih, od tega je bilo 7 žensk (5 %) in 132 moških (95 %), kar je bilo pričakovano, saj so v podjetju zaradi proizvodnje večinoma zaposleni moški.

Graf 4.2 Starost zaposlenih



Na Grafu 4.2 so prikazane vrednosti starosti zaposlenih v podjetju X. Na vprašanje (Q30) je odgovorilo 139 zaposlenih. Najnižja starost je bila 18 let, najvišja pa 59 let. Šlo je za vprašanje odprtega tipa, kar pomeni, da je vsak zaposleni sam navedel svojo starost, s pomočjo aplikacije pa sem nato oblikovala starostne razrede. Iz grafa lahko opazimo, da je največji delež (32 %) zaposlenih starih med 43 in 50 let, zelo blizu pa jim je tudi starostni razred med 35 in 42 let. Starostna skupina med 51 in 60 let je najmanjša, znašala je samo 6 %, kar je tudi pričakovano, saj se posamezniki v teh letih zaradi specifičnih pogojev dela že lahko upokojijo. Povprečna starost vprašanih je znašala 38, 2 leti.

Graf 4.3 Stopnja in smer izobrazbe

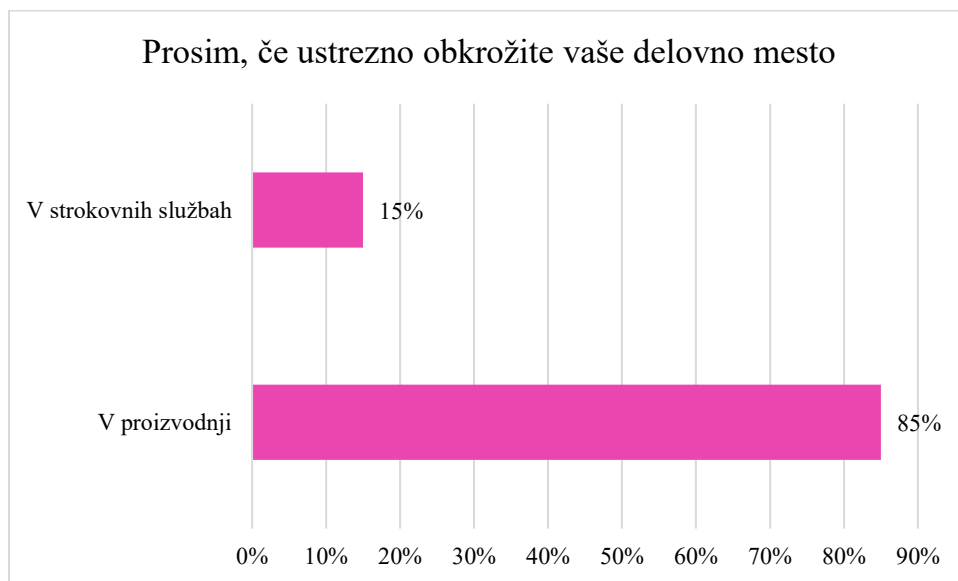


Na vprašanje Kakšna je vaša dosežena stopnja izobrazbe (Q31) je odgovorilo 139 anketirancev. Največ vprašanih ima tri letno poklicno šolo, saj je to možnost obkrožilo 71

zaposlenih, kar znaša 51 %, sledijo tisti, ki imajo dokončano splošno oziroma strokovno gimnazijo ali štiri letno poklicno šolo (25 %) od sodelujočih pa nihče nima nedokončane osnovne šole, dokončane osnovne šole ali doktorata.

Na spodnjem grafu je prikazano, na katerem delovnem mestu so posamezniki zaposleni in njihovo delovno razmerje – glede na vrsto zaposlitve, dobo zaposlitve in običajno razporeditev delovnega časa.

Graf 4.4 Delovno mesto



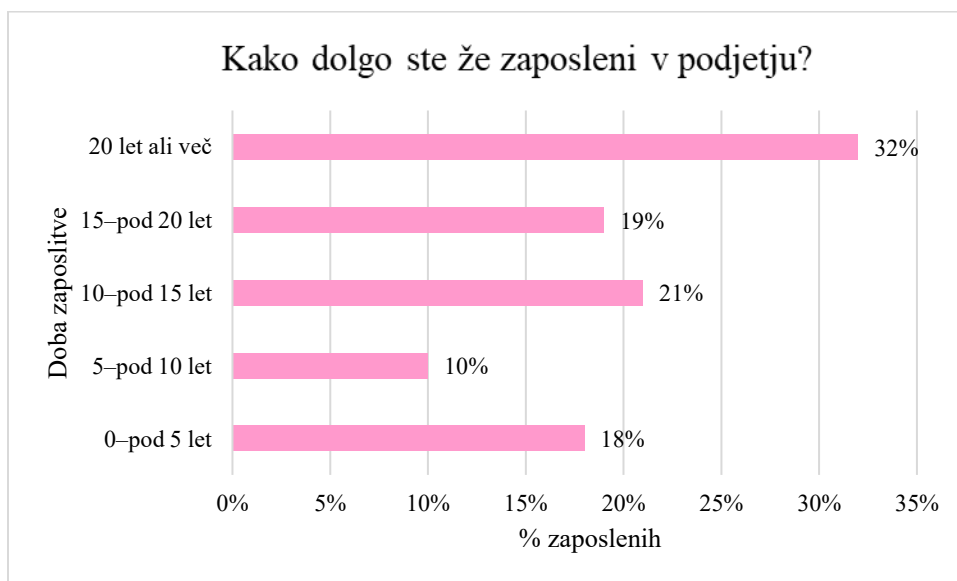
Na Grafu 4.4 so prikazani odstotki anketiranih zaposlenih glede na delovna mesta. Prevladujejo zaposleni v proizvodnji (118), ki predstavljajo 85 % vprašanih. 15 % vseh pa je zaposlenih v strokovnih službah, to možnost je obkrožilo 21 vprašanih. Razmerje, ki ga vidimo v zgornjem grafu, je enako razmerju, ki ga imajo v podjetju X, v katerem je zaposlenih 1200 oseb, od tega jih je 1020 zaposlenih v proizvodnji in 180 v strokovnih službah. Potrebno je izpostaviti, da so tako proizvodnja kot tudi strokovne službe razdeljene na več delov, ki pa v moji raziskavi niso izpostavljene zaradi anonimnosti podatkov podjetja X, razdeljene so samo na ti dve skupini.



V zgornjem grafu so prikazane vrednosti glede delovnega razmerja. Numerus vseh anketiranih, ki so odgovorili na to vprašanje (Q1) je 139. 86 % (120) vseh vprašanih je navedlo, da so zaposleni za nedoločen čas, 14 % (19) vprašanih pa je zaposlenih za določen čas, kar je bilo tudi pričakovano, saj je pogodba za nedoločen čas bolj pogosta. Pogodbi o zaposlitvi za nedoločen in za določen čas sta opredeljeni tudi v Zakonu o delovnih razmerjih (2013). Nihče pa se ni odločil za možnost drugo.

Anketiranci so bili povprašani o delovnem razmerju glede na delovni čas. Na vprašanje V kakšnem razmerju ste trenutno z vašim delodajalcem glede na delovni čas (Q4) je odgovorilo 139 anketiranih. Zanimivo je, da je kar 99 % vprašanih označilo možnost zaposlitve za polni delovni čas, samo 1 % (2) zaposlenih pa jih je označilo, da so zaposleni za krajši delovni čas. Predvidevam, da je prišlo do take razporeditve podatkov, ker je zaposlitev s polnim delovnim časom bolj pogosta in tudi bolj primerna oblika zaposlitve. Zaposlitvi za polni in krajši delovni čas sta opredeljeni tudi v Zakonu o delovnih razmerjih (2013). Med odgovori je bila podana tudi možnost drugo, za katero pa se nihče ni odločil.

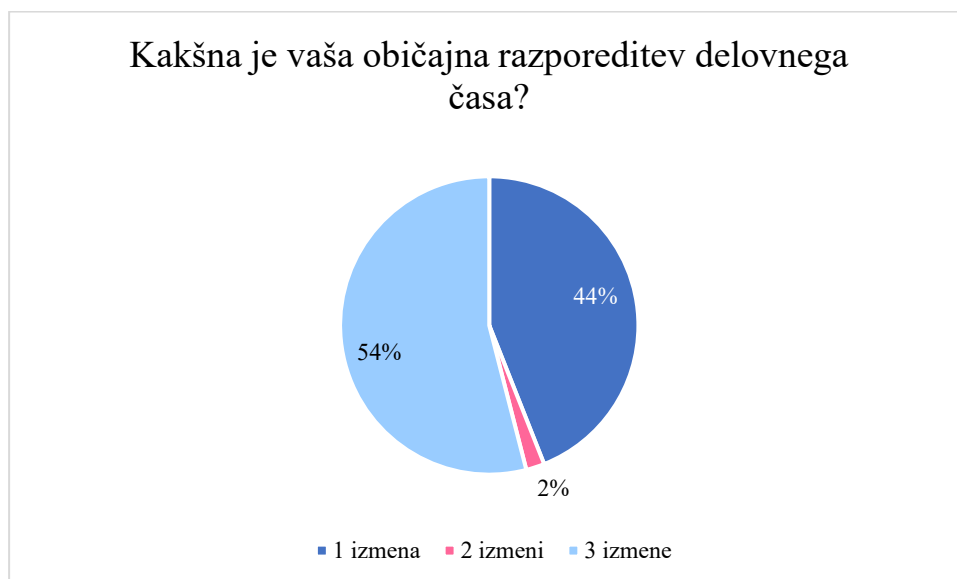
Graf 4.6 Doba zaposlitve



Graf 4.6 prikazuje, kako dolgo so posamezniki zaposleni v podjetju X. Numerus vprašanih pri tem vprašanju je 139. Največ vprašanih je zaposlenih 20 let ali več, to možnost je obkrožilo 45 zaposlenih, kar predstavlja 32 %. To je precej zanimiv rezultat, saj gre pri podjetju X za zares specifične pogoje dela, kot so težko fizično delo v zahtevnih pogojih, ki jih starejši delavci težje opravljajo. Sledi razred delavcev, ki so zaposleni od 10 do pod 15 let, ki predstavlja 21 %. Najmanj vprašanih pa je zaposlenih od 5 do pod 10 let. Povprečno so v podjetju X zaposleni od 10 do 15 let.

Naslednji sklop se nanaša na sklop potreb imeti, v katerega so zajeta vprašanja o razporeditvi delovnega časa, plači, ugodnostih oziroma dodatkih k plači in zadovoljstvu z vsemi navedenimi dejavniki.

Graf 4.7 Razporeditev delovnega časa



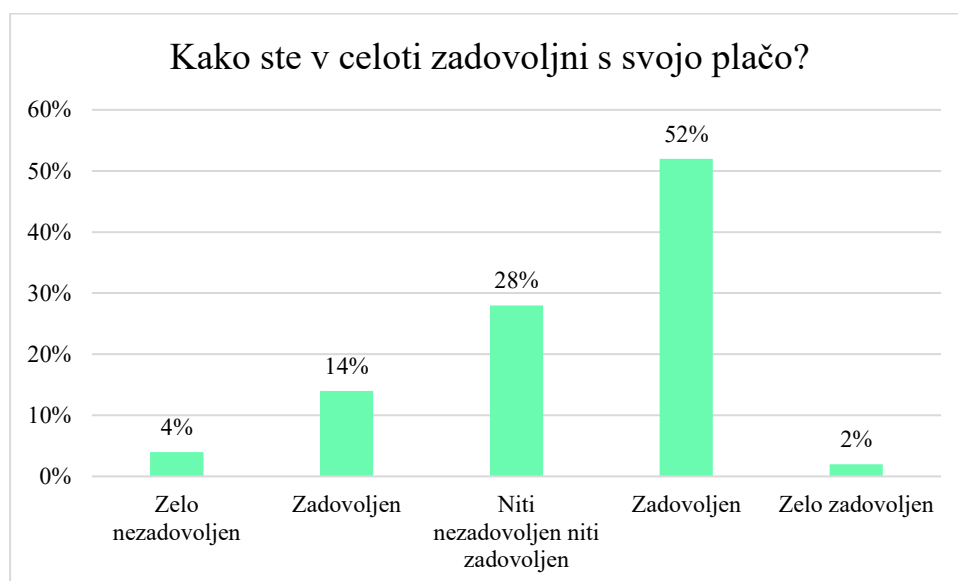
Na Grafu 4.7 vidimo dnevno razporeditev delovnega časa vprašanih, ki so zaposleni v podjetju X. Na vprašanje (Q4) je odgovorilo 139 zaposlenih. Največji delež zaposlenih dela na tri izmene, saj je to možnost obkrožilo 54 % vprašanih, sledijo tisti, ki delajo enoizmensko delo in predstavljajo 44 % vprašanih. Preseneča, da je zelo redko prisotno dvoizmensko delo, saj na ta način delajo le trije vprašani. Podatek o razporeditvi delovnega časa lahko primerjam tudi s stanjem v Sloveniji, kjer je bilo leta 2019 okoli 30 % zaposlenih, ki so delo običajno opravljali v izmenah (Statistični urad Republike Slovenije, 2020). Prav tako pa je približno 38 % zaposlenih leta 2019 delo opravljajo ponoči (Statistični urad Republike Slovenije, 2020). Ugotavljam, da je v podjetju X prisotnost izmenskega dela precej višja, kot navaja slovensko povprečje. Predvidevam, da je to zaradi narave dela, ki zahteva delo tako zjutraj kot popoldne in ponoči.

Graf 4.8 Zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa



Na vprašanje (Q5) Kako ste v celoti zadovoljni z razporeditvijo delovnega časa je odgovorilo 139 vprašanih. Na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – zelo nezadovoljen in 5 – zelo zadovoljen, je kar 66 % (91) vprašanih odgovorilo z možnostjo zadovoljen, kar precej preseneča, še posebej, če se navežem na Graf 4.7, iz katerega lahko razberem, da večina zaposlenih opravlja delo v treh izmenah, ki velja za najmanj priljubljeno dnevno razporeditev delovnega časa, saj posamezniki delajo zvečer ali ponoči (Svetlik, 1996a, str. 165). Najmanj vseh vprašanih pa se je odločilo za možnost nezadovoljen (1 %). Povprečje je znašalo 3,8, standardni odklon pa 0,8, kar pomeni, da je razpršenost teh podatkov 0,8 oziroma da se standardno odklanja od aritmetične sredine za 0,8.

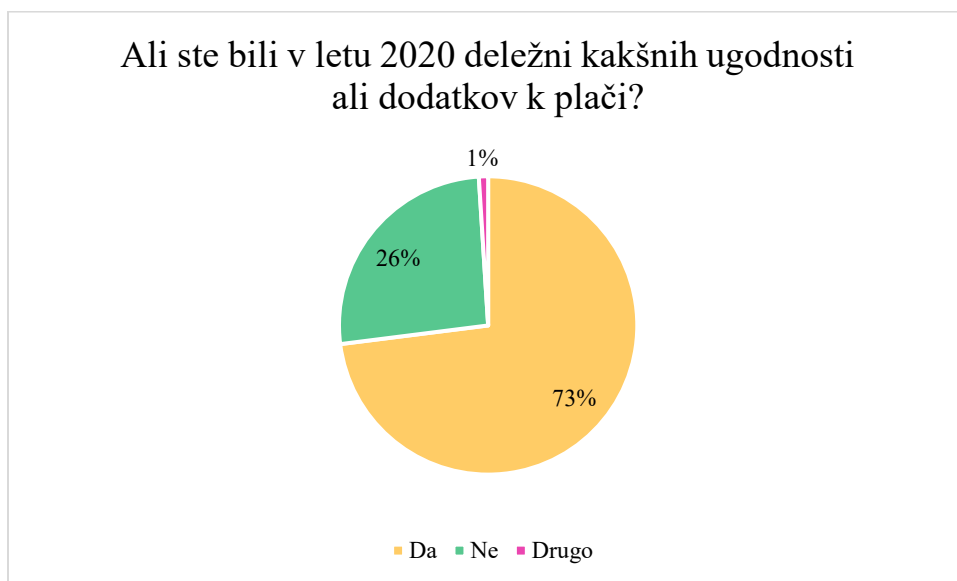
Graf 4.9 Zadovoljstvo s plačo



Anketiranci so najprej odgovarjali na vprašanje o višini njihove plače (Q6). Na to vprašanje jih je odgovorilo 139. Kar 88 % (123) anketiranih je označilo odgovor, da je njihova plača enaka ali več kot 1.133,50 € bruto. Samo dva vprašana sta označila, da je njuna plača enaka ali manj kot 940,58 €, ki je tudi minimalna plača od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020 (Portal GOV.SI RS, 2020).

Na Grafu 4.9 so prikazani odgovori na vprašanje Kako ste v celoti zadovoljni s svojo plačo (Q7), na katerega je odgovorilo 139 anketirancev. 72 vprašanih, kar predstavlja 52 % vseh, je dejalo, da so zadovoljni s svojo plačo, najmanj vprašanih (2 %) pa je s svojo plačo zelo zadovoljnih. Zadovoljstvo sem merila na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 pomenilo zelo nezadovoljen, 5 – zelo zadovoljen. Povprečje je znašalo 3,3, standardni odklon pa 0.9.

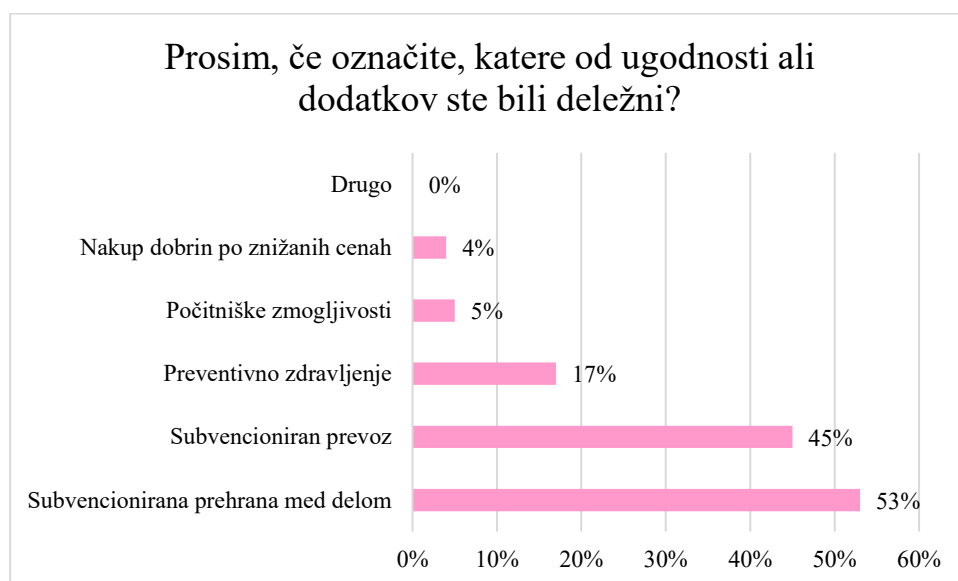
Graf 4.10 Ugodnosti oziroma dodatki k plači



Na Grafu 4.10 so prikazani odgovori na vprašanje Ali ste bili v letu 2020 deležni kakšnih ugodnosti oziroma dodatkov k plači (Q8). Število vprašanih, ki so odgovorili na to vprašanje, je 139. Kar 73 % (101) vseh vprašanih se je odločilo za možnost DA, kar pomeni, da so bili deležni ugodnosti oziroma dodatkov k plači, kot so počitniške zmogljivosti, subvencioniran prevoz, subvencionirana prehrana itn. 26 % anketiranih je odgovorilo z možnostjo NE, en vprašani pa se je odločil za možnost drugo (ugodnosti kot član sindikata in član športnega društva) (*Priloga 2 – Kodirne tabele (Q8)*). Zanimivo je, da je 26 % anketiranih označilo možnost, da niso upravičeni do kakšnih ugodnosti ali dodatkov k plači. Delavcu mora biti s strani delodajalca zagotovljeno povračilo stroškov za prehrano med delom, prav tako pa tudi za prevoz na delo in z dela (*Zakon o delovnih razmerjih*, 2013, 130. člen). Predvidevam, da delavci niso obkrožili DA, ker so mogoče razumeli, da jim malica in prevoz pripadata že po zakonu in tega ne prištevajo med ugodnosti oziroma dodatke k plači.

Če naredim primerjavo še med delavci, ki so zaposleni v proizvodnji in v vzorcu predstavljajo 118 zaposlenih, je 72 % le-teh označilo, da so bili v letu 2020 deležni ugodnosti oziroma dodatkov k plači, 28 % jih je odgovorilo, da do tega niso bili upravičeni. Med strokovnimi delavci, ki v vzorcu predstavljajo 21 zaposlenih, pa ugotavljam, da jih je 76 % obkrožilo, da so upravičeni, en zaposlen (5 %) v strokovnih službah pa je obkrožil možnost drugo. Po primerjavi lahko ugotovim, da je bil nekoliko večji delež delavcev v strokovnih službah deležen ugodnosti oziroma dodatkov k plači.

Graf 4.11 Vrste ugodnosti



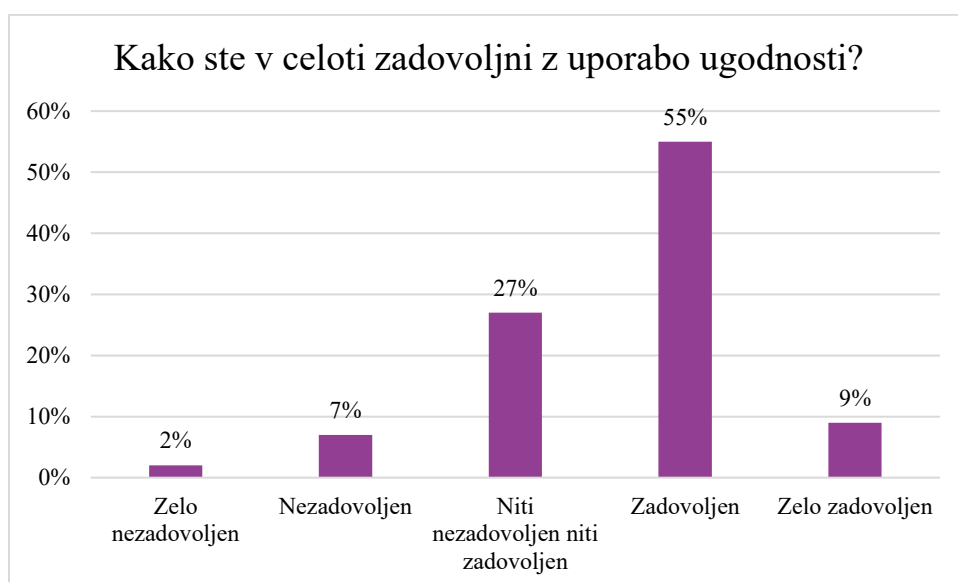
V Grafu 4.11 so prikazane vrednosti odgovora na vprašanje Prosim, če označite, katere od ugodnosti ali dodatkov ste bili deležni (Q9). Šlo je za vprašanje, ki je imelo možnih več odgovorov. Numerus pri tem vprašanju znaša 102, saj anketirani, ki so na Q8 odgovorili z NE, niso odgovarjali na to vprašanje. Največ vprašanih (53 %) se je odločilo za možnost subvencionirana prehrana med delom, sledi subvencioniran prevoz, najmanj pa jih je obkrožilo možnost nakupa dobrin po znižanih cenah.

V Tabeli 4.1. so glede na delovno mesto prikazane vrste ugodnosti, do katerih so bili anketirani upravičeni. Tako med proizvodnimi delavci (73 %) kot med delavci zaposlenimi v strokovnih službah (65 %) se jih je največ odločilo za subvencionirano malico. Največje odstopanje pa sem zaznala pri subvencioniranem prevozu. Izpostavila bi lahko, da se mi je zdelo nekoliko nenavadno, da subvencionirane malice in prevoza niso obkrožili vsi, saj jim to tudi pripada po Zakonu o delovnih razmerjih (2013). Razlog bi lahko bil tudi v tem, da je malica zaposlenim nudena tudi v podjetju X, zato verjetno tega niso razumeli kot subvencionirano prehrano, za katere bi pri izplačilu dobili dodatna sredstva.

Tabela 4.1 Vrste ugodnosti – glede na delovno mesto

	Subvencionirana prehrana med delom	Subvencioniran prevoz	Počitniške zmogljivosti	Preventivno zdravljenje	Nakup dobrin po znižanih cenah	Skupaj
Strokovne službe	11	8	0	4	1	17
	65 %	47 %	0 %	24 %	6 %	100 %
Proizvodni delavci	62	54	7	19	4	85
	73 %	64 %	8 %	22 %	5 %	100 %
Skupaj	73	62	7	23	5	102
	72 %	61 %	7 %	23 %	5 %	100 %

Graf 4.12 Zadovoljstvo z uporabo ugodnosti



Graf 4.12 prikazuje zadovoljstvo z uporabo ugodnosti v podjetju X (Q10). 55 % vseh anketiranih je zadovoljnih z uporabo ugodnosti, ki jim jih nudi podjetje X. 28 vprašanih, kar predstavlja 27 %, se je odločilo za možnost niti nezadovoljen niti zadovoljen. Najmanj anketirancev (2 %) pa je zelo nezadovoljnih z uporabo ugodnosti. Na vprašanje sta odgovorila 102 anketiranca, saj tisti, ki so se pri Q8 odločili za možnost NE, niso odgovarjali na to vprašanje. Na pet stopenjski lestvici, kjer je 1 pomenilo zelo nezadovoljen in 5 – zelo zadovoljen, je bilo povprečje 3,6, standardni odklon pa je znašal 0,82.

Tabela 4.2 Zadovoljstvo z uporabo ugodnosti – glede na delovno mesto

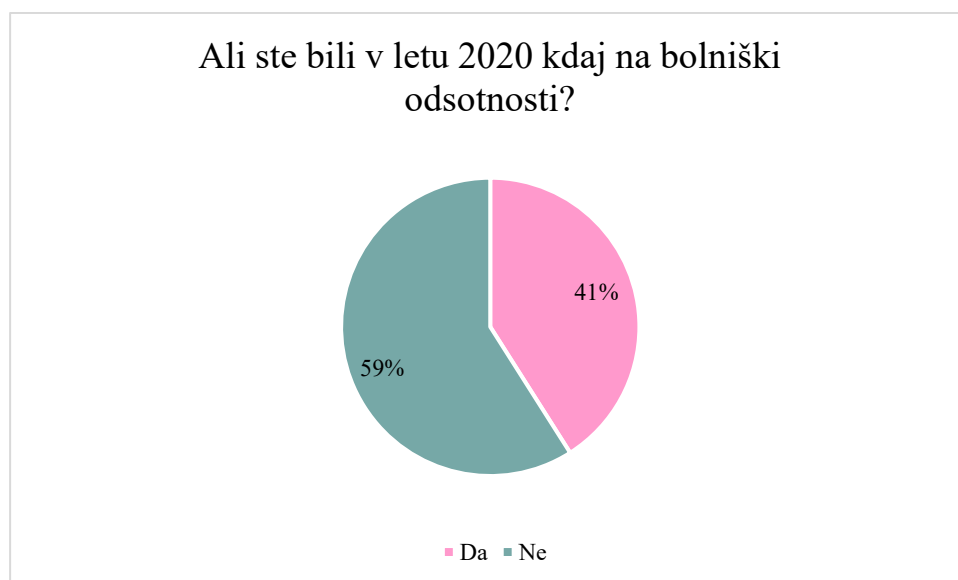
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti nezadovoljen niti zadovoljen	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj	Povprečje in standardni odklon
Strokovne službe	0	0	3	13	1	17	$\bar{x} = 3,9$
	0 %	0 %	18 %	76 %	6 %	100 %	SD = 0,5
Proizvodni delavci	2	7	25	43	8	85	$\bar{x} = 3,6$
	2 %	8 %	29 %	51 %	10 %	100 %	SD = 0,9
Skupaj	2	7	28	56	9	102	$\bar{x} = 3,6$
	2 %	7 %	27 %	55 %	9 %	100 %	SD = 0,8

Tabela 4.2. predstavlja zadovoljstvo z uporabo ugodnosti vprašanih zaposlenih v podjetju X glede na delovno mesto. Iz zgornje tabele je razvidno, da so strokovni delavci bolj zadovoljni z uporabo ugodnosti, saj je povprečje pri tej skupini znašalo 3,9, pri delavcih zaposlenih v proizvodnji pa je povprečje znašalo 3,6.

Preverila sem tudi povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z uporabo ugodnosti tako, da sem izračunala Cramerjevo alfo in dobila rezultat 0,17, kar pomeni, da gre za šibko povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z ugodnostmi. Izračun je tudi priložen (*Priloga 3 – izračuni*).

Naslednji sklop se bo nanašal na potrebe po varnosti.

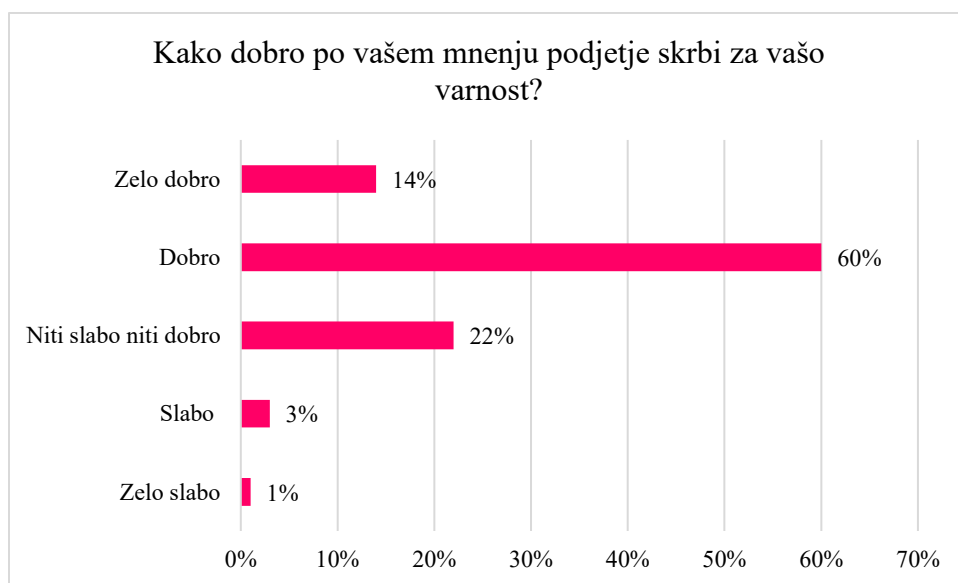
Graf 4.13 Bolniška odsotnost



Na vprašanje Ali ste bili v letu 2020 kdaj na bolniški odsotnosti (Q11) je odgovorilo 139 anketiranih. Od tega jih je 59 % (82) označilo, da niso bili na bolniški odsotnosti, 41 % pa je obkrožilo možnost DA. Nihče se ni odločil za možnost drugo.

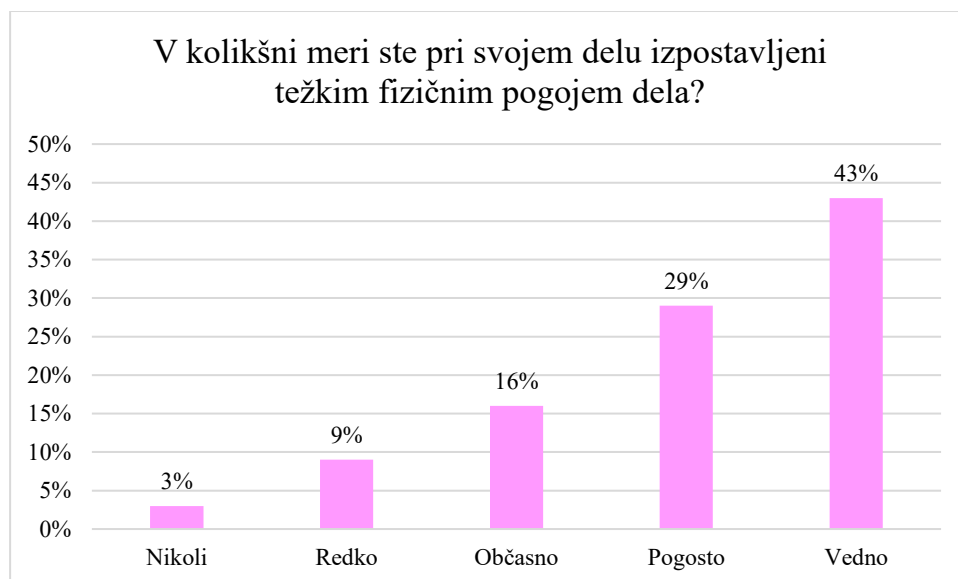
Ugotovila pa sem tudi, da 90 % vseh vprašanih, ki so zaposleni v strokovnih službah, v letu 2020 ni bilo na bolniški odsotnosti, med delavci, ki pa so zaposleni v proizvodnji, pa je ta odstotek veliko manjši, saj se je 47 % zaposlenih v proizvodnji odločilo za možnost DA, 53 % pa jih je obkrožilo, da niso bili na bolniški odsotnosti. Predpostavljam, da so bili delavci v strokovnih službah manj na bolniški odsotnosti predvsem zaradi manj naporne narave dela.

Graf 4.14 Varnost v podjetju



Delodajalec mora po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu svojemu delavcu zagotavljati varno in zdravo delovno okolje (*Zakon o varnosti in zdravju pri delu*, 2011, 1. člen). Na vprašanje Kako dobro po vašem mnenju podjetje poskrbi za vašo varnost? (Q12) je odgovorilo 139 vprašanih, možnosti pa so predstavljene v zgornjem grafu. Na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – zelo slabo in 5 – zelo dobro, se je največ vprašanih (60 %) odločilo za možnost, da podjetje dobro poskrbi za njihovo varnost, sledili so odgovori niti slabo niti dobro, najmanj anketirancev pa je izbralo možnost zelo slabo. Povprečje na pet stopenjski lestvici je znašalo 3,8, standardni odklon pa 0,8. Primerjala sem tudi povprečje med zaposlenimi v strokovnih službah in tistimi, ki delajo v proizvodnji. Ugotovila sem, da delavci zaposleni v strokovnih službah menijo, da podjetje bolje skrbi za njihovo varnost (povprečje 4,2), kot tisti, ki so zaposleni v proizvodnji (povprečje 3,8).

Graf 4.15 Težki fizični pogoji dela



Zavedati se moramo, da smo pri delu izpostavljeni različnim fizičnim in tudi psihičnim dejavnikom tveganja (Statistični urad Republike Slovenije, 2021). Zanimiv je podatek, da v Sloveniji tretjina vseh delovno aktivnih v letu 2020 ni bila izpostavljena dejavnikom fizičnega tveganja, za okoli 23 % tistih, ki so delovno aktivni, je bila dejavnik tveganja nenaravna drža, 12 % delovno aktivnega prebivalstva pa pri svojem delu dviguje težka bremena (Statistični urad Republike Slovenije, 2021).

Na vprašanje glede težkih fizičnih pogojev dela (Q13) je odgovorilo 139 anketiranih. 43 % (60) vprašanih je vedno izpostavljenih fizičnim pogojem dela, kot so hrup, nenaravna drža, prah, dvigovanje težkih stvari itn. Sledijo tisti, ki so pogosto izpostavljeni tem pogojem dela, najmanj pa je tistih, ki temu nikoli niso izpostavljeni. Tudi pri tem vprašanju je šlo za pet stopenjsko lestvico, pri kateri je 1 pomenilo nikoli in 5 – vedno. Povprečje je znašalo 4,0, standardni odklon pa 1,1.

Anketiranci so bili povprašani tudi po tem, kako fizično naporno se jim po njihovem mnenju zdi delo, ki ga opravljajo (Q14). Rezultati so prikazani v Tabeli 4.3, kjer je fizična napornost pri delu prikazana glede na delovno mesto. Numerus vprašanih je bil tudi pri tem vprašanju 139. Anketiranci so na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – sploh ni naporno in 5 – zelo naporno, ocenjevali napornost. Skupno povprečje znaša 3,9, standardni odklon pa 1,0. Opazno je tudi, da se zdi delavcem, ki so zaposleni v proizvodnji, njihovo delo veliko bolj fizično naporno, kot tistim, ki so zaposleni v strokovnih službah.

Tabela 4.3 Fizični napor pri delu – glede na delovno mesto

	Sploh ni naporno	Ni naporno	Niti ni naporno niti naporno	Naporno	Zelo naporno	Skupaj	Povprečje in standardni odklon
Strokovne službe	2	11	5	1	2	21	$\bar{x} = 2,5$
	10 %	52 %	24 %	4 %	10 %	100 %	SD = 1,1
Proizvodni delavci	0	4	12	59	43	85	$\bar{x} = 4,2$
	0 %	3 %	10 %	50 %	37 %	100 %	SD = 0,8
Skupaj	2	15	17	60	45	139	$\bar{x} = 3,9$
	1 %	11 %	12 %	43 %	33 %	100 %	SD = 1,0

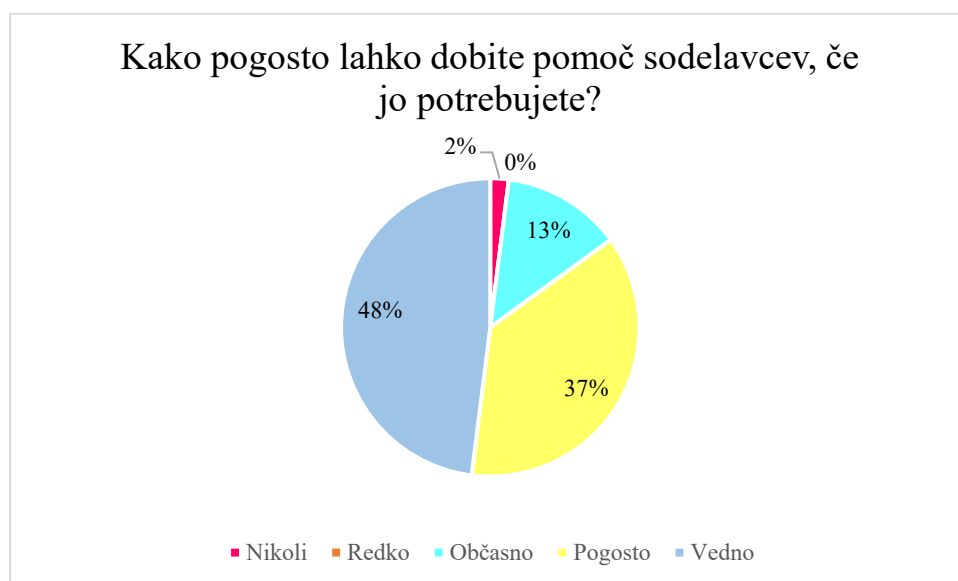
Graf 4.16 Zadovoljstvo s fizičnimi pogoji dela



Na vprašanje V kolikšni meri ste zadovoljni s fizičnimi pogoji dela? (Q15) je odgovorilo 139 anketirancev. Največ (42 %), kar predstavlja 58 vprašanih, je na pet stopenjski lestvici pri čemer je 1 pomenilo zelo nezadovoljen, 5 pa zelo zadovoljen, navedlo, da niso niti nezadovoljni niti zadovoljni s fizičnimi pogoji dela v podjetju X. Najmanj (1 %), kar predstavlja 2 anketirana, pa je navedel, da je s fizičnimi pogoji dela zelo zadovoljen. Povprečje je bilo 3,2, standardni odklon pa 0,9. Ugotavljam tudi, da so delavci v strokovnih službah (povprečje 4,0) bolj zadovoljni s fizičnimi pogoji dela kot delavci zaposleni v proizvodnji (povprečje 3,0).

Naslednji sklop se navezuje na potrebe ljubiti, pri katerih se osredotočamo na odnose med zaposlenimi, konflikte in nadzor delavcev s strani vodij in tehnologije oziroma strojev.

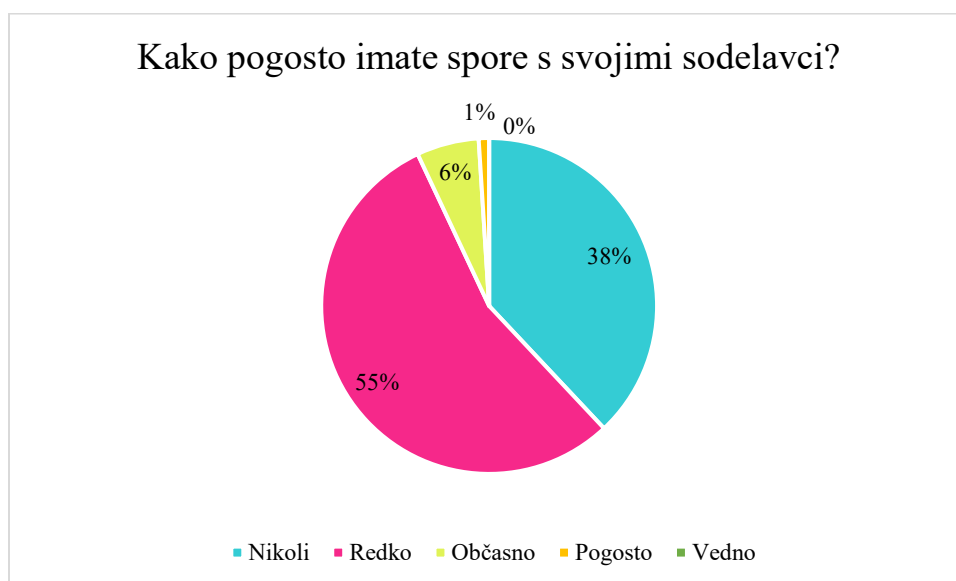
Graf 4.17 Pomoč sodelavcev



Na vprašanje glede pomoči sodelavcev (Q16) je odgovorilo 139 anketirancev. Na pet stopenjski lestvici, pri kateri je 1 – nikoli in 5 – vedno, se je največ (48 %) vprašanih odločilo za možnost vedno, kar pomeni, da med delom vedno lahko računajo na pomoč sodelavcev. 37 % vseh vprašanih se je odločilo za možnost pogosto, nihče pa ni obkrožil možnosti redko. Povprečje je znašalo 4,3, standardni odklon pa 0,8. Pomoč sodelavcev na delovnem mestu je izrednega pomena predvsem zato, ker delavci vedo, da se lahko na nekoga zanesejo in posledično lažje opravljajo svoje delo, prav tako pa na ta način ocenjujemo, kako individualizirano je delo. Če sodelavci ne priskočijo na pomoč ali pa jo nudijo zelo redko, je delo zelo individualizirano (Svetlik, 1996a, str. 168). Ugotavljam, da ima delo v podjetju X zelo nizko stopnjo individualizacije.

Na vprašanje Koliko vam pomenijo odnosi s sodelavci (Q17) je odgovorilo 139 anketirancev. Kar 93 % (130) vseh vprašanih se je odločilo za možnost, da so odnosi zelo pomembni, sledili so tisti (6 %), ki so na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – odnosi sploh niso pomembni in 5 – odnosi so zelo pomembni, obkrožili možnost 4, nihče pa se ni odločil za možnosti 1 in 2. Iz odgovorov, ki so jih obkrožali zaposleni, je razvidno, da so dobri odnosi s sodelavci zaposlenim zelo pomembni.

Graf 4.18 Konflikti na delovnem mestu



Od vseh življenjskih situacij so ravno situacije na delovnem mestu najbolj komplicirane in zahtevne, saj se v le-teh pojavljajo različni ljudje, z drugačnimi mnenji in prepričanji (Jurman, 1981, str. 163). Pozorni moramo biti tudi na to, da več konfliktov, kot imajo zaposleni na delovnem mestu, bolj se obremenjujejo in čutijo manjšo pripadnost (Svetlik, 1996a, str. 170).

Na Grafu 4.18 so prikazani odstotki anketiranih glede na pogostost konfliktov s sodelavci. Vseh anketiranih, ki so odgovorili na to vprašanje je 139. 55 % (77) vseh vprašanih se je odločilo za možnost redko, 38 % anketiranih pa je obkrožilo vrednost nikoli. Nihče pa ni obkrožil možnosti, da ima vedno spore s svojimi sodelavci. Anketiranci so odgovarjali na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – nikoli in 5 – vedno, povprečje je znašalo 1,7, standardni odklon pa 0,6. To kaže, da imajo zaposleni v podjetju X med seboj zelo malo konfliktov, kar zagotovo pripomore k boljšemu delovnemu okolju in višji kakovosti delovnega življenja. Če primerjam še pogostost sporov med delavci, ki so zaposleni v proizvodnji in tistimi, ki delajo v strokovnih službah, ugotavljam, da je pogostost sporov enaka, saj je povprečje tako v strokovnih službah kot tudi med proizvodnimi delavci 1,7.

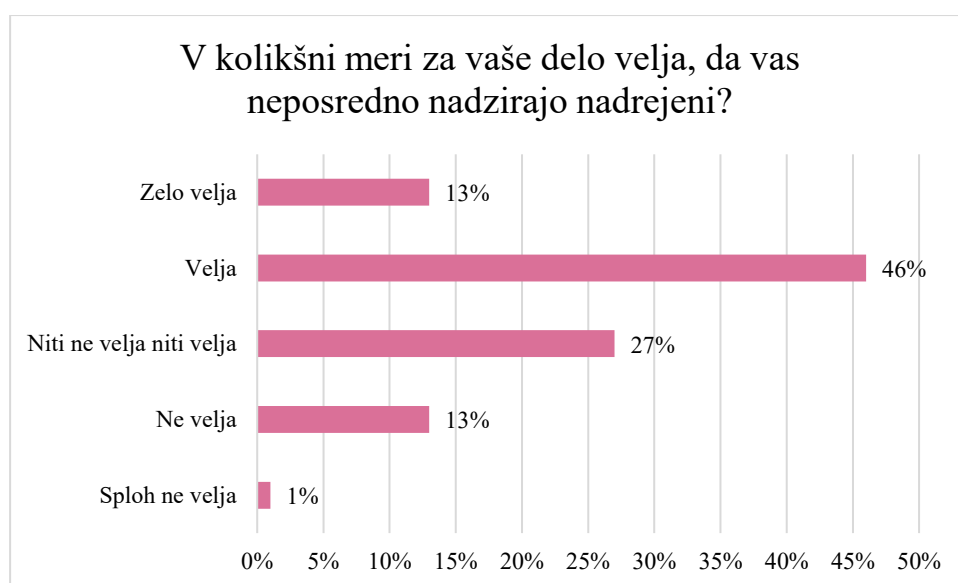
Tabela 4.4 Zadovoljstvo z odnosi – glede na delovno mesto

	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti nezadovoljen niti zadovoljen	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj	Povprečje in standardni odklon
Strokovne službe	0	1	0	11	9	21	$\bar{x} = 4,3$
	0 %	5 %	0 %	52 %	43 %	100 %	SD = 0,7
Proizvodni delavci	5	2	3	67	41	118	$\bar{x} = 4,2$
	4 %	1 %	3 %	57 %	35 %	100 %	SD = 0,9
Skupaj	5	3	3	78	50	139	$\bar{x} = 4,2$
	4 %	2 %	2 %	56 %	36 %	100 %	SD = 0,9

Anketiranci so odgovarjali na vprašanje tudi glede tega, kako so zadovoljni z odnosi s svojimi sodelavci (Q19). Rezultati so prikazani v Tabeli 4.4, kjer je zadovoljstvo z odnosi prikazano glede na delovno mesto. Število anketiranih pri tem vprašanju je znašalo 139. Vprašani so na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – zelo nezadovoljen in 5 – zelo zadovoljen ocenjevali zadovoljstvo. Standardni odklon znaša 0,9, skupno povprečje pa 4,2. Opazna je zelo majhna razlika v zadovoljstvu z odnosi, saj sem ugotovila, da so delavci v strokovnih službah malenkost bolj zadovoljni z odnosi, kot tisti, ki so delajo v proizvodnji.

Preverila sem tudi povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z odnosi tako, da sem izračunala Cramerjevo alfo in dobila rezultat 0,049, kar pomeni, da gre za neznatno povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z odnosi. Izračun je tudi priložen (*Priloga 3 – Izračuni*).

Graf 4.19 Nadzor delavcev s strani nadrejenih

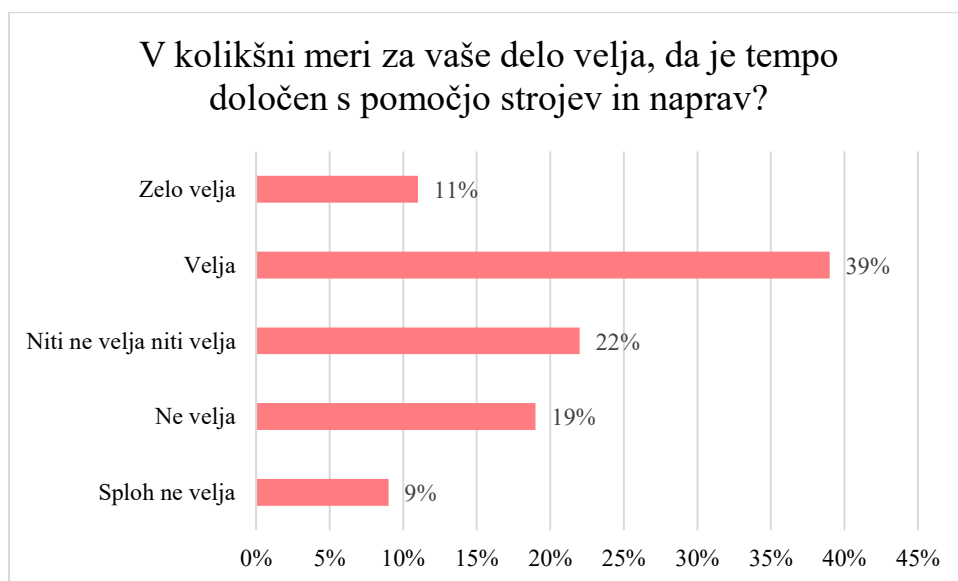


Kontrola in ocenjevanje sta usmerjena v boljšo izvedbo dela zaposlenih ter povečevanje spretnosti delavcev na podlagi ustreznih programov in svetovanj o delovnem okolju (Treven, 1998, str. 245).

Na vprašanje v Kolikšni meri za vaše delo velja, da vas neposredno nadzirajo nadrejeni (Q20), je odgovorilo 139 vprašanih. Za 46 % vprašanih velja, da njihovo delo neposredno nadzirajo nadrejeni, sledijo tisti, za katere niti ne velja niti velja (27 %), najmanj vprašanih pa se je odločilo za možnost, da za njihovo delo nadzor s strani nadrejenih sploh ne velja. Anketiranci so odgovarjali na pet stopenjski lestvici, pri kateri je bilo 1 – sploh ne velja in 5 – zelo velja. Skupno povprečje znaša 3,6, standardni odklon pa 0,9.

Če primerjam še povprečje med tistimi, ki so zaposleni v strokovnih službah in proizvodnimi delavci, ugotavljam, da so delavci, ki delajo v proizvodnji, bolj nadzirani s strani nadrejenih (povprečje 3,6), kot pa tisti, ki so zaposleni v strokovnih službah (povprečje 3,2).

Graf 4.20 Nadzor delavcev s strani tehnologije



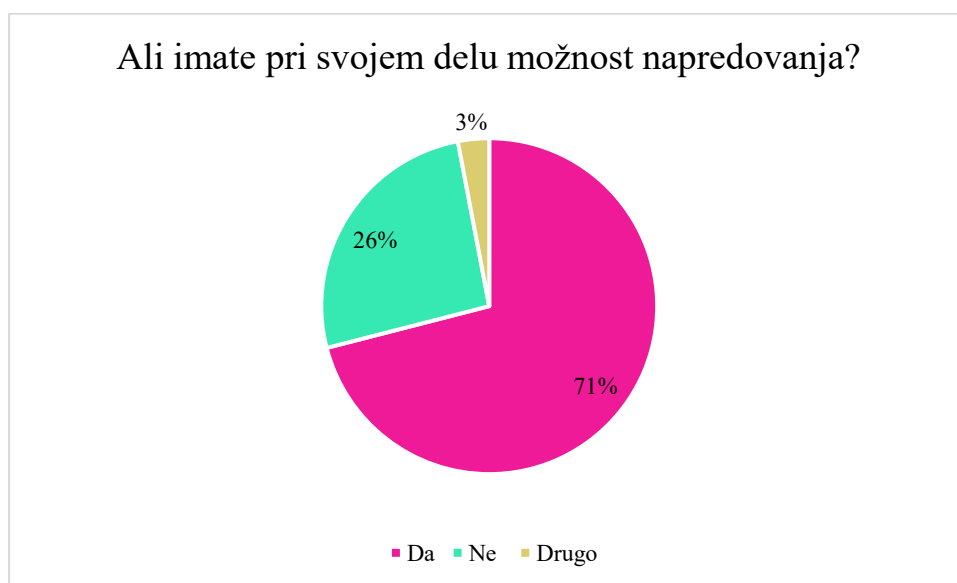
Na Grafu 4.20 so prikazani odgovori na vprašanje V Kolikšni meri za vaše delo velja, da je tempo določen s pomočjo strojev in naprav (Q21), na katerega je odgovorilo 139 anketiranih. Največ vprašanih (39 %) je označilo, da za njihovo delo velja, da je ritem dela določen s pomočjo strojev in tehnologije, najmanj anketiranih pa se je odločilo za možnost, da za njihovo delo tempo s pomočjo strojev in naprav sploh ni določen. To vprašanje sem merila na pet stopenjski lestvici, pri kateri je bilo 1 – sploh ne velja in 5 – zelo velja. Povprečje je znašalo 3,2, standardni odklon pa 1,2.

Ko primerjam nadzor delavcev s strani tehnologije med strokovnimi delavci in delavci v proizvodnji, lahko opazim, da je tempo delavcev, ki delajo v proizvodnji, veliko bolj

nadziran s strani strojev in tehnologije (povprečje 3,5), kot delo tistih, ki delajo v strokovnih službah (povprečje 1,2). Tehnologija in stroji imajo velik vpliv na delavca, saj mu onemogočajo socialne stike s sodelavci. To lahko povežem tudi z zadovoljstvom z odnosi, saj so delavci v strokovnih službah malo bolj zadovoljni z odnosi, kot tisti, ki delajo v proizvodnji.

Naslednja vprašanja pa se bodo nanašala na sklop potreb biti, pod katere spadajo možnost napredovanja, izobraževanja ter vključevanja v odločanje.

Graf 4.21 Možnost napredovanja



Graf 4.21 prikazuje odstotke pri možnosti napredovanja (Q22). Število vseh, ki so odgovorili na vprašanje znaša 139. 71 % vseh anketiranih ima pri svojem delu možnost napredovanja, 26 % vprašanih pa pri svojem delu možnosti za napredovanje nima. 3 % so se odločili za možnost drugo (anketiranci so pod to možnost navedli: moral bi imeti, ampak poznam premalo ljudi na višjih položajih, napredovanje na drugo delovno mesto, zelo slabe možnosti napredovanja in ne vem) (*Priloga 2 – Kodirne tabele (Q22)*).

Primerjava možnosti napredovanja med zaposlenimi glede na delovno mesto kaže na to, da imajo zaposleni v proizvodnji manj možnosti za napredovanje, saj je 28 % le-teh obkrožilo možnost NE, medtem ko je v strokovnih službah to možnost izbralo 14 % vprašanih.

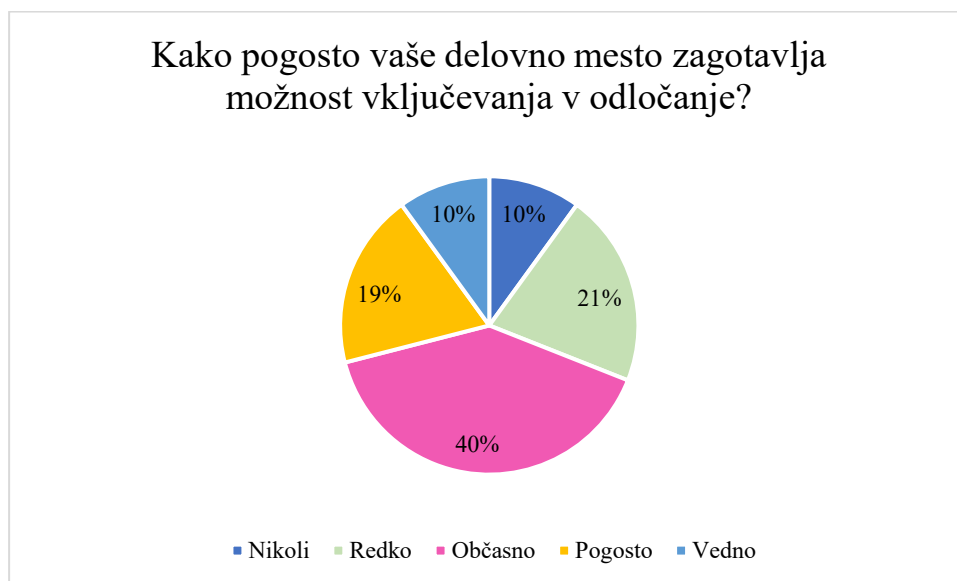
Tabela 4.5 Izobraževanje – glede na delovno mesto

	Nikoli	Redko	Občasno	Pogosto	Vedno	Skupaj	Povprečje in standardni odklon
Strokovne službe	0	5	11	3	2	21	$\bar{x} = 3,1$
	0 %	24 %	52 %	14 %	10 %	100 %	SD = 0,9
Proizvodni delavci	8	30	49	21	10	118	$\bar{x} = 3,0$
	7 %	25 %	42 %	18 %	8 %	100 %	SD = 1,0
Skupaj	8	35	60	24	12	139	$\bar{x} = 3,0$
	6 %	25 %	43 %	17 %	9 %	100 %	SD = 1,0

84,1 % vseh podjetij v Sloveniji omogoča izobraževanje svojim zaposlenim, največkrat pa je izobraževanje omogočeno zaposlenim v velikih podjetjih (Statistični urad Republike Slovenije, 2015). Tabela 4.5 prikazuje, kako pogosto je zaposlenim v podjetju X omogočeno izobraževanje (Q23). Iz zgornje tabele je opazno, da je strokovnim delavcem malenkost bolj pogosto omogočena možnost izobraževanja, kot delavcem, ki delajo v proizvodnji.

Anketiranci so odgovarjali na vprašanje, kako so zadovoljni z možnostjo izobraževanja v podjetju (Q24). Število vseh vprašanih, ki so odgovorili na to vprašanje, znaša 139. 42 % (59) vseh vprašanih ni niti nezadovoljnih niti zadovoljnih z možnostjo izobraževanja, 36 % vseh pa je z izobraževanjem v podjetju zadovoljnih. Najmanj vprašanih se je odločilo za možnost nezadovoljen. Na pet stopenjski lestvici, pri kateri je 1 – zelo nezadovoljen in 5 – zelo zadovoljen, je povprečje znašalo 3,3, standardni odklon pa 0,9. Preseneča dejstvo, da so zaposleni v proizvodnji, kljub temu da imajo nekoliko manj možnosti za izobraževanje, z njim bolj zadovoljni, kot tisti, ki so zaposleni v strokovnih službah.

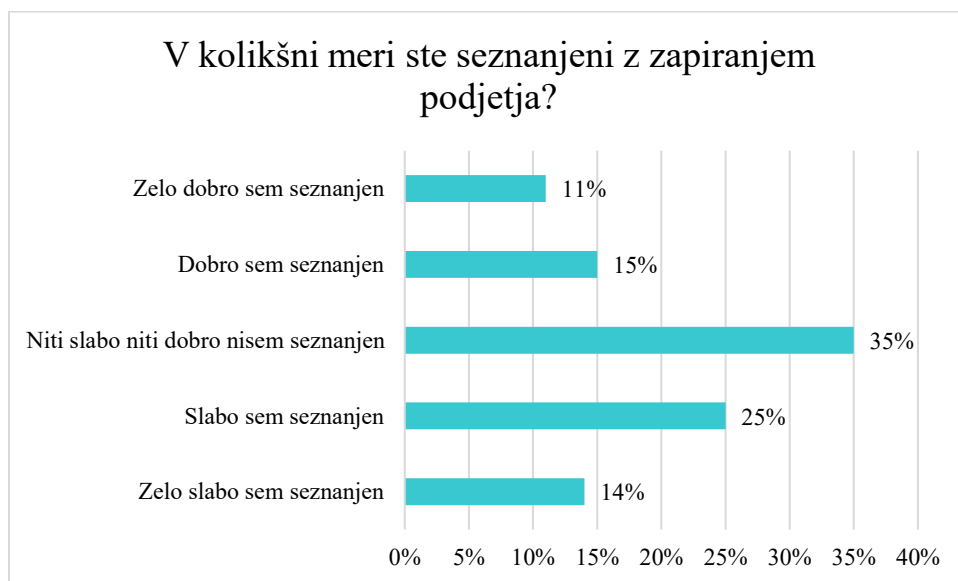
Graf 4.22 Vključenost v odločanje



Zaposlenim vključenost v odločanje daje možnost, da vplivajo na svoje delo (Svetlik, 1996a, str. 172). Delavcem to vključevanje daje občutek, da so pomembni, da imajo moč ter občutek samopotrjevanja dela (Svetlik, 1996a, str. 172). Na Grafu 4.22 so prikazani odstotki, kako pogosto so delavci lahko vključeni v odločanje (Q25). Največ anketiranih (40 %) je občasno vključenih v odločanje, zanimivo je, da sta vrednosti vedno in nikoli enaki, saj se je za te dve možnosti odločilo 10 % zaposlenih. Na pet stopenjski lestvici, kjer je 1 – nikoli in 5 – vedno, je skupno povprečje znašalo 3,0, standardni odklon pa 1,1. Ugotavljam tudi, da imajo delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah, bolj pogosto možnost vključevanja v odločanje (povprečje 3,2) kot zaposleni v proizvodnji (povprečje 2,9).

Zadnji sklop se nanaša na zapiranje podjetja X, v kolikšni meri so zaposleni seznanjeni s tem, kako se po njihovem mnenju podjetje pripravlja na zaprtje in vpliv zapiranja na prihodnost.

Graf 4.23 Seznajenost z zapiranjem podjetja



Na Grafu 4.23 prikazujemo odstotke anketiranih zaposlenih glede na seznajenost z zapiranjem podjetja. Prevladujejo tisti anketirani (48), ki so se odločili za možnost niti slabo niti dobro seznajen, predstavljajo 35 % vprašanih. 25 % vseh vprašanih je slabo seznajenih z zapiranjem podjetja. Najmanj izmed vseh anketiranih je zelo dobro seznajenih z zapiranjem podjetja. Na pet stopenjski lestvici, pri kateri je 1 – zelo slabo seznajen in 5 – zelo dobro seznajen, povprečje znaša 2,8, standardni odklon pa 1,2. Ugotavljam tudi, da so delavci, ki delajo v strokovnih službah, bolje seznajeni z zapiranjem podjetja (povprečje 3,0) kot proizvodni delavci (povprečje 2,8).

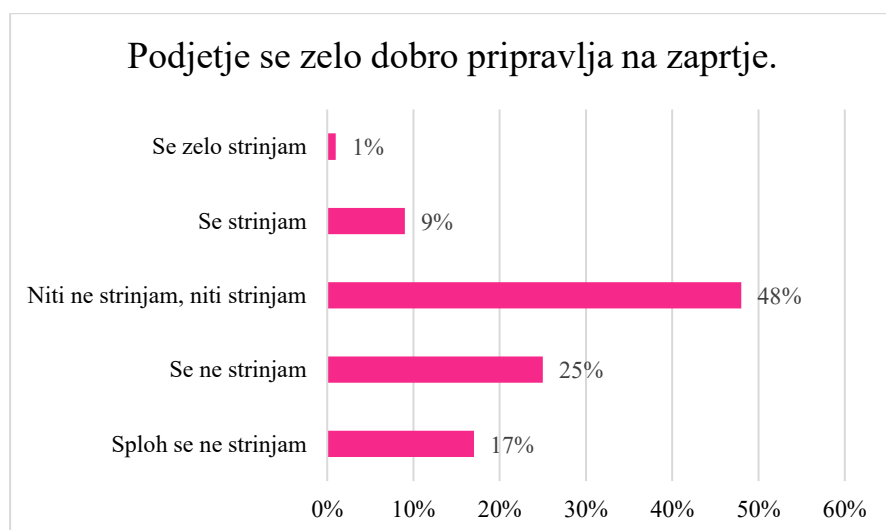
Tabela 4.6 Vpliv zapiranja na prihodnost – glede na delovno mesto

	Zelo slabo	Slabo	Niti slabo niti dobro	Dobro	Zelo dobro	Skupaj	Povprečje in standardni odklon
Strokovne službe	6	2	12	1	0	21	$\bar{x} = 2,4$
	29 %	9 %	57 %	5 %	0 %	100 %	SD = 1,0
Proizvodni delavci	34	36	37	5	6	118	$\bar{x} = 2,3$
	29 %	31 %	31 %	4 %	5 %	100 %	SD = 1,1
Skupaj	40	38	49	6	6	139	$\bar{x} = 2,3$
	29 %	27 %	36 %	4 %	4 %	100 %	SD = 1,1

V Tabeli 4.6 so glede na delovno mesto prikazane vrednosti vpliva zapiranja podjetja na prihodnost zaposlenih v podjetju X. Vprašani so obkrožili ustrezen odgovor, koliko se strinjajo z navedeno trditvijo Zapiranje podjetja bo vplivalo na mojo prihodnost (Q27). Med proizvodnimi delavci jih 31 % meni, da zapiranje podjetja ne bo niti slabo niti dobro vplivalo

na prihodnost, 29 % pa jih meni, da bo zapiranje zelo slabo vplivalo na njihovo prihodnost. Med delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah, jih prav tako največ (12) meni, da zapiranje ne bo niti dobro niti slabo vplivalo na prihodnost, enako kot pri delavcih, ki so zaposleni v proizvodnji, sledijo pa tisti, ki menijo, da bo zapiranje zelo slabo vplivalo na njihovo prihodnost. Iz povprečja lahko razberemo, da bo zapiranje podjetja nekoliko slabše vplivalo na zaposlene v proizvodnji, kot tiste, ki so zaposleni v strokovnih službah.

Graf 4.24 Pripravljenost podjetja na zaprtje



Graf 4.24 prikazuje odstotke, koliko se zaposleni v podjetju X strinjajo s trditvijo Podjetje se zelo dobro pripravlja na zaprtje (Q28). 48 % vseh anketiranih je označilo, da se niti ne strinjajo niti strinjajo s tem, da se podjetje zelo dobro pripravlja na zaprtje. Najmanj vseh vprašanih (1 %) pa meni, da se podjetje zelo dobro pripravlja na podjetje. Povprečje na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – se zelo strinjam in 5 – sploh se ne strinjam znaša 2,5, standardni odklon pa 0,9. Ko primerjam zaposlene v strokovnih službah in v proizvodnji, ugotavljam, da se zaposleni v proizvodnji malo bolj strinjajo s trditvijo, da se podjetje dobro pripravlja na zaprtje (povprečje 2,5), kot zaposleni v strokovnih službah (povprečje 2,4). To bi lahko povezali s tem, da so delavci v strokovnih službah bolj seznanjeni z zapiranjem podjetja in imajo več informacij o tem.

4.1. PREVERJANJE HIPOTEZ

- *H1: Med vsemi dejavniki subjektivnih ocen so zaposleni najbolj zadovoljni z odnosi in plačo.*

Hipotezo 1 lahko delno potrdim, saj so anketirani, zaposleni v podjetju X, izmed vseh dejavnikov najbolj zadovoljni z odnosi (povprečje na pet stopenjski lestvici je znašalo 4,2, kar pomeni, da so anketirani zaposleni z njimi zadovoljni). Drugi del moje prve hipoteze pa zavračam, saj je bilo povprečje pri zadovoljstvu s plačo na pet stopenjski lestvici »samo« 3,3, kar je pomenilo, da anketirani zaposleni v povprečju niso niti nezadovoljni niti zadovoljni s svojo plačo. Na drugem mestu izmed vseh dejavnikov je bilo namreč zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa, sledilo pa je zadovoljstvo z ugodnostmi.

- *H2: Delavci v proizvodnji so bolj zadovoljni z vsemi ugodnostmi, ki jim jih nudi podjetje, kot delavci v strokovnih službah.*

Hipotezo 2 zavračam, saj v primerjavi s povprečji, ki sem jih dobila, lahko opazim, da so anketirani zaposleni v strokovnih službah bolj zadovoljni z uporabo ugodnosti (na pet stopenjski lestvici je povprečje znašalo 3,9), medtem ko je povprečje pri anketiranih proizvodnih delavcih znašalo 3,6.

Preverila sem tudi povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z uporabo ugodnosti tako, da sem izračunala Cramerjevo alfo in dobila rezultat 0,17, kar pomeni, da gre za šibko povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z ugodnostmi. Izračun je tudi priložen (*Priloga 3 – Izračuni*)

- *H3: Delavci v proizvodnji, ki imajo veliko bolj fizično naporno delo, imajo med seboj boljše odnose kot delavci v strokovnih službah.*

Hipotezo 3 lahko delno potrdim, delno zavrnem. Potrdim lahko del, da imajo anketirani delavci v proizvodnji veliko bolj fizično naporno delo, saj je povprečje pri anketiranih proizvodnih delavcih na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – delo sploh ni naporno in 5 – zelo naporno, znašalo kar 4,2. Pri anketiranih strokovnih delavcih pa je povprečje znašalo »samo« 2,5.

Glede zadovoljstva z odnosi sem ugotovila, da so anketirani delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah malo bolj zadovoljni z odnosi, kot tisti, ki delajo v proizvodnji. Ugotavljam torej, da imajo anketirani delavci, ki so zaposleni v proizvodnji, veliko težje fizične pogoje dela in so manj zadovoljni z odnosi v primerjavi z delavci v strokovnih službah.

Preverila sem tudi povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z odnosi tako, da sem izračunala Cramerjevo alfo in dobila rezultat 0,049, kar pomeni, da gre za neznatno povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z odnosi. Izračun je tudi priložen (*Priloga 3 – Izračuni*).

- *H4: Delavci v strokovnih službah so v primerjavi z delavci v proizvodnji veliko bolj vključeni v odločanje in imajo več možnosti izobraževanja ter napredovanja.*

Hipotezo 4 lahko potrdim, saj imajo anketirani delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah, bolj pogosto možnost vključevanja v odločanje (povprečje na pet stopenjski lestvici je znašalo 3,2), kot tisti, ki so zaposleni v proizvodnji (povprečje na pet stopenjski lestvici je znašalo 2,9). Prav tako pa imajo anketirani delavci v strokovnih službah več možnosti napredovanja, saj je 28 % zaposlenih v proizvodnji obkrožilo, da nimajo možnosti napredovanja, v strokovnih službah pa je to možnost izbralo samo 14 %. Prav tako pa imajo anketirani delavci, ki delajo v strokovnih službah nekoliko več možnosti izobraževanja (povprečje 3,1), pri proizvodnih delavcih pa je povprečje znašalo 3,0.

- *H5: Delavci v proizvodnji v večji meri menijo, da bo zapiranje podjetja slabo ali zelo slabo vplivalo na njihovo prihodnost v primerjavi z zaposlenimi v strokovnih službah.*

Hipotezo 5 lahko potrdim, saj je kar 59 % anketiranih proizvodnih delavcev menilo, da bo zapiranje podjetja slabo ali pa zelo slabo vplivalo na njihovo prihodnost. Med anketiranimi strokovnimi delavci pa se je za ti dve možnosti odločilo samo 38 % vprašanih. Na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – zelo slabo bo vplivalo in 5 – zelo dobro bo vplivalo na prihodnost, pa je bilo povprečje nižje pri proizvodnih delavcih.

5. RAZPRAVA

V četrtem poglavju so podrobneje predstavljeni rezultati in analiza podatkov, zbrani na temo Kakovosti delovnega življenja v podjetju X. V moji raziskavi je sodelovalo 118 proizvodnih delavcev in 21 delavcev, ki so zaposleni v strokovnih službah v podjetju X. Starost zaposlenih je bila od 18 do 59 let, povprečno pa so bili vsi anketiranci skupaj stari 38,2 leti. Povprečna delovna doba anketiranih pa je bila od 10 do 15 let. Skozi celotno raziskavo sem se osredotočala na primerjavo med proizvodnimi delavci in delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah.

Če povzamem in se osredotočim na bistvene ugotovitve, so zaposleni v podjetju X najmanj zadovoljni z dejavniki, ki po mojem mnenju predstavljajo pomemben del delovnega okolja. Gre za fizične pogoje dela in plačo. Fizični delovni pogoji so povezani s hrupom, nenaravno držo in izpostavljenostjo različnim dejavnikom – na primer plinu in prahu (Svetlik, 1996a, str. 166). Plača pa je osnovni vir zagotavljanja sredstev za življenje (Svetlik, 1996a, str. 164). Gre za zelo močan ter pomemben motivator, ki je povezan z zadovoljevanjem potreb, kot so na primer osnovne potrebe ter potrebe po varnosti (Lipičnik, 1998, str. 199). Predvsem pri zadovoljstvu s fizičnimi pogoji dela je opaziti, da so proizvodni delavci z le-timi veliko manj zadovoljni kot delavci v strokovnih službah. Razlog za večje nezadovoljstvo lahko iščemo predvsem v tem, da imajo proizvodni delavci veliko bolj fizično naporno delo, prav tako pa delajo v zelo specifičnih delovnih pogojih. Predvidevam, da so zaradi tega tudi nekoliko manj zadovoljni s svojo plačo, saj po mojem mnenju zaradi delovnih pogojev želijo višje plačilo.

Prav tako pa zaposleni v podjetju X niso najbolj zadovoljni z možnostjo izobraževanja. Delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah, imajo malo bolj pogosto možnost izobraževanja (povprečje na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – nikoli in 5 – vedno, je znašalo 3,1) kot pa tisti, ki delajo v proizvodnji (povprečje 3,0). 42 % vseh vprašanih ni niti nezadovoljnih niti zadovoljnih z izobraževanjem. Presenetilo pa me je dejstvo, da so zaposleni v proizvodnji, kljub temu da imajo manj možnosti za izobraževanje, z njim bolj zadovoljni, kot tisti, ki so zaposleni v strokovnih službah.

Najbolj pa so zaposleni v podjetju X zadovoljni z odnosi s sodelavci in razporeditvijo delovnega časa, povprečja so bila namreč na pet stopenjskih lestvicah (pri čemer je 1 – zelo nezadovoljen in 5 – zelo zadovoljen) pri teh dveh dejavnikih najvišja. Po mojem mnenju je zadovoljstvo z odnosi povezano predvsem s tem, ker lahko delavci tako v strokovnih službah

kot tudi v proizvodnji pogosto dobijo pomoč sodelavcev, če jo potrebujejo, največ vprašanih pa je menilo, da lahko na pomoč sodelavcev vedno računajo. Pomoč sodelavcev na delovnem mestu je izrednega pomena predvsem zato, ker delavci vedo, da se lahko na nekoga zanesejo in posledično lažje opravljajo svoje delo, prav tako pa na ta način ocenjujemo, kako individualizirano je delo. Če sodelavci ne priskočijo na pomoč ali pa jo nudijo zelo redko, je delo zelo individualizirano (Svetlik, 1996a, str. 168). Ugotavljam, da ima delo v podjetju X zelo nizko stopnjo individualizacije. Rezultati raziskave pa so pokazali tudi visoko pomembnost odnosov med zaposlenimi, saj je kar 93 % vseh vprašanih na pet stopenjski lestvici, pri čemer je bilo 1 – odnosi niso pomembni in 5 – odnosi so zelo pomembni, obkrožilo možnost, da so odnosi zelo pomembni.

Visoko zadovoljstvo z odnosi na delovnem mestu se lahko pripiše tudi nizki konfliktnosti med zaposlenimi v podjetju X. Zavedati se moramo, da so od vseh življenjskih situacij ravno situacije na delovnem mestu najbolj komplicirane in zahtevne, saj se v le-teh pojavljajo različni ljudje z lastnimi mnenji in prepričanji. Zaposleni, ki težijo k nekim ciljem ter želijo zadostiti svojim željam, se morajo uskladiti tudi s cilji organizacije, saj lahko v nasprotnem primeru pride do konfliktov z drugimi delavci ali predpisi, ki jih ima neka organizacija (Jurman, 1981, str. 163). Več kot imajo zaposleni konfliktov na delovnem mestu, bolj se obremenjujejo ter čutijo manjšo pripadnost (Svetlik, 1996a, str. 170). Anketiranci so glede pogostosti konfliktov na delovnem mestu odgovarjali na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – nikoli in 5 – vedno, povprečje pa je znašalo samo 1,7. Največ vprašanih se je odločilo za možnost, da imajo redko konflikte pri delu. Preseneča tudi, da je bilo povprečje glede konfliktnosti enako pri proizvodnih delavcih in delavcih, ki delajo v strokovnih službah. Prav tako je zanimivo dejstvo, da so delavci v strokovnih službah nekoliko bolj zadovoljni z odnosi kot tisti v proizvodnji. Predvidevala sem namreč, da se proizvodni delavci med seboj nekoliko bolj razumejo, saj delajo vsi skupaj in se družijo.

Osredotočila pa bi se tudi na razporeditev delovnega časa. Kot sem navedla že pri pregledu problematike, poznamo tri razporeditve delovnega časa. Prva je ugodna razporeditev, pri kateri posameznik dela podnevi. Sledi srednje ugodna razporeditev, ko zaposleni dela v dveh izmenah in si lahko še vedno delno organizira življenje. Najmanj priljubljena pa je neugodna razporeditev, ki je za delavce najmanj primerna, saj posamezniki delajo zvečer ali ponoči, imajo nereden dnevni ali tedenski urnik, njihovo delo pa poteka v treh izmenah (Svetlik, 1996a, str. 165). Omeniti pa je potrebno tudi, da so motnje zaradi izmenskega dela zelo pogoste, saj takšno delo predstavlja nestandardno razporeditev delovnega časa, zamenjavo različnih urnikov, kar lahko vpliva na biološki ritem delavca (Sack, idr., 2007, str. 1469).

Kar 54 % vseh vprašanih v podjetju X opravlja delo na tri izmene. Podatek o razporeditvi delovnega časa lahko primerjam tudi s stanjem v Sloveniji, kjer je bilo leta 2019 okoli 30 % zaposlenih, ki so delo običajno opravljali v izmenah. Prav tako pa je približno 38 % zaposlenih leta 2019 delo opravljal ponoči (Statistični urad Republike Slovenije, 2020). Ugotavljam, da je v podjetju X pogostost izmenskega dela precej višja, kot navaja slovensko povprečje. Predvidevam, da je to zaradi narave dela, ki zahteva delo tako zjutraj, popoldne in ponoči. Iz raziskave pa sem spoznala tudi, da so delavci precej zadovoljni z razporeditvijo delovnega časa, kar me je presenetilo, saj delo na tri izmene po navadi slabo vpliva na življenje zaposlenih in so s to razporeditvijo precej nezadovoljni.

Na področjih, kjer delavci niso zadovoljni, bi bilo po mojem mnenju dobro, če bi se vključili strokovnjaki, kot so socialni delavci ali psihologi, da bi raziskali potrebe ljudi in zaposlenim pomagali, da bi bili na delovnem mestu karseda zadovoljni in da bi radi prihajali na delo. Socialno delo je namreč v delovnih organizacijah opredeljeno kot zagotavljanje virov in pomoči zaposlenim, ko se pojavijo različne stiske in težave, ki pa niso nujno povezane z delom (Kavar Vidmar, 1998b, str. 65). Predvsem gre za usmerjenost v pomoč in izboljšanje kakovosti življenja posameznikov, da se ustvari čim bolj kakovostno delovno življenje ljudi (Kavar Vidmar, 1998a, str. 82).

Del vsakega delovnega okolja so tudi ugodnosti oziroma dodatki k plači. Kot navaja Lipičnik (1998, str. 241), z dodatki, ki jih zagotavljajo delodajalci, zaposlenim omogočajo boljše življenje. Ugotovila sem, da so delavci, zaposleni v podjetju X, upravičeni do veliko ugodnosti, saj sta 102 anketirana obkrožila, da so upravičeni do dodatkov k plači. Izpostavila bi lahko, da me je precej presenetilo, kako velik odstotek zaposlenih ni obkrožil, da so deležni dodatkov, saj mednje spadata tudi malica in prevoz, ki pa že po Zakonu o delovnih razmerjih (2013) pripadata vsem. Razlog za to lahko najdem predvsem v tem, da se zdita malica in prevoz delavcem najverjetneje samoumevna in tega ne prištevajo med ugodnosti, prav tako pa je malica zaposlenim nudena tudi s strani podjetja, zato tega po mojem mnenju niso razumeli kot subvencionirano prehrano, za katero bi pri izplačilu dobili dodatna sredstva.

Delovno okolje, kjer zaposleni preživijo veliko svojega časa, mora biti tudi varno. Kot navaja Svetlik (1996a), je delovno okolje nevarno, če so se delavci oziroma sodelavci poškodovali na delovnem mestu ali pa so bili na bolniškem dopustu zaradi bolezni, ki so jih dobili na delovnem mestu (Svetlik, 1996a, str. 166). V podjetju X je 59 % vprašanih obkrožilo, da niso bili na bolniški odsotnosti, 41 % pa jih je v letu 2020 bilo bolniško

odsotnih. Rezultati so precej presenetljivi, saj gre v podjetju X za zelo težko fizično delo, zato sem predvidevala, da bo več anketiranih v letu 2020 bolniško odsotnih. Ugotovila pa sem tudi, da 90 % vseh vprašanih, ki so zaposleni v strokovnih službah, v letu 2020 ni bilo na bolniški odsotnosti, med delavci, ki pa so zaposleni v proizvodnji, pa je ta odstotek veliko manjši, saj se je 47 % zaposlenih v proizvodnji odločilo za možnost DA, 53 % pa jih je obkrožilo, da niso bili v bolniški odsotnosti. Predpostavljam, da so bili delavci v strokovnih službah manj v bolniški odsotnosti predvsem zaradi manj naporne narave dela. Ugotavljam tudi, da v povprečju po mnenju zaposlenih podjetje dobro poskrbi za varnost svojih zaposlenih.

Na delovnem mestu so pomembni tudi možnost napredovanja, vključenosti v odločanje, izobraževanja ter nadzor delavcev. Rezultati kažejo, da nadrejeni pri svojem delu veliko bolj nadzirajo proizvodne delavce, kot tiste, ki so zaposleni v strokovnih službah, prav tako je tempo dela s strani strojev in tehnologije bolj določen proizvodnim delavcem. Če primerjam možnost napredovanja med zaposlenimi glede na delovno mesto, ugotavljam, da imajo zaposleni v proizvodnji manj možnosti za napredovanje, saj je 28 % le-teh obkrožilo možnost NE, medtem ko je v strokovnih službah to možnost izbralo 14 % vprašanih. Rezultati, ki sem jih dobila iz raziskave, kažejo tudi manj možnosti izobraževanja za proizvodne delavce, saj je povprečje na pet stopenjski lestvici, pri čemer je bilo 1 – nikoli in 5 – vedno, znašalo 3,0, pri strokovnih delavcih pa 3,1. Prav tako imajo delavci, ki delajo v strokovnih službah, več možnosti pri vključenosti v odločanje, saj ima 24 % zaposlenih pogosto možnost vključenosti v odločanje, pri proizvodnih delavcih pa ima pogosto to možnost 18 % vprašanih.

Zadnji sklop moje raziskave pa se je nanašal na zapiranje podjetja X. Iz rezultatov je razvidno, da zaposleni niso niti dobro niti slabo seznanjeni z zapiranjem podjetja, saj se je za ta odgovor odločilo 35 % anketiranih, kar je tudi največ vprašanih. Ugotovila sem tudi, da so delavci, ki delajo v strokovnih službah, bolje seznanjeni z zapiranjem podjetja (povprečje na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – zelo slabo sem seznanjen in 5 – zelo dobro sem seznanjen, znaša 3,0), kot proizvodni delavci (povprečje 2,8). Prav tako sem raziskovala, kako bo zapiranje podjetja vplivalo na prihodnost zaposlenih v podjetju X. Iz povprečja lahko razberemo, da bo zapiranje podjetja slabše vplivalo na zaposlene v proizvodnji (na pet stopenjski lestvici, pri čemer je 1 – zelo slabo in 5 – zelo dobro, je povprečje znašalo 2,3), kot tiste, ki so zaposleni v strokovnih službah (povprečje 2,4). Anketirance sem vprašala tudi, če menijo, da se podjetje po njihovem mnenju dobro pripravlja na zaprtje in ugotovila, da se zaposleni v proizvodnji bolj strinjajo s trditvijo, da

se podjetje dobro pripravlja na zaprtje (povprečje 2,5) kot zaposleni v strokovnih službah (povprečje 2,4).

Z izvedbo raziskave sem načeloma zadovoljna, saj sem dobila podatke in rezultate, da sem lahko potrdila oziroma ovrgla moje hipoteze ter dobila odgovore na vsa moja raziskovalna vprašanja in raziskavo izvedla tako, kot sem si jo na začetku zamislila. Menim, da sem si dobro zastavila tudi pet stopenjske lestvice, saj sem lahko iz tega dobila zelo dober pregled podatkov.

V kolikor bi raziskavo izvedla še enkrat, sem razmišljala o spremembi enega vprašanja, in sicer glede ugodnosti oziroma dodatkov k plači. Menim, da bi morala mogoče iz možnosti izključiti subvencionirano prehrano in prevoz, saj delavci tega ne štejejo ravno pod ugodnosti, ampak se jim zdi vse to samoumevno, da jim pripada. Mogoče bi bilo na ta način nekoliko manj zmede glede tega ali so bili zaposleni v podjetju X upravičeni do ugodnosti ali ne. Če bi raziskavo izvedla še enkrat, bi poskušala pridobiti še nekaj zaposlenih, ki delajo v strokovnih službah, da bi lahko v vzorec zajela več predstavnikov delavcev iz strokovnih služb.

Na splošno pa sem z mojo izvedeno raziskavo zelo zadovoljna, saj je bilo tudi razmerje v vzorcu med proizvodnimi delavci in delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah, enako kot v populaciji zaposlenih v podjetju X.

6. SKLEPI

Zaposleni v podjetju X so najbolj zadovoljni z odnosi s sodelavci in razporeditvijo delovnega časa, najmanj zadovoljni pa so s fizičnimi pogoji dela in plačo.

Fizični pogoji dela v podjetju X, ki so povezani s hrupom, nenaravno držo itn., so predvsem težji in bolj naporni za proizvodne delavce, kot za delavce, ki delajo v strokovnih službah. Prav tako so proizvodni delavci manj zadovoljni s plačo, kot delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah.

Odnosi predstavljajo pomemben del delovnega okolja, predvsem v smislu, da se lahko zaposleni zanesejo na svoje sodelavce ter da lahko dobijo njihovo pomoč. Na pomoč sodelavcev lahko računajo tako proizvodni delavci, kot tisti, ki so zaposleni v strokovnih službah. Domnevala sem, da so odnosi bolj pomembni za delavce, ki so zaposleni v proizvodnji, ampak mi je izračun Cramerjeve alfe pokazal, da gre za neznatno povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z odnosi.

Prav tako gre v podjetju X za precej nizko stopnjo konfliktnosti, saj je večina anketiranih označila, da imajo redko konflikte na delovnem mestu ali pa da do teh nikoli ne prihaja.

V podjetju X kar 54 % vseh vprašanih opravlja delo na tri izmene, ki velja za najmanj ugodno razporeditev delovnega časa. A na splošno so delavci zadovoljni z razporeditvijo delovnega časa.

V podjetju X zaposlenim nudijo tudi ugodnosti oziroma dodatke k plači. Kar 73 % vseh zaposlenih je bilo deležnih ugodnosti oziroma dodatkov k plači. Domnevala sem, da so delavci, ki so zaposleni v proizvodnji, bolj zadovoljni z uporabo ugodnosti kot tisti, ki delajo v strokovnih službah, ampak mi je izračun Cramerjeve alfe pokazal, da gre le za šibko povezanost med spremenljivkama delovno mesto in zadovoljstvo z ugodnostmi.

Na splošno zaposleni v podjetju X menijo, da podjetje dobro poskrbi za njihovo varnost. 59 % vseh vprašanih ni bilo na bolniški odsotnosti. Delavci, ki so zaposleni v proizvodnji, pa so bili večkrat na bolniški odsotnosti kot tisti, ki delajo v strokovnih službah.

Delavci, ki delajo v proizvodnji, imajo tudi manj možnosti pri vključevanju v odločanje, manj možnosti napredovanja in izobraževanja. Prav tako je proizvodnim delavcem večkrat tempo določen s strani strojev in tehnologije, večkrat pa so nadzirani s strani vodij.

Glede zapiranja podjetja delavci niso niti dobro niti slabo seznanjeni. V primerjavi med proizvodnimi delavci in delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah, pa so zaposleni v slednjih bolj seznanjeni z zapiranjem podjetja. Zapiranje podjetja bo tudi bolj slabo vplivalo na prihodnost proizvodnih delavcev. Proizvodni delavci pa se bolj strinjajo s trditvijo, da se podjetje dobro pripravlja na zaprtje.

Kjer so ljudje zelo nezadovoljni ali pa nezadovoljni z dejavniki oziroma z določenimi potrebami, bi bilo potrebno vključevanje strokovnjakov, kot so socialni delavci idr., da bi raziskali potrebe zaposlenih in jim pomagali, da bili na delovnem mestu karseda zadovoljni in da bi radi prihajali na delo.

7. PREDLOGI

Predlogi za morebitno nadaljnje raziskovanje:

- raziskati razloge, zakaj so proizvodni delavci manj zadovoljni na nekaterih področjih kot strokovni delavci in obratno,
- vključiti še nekaj več predstavnikov strokovnih služb,
- raziskati, na kakšen način bi bili delavci bolj zadovoljni z določenimi dejavniki (ne)zadovoljstva,
- raziskati, kaj bi lahko podjetje naredilo za večje zadovoljstvo zaposlenih.

Predlogi za podjetje:

- na podlagi raziskave so največji problem nezadovoljstvo s fizičnimi pogoji dela in plačo, podjetje bi lahko na tem področju skupaj z zaposlenimi delalo v smeri izboljšanja,
- podjetje bi lahko ponudilo nekoliko več izobraževanja za delavce, ki so zaposleni v proizvodnji,
- podjetje bi lahko skupaj z delavci, ki so zaposleni v strokovnih službah, ugotavljalo, kako izboljšati izobraževanje,
- podjetje bi lahko delavce, ki so zaposleni v proizvodnji, tudi nekoliko bolj informiralo o možnosti napredovanja (s pomočjo vodij različnih služb, ki bi lahko prenesle informacije),
- podjetje bi lahko vse zaposlene nekoliko bolj informiralo o zapiranju podjetja in jih na ta način bolje pripravilo na prihodnost zaposlenih.

8. SEZNAM UPORABLJENIH VIROV IN LITERATURE

- 1KA (programska oprema). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Pridobljeno 5. 5. 2021 s <https://www.1ka.si/>
- Allardt, E. (1993). Having, Loving, Being; An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research. V M. Nussbaum, & A. Sen (ur.), *The Quality of Life* (str. 88–94). Oxford: Clarendon Press.
- Arhar, N. (2017). *Kakovost delovnega življenja v Domu starejših Logatec*. (Magistrsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
- Bowling, A. (2003). Current state of the art in quality of life measurement. V Carr, J.A., Higginson, I.J., & Robinson, G.P. (ur.). *Quality of life* (str. 1–8). London: BMJ Books.
- Ceglar, N. (2018). *Kakovost delovnega življenja zaposlenih v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica*. (Diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
- Čačinovič Vogrinčič, G. (2010). Soustvarjanje pomoči v jeziku socialnega dela. *Socialno delo*, 49(4), 239–245.
- Čačinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N., & Možina, M. (2015). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebne stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2013). Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. *Social Indicators Research*, 112(3), 497–527. Pridobljeno 21. 11. 2020 s <http://www.jstor.org/stable/24719385>
- Ganster, D.C., & Rosen, C.C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. Pridobljeno 8. 12. 2020 s <https://journals-sagepub-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/pdf/10.1177/0149206313475815>
- Jereb, J. (1998). Izobraževanje in usposabljanje kadrov. V S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 175–213). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jurman, B. (1981). *Človek in delo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kavar Vidmar, A. (1998a). Kakovost delovnega življenja. *Socialno delo*, 37(2), 81–119.
- Kavar Vidmar, A. (1998b). Socialno delo v delovnih organizacijah: primer Irske radiotelevizije. *Socialno delo*, 37(1), 65–66.

- Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu.* (2014). Ur. I. RS 50/2014.
- Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Lipičnik, B., & Možina, S. (1993). *Psihologija v podjetjih*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Meglič, K. (2011). *Kakovost delovnega življenja v podjetju Tosama d. d.* (Diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
- Mesec, B., Rape Žiberna, T. & Rihter, L. (ur.) (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu I: NAČRTOVANJE RAZISKAVE*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Mesner Andolšek, D. (1995). *Organizacijska kultura*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Mihalič, R. (2006). *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
- Oved, O. (2017). Rethinking the Place of Love Needs in Maslow's Hierarchy of Needs. *Society*, 54, 537–538. Pridobljeno 5. 12. 2020 s <https://link-springer-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/article/10.1007/s12115-017-0186-x>
- Pardey, D. (ur.). (2007). *Managing Conflict in the Workplace*. London: Institute of Leadership & Management.
- Portal GOV.SI Republike Slovenije. (2020). *Minimalna plača*. Pridobljeno 17. 2. 2021 s <https://www.gov.si teme/minimalna-placa/>
- Rape Žiberna, T. (2010). Zadovoljstvo z delom v javnem zavodu. *Socialno delo*, 49(4), 217–228.
- Rapoša Tanjšek, P. (1997). *Socialno delo v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Rihter, L. (2017). *Načrtovanje raziskave: faza načrtovanja – merjenje*. Zapiski predavanj pri predmetu Metodologija raziskovanja v socialnem delu I, UL, Fakulteta za socialno delo.
- Rihter, L. (2020). *Kakovost delovnega življenja*. Zapiski predavanj pri predmetu Raziskovanje delovnega okolja, UL, Fakulteta za socialno delo.

Sack, L. R., Auckley, D., Auger, R. R., Carskadon, A. M., Wright, P. K., Vitiello, V. M., & Zhdanova, V. I. (2007). Circadian Rhythm Sleep Disorders: Part I, Basic Principles, Shift Work and Jet Lag Disorders, *Sleep*, 30(11), 1460–1483. Pridobljeno 7. 12. 2020 s <https://doi.org/10.1093/sleep/30.11.1460>

Statistični urad Republike Slovenije. (2015). *Nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje v podjetjih*. Pridobljeno 25. 4. 2021 s <https://www.stat.si/statweb/News/Index/6769>

Statistični urad Republike Slovenije. (2020). *Svetovni dan dostojnega dela 2020*. Pridobljeno 17. 4. 2021 s <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9047>

Statistični urad Republike Slovenije. (2021). *Nezgode pri delu in druge z delom povezane zdravstvene težave v letu 2020*. Pridobljeno 20. 4. 2021 s <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9481>

Svetic, A. (1998). Socialna varnost, zdravstveno varstvo ter varnost pri delu. V S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 355–388). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede

Svetlik, I. (1996a). Kakovost delovnega življenja. V I. Svetlik (ur.), *Kakovost življenja v Sloveniji* (str. 161–183). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, I. (1996b). Zadovoljstvo z življenjem in delom. V I. Svetlik (ur.), *Kakovost življenja v Sloveniji* (str. 337–351). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, I. (1998). Oblikovanje dela in kakovost delovnega življenja. V S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 147–175). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Šugman Bohinc, L., Rapoša Tanjšek, P., & Škerjanc, J. (2007). *Življenjski svet uporabnika: Raziskovanje, ocenjevanje in načrtovanje uporabe virov za doseganje zelenih ciljev*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Vrabič Kek, B. (2012). *Kakovost življenja*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

WHO Quality of Life Assessment Group. (1996). What quality of life?/The WHOQOL Group, *World Health Forum*, 17(4), 354–356. Pridobljeno 6.5.2021 s <https://apps.who.int/iris/handle/10665/54358>

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (2013). Ur. I. RS, [21/13](#), [78/13 – popr.](#), [47/15](#) – ZZSDT, [33/16](#) – PZ-F, [52/16](#), [15/17](#) – odl. US, [22/19](#) – ZPosS, [81/19](#) in [203/20](#) – ZIUPOPĐVE)

Zakon o minimalni plači (ZMinP) (2010). Ur. I. RS, [13/10](#), [92/15](#) in [83/18](#)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) (2012). Ur. I. RS, [96/12](#), [39/13](#), [99/13](#) – ZSVarPre-C, [101/13](#) – ZIPRS1415, [44/14](#) – ORZPIZ206, [85/14](#) – ZUJF-B, [95/14](#) – ZUJF-C, [90/15](#) – ZIUPTD, [102/15](#), [23/17](#), [40/17](#), [65/17](#), [28/19](#), [75/19](#), [139/20](#) in [189/20](#) – ZFRO)

Zakon o socialnem varstvu (ZSV) (2007). Ur. I. RS, [23/07 – popr.](#), [41/07 – popr.](#), [61/10](#) – ZSVarPre, [62/10](#) – ZUPJS, [57/12](#), [39/16](#), [52/16](#) – ZPPreb-1, [15/17](#) – DZ, [29/17](#), [54/17](#), [21/18](#) – ZNOrg, [31/18](#) – ZOA-A, [28/19](#) in [189/20](#) – ZFRO)

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) (2010). Ur. I. RS, [80/10](#), [40/12](#) – ZUJF, [21/13](#), [63/13](#), [100/13](#), [32/14](#) – ZPDZC-1, [47/15](#) – ZZSDT, [55/17](#), [75/19](#), [11/20](#) – odl. US in [189/20](#) – ZFRO)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (2011). Ur. I. RS, [43/11](#)

9. PRILOGE

9.1. Priloga 1 – Vprašalnik o kakovosti delovnega življenja v podjetju X

Pozdravljeni!

Sem Neža Kotnik, študentka 4. letnika Fakultete za socialno delo v Ljubljani. Za diplomsko delo sem se odločila, da raziščem kakovost delovnega življenja v vašem podjetju. Prosila bi vas, da se osredotočite na vaše delo ter na različne dejavnike, predvsem na to, kako ste z njimi zadovoljni. Nekaj vprašanj pa je usmerjenih tudi na zapiranje podjetja.

Vse bo anonimno, rezultati pa bodo uporabljeni samo za potrebe diplomskega dela.

Že vnaprej najlepša hvala za vaše sodelovanje!

V primeru vprašanj pa se lahko obrnete name preko e-pošte: neza.kotnik123@gmail.com.

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA V PODJETJU X

1. V KAKŠNEM DELOVNEM RAZMERJU STE TRENUTNO Z VAŠIM DELODAJALCEM?
 - a) zaposlitev za določen čas
 - b) zaposlitev za nedoločen čas
 - c) drugo: _____

2. V KAKŠNEM DELOVNEM RAZMERJU STE TRENUTNO Z VAŠIM DELODAJALCEM GLEDE NA DELOVNI ČAS?
 - a) zaposlitev za krajši delovni čas
 - b) zaposlitev za polni delovni čas
 - c) drugo: _____

3. KAKO DOLGO STE ŽE ZAPOSLENI V PODJETJU?
 - a) 0–pod 5 let
 - b) 5–pod 10 let
 - c) 10–pod 15 let
 - d) 15–pod 20 let
 - e) 20 let in več

4. KAKŠNA JE VAŠA OBIČAJNA RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA?
 - a) 1 izmena
 - b) 2 izmeni
 - c) 3 izmene
 - d) drugo: _____

5. KAKO STE V CELOTI ZADOVOLJNI Z RAZPOREDITVIJO DELOVNEGA ČASA?
- a) zelo nezadovoljen
 - b) nezadovoljen
 - c) niti nezadovoljen niti zadovoljen
 - d) zadovoljen
 - e) zelo zadovoljen
6. KOLIKO ZNAŠA VAŠA TRENUTNA PLAČA?
- a) enako ali manj kot minimalna plača (940,58 € bruto)
 - b) več kot minimalna in manj kot 1.133,50€ bruto
 - c) enako ali več kot 1.133,50€ bruto
7. KAKO STE V CELOTI ZADOVOLJNI S SVOJO PLAČO?
- a) zelo nezadovoljen
 - b) nezadovoljen
 - c) niti nezadovoljen niti zadovoljen
 - d) zadovoljen
 - e) zelo zadovoljen
8. ALI STE BILI V LETU 2020 DELEŽNI KAKŠNIH UGODNOSTI ALI DODATKOV K PLAČI (počitniške zmogljivosti, subvencioniran prevoz, malica, preventivno zdravljenje)?
- a) da
 - b) ne
 - c) drugo: _____
9. PROSIM, ČE OZNAČITE, KATERE OD UGODNOSTI ALI DODATKOV STE BILI DELEŽNI? (Izpolnite samo, če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA)
- a) počitniške zmogljivosti
 - b) subvencioniran prevoz
 - c) subvencionirana prehrana med delom
 - d) preventivno zdravljenje
 - e) nakup dobrin po znižanih cenah
 - f) drugo: _____
10. KAKO STE V CELOTI ZADOVOLJNI Z UPORABO UGODNOSTI?
- a) zelo nezadovoljen
 - b) nezadovoljen
 - c) niti nezadovoljen niti zadovoljen
 - d) zadovoljen
 - e) zelo zadovoljen

11. ALI STE BILI VI V LETU 2020 KDAJ NA BOLNIŠKI ODSOTNOSTI?
- a) da
 - b) ne
 - c) drugo: _____
12. KAKO DOBRO PO VAŠEM MNENJU PODJETJE SKRBI ZA VAŠO VARNOST?
- a) zelo slabo
 - b) slabo
 - c) nisi slabo niti dobro
 - d) dobro
 - e) zelo dobro
13. V KOLIKŠNI MERI STE PRI SVOJEM DELU IZPOSTAVLJENI TEŽKIM FIZIČNIM POGOJEM DELA (hrup, nenaravna drža, prah, dvigovanje težkih stvari ...)?
- a) nikoli
 - b) redko
 - c) občasno
 - d) pogosto
 - e) vedno
14. KAKO FIZIČNO NAPORNO JE PO VAŠEM MNENJU VAŠE DELO?
- a) sploh ni naporno
 - b) ni naporno
 - c) niti ni naporno niti naporno
 - d) naporno
 - e) zelo naporno
15. V KOLIKŠNI MERI STE ZADOVOLJNI S FIZIČNIMI POGOJI DELA?
- a) zelo nezadovoljen
 - b) nezadovoljen
 - c) niti nezadovoljen niti zadovoljen
 - d) zadovoljen
 - e) zelo zadovoljen
16. KAKO POGOSTO LAHKO DOBITE POMOČ SODELAVCEV, ČE JO POTREBUJETE?
- a) nikoli
 - b) redko
 - c) občasno
 - d) pogosto
 - e) vedno

17. KOLIKO VAM POMENIJO DOBRI ODNOS S SODELAVCI? (1 – odnosi niso pomembni, 5 – odnosi s sodelavci so zelo pomembni)

- a) 1 – odnosi niso pomembni
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5 – odnosi so zelo pomembni

18. KAKO POGOSTO IMATE SPORE S SVOJIMI SODELAVCI?

- a) nikoli
- b) redko
- c) občasno
- d) pogosto
- e) vedno

19. KAKO ZADOVOLJNI STE Z ODNOSI S SODELAVCI?

- a) zelo nezadovoljen
- b) nezadovoljen
- c) niti nezadovoljen niti zadovoljen
- d) zadovoljen
- e) zelo zadovoljen

20. V KOLIKŠNI MERI ZA VAŠE DELO VELJA, DA VAS NEPOSREDNO PRI IZVAJANJU DELA NADZIRAJO NADREJENI?

- a) sploh ne velja
- b) ne velja
- c) niti ne velja, niti velja
- d) velja
- e) zelo velja

21. V KOLIKŠNI MERI ZA VAŠE DELO VELJA, DA JE TEMPO DOLOČEN S POMOČJO STROJEV IN NAPRAV?

- a) sploh ne velja
- b) ne velja
- c) niti ne velja, niti velja
- d) velja
- e) zelo velja

22. ALI IMATE PRI SVOJEM DELU MOŽNOST NAPREDOVANJA?

- a) da
- b) ne
- c) drugo: _____

23. KAKO POGOSTO VAM JE NA VAŠEM DELOVNEM MESTU OMOGOČENO IZOBRAŽEVANJE?

- a) nikoli
- b) redko
- c) občasno
- d) pogosto
- e) vedno

24. KAKO STE ZADOVOLJNI Z MOŽNOSTJO IZOBRAŽEVANJA V PODJETJU?

- a) zelo nezadovoljen
- b) nezadovoljen
- c) niti nezadovoljen niti zadovoljen
- d) zadovoljen
- e) zelo zadovoljen

25. KAKO POGOSTO VAŠE DELOVNO MESTO ZAGOTAVLJA MOŽNOST VKLJUČEVANJA V ODLOČANJE?

- a) nikoli
- b) redko
- c) občasno
- d) pogosto
- e) vedno

26. V KOLIKŠNI MERI STE SEZNANJENI Z ZAPIRANJEM PODJETJA?

- a) zelo slabo sem seznanjen
- b) slabo sem seznanjen
- c) niti slabo niti dobro sem seznanjen
- d) dobro sem seznanjen
- e) zelo dobro sem seznanjen

27. ZAPIRANJE PODJETJA BO VPLIVALO NA MOJO PRIHODNOST.

(obkrožite ustrezen odgovor, ki velja za vašo situacijo):

- a) zelo slabo
- b) slabo
- c) niti dobro niti slabo
- d) dobro
- e) zelo dobro

28. PODJETJE SE ZELO DOBRO PRIPRAVLJA NA ZAPRTJE.

- a) sploh se ne strinjam
- b) se ne strinjam
- c) se niti ne strinjam, niti strinjam
- d) se strinjam
- e) se zelo strinjam

29. OBKROŽITE USTREZEN ODGOVOR

Spol:

- a) moški
- b) ženski

30. PROSIM NAVEDITE SVOJO STAROST:

_____let

31. KAKŠNA JE VAŠA DOSEŽENA STOPNJA IZOBRAZBE?

- a) nedokončana osnovna šola
- b) dokončana osnovna šola,
- c) 2-letna poklicna šola
- d) 3-letna poklicna šola
- e) splošna ali strokovna gimnazija, štiri letna poklicna šola
- f) višješolska
- g) visokošolska ali univerzitetna – 1. stopnja
- h) visokošolska ali univerzitetna – 2. stopnja (magisterij), znanstveni magisterij
- i) doktorat
- j) drugo _____

32. PROSIM, ČE USTREZNO OBRKOŽITE VAŠE DELOVNO MESTO:

- a) v proizvodnji
- b) v strokovnih službah
- c) drugo: _____

9.2. Priloga 2 – Kodirne tabele

8. VPRAŠANJE – besedilo	
Ali ste bili v letu 2020 deležni kakšnih ugodnosti ali dodatkov k plači (počitniške zmogljivosti, subvencioniran prevoz, malica, preventivno zdravljenje) Drugo:	ODPRTA KODA
Ugodnosti kot član sindikata in član športnega društva.	UGODNOSTI ZARADI ČLANSTVA V SINDIKATU

22. VPRAŠANJE – besedilo	
Ali imate pri svojem delu možnost napredovanja?	ODPRTA KODA
Drugo:	
Moral bi imeti, ampak poznam premalo ljudi na višjih položajih.	PREMALO POZNANSTVA
Na drugo delovno mesto.	NAPREDOVANJE NA DRUGO DELOVNO MESTO
Zelo slabo.	SLABE MOŽNOSTI ZA NAPREDOVANJE
Ne vem.	NI GOTOVOSTI O NAPREDOVANJU

9.3. Priloga 3 – Izračuni

H2: Delavci v proizvodnji so bolj zadovoljni z vsemi ugodnostmi, ki jim jih nudi podjetje, kot delavci v strokovnih službah.

	Nezadovoljen	Zadovoljen	Skupaj
Strokovne službe	3 (A)	14 (B)	17
Proizvodni delavci	34 (C)	51 (D)	85
Skupaj	37	65	102

Oznaka celice	Opažena frekvenca (f_0)	Teoretična frekvenca (f_t)	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$\frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$
A	3	6,167	-3,167	10,028	1,626
B	14	10,833	3,167	10,028	0,928
C	34	30,833	3,167	10,028	0,325
D	51	54,167	-3,167	10,028	0,185
					$\Sigma = 3,062$

Teoretična frekvenca:

$$f_t = \frac{f_{\text{vrstice}} * f_{\text{kolone}}}{n}$$

$$\chi^2 = \sum_{k=1}^r \frac{(f_k - f'_k)^2}{f'_k} = 3,062$$

CRAMERJEVA α :

$$\alpha = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2_{\max}}} = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(h-1)}} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2_{\max}}} = \sqrt{\frac{3,062}{102(2-1)}} = 0,173$$

Gre za šibko povezanost, saj se vrednost giba od 0,05 do pod 0,3.

H3: Delavci v proizvodnji, ki imajo veliko bolj fizično naporno delo, imajo med seboj boljše odnose kot delavci v strokovnih službah.

	Nezadovoljen	Zadovoljen	Skupaj
Strokovne službe	1(A)	20 (B)	21
Proizvodni delavci	10 (C)	108 (D)	118
Skupaj	11	128	139

Oznaka celice	Opažena frekvenca (f_0)	Teoretična frekvenca (f_t)	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$\frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$
A	1	1,661	-0,662	0,438	0,264
B	20	19,338	0,662	0,438	0,023
C	10	9,338	0,662	0,438	0,047
D	108	108,662	-0,662	0,438	0,004
					$\Sigma = 0,337$

Teoretična frekvenca:

$$f_t = \frac{f \text{ vrstice} \cdot f \text{ kolone}}{n}$$

$$\chi^2 = \sum_{k=1}^r \frac{(f_k - f'_k)^2}{f'_k} = 0,337$$

CRAMERJEVA α :

$$\alpha = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2_{\max}}} = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(h-1)}} = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2_{\max}}} = \sqrt{\frac{0,337}{139(2-1)}} = 0,049$$

Gre za neznatno povezanost, saj se vrednost giba od 0 do pod 0,05.