

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Eva Spudič

**Kakovost delovnega življenja na Centru za socialno
delo Dolenjska in Bela krajina**

Magistrsko delo

Novo mesto, 2021

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Eva Spudič

**Kakovost delovnega življenja na Centru za socialno
delo Dolenjska in Bela krajina**

Magistrsko delo

Študijski program: Socialno delo v vzgoji in izobraževanju

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Novo mesto, 2021

PODATKI O MAGISTRSKEM DELU

Ime in priimek: Eva Spudič

Naslov magistrskega dela: Kakovost delovnega življenja na Centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina

Kraj: Novo mesto

Leto: 2021

Število strani: 85 **Število tabel:** 25 **Število grafov:** 25 **Število prilog:** 1

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Kakovost delovnega življenja na Centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina

Magistrsko delo govori o kakovosti delovnega življenja zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Cilj raziskovanja je bil ugotoviti zadovoljstvo zaposlenih z delovnimi razmerami, možnostjo napredovanja, obveščenostjo o dogodkih v podjetju, z osebnim dohodkom, odnosom s sodelavci, stalnostjo zaposlitve, možnostjo strokovnega razvoja, soodločanjem pri delu in poslovanju, ustvarjalnostjo, varnostjo in zanimivostjo dela. Zanimalo me je splošno zadovoljstvo z delom, učinkovitost komuniciranja v celotnem podjetju in možnosti izpopolnjevanja/izobraževanja, ki jih nudi podjetje. Za teme, ki sem jih raziskovala me je zanimalo ali so odvisne od spola, starostne kategorije, izobrazbe in dolžine zaposlitve. V empiričnem delu je predstavljena kvantitativna analiza pridobljenih podatkov, ki sem jih pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika, ki so jih izpolnili zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Rezultati so pokazali, da so zaposleni v večini zadovoljni z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina.

Ključne besede: kakovost delovnega življenja, socialno delo v delovnem okolju, kakovost življenja, zadovoljstvo zaposlenih, center za socialno delo

The Quality of Working Life of Employees at the Social Work Centre Dolenjska in Bela krajina

The master's thesis is about the quality of working life of employees at the Social Work Centre Dolenjska and Bela krajina. My goal was to research employees satisfaction with working conditions, the possibility of promotion, information about events in the company, personal income, relationships with employees, employment stability, the possibility of professional development, participation, work creativity and security. The theoretical part of the thesis includes overview of the topics of effectiveness of communication throughout the company, the opportunities for education offered by the company and the effectiveness of communication with close associates. I researched, whether the topics depend on gender, age, education and length of employment. The empirical part presents a quantitative analysis of the obtained data, obtained through questionnaire filled out by employees of the Social Work Centre Dolenjska and Bela krajina. The results showed that most employees are satisfied with their work at the Social Work Centre Dolenjska and Bela krajina.

Key words: Quality of Working Life, social work in the working environment, Quality of Life, employee satisfaction, Social Work Centre

Kazalo vsebine

1. TEORETIČNI UVOD	1
1.1. Uvod	1
1.2. Kakovost delovnega življenja.....	1
1.3. Vloga in pomen zadovoljstva zaposlenih	1
1.4. Dejavniki, ki imajo vpliv na zadovoljstvo zaposlenih.....	2
1.4.1. Varnost zaposlitve	2
1.4.2. Delovni čas	4
1.4.3. Varnost in zdravje pri delu	5
1.4.4. Delovno okolje	5
1.4.5. Stres pri delu.....	7
1.4.6. Plače	13
1.4.7. Vpliv delavcev na odločanje	15
1.4.8. Pošteno ravnanje z delavci	15
1.4.9. Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja	16
1.5. Merjenje zadovoljstva zaposlenih	17
2. FORMULACIJA PROBLEMA.....	19
2.1. Hipoteze.....	20
3. METODOLOGIJA	21
3.1. Vrsta raziskave	21
3.2. Raziskovalni instrument in viri podatkov.....	21
3.3. Populacija in vzorčenje.....	21
3.4. Zbiranje podatkov.....	22
3.5. Obdelava in analiza podatkov.....	22
4. REZULTATI IN RAZPRAVA.....	23
4.1. Osnovni podatki sodelujočih	23
4.1.1. Spol anketiranih	23
4.1.2. Starostna kategorija anketiranih.....	24
4.1.3. Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	25
4.1.4. Izobrazba.....	26
4.2. Splošno zadovoljstvo z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina...	27
4.3. Splošna ocena dela in prispevek na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	28
4.4. Ocena zadovoljstva v zadnjem letu	29
4.5. Ocena strinjanja s trditvami.....	31

4.6 Preverjanje hipotez	46
4.6.1. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z osebnim dohodkom.	46
4.6.2. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različno izobrazbo v zadovoljstvu z odnosi z uporabniki.	48
4.6.3. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z odnosi s sodelavci.....	50
4.6.4. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z razporedom delovnega časa.....	52
4.6.5. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z zaposlitveno varnostjo.....	54
4.6.6. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v možnosti napredovanja.....	56
4.6.7. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji.....	58
4.6.8. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z odgovornostjo pri delu.	60
4.6.9. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z nagrajevanjem.	62
4.6.10. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z zanimivostjo dela.....	64
4.6.11. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.....	66
5. RAZPRAVA	68
6. SKLEPI.....	73
7. PREDLOGI.....	76
8. VIRI IN LITERATURA	77
9. PRILOGE.....	79
9.1. Priloga 1: ANKETNI VPRAŠALNIK	79

Kazalo tabel

Tabela 1: Spol anketiranih.....	23
Tabela 2: Starostna kategorija anketiranih	24
Tabela 3:Število let dela.....	25
Tabela 4: Izobrazba	26
Tabela 5: Splošno zadovoljstvo z delom.....	27
Tabela 6: Splošna ocena dela in prispevek.....	28
Tabela 7: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	29
Tabela 8: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	31
Tabela 9: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	33
Tabela 10: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	35
Tabela 11: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	37
Tabela 12: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	40
Tabela 13: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	42
Tabela 14: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	44
Tabela 15: Hipoteza 1	46
Tabela 16: Hipoteza 2	48
Tabela 17: Hipoteza 3	50
Tabela 18: Hipoteza 4	52
Tabela 19: Hipoteza 5	54
Tabela 20: Hipoteza 6	56
Tabela 21: Hipoteza 7	58
Tabela 22: Hipoteza 8	60
Tabela 23: Hipoteza 9	62
Tabela 24: Hipoteza 10	64
Tabela 25: Hipoteza 11	66

Kazalo grafov

Graf 1: Spol anketiranih	23
Graf 2: Starostna kategorija anketiranih.....	24
Graf 3: Število let dela	25
Graf 4: izobrazba.....	26
Graf 5: Splošno zadovoljstvo z delom	27
Graf 6: Splošna ocena dela in prispevek	28
Graf 7: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	29
Graf 8: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	31
Graf 9: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	33
Graf 10: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	35
Graf 11: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	38
Graf 12: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	40
Graf 13: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	42
Graf 14: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva	44
Graf 15: Osebni dohodek po številu let dela	46
Graf 16: Odnos z uporabniki glede na izobrazbo zaposlenih.....	49
Graf 17: odnos s sodelavci po številu let dela.....	50
Graf 18: Razpored delovnega časa po številu let dela	52
Graf 19: Zaposlitvena varnost po starosti	54
Graf 20: Možnost napredovanja po starosti	56
Graf 21: Obveščenost o dogajanju v organizaciji po številu let dela	58
Graf 22: Odgovornost pri delu po starosti.....	60
Graf 23: Nagrajevanje po številu let dela.....	62
Graf 24: Zanimivost dela po številu let dela	64
Graf 25: Možnost izobraževanja in usposabljanja po številu let dela	66

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. Uvod

Kakovost delovnega življenja za ljudi postaja vse večja vrednota. Zaposleni so lahko pri opravljanju svojega dela učinkoviti in uspešni le, če so zadovoljni. Velikokrat je to dejstvo spregledano in se ga premalo zavedamo. Organizacije mnogokrat v dobri veri razvijajo prakse in tehnike, s katerimi želijo povečati uspešnost, vendar pa pogosto pozabijo na ukrepe za povečanje zadovoljstva zaposlenih. Zadovoljstvo posameznika ob opravljanju svojega dela je največ, kar si posameznik lahko želi, hkrati pa je predpogoj za to, kaj lahko na delovnem mestu doseže. Prav tako lahko trdimo, da so zadovoljni zaposleni največ, kar si lahko želi vsaka organizacija in so predpogoj za vse, kar lahko skupaj dosežejo. Na podlagi tega lahko sklepamo, da je učinkovitost in uspešnost organizacije v veliki meri odvisna od zadovoljstva zaposlenih. (Mihalič, 2008)

1.2. Kakovost delovnega življenja

Kakovost delovnega življenja je opredeljena kot določen način življenja, ki je strukturno pogojen s socialnim in ekonomskim statusom posameznika, skupine ali sloja. V kvaliteto delovnega življenja se uvrščajo tako ekonomske kot tudi neekonomske dobrine. Torej niso pomembni le fizični in socialni pogoji dela, ampak tudi to, da lahko posameznik opravlja delo, ki ustreza njegovim sposobnostim in izobrazbi. Socialno delo se ukvarja s pomočjo ljudem za bolj kakovostno življenje. (Kavar Vidmar, 1998)

Po Desslerju, Svetlik (2009) navaja, da je kakovost delovnega življenja odvisna od možnosti zaposlenih, da ob opravljanju dela v določeni organizaciji, zadovoljujejo svoje osebne potrebe. Med elementi kakovosti delovnega življenja umeščamo obravnavanje zaposlenih na pošten, enakopraven in spodbujevalen način in možnost zaposlenih, da ob opravljanju svojega dela uporabljajo svoje sposobnosti in s tem dosežejo največjo mero samouresnitve. Pomemben element kakovosti delovnega življenja je odkrita in zaupljiva komunikacija med zaposlenimi, možnost zaposlenih, da pri opravljanju svojega dela dejavno sodelujejo pri sprejemanju pomembnih odločitev in varno ter zdravo delovno okolje.

1.3. Vloga in pomen zadovoljstva zaposlenih

Zadovoljstvo zaposlenih se strokovno definira kot pozitivno emocionalno stanje posameznika, ki je rezultat načina doživljanja dela, pojmovanja in ocenjevanja stanja delovnega okolja, izkušenj pri delu ter načina občutenja vseh elementov in delovnega mesta (Mihalič, 2008). Gre za posameznikovo efektivno reakcijo na delo, pogoje dela, delovno mesto ter delovno okolje.

Zadovoljstvo pri delu lahko definiramo tudi kot občutek, ki spremlja posameznika, na osnovi katerega se veseli novih delovnih izzivov in se z veseljem ter z vnemo odpravi na delo. Na delovnem mestu se na splošno dobro počuti in se veseli snidenja s sodelavci.

Več različnih dejavnikov vpliva na zadovoljstvo posameznika. Vezani so na sodelavce, nadrejene, delovno okolje, fizične pogoje dela, možnost strokovnega ter osebnega napredovanja, osebni dohodek in način dela. Najbolj pomembni pogoji, ki prispevajo k zadovoljstvu zaposlenih so jasno definirana pričakovanja, predstavljeni cilji, spodbujanje sposobnosti, integracija sposobnosti z nadarjenostjo, izpostavljanje dosežkov pri delu, spodbujanje samoiniciativnosti in prispevanje k razvoju organizacije preko osebnega razvoja. Pomembno je razvijanje solidarnosti, spodbujanje prijateljstva v medosebnih poslovnih odnosih, izpostavljanje pomembnosti prispevka posameznika za uspehe organizacije, omogočanje odprte/demokratske komunikacije, motiviranje in spodbujanje zaposlenih k zdravi konkurenčnosti.

Kavar Vidmar (1998) navaja, da med dejavnike, ki imajo na kakovost delovnega življenja močan vpliv umeščamo varnost zaposlitve, raspored delovnega časa, varnost in zdravje pri delu, osebni dohodek, vpliv zaposlenih na odločanje, pravica delavcev do zasebnosti, vodenje v in izven delovnega okolja, izziv vsebine dela in usklajevanje delovnega in zasebnega življenja.

1.4. Dejavniki, ki imajo vpliv na zadovoljstvo zaposlenih

1.4.1. Varnost zaposlitve

Zagotavljanje varnosti zaposlitve je postalo zahtevnejše kot kdaj koli prej, predvsem glede na pogoje tržne ekonomije. Organizacijsko okolje in trg delovne sile sta postala nestabilna, spremembe pa so zelo pogoste, hitre in nepredvidljive. Prilagajanje novim zahtevam mora biti vedno hitrejšo in fleksibilnejšo. S tem je ogrožena tudi varnost zaposlitve delavcev, s katero se srečujejo delodajalci in tudi delojemalci. (Mihalič, 2008)

1.4.1.1. Pomen zaposlitve za kakovost delovnega življenja

Pomen dela je za posameznika neizmerno velik. Človek je zaradi dela postal inteligentno družbeno bitje, kar je glavna lastnosti, ki nas razlikuje od živali. Človek opravlja delo z različnimi dejavnostmi, plansko ter zavestno, za doseg določenega cilja in opraviła dane naloge. (Šinko, 2000) Pomen zaposlitve za kakovost delovnega življenja ima veliko vlogo za posameznika tudi iz tega razloga, ker zaposleni večji del svojega dejavnega življenja preživimo ob opravljanju dela. Zato je pomembno, da je zaposlitev, ki jo opravljamo, mesto, kjer se

počutimo dobro, varno ter nam omogoča stabilnost v sklopu delovnega življenja ter življenja nasploh.

Za delavca pomeni stalnost zaposlitve zagotovitev materialne vrednosti in določen položaj v družbi. Gre za zelo pomembno vrednoto in tudi za gmotno dobro. Tu lahko govorimo tudi o poklicni varnosti in nepretrganosti zaposlitve, ki ponuja spremembo dela oziroma delovnega mesta. Status delavca oziroma delovno razmerje v isti ali drugi organizaciji pa se nadaljuje. (Kavar Vidmar 1998, 84)

Za zaposlene je varnost zaposlitve zelo pomembna. Še posebej pomembna je za posameznike z nižjo stopnjo izobrazbe, manj izkušnjami in znanji. Zaradi teh lastnosti so težje zaposljivi kot posamezniki z veliko širino znanj, izkušnjami ter višjo izobrazbo. Spremembe na trgu dela so nepredvidljive, zato se lahko zgodi tudi, da nekdo, ki ima manjšo stopnjo izobrazbe, hitreje pridobi delo kot nekdo, z višjo stopnjo izobrazbe. Tako lahko rečemo, da varnost zaposlitve postaja vse labilnejša, vsekakor pa nam ne zagotavlja varnosti v dolgoročnem pomenu te besede. (Mihalič, 2008)

Bolj zadovoljen bo tisti zaposleni, ki bo manj obremenjeno opravljal svoje delo in ob tem ne bo imel občutka, da lahko ostane brez zaposlitve. Lastna skrb zaposlenega za kakovost opravljanja delovnih nalog je nujna, da se trudi po najboljših močeh biti zanesljiv in uspešen. Problem nastane, ko ima zaposleni upravičen občutek, da ohranitev delovnega mesta ni odvisna od njegove delovne vneme, zanesljivosti, samoiniciativnosti ali uspešnosti. Ko ima upravičen občutek, da organizacija odpušča zaposlene, čeprav imajo določene lastnosti, ki pozitivno vplivajo na organizacijo - so lojalni, prispevajo vso svojo delovno dobo in so prizadevni. Spoznanje, da je temu tako, lahko povzroči močan demotivacijski učinek na zaposlenega. Množična odpuščanja navadno vodijo v začetek konca organizacije, ob tem pa zaposlenim, ki so uspeli obdržati delovno mesto, vidno pade delovna vnema, uspešnost in prizadevnost. Vodstvo organizacije je tisto, ki mora pravilno presoditi in pravočasno ukrepati, da za določena dejanja in napačne odločitve ne plačujejo zaposleni. V današnjem času zaposlenim težko zagotovijo ter obljubijo popolno varnost njihove zaposlitve. (Mihalič, 2008)

1.4.1.2. Brezposelnost kot del delovnega življenja

Vse pogostejši pojav so obdobja zaposlenosti, pretrgana s krajšimi ali daljšimi obdobji brezposelnosti. S problemom brezposelnosti se ukvarjajo posamezne države, mednarodna skupnost in zlasti posamezniki, ki ne morejo dobiti dela. Glede na situacijo izgleda, da bo vprašanje brezposelnosti ter visok odstotek, še naprej pereča tema (Kavar Vidmar, 1998, 86). S

problematiko brezposelnosti se srečuje vse več mladih ljudi, ki vstopajo na trg dela. Njihova zaposlitvena kariera sestoji iz prehoda iz začasnih zaposlitev na brezposelnost in sodelovanje v programih aktivne politike zaposlovanja. Glede na to, je status brezposelnosti in stanje zunaj trga dela vse večji in pogostejši del posameznikove delovne kariere. (Ivančič, 1999)

Brezposelnost lahko uvrstimo kot del delovnega življenja, saj opredelimo iskanje zaposlitve kot delo s polnim delovnim časom. Je poseben življenjski izziv, ki od posameznika zahteva, da pridobi novo zaposlitev v razmeroma kratkem časovnem obdobju (Kavar Vidmar, 1998, 86). Pomembno je, da posameznik v obdobju brezposelnosti ostane aktiven in najde način, da ostane v stiku s svetom dela ter ohranja socialne stike in delovne zmožnosti.

1.4.2. Delovni čas

1.4.2.1. Trajanje in razporeditev delovnega časa

Trajanje delovnega časa predstavlja eno ključnih ekonomskih, socialnih in kulturnih vprašanj. Predstavlja družbeno mnenje o tem, kako dolgo naj bi ljudje »normalno« delali v rednem delovnem razmerju. Opaziti je postopno krajšanje ali bolj prožno določanje delovnega časa (gibljev, drseči ali prilagodljivi delovni čas). (Kavar Vidmar, 1998, 87)

Točno določen delovni čas ter preverjanje prisotnosti na zaposlene vedno vpliva kot demotivator. Slabo vpliva na zaposlene ne glede na to, kako je določen, saj vedno predstavlja omejitev in prisilo. Preverjanje prisotnosti in delovni čas pogosto vplivata na nezadovoljstvo zaposlenih. K povečanju zadovoljstva lahko pripomore ukinitve delovnega časa, ki pa zaradi narave dela ni vedno dosegljiva rešitev. Smotno bi bilo razmisliti o možnosti prilagodljivega delovnega časa ali ukinitvi določenega delovnega časa na delovnih mestih, kjer zaposleni nima stika z ljudmi vsak dan. V tem primeru bi povečali zadovoljstvo zaposlenih in merilo uspešnosti bi postal zgolj učinek. Pomembno je, da posameznik upošteva navodila kaj in kako ter do kdaj mora opraviti delo, kdaj in kako si bo delo razporedil pa je njegova odločitev. Tako posameznik pridobi veliko manevrskega prostora pri oblikovanju poteka svojega delovnega časa, kar pripomore k delovnemu zadovoljstvu ter občutku svobode in fleksibilnosti. Posledično se poveča posameznikova storilnost, splošna uspešnost ter kvaliteta dela in navsezadnje kvaliteta delovnega življenja. (Mihalič, 2008)

Delovni čas je potrebno razporediti glede na naravo dela. Trajanje in razporeditev delovnega časa vpliva na določitev trajanja in razporeditev prostega časa. Gre poudariti, da razporeditev delovnega časa ne vpliva le na kvaliteto delovnega življenja, pač pa na kvaliteto življenja nasploh. (Kavar Vidmar, 1998, 89)

1.4.3. Varnost in zdravje pri delu

Ko govorimo o varnosti in zdravju pri delu, gre za pojma, ki sta si komplementarna. Gre za pojma z enakim ciljem – človekova integriteta; zagotovitev fizičnega in mentalnega zdravja zaposlenega. Namen ni samo preprečevanje slabega (bolezni, stresa, nesreč, poškodb) temveč tudi omogočanje pozitivnega delovnega okolja, zagotovitev zdravja ter varnosti zaposlenih. Varnost pri delu je najbolj nujen element kakovosti delovnega življenja. V primeru pomanjkanja varnosti pri delu, je ogrožena primarna pravica človeka, to je pravica do življenja. (Kavar Vidmar, 1998, 89)

Organizacija mora zagotoviti pogoje, interno okolje in načine opravljanja dela, ki ne bodo ogrožali zdravja zaposlenih. Zaželeno je, da se poleg upoštevanja vseh zakonsko veljavnih priporočil ter predpisov na tem področju, uvede tudi dodatne ukrepe pri skrbi za zdravje, kot so na primer redni zdravstveni pregledi vseh zaposlenih, sprejem dodatnih varnostnih ukrepov za preprečevanje nastanka poškodb in nesreč, zagotovitev zdrave prehrane, zagotovitev kvalitetnih pripomočkov in naprav ter preprečitev prevelikih psihičnih ter fizičnih obremenitev pri delu. Organizacija mora delovati v skladu z ukrepi za preprečitev stanja kroničnih utrujenosti ali celo izgorelosti. Dobrodošla je izvedba dodatnih meritev vlažnosti prostorov, sevanja ali izvedba izobraževanj o skrbi za zdravje na delovnem mestu in pri opravljanju dela. (Mihelič, 2008)

V sodobnih organizacijah se srečujejo s poklicnimi boleznimi kot so: okvara vida zaradi vsakodnevne rabe računalnika, okvara hrbtenice zaradi dolgotrajnega sedečega položaja, številne psihične motnje zaradi dolgotrajnih izpostavljenosti prevelikemu stresu, kronična utrujenost zaradi prevelike psihične in fizične izčrpanosti, izgorelost zaradi kronične utrujenosti, mobbing ali izpostavljenost stresu. (Mihelič, 2008)

Zagotovitev varnosti in zdravja pri delu ima veliko vlogo in vse večji pomen. Uspeh organizacije je odvisen od sposobnosti in učinkovitosti zaposlenih, zato je zdravje zaposlenih izrednega pomena. Bolni ali poškodovani delavci najverjetneje ne bodo uspeli dosegati optimalnih rezultatov in zastavljenih norm. Ekonomski razlogi pripomorejo, da se ukrepi varstva pri delu dosledno uporabljajo in upoštevajo, saj so stroški, ki nastanejo zaradi bolezni in nesreč na delovnem mestu, izredno visoki. (Kavar Vidmar, 1998)

1.4.4. Delovno okolje

Izraz delovno okolje velikokrat razumemo iz fizične perspektive, in sicer kot kraj, kjer se delo opravlja. Delovno okolje se lahko nanaša na dom, če se delo opravlja od doma, na gradbišče, če govorimo o gradbenem delavcu ali na učilnico, če govorimo o učitelju. Vendar pa izraza ne

opredelimo le kot fizično delovno okolje, pač pa govorimo tudi o psihosocialnem delovnem okolju, ki je za zdravje in varnost zaposlenih vse bolj pomembno. (Kavar Vidmar, 1998)

Zagotavljanje varstva pri delu se nanaša na vse osebe, ki opravljajo delo in ne le na delavce v delovnem razmerju. Varstvo pri delu je v Sloveniji zagotovljeno vsem osebam, ki imajo sklenjeno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Pomembno je splošno ozaveščanje ljudi o pomenu skrbi za zdravje, kar vpliva tudi na ozaveščanje delodajalcev in delavcev o zdravju kot pogoj za delovno uspešnost. Za uspešno delo in dobro počutje na delovnem mestu, je pomembno neposredno delovno okolje. Torej sta pomembna oprema in estetski videz delovnih prostorov. Prostori, ki niso ustrezno opremljeni, negativno vplivajo na zaposlene. Področje varnosti in zdravja pri delu uvrščamo v interdisciplarno področje – socialnemu delu najbližja problematika, ki zadeva psihosocialno okolje in stres pri delu. (Kavar Vidmar, 1998)

1.4.4.1. Socialno delo v delovnem okolju

Čačinovič Vogrinčič s soavtorji (1983) opredeli socialno delo kot stroko, katere predmet so tiste življenjske situacije v katerih posamezniki ali skupine ne morejo mobilizirati svojih sposobnosti za uspešno življenje in delo ter za doseganje relativne osebne sreče. Predmet socialnega dela lahko razumemo kot tiste situacije, v katerih je otežena reprodukcija posameznikovih življenjskih, delovnih in socialnih potencialov zaradi motenj v odnosih med posameznikom in njegovim družbenim okoljem.

Socialno delo pojmuje kot stroko, ki spodbuja ljudi (posameznike, skupine ali skupnosti) k samorazvoju in samoorganiziranju pri premagovanju težav, nudi osebno in stvarno pomoč v kriznih stanjih z uporabo družbenih virov in notranjih sil človeka ter spreminja družbene razmere v smislu odpravljanja ovir za polno vključitev posameznika v družbeno življenje in delo. (Milošević, 1989).

Socialno delo v delovnih organizacijah različni avtorji opredeljujejo različno, se pa strinjajo, da gre za dejavnosti, s katerimi uspešno učinkujejo v prid zaposlenim ter služijo zadovoljevanju delovnih in življenjskih pogojev. Tako na delovnem mestu kot tudi v zasebnem življenju. Socialno delo je tudi v delovni organizaciji na strani zapostavljenih, izključenih in prikrajšanih, vendar pa se v delovnem okolju težko omeji le na vlogo zagovornika zaposlenih. Pogosteje je socialno delo v vlogi mediatorja, posrednika ali pogajalca, saj mora interpretirati obe strani. Na eni strani mora povezovati zaposlenega, na drugi strani pa organizacijo oz. delodajalca. Ob tem

se socialno delo opira na vzajemne in druge strokovne pomoči v delovni organizaciji (medsebojna pomoč med delavci, sindikat...) in v lokalni skupnosti (Rapoša Tajnšek, 2006).

1.4.5. Stres pri delu

Teržanova (2002) navaja, da je stres pri delu posledica neskladja med posameznikom in njegovim delom in različnimi nasprotujočimi se zahtevami med vlogami, ki jih opravlja na delovnem mestu ter zunaj njega. Gre za neustrezno stopnjo nadzora nad delom in življenjem.

Stres na delovnem mestu lahko povzročijo prevelike zahteve in izpostavljenost dejavnikom stresa. Pri zaposlenemu lahko stres povzroči zahteva po opravi prevelike količine zastavljenega dela v prekratnem časovnem obdobju (pomanjkanje časa ter nerealno zastavljeni roki), nejasnost pričakovanih opravljenih nalog, pomanjkanje pohvale oziroma nagrade po kvalitetno opravljenem delu, velika količina odgovornosti ter premalo pooblastil oziroma pristojnosti pri odločanju. Stres lahko povzroči tudi pomanjkanje osebnega zadovoljstva ob opravljanju dela, nekooperativni odnos nadrejenih, sodelavcev ali podrejenih, pomanjkanje podpore pri delu, nezanesljivost delovnega mesta (pogodba za določen čas), izpostavljenost predsodkom zaradi osebnostnih lastnosti (starost, spol, rasa, vera, narodnost...), opravljanje dela v neugodnih, težkih ali nevarnih razmerah (hrup, vročina, izpostavljenost sevanju, vlagi, tveganja za poškodbe, itd.) in pomanjkanje priložnosti za dokazovanje znanj ter sposobnosti ali zavedanje, da je ob manjši opravljeni napaki ali upad pozornosti lahko ključen in ima resne ali celo usodne posledice.

Veščina uspešnega obvladovanja stresa še nikoli ni bila pomembnejša. Predvsem glede na eksponentno rast pritiskov za doseganje vse višjih ravni kakovosti ter količine opravljenih del in nalog. Primorani smo se naučiti soočati s stresom, saj je to nujno, če želimo preživeti v sodobnih delovnih okoljih. Način spoprijemanja s stresom lahko odločilno vpliva na učinkovitost ter uspešnost posameznikov in organizacij. (Mihalič, 2020)

Učinkovitega obvladovanja stresa se lahko priučimo in je veščina, ki je pri delu ena izmed ključnih kompetenc uspešnega zaposlenega. Odziv posameznika na stresne situacije je v največji meri odvisen od pripravljenosti in usposobljenosti na soočanje s stresno situacijo ne glede na količino in obliko stresa. Poleg tega na način odziva na stresne situacije vplivajo tudi osebnostne lastnosti, sposobnosti in zmožnosti posameznika. Nemogoče se je stresnim situacijam izogibati, lahko pa razvijemo visoko stopnjo imunosti, se izurimo v prepoznavanju različnih virov stresa in uspešno preprečujemo negativne učinke. (Mihalič, 2020)

1.4.5.1. Stres

Stres opredelimo kot fiziološki, psihološki in vedenjski odgovor posameznika, ki se skuša prilagoditi in privaditi notranjim in zunanjim dražljajem, ki jih imenujemo stresorji. Stresor je lahko dogodek, oseba ali predmet, ki pri posamezniku vzbudi stresni element in posledično povzroči stres. Stres je odgovor na zamajano posameznikovo ravnovesje, ki ga povzroči stresor. Gre za naraven odziv vsakega posameznika. (Drnovšek, Gorenc, Jeriček, 2006) Pri posamezniku povzroči prvinski mehanizem za napad ali pobeg, organizem pa sproži mehanizme s katerimi želi doseči vzpostavitev normalnega stanja. (Mihalič, 2020)

Kako se bo posameznik odzval na stresorje je odvisno od njegovih izkušenj, pričakovanj, osebnostnih lastnosti in značilnih načinov spoprijemanja s stresom. Od načina odziva in spoprijemanja s stresorji so odvisne posameznikove kognitivne ocene in socialna okolica. Zato trdimo, da ni vsako stresno okolje za vsakogar. (Boštjančič, 2012)

Ko govorimo o stresu, se običajno osredotočamo na negativne učinke. Poznamo tudi pozitiven stres oziroma evstres. Pojavlja se v različnih vrstah in oblikah. Pozitiven stres pri opravljanju dela koristi in ga potrebujemo, saj na posameznika učinkuje motivacijsko in stimulacijsko. Spodbuja k aktivnostim in preprečuje, da bi stagnirali ali nazadovali. Pomaga pri doseganju višje stopnje aktivnosti, delavnosti, ustvarjalnosti ter pridobivanju izkušenj pri razvijanju potencialov. (Mihalič, 2020) Boštjančičeva (2012) navaja, da ima evstres ugoden učinek na organizem, ker se le-ta nanj pozitivno odzove. Na posameznika vpliva na način aktiviranja telesa in misli, s tem omogoči učinkovitejše razmišljanje, sprejemanje odločitev, razvijanje spodobnosti in doživljanje ter ohranjanje pozitivnih trenutkov v življenju. Na delovnem mestu najpogosteje doživimo evstres ob napredovanju, doseženem zastavljenem cilju ali opravljenih nalogah. Tako lahko rečemo, da je evstres nadzorovana stopnja stresa, ki na posameznika vpliva tako, da je bolj učinkovit, dosega dobre delovne rezultate ter vrhunske dosežke, bolj prepričljivo argumentira svoja stališča in je na sploh bolj prepričljiv pri govoru. Pri doživljanju stresa in tudi evstresa je pomembno, da ju zaznamo, ter se občasno sprostimo in poskrbimo za uravnotežen način življenja.

Stres na posameznika vpliva negativno, zanj je lahko doživljanje stresa škodljivo in za organizem tudi nevarno. Najbolj nevarno in škodljivo je dolgotrajno izpostavljanje stresu, ki se lahko razvije v kronično obliko. Gre za nenehno (brez vmesnih ali zadostnih prekinitev) izpostavljenost posameznika dolgotrajnim in ponavljajočim vplivom stresorjev, ki porušijo posameznikovo ravnovesje. Sčasoma lahko povzroči težko popravljive, hude zdravstvene

težave. Kot posledica lahko nastopi izgorelost in posameznika privede do kolapsa sistema. (Mihalič, 2020)

1.4.5.1.1. Stresorji na delovnem mestu

Catwright in Cooper (1997) navajata šest dejavnikov stresa na delovnem mestu. Razdelila sta jih glede na:

1. Značilnosti dela.

Med značilnosti dela uvrščamo delovne pogoje, delovno obremenjenost, razpored delovnega časa, tehnologijo, tveganje, pomanjkanje kontrole. Osebe, ki se na delovnem mestu srečujejo z težkimi ali celo nevarnimi pogoji (hrup, tresljaji, osvetljenost, neprimerna temperatura, sevanje ipd.), so izpostavljene fizičnim faktorjem tveganja. Tovrstnih težkih delovnih pogojev ne povezujemo le z delom v tovarnah pač pa tudi z drugimi oblikami dela, kot na primer delo v pisarnah. Hrup, ki je značilen za tako imenovane odprte pisarne, naj bi povzročal višji nivo hormonov, ki se izločajo ob doživljanju stresa in tako zmanjševal produktivnost. (Evans & Johnson, 2000). Delovna obremenjenost je lahko posledica preveč ali premalo obremenjenega posameznika ali pa prehitro spreminjajoče stopnje obremenjenosti. Razpored delovnega časa lahko predstavlja stresor na delovnem mestu zaradi dolgih izmen, nočnega dela ali dolgega delovnega tedna. Zaradi vse večjega in hitrejšega napredka tehnologij in sistemskih rešitev, se je posameznik primoran dodatno usposablјati in izobraževati. Slednje mu lahko predstavlja stres zaradi zahtev po dodatnem učenju ter strah pred hitro zastarelostjo veščin. Tveganje razumemo kot verjetnost poškodb na delovnem mestu. Od zaposlenega zahteva stalno pripravljenost in previdnost. Pomanjkanje kontrole lahko pri posamezniku povzroči stres, misleč, da dela ne obvladuje in nima nadzora nad delovnim časom.

2. Vloge zaposlenega v organizaciji.

Stres lahko pri posamezniku povzročijo nejasno zastavljene vloge, konflikt vlog, preobremenjenost in odgovornost. Med nejasno zastavljene vloge umeščamo zahteve in dvoumna navodila za delo. Posameznik ne ve, kaj točno se pričakuje od njega in ne ve kakšno vedenje je ustrezno in pričakovano. Do konflikta vlog pride, ko posameznikove vrednote in prepričanja niso skladni z zahtevami, odgovornostmi ali pa prejme različna navodila za delo s strani več nadrejenih. Ko se od posameznika pričakuje, da bo v organizaciji opravljal več različnih nalog lahko privede do preobremenjenosti. Odgovornost se pokaže kot možen

dejavnik stresa, ko ima posameznik premajhno ali preveliko odgovornost za ljudi, stvari, opravljene naloge ali delo.

3. Odnosi na delovnem mestu. Odnosi z nadrejenimi, sodelavci in podrejenimi.
4. Razvoj kariere.

V kategorijo razvoja kariere umeščamo varnost zaposlitve in napredovanje. Na varnost zaposlitve vplivajo različne začasne oblike zaposlitve, klima odpuščanja ali premeščanja. Pričakovanja posameznika glede napredovanja in doseganja ciljev ter uresničevanje ambicij. Stres je lahko posledica prepočasnega, prehitrega napredovanja ali občutek nezmožnosti napredovanja.

5. Organizacijski dejavniki.

Organizacijski dejavniki so komunikacija v določeni organizaciji, kultura, vodenje, klima ter neustrezna razporejenost odgovornosti in dela. Komunikacija se izrazi kot stresni dejavnik, ko v komunikaciji poteka zmedeno, se premalo ali preveč komunicira. Negativna naravnost v podjetju (seksizem, rasizem, nacionalizem itd.), kultura ali nespoštovanje in ne podpiranje zaposlenih vpliva na psihično stanje, fizično zdravje in produktivnost. Neprimeren način vodenja (nedoslednosti v vodenju zaposlenih) in organizacijska klima, ki se kaže kot napeto, neprijetno ter konfliktno vzdušje med zaposlenimi na zaposlene negativno vpliva in lahko deluje kot stresor.

6. Ravnotežje med delom in zasebnim življenjem

Pri posamezniku lahko pomanjkanje virov (pomanjkanje časa, denarja ali energije) povzroči stres, saj mu oteži doseg zastavljenih ciljev na različnih področjih življenja. Do konflikta vlog pri posamezniku privede takrat, ko položaj v katerem posameznik nastopa, privede do stresa – v delovni in zasebni vlogi. Negativen vpliv na posameznika ima prinašanje težav iz delovnega mesta domov (in obratno) in nezmožnost ločiti težave delovnega življenja od domačega.

Zadel in Rameša (2012) kot dejavnike stresa na delovnem mestu navajata delo samo oziroma naravo dela, kjer poleg delovnih pogojev navajata zadovoljstvo posameznika z delom in osebnim dohodkom. Omenili sta, da je pomemben dejavnik tudi odziv organizacije ali podjetja na stres, ergonomija ali vpliv delovnega okolja na delovno držo in telesna dejavnost.

Eden izmed ključnih stresnih dejavnikov pri opravljanju nalog in del pa smo lahko tudi mi sami. V dotičnih situacijah posameznik sebi predstavlja vir stresa in ga potencira, mu podleže ter ga lahko prenaša tudi na druge. Vzrokov za lastno ustvarjanje stresa pri delu je več: samokritičnost,

previsoka stopnja zahtevnosti in lastnih pričakovanj, perfekcionizem, nezmožnost odpuščanja lastnih napak, nagnjenost k samo izčrpavanju in splošno neprijazno ravnanje s samim seboj. Gre za obliko stresa, ki ga posameznik najtežje ozavešča in obvladuje, saj izvira iz notranjosti posameznika in je posledica vzgibov, ki izvirajo iz njegovega otroštva. Posameznik razvije ravnanje s samim seboj na enak način kakor je bil obravnavan v zgodnjem otroštvu in to prenese tudi na ravnanje v poklicnem in zasebnem življenju. Vzorci so zato zakoreninjeni in zato veliko bolj ogrožajoči od ostalih virov stresa, ki izhajajo iz zunanjega okolja. (Mihalič, 2020)

Stres ima lahko za posameznika škodljive posledice. Lahko se odraža v blažji obliki zgodnjih neprijetnosti do resničnih bolezni (kronična utrujenost, tesnoba, nespečnost, depresija, čustveni pretresi, tesnoba, alergije, kožne bolezni, zloraba tobaka ali alkohola in revmatične bolečine). Med najresnejše posledice umeščamo srčne napade, nesreče in samomore. Zato je nujno potrebno, da se posameznik stresa zaveda, ga prepozna in se priuči ravnanja s stresnimi situacijami. (Kavar Vidmar, 1998)

1.4.5.2. Izgorevanje

V današnjem času se ljudje srečujejo s pomanjkanjem časa, visokimi pričakovanji delodajalcev in preobremenjenostjo. Raziskave kažejo, da je v Evropski Uniji 3-4 odstotke bruto družbenega proizvoda porabljenega za odpravljanje posledic izgorevanja na delovnem mestu. (Božič, 2012) Zaradi pretirano storilnostno naravnane samopodobe in močnega ter dolgotrajnega stresa na delovnem mestu, je izgorelost vse pogostejša težava zaposlenih. Veliko posameznikov se ceni samo skozi to, kako so uspešni na delovnem mestu, na ostala področja v življenju pa pozabijo in jih zanemarjajo. Izgorelost lahko opredelimo kot izkušnjo dolgoročne emocionalne izčrpanosti, ki se kaže v izgubi zanimanja za delo in tudi za druga področja v posameznikovem življenju (družina, prijatelji, hobiji, šport). (Hribar, 2012)

Mihaličeva (2020) navaja, da stres razumemo kot naraven odziv posameznikovega organizma na dražljaj iz okolja. Odziv je potreben zato, da se lahko po nastanku ogrožajočih vplivov iz okolja, ponovno vzpostavi ravnovesje. Stres vpliva na fizično, umsko ter duševno stanje posameznika in je odgovor na stresor, ki predstavlja motnjo. Ko posameznik doživlja stres, se pojavi neskladje med posameznikom in okolico, zato mora posameznik delovati preko svojih umskih in telesnih zmožnosti. Kljub temu stres ni temeljni razlog za nastanek kronične utrujenosti ali izgorelosti. Se pa lahko izkaže kot zelo pogost sprožilec in spremljajoči dejavnik, ki lahko kritično situacijo posameznika še poslabša. Ravno tako tudi preobremenjenost posameznika ni glavni sprožilec za nastanek izgorelosti. Čeprav izgorelost velikokrat enačimo

s kroničnim stresom in z neizpolnjenimi pričakovanji, gre za veliko bolj kompleksen pojav, ki nastane kot posledica različnih dejavnikov. (Lipnik, 2012)

Kronično utrujenost opredelimo kot stanje z visoko stopnjo psihične in fizične izčrpanosti in posledico preobremenitvam, dolgotrajni izpostavljenosti previsoki stopnji stresa in nizki stopnji zadovoljstva pri delu. Načeloma stanje kronične utrujenosti izzveni po okvirno enem mesecu počitka. Če je posameznik kronično utrujen, bo po daljšem počitku pripravljen na vrnitev na delovno mesto in se bo vrnitve tudi veselil. Če pa si posameznik tudi po daljšem počitku niti ne želi vrnitve, niti ni še spodoben nadaljevanja z delom, govorimo o izgorelosti. Za nastop izgorelosti je kronično utrujen posameznik še naprej izpostavljen preobremenjenosti, večjemu stresu ter je nezadovoljen z delom. (Mihalič, 2020)

Ob nastopu izgorelosti se posameznik ni več zmožen prilagajati okolju in tako ne poskrbi za vzpostavljanje ravnovesja – notranje ravnovesje je porušeno. To je temeljena razlika med stanjem pod vplivom stresa in izgorelostjo. Posameznik ob nastopu izgorelosti začuti, da enostavno ne zmore več in posledično nastopi nezmožnost delovanja in obstoja v delovnem okolju. Do izgorelosti pogosto privede zaradi spleta različnih stresnih dejavnikov. To je lahko dolgotrajno zelo naporno delo, naporni medsebojni odnosi, zahtevne naloge, previsoke zahteve, izzivi v zasebnem življenju, kronično pomanjkanje časa, občutki strahu, visoka stopnja odgovornosti, samoobtoževanje, nezadovoljstvo pri delu, nezmožnost odpuščanja lastnik napak in podobno. (Mihalič, 2020)

Pričetek izgorelosti lahko zaznamo po pojavu simptomov kot so preobremenjenost, odpor do dela in na splošno zmanjšanje zanimanja za ostale dejavnosti in odnose. Mihaličeva (2020) pravi, da se ob nastopu izgorelosti srečujemo s fizično in čustveno izčrpanostjo, izrazitim upadom storilnosti, izgubo veselja ter odtujenostjo od dela in delovnega okolja. Temeljni simptomi, ki jih posameznik lahko zazna ob izgorelosti so občutek jutranje utrujenosti kljub zadostnemu počitku, pomanjkanje ali pretiran apetit, nihanje krvnega pritiska, občutek izrazitega pomanjkanja energije, glavoboli, brezvoljnost, slabost, težave s spominom, samoizolacija, apatičnost, reakcije v afektu, nervoza, motnje vida ali občutenje praznine.

Znaki izgorelosti na psihični ravni se kažejo tako, da se posameznik počuti nemočnega, praznega, neuspešnega, osamljenega in dvomi v svoje sposobnosti. Lahko je negativno nastrojen do okolice, je razdražljiv, preobčutljiv, potrtn in na splošno nezadovoljen. Psihični znaki lahko privedejo do tega, da se posameznik izogiba odgovornim nalogam ali stikom z ljudmi. Vedenjski znaki lahko pri kadilcu povzročijo večjo količino pokajenih cigaret in pri

občasnem uživalcu alkohola, več popitega alkohola kot navadno. Posameznik lahko postane prepirljiv in odrezav, delovna učinkovitost, odnos do sodelavcev in strank pa se poslabša. (Hribar, 2012)

Občutkov ne gre zanemarjati, saj okrevanje po nastanku izgorelosti na stanje pred izgorelostjo običajno traja od enega do dveh let ali celo dlje. (Mihalič, 2020)

Pomembno je, da smo pozorni na morebitne zametke stanja izgorelosti zaradi kronične utrujenosti in stanje preprečevati takoj ob pojavu kronične utrujenosti. Potrebno je izvajati ukrepe za povečevanje zadovoljstva zaposlenega, poskrbeti za zagotovitev razvedrila, znižanje stresa, predvsem pa dovolj daljših počitkov posameznika. (Mihalič, 2008)

Velikokrat so pogoji in narava poklicnega življenja razlog za ogrožanje posameznika z izgorelostjo. Kadrovski in organizacijski oddelki, nadrejeni in delavci morajo z načrtovanjem dela in medsebojnim sodelovanjem, omejiti možnosti za razvoj izgorelosti ter razmišljati o ukrepih kako jo preprečiti in ublažiti. (Fengler, 2007)

1.4.6. Plače

Plača je za večino ljudi glavni vir zaslužka, preživljanja in je temeljni razlog za delo. Določanje višine plače in vrednotenje dela je lahko bolj ali manj sistematično, ni pa znanstveno. Vsebuje subjektivne ocene. Načeloma so rezultat kolektivnega pogajanja med delojemalci in delodajalci. V gospodarstvu oziroma v javnih službah je način določanja plač urejen z različnimi prepisi. Plače se izplačujejo na podlagi veljavnih kolektivnih pogodb in so določene na podlagi dela, ki ga zaposleni opravljajo. Poleg višine plače je v smislu kakovosti delavnega življenja pomembno tudi to, če je višina plače pravična. Čeprav višina plače ne določa absolutne vrednosti zaposlenega kot znak uspešnosti, ampak določa subjektivno oceno dela, se ljudje še vedno vrednotimo in cenimo po višini plače. (Kavar Vidmar, 1998)

1.4.6.1 Plače in motivacija

Plača je ena izmed najmočnejših sredstev motivacije za opravljanje dela. Zelo verjetno je, da bo posameznik sprejel in opravljal določeno delo samo zaradi visoke plače. Malo verjetno je, da bo posameznik zadovoljen na delovnem mestu samo in izrecno zaradi visoke plače. Dejstvo je, da plača ni nujno ključ do zadovoljstva pri opravljanju dela, še vseeno pa lahko veliko pripomore. Motivacijski učinek plače nastopi v primerih, ko je plača v skladu z učinkovitostjo in uspešnostjo zaposlenega, njegovimi vrlinami, znanji in drugimi kompetencami in tudi v skladu z učinkovitostjo in uspešnostjo skupine ter znanji, vrlinami in drugimi kompetencami

članov skupine, hkrati pa tudi v skladu z učinkovitostjo in uspešnostjo celotne organizacije ter njenim finančnim in intelektualnim kapitalom. (Mihalič, 2008)

Plača bo torej imela motivacijski učinek samo, če se bo povečala ob posameznikovem večjem uspehu, pridobitvi in uporabi novih znanj in se ob posameznikovi zmanjšani uspešnosti, odklonitvi pridobitev novih znanj tudi zmanjšala. Enako velja za povečanje motivacijskega učinka plače in zadovoljstva posameznika, če se posamezniku poviša plača ob povečani uspešnosti njegove skupine in enako zmanjša v primeru neuspešnosti, neučinkovitosti skupine. Enako velja v primeru povišanja plače zaradi uspešnosti podjetja ali organizacije in obratno – zmanjšanje plače v primeru neuspešnosti podjetja ali organizacije. Tovrsten model opredeljujejo kot motivacijski in pravičen. (Mihalič, 2008)

Mihaličeva (2008) navaja, da je motivacijski učinek plače še večji v primeru, ko se izvede določilo višine plače glede na vpliv, ki ga ima zaposleni na ustvarjanje dodane vrednosti podjetja. Če se plačilo izvaja na osnovi posameznikovega prispevka h kooperativnemu uspehu, lahko govorimo o modelu, ki še bolj vpliva na zadovoljstvo zaposlenega in ima še večji motivacijski učinek.

V praksi težko govorimo o modelih določila plače glede na povečanje motivacije pri zaposlenih, saj pogosto doslednost kaže le v primeru neuspešnosti podjetja in zniževanju plač. Tovrstna situacija na zaposlene vpliva zelo negativno, jih demotivira ter uniči delovno prizadevnost. S takimi ukrepi zaposleni izgubijo voljo, splošno pripravljenost in željo po doseganju uspehov pri delu. (Mihalič, 2008)

Ko govorimo o plači in motivaciji, lahko razmislimo tudi o tem, kaj je še tisto, kar nas motivira za opravljanje dela. Ali je še kaj drugega poleg plače? Zajc (2009) navaja, da največjo motivacijo za dobro opravljanje dela najdemo v nas samih, zato je ta motivacija tudi najbolj učinkovita. Najboljša spodbuda za nadaljnjo učinkovito delovanje je zadovoljstvo z opravljenim delom. Poleg tega je posamezniku pomembno, da njegovo dobro opravljeno delo opazi okolica. Zato lahko rečemo, da je upravičena in v primernem trenutku podana pohvala, ki potrdi naše pravilno ravnanje, velika motivacija. S tem nas spodbudi, da s takim ravnanjem nadaljujemo. Zmotno je prepričanje, da posameznik ob prejeti pohvali, pričakuje tudi materialno nagrado. Zaposleni cenijo pohvalo, ki je posredovana na primeren način, spoštljivo, iskreno, za dejanski dosežek ob primerni priložnosti. Zato je izredno pomembno, da ob podani pohvali sledi ustrezen odnos, ne pa nujno materialna nagrada.

1.4.7. Vpliv delavcev na odločanje

Bistvena značilnost delovnega razmerja je podrejenost, poleg tega pa tudi glavni razlog za odtujenost zaposlenih. Zaposleni ob možnosti razvijanja svojih spodobnosti postaja najpomembnejši faktor uspeha. Posamezniki želijo imeti vpliv na svoj položaj in tudi na opravljanje svojega dela. Samo zaposleni, ki bodo ustrezno obravnavani, predvsem kot odgovorna človeška bitja, se bodo pripravljene zavzemati za cilje podjetja. (Kavar Vidmar, 1998)

Zaposleni v organizaciji si po navedbah Mihaličeve (2008) želijo sodelovati pri odločitvah, doseganju ciljev in biti vključeni v procese in aktivnosti, ki so neposredno vezani na njihovo delovno mesto, položaj ter vlogo v podjetju. Participacija zaposlenih ima tako pomembno vlogo pri zadovoljstvu pri delu. Možnost sprejemanja odločitev ter možnost sodelovanja pomeni za zaposlenega priložnost in odgovornost. Zaposleni bodo vsako odločitev, ki je bila sprejeta skupno v soglasju z njimi, sprejeli kot svojo. Posledično se poveča zavzetost in pripravljenost na sodelovanje pri izvajanju ukrepov in aktivnosti, ki so povezane s sprejeto odločitvijo. Skupno odločanje je koristno tudi iz stališča skupinskega prevzemanja zaslug ob pravih odločitvah in odgovornosti za posledice ob nepravilnih odločitvah. Zaposleni bodo dobili občutek, da so njihova stališča ter mnenja cenjena in upoštevana. Hkrati pa se z vključevanjem zaposlenih v odločanje odpre širši vpogled v možnosti odločanja.

1.4.8. Pošteno ravnanje z delavci

Pošteno ravnanje z zaposlenimi ter spoštljiv odnos močno povečujeta stopnjo zadovoljstva zaposlenih. Spoštovanje zaposlenih razumemo kot vrednost, ki jo posamezniku pripisujejo sodelavci ali nadrejeni. Spoštovanje je lahko izraženo na način enakosti ljudi ali pa raznolikosti posameznikov. Posamezniki, ki so bolj spoštovani na delovnem mestu so v vedenju bolj prilagodljivi, bolj pogosto sodelujejo s sodelavci in upoštevajo predloge in navodila nadrejenih. (Boštjančič in Petrovčič, 2020) Obratno pa diskriminatorno vedenje in nespoštljiv odnos do zaposlenih, vedno močno zmanjšuje zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu in pri delu. (Mihalič, 2008)

Prevladujoče oblike diskriminacije se skozi obdobja spreminjajo. Diskriminacija, ki smo jo poznali v nekdanjih socialističnih državah je bila denimo na podlagi političnega prepričanja in vere, danes pa je pogosta diskriminacija na podlagi rase, barve in nacionalnega porekla. Vse večji odstotek brezposelnih povzroča diskriminacijo starejših delavcev in ljudi z ovirami. Prav tako pa še vedno poznamo diskriminacijo žensk, ki jih zaradi materinstva in skrbi za otroke drugače obravnavajo. Obravnavajo jih kot manj zanesljivo delovno silo, pri zaposlovanju in

napredovanju pa dajejo prednost moškim. Zmotno je izbirati primerne zaposlenega glede na spol, saj lastnosti posameznika niso določene s spolom. (Kavar Vidmar, 1998)

Diskriminacija ima slab vpliv na delovno okolje. Je vedno destruktivna in zavirajoča. Ima slabe posledice za počutje zaposlenih, zdravje, integriteto, samozavest in samopodobo zaposlenih. Diskriminacija vsebuje visok potencial nestabilnosti, tveganja in nastanka konfliktov. Vsi ljudje si želimo zaposlitev, kjer bomo cenjeni in spoštovani. H kakovosti delovnega življenja veliko prispeva upoštevanje dejstva, da smo ljudje različni ter da raznolikost jemljemo kot nekaj pozitivnega. Gre za to, da se sprejme življenjska realnost, da so si zaposleni med seboj različni na nešteto načinov. Pri upravljanju raznolikosti se razvijajo strategije za upoštevanje raznolikosti, ki so v interesu zaposlenih, delovnih mest in organizacije. Pomembno je, da se ugotavlja vplive in posledice tovrstnih razlik na delovnem mestu ter organizaciji. Hkrati pa sprejema ukrepe s katerimi lahko zagotovimo kar se da pošteno ravnanje z zaposlenimi. (Greif, 2009)

1.4.9. Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Potreba po iskanju možnosti in pogojev usklajevanja med delovnim in zasebnim življenjem postaja vse večja. Sploh v sedanjem hitro se spreminjajočem svetu, ob vse zahtevnejšim pogojem dela in vse bolj dinamičnem življenju. Skoraj nemogoče je vzporedno živeti in delati v neskladnih pogojih, kjer se zahteve dela prepletajo z delovnim in zasebnim življenjem in obratno. Nezmožnost uskladitve zahtev delovnega in družinskega življenja lahko terja vrsto težav v duševnem, socialnem in zdravstvenem prilagajanju zaposlenega. Iz tega razloga se vse več podjetij odloča stremeti k zagotavljanju uspešnega usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Ker gre za usklajevanje dveh temeljnih posameznikovih psihosocialnih sistemov, lahko povzroči hudo osebno stisko. (Gošnjak, 2012)

Nezmožnost usklajevanja delovnega življenja z družinskimi obveznostmi je lahko vzrok za diskriminacijo na trgu dela. Kaže se lahko v težji zaposljivosti, počasnejšem napredovanju, manjših možnostih za dodatno izobraževanje, ki najpogosteje prizadenejo mlade ženske ali matere. Posameznik si mora v največji meri prizadevati za čim bolj uspešno usklajevanje dela in družinskih obveznosti. Ob tem pa smo v delovnem okolju pogosto priča predsodkom moških, ki bi radi več časa namenili družini. (Stropnik, 2007)

Ključne težave s katerimi se pogosto srečujejo starši, izpostavita Mrčela in Sadar (2007) in sicer: oteženo iskanje zaposlitve zaradi starševskih obveznosti, manjše možnosti za napredovanje ali karierno nazadovanje zaradi prihoda novega družinskega člana, poslabšanje

kakovosti medosebnih odnosov na delovnem mestu zaradi starševstva, daljši delovni čas in dopolnilne obveznosti na delovnem mestu ali prekinitev pogodbe o zaposlitvi zaradi rojstva otroka.

Bonnet (2009) navaja, da se sreča na delovnem mestu veliko bolje ujema z družinsko srečo. Nekateri zaposleni si želijo poklicno uspešnost na škodo družinskega življenja. Posledično niso srečni niti na delovnem mestu, niti v družinskem življenju, kajti neuspeh v družinskem življenju slabo vpliva na posameznikovo podobo. Drugi zaposleni pa morda najprej doživijo razočaranje v zasebnem življenju zaradi česar imajo toliko večjo željo po uspehu na delovnem mestu. Zaradi potrebe po kompenzaciji se začne beg, sledijo si izzivi, pritisk je vedno večji in lahko privede do vedno večjega stresa, potrnosti, razočaranja. Zato je nujno ohranjanje ravnovesja med družino in delom.

Slovenska zakonodaja na področju delovnih razmerij, starševskega varstva in enakih možnosti spolov ponuja podlago, primerno za uresničitev enakega položaja staršev mlajših otrok na trgu. Najbolj pomembno pa je, da se za uresničevanje položaja angažirajo delodajalci. Za zagotavljanje družini prijazne politike v podjetju ter zagotavljanje delovnega okolja, ki bo kolikor je mogoče preprečevalo konfliktnost vloge zaposlenega in starševske vloge, je nujno zavedanje in prepoznavanje ravno delodajalcev.

1.5. Merjenje zadovoljstva zaposlenih

Rezultati merjenja zadovoljstva zaposlenih nam razkrijejo temeljne informacije o trenutnem stanju zadovoljstva zaposlenih. Hkrati pridobimo podatke tudi o stopnji pripadnosti zaposlenih v določeni organizaciji. Informacije nam pomagajo odkriti področja v organizaciji, kjer so potrebne spremembe, večja prizadevanja ter izboljšave, vodje, ki morda ne vodijo optimalno ter splošno stanje v določeni organizaciji. Na osnovi izvedenega merjenja zadovoljstva zaposlenih se pridobi tudi informacije kje so prednosti in slabosti v organizaciji ter temelje za lažje upravljanje zadovoljstva. K sodelovanju je priporočljivo povabiti in vključiti vse zaposlene v organizaciji, morajo pa imeti možnost odločanja ali bodo sodelovali ali ne. Treba je zagotoviti anonimnost sodelujočih zaposlenih ter dovolj časa za izpolnjevanje. (Mihalič, 2008)

Merjenja zadovoljstva zaposlenih se lahko lotimo na dva načina, s posameznikovo oceno in z vsoto elementov dela. Pri oceni posameznika zaposleni odgovarjajo na vprašanja z oceno od 1 do 5 oziroma od zelo zadovoljen do zelo nezadovoljen. Vsoto elementov dela pa ugotavljamo s pozivanjem zaposlenih, da nam razkrijejo njihovo mnenje oziroma oceno. Med glavne

elemente dela pa uvrščamo naravo dela, nadzor, plačilo, možnost napredovanja in odnose z zaposlenimi. Pri obeh metodah merjenja zadovoljstva so prednosti in slabosti. Prva metoda učinkovito zajame bistvo, ni dolgotrajna in zamudna. Druga metoda pa dostikrat izpusti pomembne elemente dela, vendar pa zaradi opisa mnenj omogoča lažje spopadanje s problemom nezadovoljnih posameznikov. Tako priskrbi hitrejše reševanje problema (Robbins, Judge, 2007).

Priporočljivo je, da se ob začetku merjenja zadovoljstva zaposlenih vprašamo po njihovih prioritetah. Če se pridobivanja podatkov lotimo individualno in se usmerimo k področjem, ki so za posameznika pri delu in na delovnem mestu najbolj pomembni, naredimo še korak naprej pri upravljanju zadovoljstva. S pridobitvijo informacij z uporabo individualnega pristopa prilagodimo povečanje zadovoljstva potrebam in željam posameznika. Usmerimo se k ukrepom, ki se bodo nanašali na področja delovnega mesta, ki so posamezniku najbolj pomembna. (Mihalič, 2008)

2. FORMULACIJA PROBLEMA

Delo za ljudi predstavlja najobsežnejši segment dejavnosti v življenjskem ciklu, kakovost delovnega življenja pa postaja vse bolj pomembna vrednota. Delovni dan je za večino ljudi sestavljen iz treh enakih delov, eden od teh je namenjen samo delu. Zaradi količine časa, ki ga preživimo na delovnem mestu, daje kakovost delovnega življenja neizbrisen pečat celotnemu življenju posameznika. Kljub veliki brezposelnosti, ni vsako delo dobro. Ljudje želijo imeti dobro plačana dela z ugodnimi delovnimi pogoji. Možnost v delovnem okolju najti družbo, sodelavce, s katerimi navezati stike ter sodelovati pri reševanju delovnih nalog. Ljudje izbirajo dela pri katerih se potrjujejo kot ustvarjalna bitja. Tako težijo k višji stopnji zadovoljevanja svojih potreb (imeti, biti, ljubiti) zunaj delovnega časa in tudi pri delu. Kakovost delovnega življenja zaposlenih ni pomembna le z materialnega vidika. Dejavniki, ki v veliki meri vplivajo na kakovost delovnega življenja zaposlenih so dobri odnosi s sodelavci, občutki zadovoljstva in spoštovanje dosežkov na delovnem mestu. (Allardt, 1993)

K raziskovanju kakovosti delovnega življenja na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina me je pripeljala izkušnja ob opravljanju strnjene prakse tekom študija. Mnenje zaposlenih na dotičnem centru za socialno delo me je zanimalo, ker sem imela tudi sama priložnost uvideti način dela in biti za čas strnjene prakse del njihovega kolektiva. V času, ki sem ga tam preživela, sem začutila pozitivno naravnost zaposlenih. Dobila sem občutek, da je kolektiv med seboj zelo povezan, pripravljeni so si bili pomagati, se spodbujali ter konflikte reševali na korekten in spoštljiv način. Spoznala sem, da so zaposleni lahko izpostavljeni mnogim nepredvidljivim ter stresnim situacijam. Zato sem se odločila, da preverim z njimi ali sem dobila realen vpogled v kakovost delovnega življenja ali ne. Zanimalo me je mnenje zaposlenih s katerimi sem imela možnost navezati stik ter veliko izmed njih tudi osebno spoznati.

V magistrskem delu sem raziskovala teme raziskave kot so delovne razmere, možnosti napredovanja, obveščenost o dogodkih v podjetju, osebni dohodek, odnosi s sodelavci, stalnost zaposlitve, možnosti strokovnega razvoja, svoboda in samostojnost pri delu, ugled dela, soodločanje pri delu in poslovanju, ustvarjalnost dela, varnost dela, neposredni vodja in zanimivost dela.

Rezultati raziskave bi najbolj koristili sodelujočim v raziskavi in vodstvu Centra za socialno delo Dolenjska in Bela krajina.

2.1. Hipoteze

- H1:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z osebnim dohodkom.
- H2:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različno izobrazbo v zadovoljstvu z odnosi z uporabniki.
- H3:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z odnosi s sodelavci.
- H4:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z razporedom delovnega časa.
- H5:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z zaposlitveno varnostjo.
- H6:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v možnosti napredovanja.
- H7:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji.
- H8:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z odgovornostjo pri delu.
- H9:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z nagrajevanjem.
- H10:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z zanimivostjo dela.
- H11:** Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrsta raziskave

Izvedla sem raziskavo, ki je kvantitativna, deskriptivna ali opisna in empirična. Podatke sem pridobila z uporabo anketnega vprašalnika in jih številčno in kvantitativno obdelala. Raziskava je opisna ali deskriptivna, ker sem opisala kakovost delovnega življenja na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Namen deskriptivne raziskave je oceniti osnovne značilnosti preučevanega pojava. S pomočjo kvantitativne raziskave lahko količinsko opredelimo ali ugotovimo obstoj in jakost zveze med dvema ali več pojavi. (Mesec, 2009) Raziskava je empirična, saj sem se raziskovane teme lotila s pomočjo zbiranja novih, izkustvenih podatkov.

3.2. Raziskovalni instrument in viri podatkov

Podatke sem zbirala s spraševanjem, s pomočjo vnaprej pripravljenega anketnega vprašalnika. Podatke sem s tovrstnim raziskovalnim instrumentom pridobivala množično, na standardiziran in delno posreden način. Anketni vprašalnik sem oblikovala glede na raziskovalna vprašanja, ki so me najbolj zanimala. Anketni vprašalnik je sestavljen iz 14 vprašanj zaprtega tipa. Vsebuje vprašanja po spolu, starostni kategoriji, izobrazbi in dolžini zaposlitve na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Vprašanja odražajo stopnjo zadovoljstva z delovnimi razmerami, možnostjo napredovanja, obveščenostjo o dogodkih v podjetju, osebnim dohodkom, odnosi s sodelavci, stalnostjo zaposlitve, možnostjo strokovnega razvoja, svobodo in samostojnostjo pri delu, ugledom dela, soodločanjem pri delu in poslovanju, ustvarjalnostjo dela, varnostjo dela, zanimivostjo dela ter možnostjo napredovanja. Uporabila sem pet stopenjsko lestvico s pomočjo katere so zaposleni na centru za Socialno delo Dolenjska in Bela krajina odgovorili, do katere mere so zadovoljni (zelo nezadovoljen, nezadovoljen, niti zadovoljen, niti nezadovoljen, zadovoljen, zelo zadovoljen).

3.3. Populacija in vzorčenje

Populacija – stvarno: zaposleni, časovno: 19.2.2020 do 19.9.2020 in krajevno: center za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Populacijo predstavlja 62 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Moj vzorec je 59 zaposlenih, ki so bili pripravljeni izpolniti anketi vprašalnik. Vzorec, ki sem ga izbrala je priložnostni. Sodelovanje je bilo prostovoljno, izpolnjevanje anketnega vprašalnika pa je bilo anonimno.

3.4. Zbiranje podatkov

Za metodo zbiranja podatkov sem izbrala anketni vprašalnik. Pred izdelavo anketnega vprašalnika, sem pridobila dovoljenje takratnega direktorja Centra za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Kontaktirala sem ga preko elektronske pošte in ga povprašala, če lahko za potrebe raziskovanja pri magistrskem delu, anketiram zaposlene. Ko sem pridobila njegovo dovoljenje, sem se lotila izdelave anketnega vprašalnika. Vprašanja sem razdelila po sklopih in jih zastavila s pomočjo programa 1ka. Povezavo do anketnega vprašalnika sem poslala direktorju Centra za socialno delo Dolenjska in Bela krajina.

Anketni vprašalnik je bilo mogoče izpolniti od 19.2.2020 do 19.9.2020. Vsak posameznik ga je izpolnil individualno, preko spleta, s klikom na povezavo. Zaradi enostavnega načina izpolnjevanja preko spleta, je lahko anketni vprašalnik vsak izpolnil takrat, ko mu je ustrezalo in si vzel toliko časa kot ga je potreboval. Poleg tega, se ni bilo potrebno dogovarjati glede terminov srečanj, pač pa je anketni vprašalnik vsak izpolnil takrat, ko je utegnil.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Za obdelavo in analizo sem uporabila kvantitativno obdelavo podatkov. Rezultate, ki sem jih pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika v programu 1ka, sem najprej pregledala. V programu 1ka sem pridobljene podatke razvrstila v tabele in grafe. Pregledala sem odgovore in rezultate ter poiskala razmerje med spremenljivkami. Pridobljene podatke sem obdelala s pomočjo računalniškega programa SPSS, izračunala frekvence in odstotke ter preverila hipoteze s hi kvadrat testom. Hipoteze sem potrjevala z manj kot 5% tveganjem. Kjer je bilo več kot 20% teoretičnih frekvenc manjših od 5, sem uporabila Kullbachov preizkus, namesto hi-kvadrat preizkusa. Pridobljene rezultate sem ponazorila v frekvencah in odstotkih in jih v Microsoft Wordu uredila v tabele in grafe.

4. REZULTATI IN RAZPRAVA

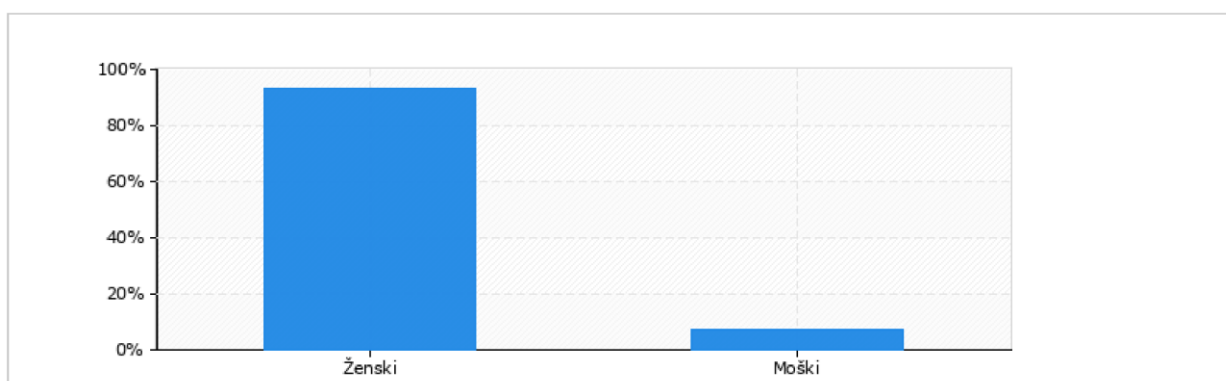
4.1. Osnovni podatki sodelujočih

4.1.1. Spol anketiranih

Anketo je izpolnilo 59 od 62 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina.

Spol	f	f%
Moški	4	7 %
Ženski	55	93 %
Skupaj	59	100 %

Tabela 1: Spol anketiranih



Graf 1: Spol anketiranih

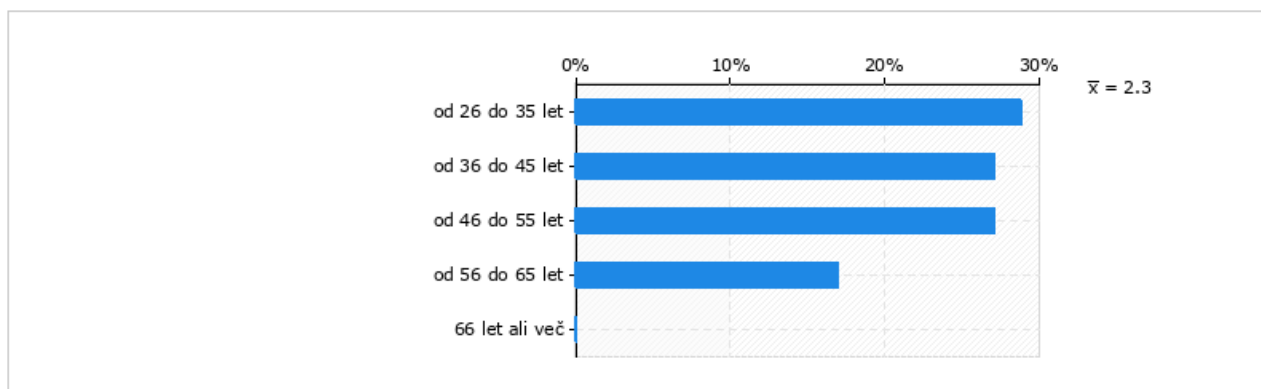
V raziskavi je sodelovalo 59 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Od tega je bilo 55 oseb ženskega spola kar predstavlja 93% vprašanih. Moški so bili 4, kar je 7% odstotkov vprašanih.

4.1.2. Starostna kategorija anketiranih

Starostna kategorija	f	f%
od 26 do 35 let	17	29 %
od 36 do 45 let	16	27 %
od 46 do 55 let	16	27 %
od 56 do 65 let	10	17 %
66 let ali več	0	0 %
Skupaj	59	100 %

Tabela 2: Starostna kategorija anketiranih

Največji delež vprašanih spada v starostno kategorijo od 26 do 35 let (29%). Najmanjši delež predstavljajo zaposleni v starostni kategoriji od 56 do 65 let, kar je 17%. Enaka odstotka (27%) vprašanih spadata v starostni kategoriji od 36 do 45 let in od 46 do 55 let. Na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina med vprašanimi ni bilo nikogar, ki je starejši od 66 let. Glede na podatek lahko predpostavljamo, da gre za kolektiv z razmeroma mlajšimi zaposlenimi.



Graf 2: Starostna kategorija anketiranih

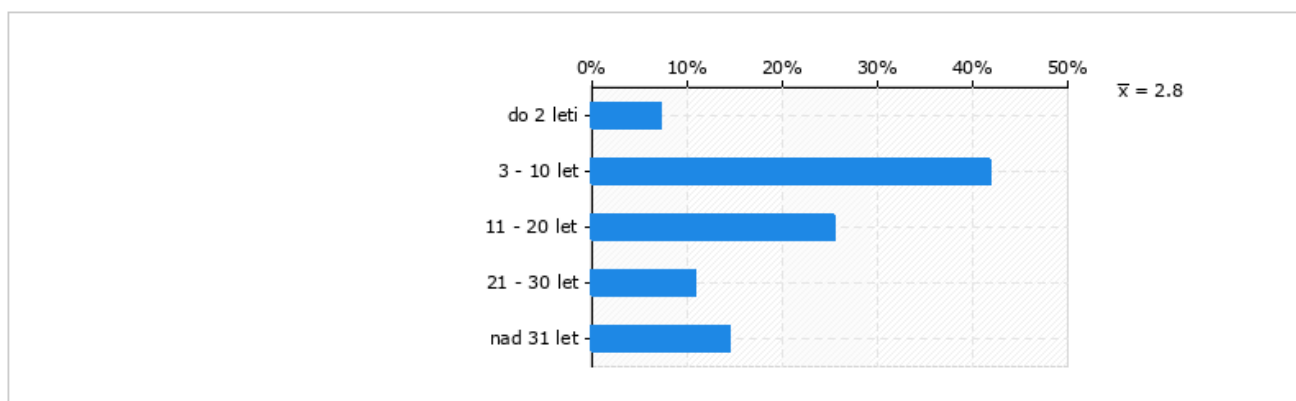
4.1.3. Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina

Število let dela	f	f%
do 2 leti	4	7 %
3 - 10 let	23	42 %
11 - 20 let	14	25 %
21 - 30 let	6	11 %
nad 31 let	8	15 %
Skupaj	55	100 %

Tabela 3: Število let dela

V raziskavi je sodelovalo 8 vprašanih (15%), ki so na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina zaposleni nad 31 let, 6 zaposlenih (11%) od 21 do 30 let, 14 zaposlenih (25%) od 11 do 20 let, 23 zaposlenih (42%) od 3 do 10 let in 4 zaposleni (7%) do dve leti.

Največji delež anketiranih, je na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina zaposlenih od 3 do 10 let, kar predstavlja 42%. Predpostavljamo lahko, da je velika večina vprašanih zaposlena vsaj 3 leta, saj najmanjši delež 7% predstavljajo zaposleni, ki so na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina do 2 leti.



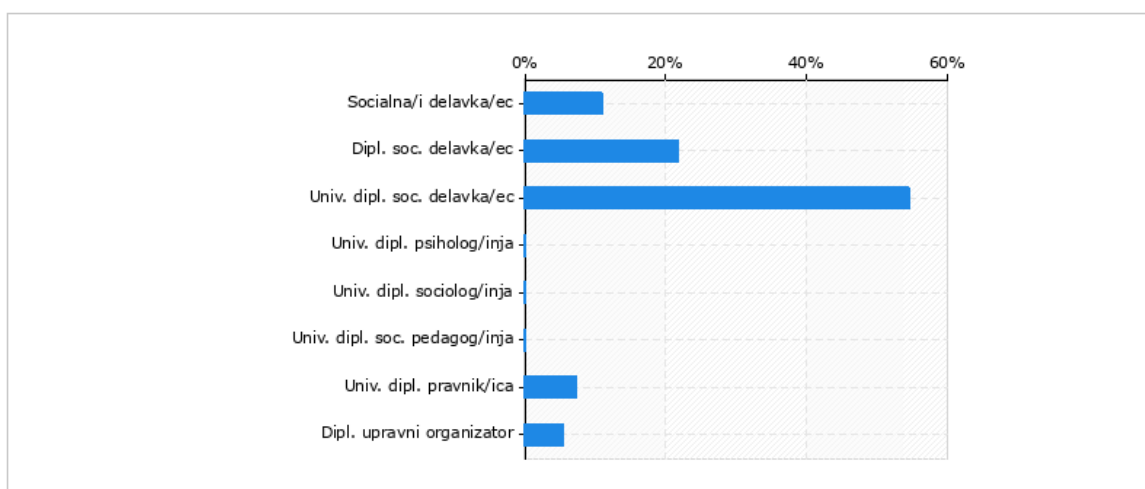
Graf 3: Število let dela

4.1.4. Izobrazba

Izobrazba	f	f%
Socialna/i delavka/ec	6	11%
Dipl. soc. delavka/ec	12	22%
Univ. dipl. soc. delavka/ec	30	55%
Univ. dipl. psiholog/inja	0	0%
Univ. dipl. sociolog/inja	0	0%
Univ. dipl. soc. pedagog/inja	0	0%
Univ. dipl. pravnik/ica	4	7%
Dipl. upravni organizator	3	5%
Skupaj	55	100%

Tabela 4: Izobrazba

Največji delež zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina ima naziv univ. dipl. soc. delavka/ec, kar predstavlja več kot polovico (55%) anketiranih. 6 vprašanih (11%) ima naziv socialna/i delavka/ec in 12 vprašanih (22%) ima naziv dipl. soc. delavka/ec. Najmanjši delež vprašanih ima naziv dipl. upravni organizator, kar predstavlja 5%. 4 vprašani imajo naziv univ. dipl. pravnik/ica, kar predstavlja 7% zaposlenih. Na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina ni zaposlenih z nazivom univ. dipl. psiholog/inja, univ. dipl. soc. pedagog/inja ali univ. dipl. sociolog/inja.



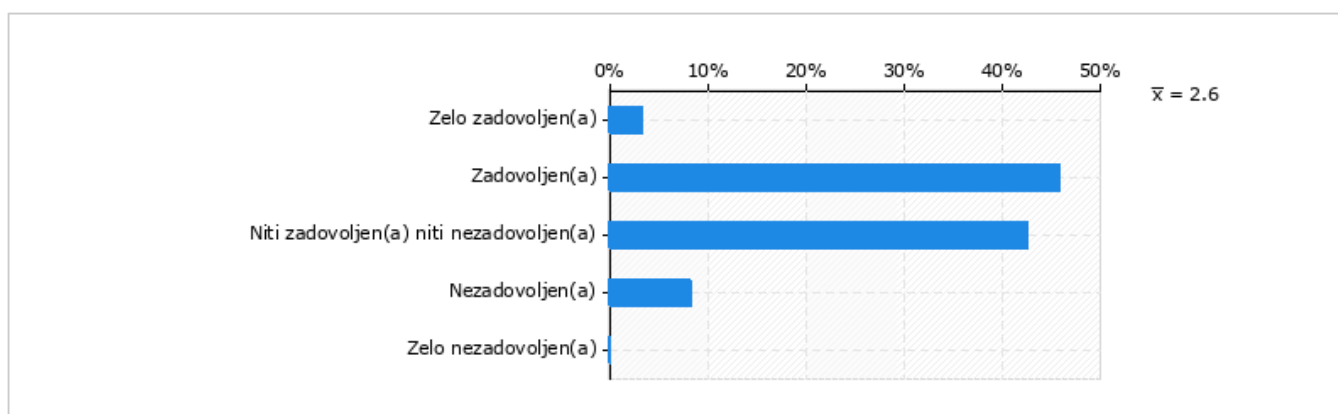
Graf 4: izobrazba

4.2. Splošno zadovoljstvo z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina

Ocena splošnega zadovoljstva v zadnjem letu	f	f%
Zelo zadovoljen(a)	2	3%
Zadovoljen(a)	28	46%
Niti zadovoljen(a) niti nezadovoljen(a)	26	43%
Nezadovoljen(a)	5	8%
Zelo nezadovoljen(a)	0	0%
Skupaj	61	100%

Tabela 5: Splošno zadovoljstvo z delom

Na splošno je z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v zadnjem letu zadovoljnih 28 vprašanih, kar predstavlja 46%. Zaposleni, ki niso niti zadovoljni, niti nezadovoljni je 26, kar predstavlja 43% vprašanih. 5 zaposlenih, ki so nezadovoljni pa predstavlja 8%. Iz tabele 5 in Grafa 5 je razvidno, da je najmanjši delež vprašanih odgovoril, da so zelo zadovoljni. Tako sta se opredelila le 2, kar predstavlja 3% vprašanih. Nihče izmed vprašanih se ni opredelil kot na splošno zelo nezadovoljen z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina.



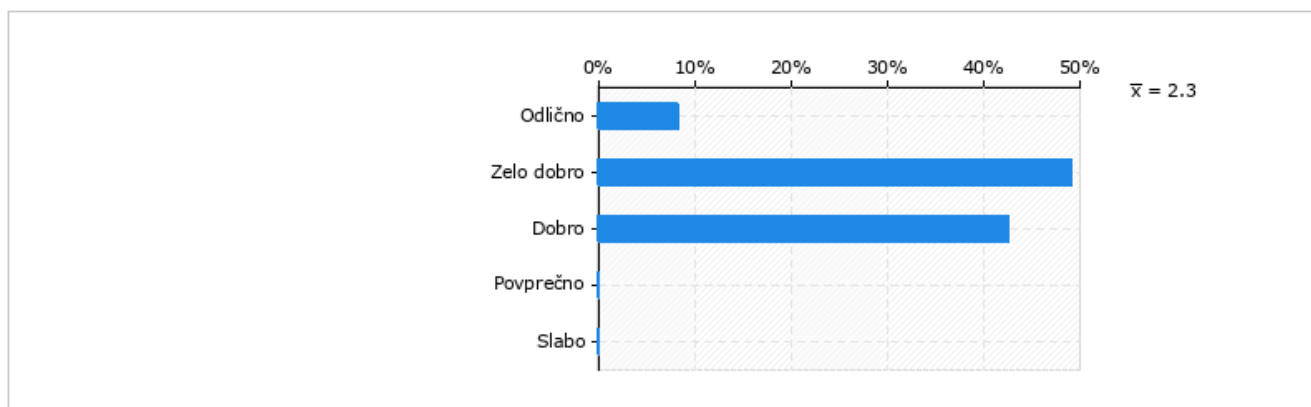
Graf 5: Splošno zadovoljstvo z delom

4.3. Splošna ocena dela in prispevek na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina

Lastna ocena dela in prispevka na v zadnjem letu.	f	f%
Odlično	5	8%
Zelo dobro	30	49%
Dobro	26	43%
Povprečno	0	0%
Slabo	0	0%
Skupaj	61	100%

Tabela 6: Splošna ocena dela in prispevek

Skoraj polovica zaposlenih (49%) na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je lastno delo in prispevek v zadnjem letu ocenila kot zelo dobro. 43% vprašanih, kar je 26 zaposlenih, je ocenilo lastno delo in prispevek kot dobro. Nihče izmed vprašanih, ni svojega dela in prispevka ocenil kot povprečno ali slabo. 5 zaposlenih (8%) je svoje delo in prispevek ocenilo kot odlično.

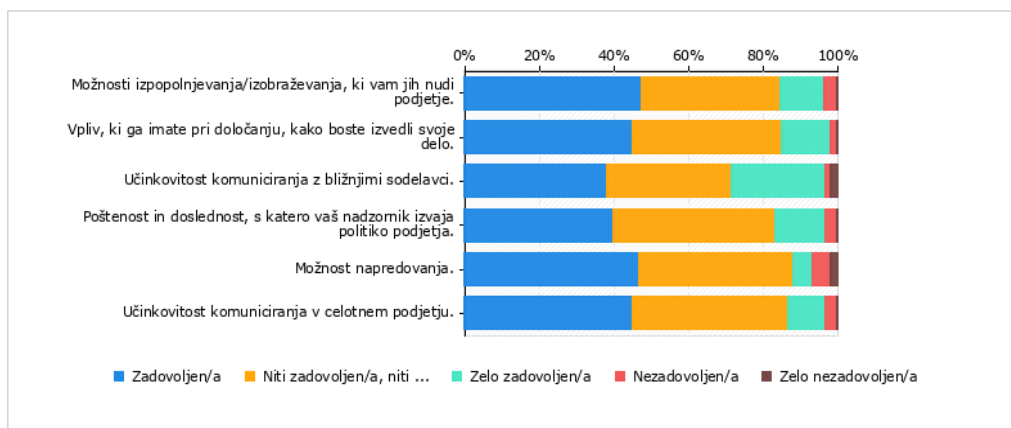


Graf 6: Splošna ocena dela in prispevek

4.4. Ocena zadovoljstva v zadnjem letu

	Zelo zadovoljen/a		Zadovoljen/a		Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a		Nezadovoljen/a		Zelo nezadovoljen/a		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Možnost napredovanja.	3	5%	28	47%	25	42%	3	5%	1	2%	60	100%
Učinkovitost komuniciranja v celotnem podjetju.	6	10%	27	45%	25	42%	2	3%	0	0%	60	100%
Poštenost in doslednost, s katero vaš nadzornik izvaja politiko podjetja.	8	13%	24	40%	26	43%	2	3%	0	0%	60	100%
Možnosti izpopolnjevanja/izobraževanja, ki vam jih nudi podjetje.	7	12%	28	47%	22	37%	2	3%	0	0%	59	100%
Vpliv, ki ga imate pri določanju, kako boste izvedli svoje delo.	8	13%	27	45%	24	40%	1	2%	0	0%	60	100%
Učinkovitost komuniciranja z bližnjimi sodelavci.	15	25%	23	38%	20	33%	1	2%	1	2%	60	100%

Tabela 7: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva



Graf 7: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva

Iz Tabele 7 in Grafa 7 je razvidno, da je skoraj polovica zaposlenih (47%) na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina zadovoljna z možnostjo napredovanja. 5% vprašanih je zelo zadovoljnih in enak odstotek (5%) je nezadovoljnih z možnostjo napredovanja. 25% vprašanih

se ni opredelilo in niso niti zadovoljni, niti nezadovoljni z možnostjo napredovanja. Zelo nezadovoljen je 1 zaposleni, ki predstavlja 2% vprašanih.

Z učinkovitostjo komuniciranja v celotnem podjetju je zadovoljna skoraj polovica zaposlenih, kar predstavlja 45%, zelo zadovoljnih pa je 6 zaposlenih, kar predstavlja 10%. 2 zaposlena sta z učinkovitostjo komuniciranja v celotnem podjetju nezadovoljna, nihče pa se ni opredelil kot zelo nezadovoljen. 42% zaposlenih ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih.

S poštenostjo in doslednostjo, s katero nadzornik izvaja politiko podjetja, je večina vprašanih odgovorila z niti zadovoljen, niti nezadovoljen. 8 vprašanih je odgovorilo, da so zelo zadovoljni, kar predstavlja 13% vprašanih. Kot zadovoljni, se je opredelilo 24 zaposlenih, kar pomeni, 40% zaposlenih. Nezadovoljna sta le 2, zelo nezadovoljen pa ni nihče.

Pri naslednjem vprašanju sem želela izvedeti stopnjo zadovoljstva zaposlenih o možnostih izpopolnjevanja/izobraževanja, ki jim jih nudi podjetje. Skoraj polovica (47%) vprašanih je odgovorila, da so zadovoljni. 7 vprašanih, kar predstavlja 12% je zelo zadovoljnih. 37% vprašanih ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih, 3% vprašanih pa je nezadovoljnih. Nihče od vprašanih ni zelo nezadovoljen z možnostjo izpopolnjevanja/izobraževanja, ki jim jih nudi podjetje.

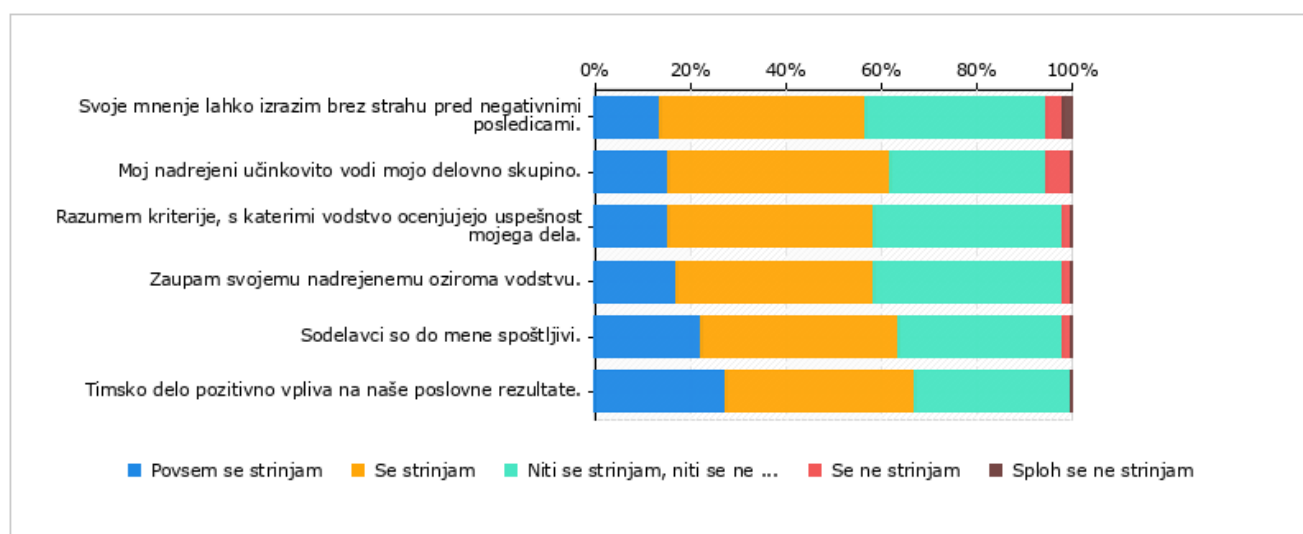
Z vplivom, ki ga imajo pri določanju, kako bodo izvedli svoje delo, je velika večina zaposlenih zelo zadovoljnih (13%) ali zadovoljnih (45%). 24 vprašanih ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih, kar predstavlja 40% vprašanih. Nihče ni zelo nezadovoljen z vplivom, ki ga imajo zaposleni pri določanju, kako bodo izvedli svoje delo.

Z učinkovitostjo komuniciranja z bližnjimi sodelavci je zelo zadovoljnih 15 vprašanih, kar predstavlja četrtino. 38% zaposlenih predstavlja večino vprašanih, je zadovoljnih z učinkovitostjo komuniciranja z bližnjimi sodelavci. Tretjina vprašanih ni niti zadovoljna, niti nezadovoljna. Z učinkovitostjo komuniciranja z bližnjimi sodelavci ena oseba ni zadovoljna, nihče pa ni zelo nezadovoljen.

4.5. Ocena strinjanja s trditvami

	Povsem se strinjam		Se strinjam		Niti se strinjam, niti se ne strinjam		Se ne strinjam		Sploh se ne strinjam		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Svoje mnenje lahko izrazim brez strahu pred negativnimi posledicami.	8	14%	25	43%	22	38%	2	3%	1	2%	58	100%
Moj nadrejeni učinkovito vodi mojo delovno skupino.	9	16%	27	47%	19	33%	3	5%	0	0%	58	100%
Razumem kriterije, s katerimi vodstvo ocenjujejo uspešnost mojega dela.	9	16%	25	43%	23	40%	1	2%	0	0%	58	100%
Zaupam svojemu nadrejenemu oziroma vodstvu.	10	17%	24	41%	23	40%	1	2%	0	0%	58	100%
Sodelavci so do mene spoštljivi.	13	22%	24	41%	20	34%	1	2%	0	0%	58	100%
Timsko delo pozitivno vpliva na naše poslovne rezultate.	16	28%	23	40%	19	33%	0	0%	0	0%	58	100%

Tabela 8: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva



Graf 8: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva

Skoraj polovica zaposlenih (43%) na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina se strinja, da lahko svoje mnenje izrazi brez strahu pred negativnimi posledicami. Povsem se strinja 8 zaposlenih, kar predstavlja 14%, s trditvijo pa se niti strinja, niti ne strinja 22 zaposlenih, kar predstavlja 38%. 2 zaposlena se ne strinjata in eden se sploh ne strinja s trditvijo, da lahko svoje mnenje brez strahu pred negativnimi posledicami.

S trditvijo, da nadrejeni vprašanih učinkovito vodi njihovo delovno skupino, se povsem strinja 16% zaposlenih, skoraj polovica zaposlenih (47%) pa se s trditvijo strinja. Tretjina (33%) zaposlenih se s trditvijo niti strinja, niti ne strinja, 3 vprašani (5%) pa se ne strinjajo. Nihče od vprašanih se sploh ne strinja s trditvijo.

Iz Tabele 8 in Grafa 8 je razvidno, da se največji delež vprašanih (43%) strinja s trditvijo in razume kriterije, s katerimi vodstvo ocenjuje uspešnost njihovega dela. 9 vprašanih se povsem strinja s trditvijo, kar predstavlja 16%. 40% se niti strinja, niti ne strinja, eden pa se ne strinja s trditvijo. Nihče od vprašanih ni izpostavil, da se sploh ne strinja s trditvijo.

Zaposlene na centru za socialno delo sem povprašala ali zaupajo svojemu nadrejenemu oziroma vodstvu. Največji delež, 41% zaposlenih, se je s trditvijo strinjal, 17% zaposlenih se je s trditvijo povsem strinjalo, kar lahko razumemo da zaupajo svojemu nadrejenemu oziroma vodstvu. Kar 40% zaposlenih se ni opredelilo in se s trditvijo niso niti strinjali, niti ne strinjali. Ena oseba se ne strinja s trditvijo, nihče od zaposlenih pa ni označil odgovora se sploh ne strinjam.

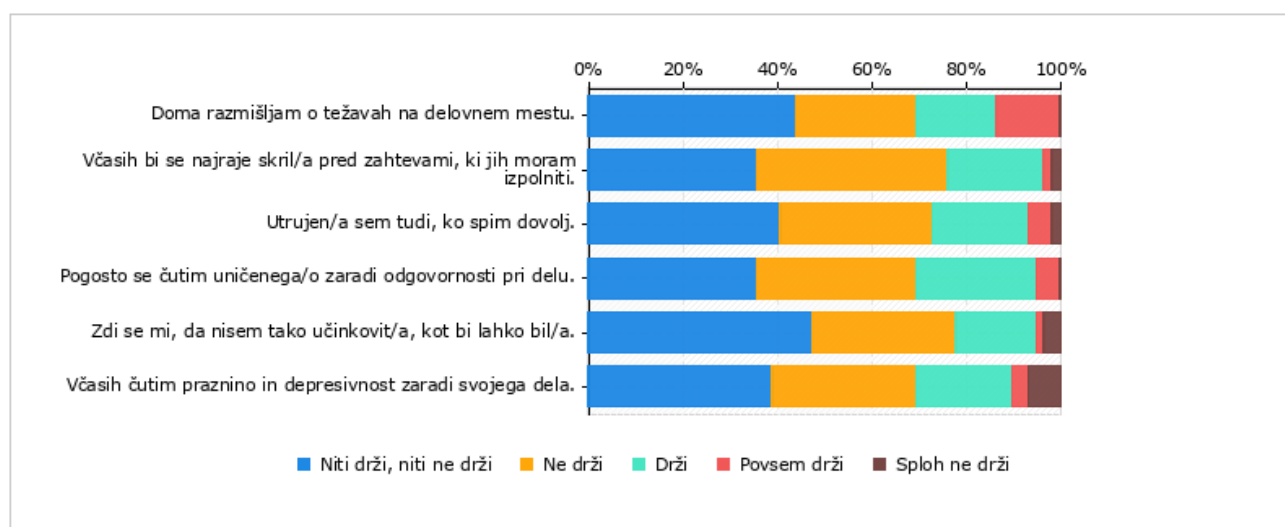
Pri naslednjem vprašanju me je zanimalo ali zaposleni menijo, da so sodelavci do njih spoštljivi. 41% vprašanih, kar je največji delež, se je s trditvijo strinjalo. 13 zaposlenih, kar je skoraj četrtina, se je povsem strinjalo in meni, da so sodelavci do njih spoštljivi. Tretjina zaposlenih (34%) se ni opredelila in označila odgovor niti se strinjam, niti se ne strinjam. Eden izmed vprašanih je izbral odgovor se ne strinjam, nihče pa ni izbral odgovora se sploh ne strinjam. Glede na prikazano lahko ocenjujem, da ima večina zaposlenih mnenje, da so sodelavci do njih spoštljivi. Spoštovanje je ključno za medsebojno sodelovanje ter osnova za uspešno delovanje na delovnem mestu.

Poleg tega me je zanimalo, kakšno mnenje imajo zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina glede timskega dela in ali timsko delo pozitivno vpliva na poslovne rezultate. Največji delež zaposlenih (40%) se je strinjal, da timsko delo pozitivno vpliva na njihove poslovne rezultate, 16 zaposlenih (28%) pa se je s trditvijo povsem strinjalo. Tretjina vprašanih (33%) se ni opredelila in se s trditvijo niti strinja, niti se ne strinja. Nihče od vprašanih

zaposlenih se ne strinja ali se sploh ne strinja s trditvijo, da timsko delo pozitivno vpliva na poslovne rezultate.

	Povsem drži		Drži		Niti drži, niti ne drži		Ne drži		Sploh ne drži		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Doma razmišljam o težavah na delovnem mestu.	8	14%	10	17%	26	44%	15	25%	0	0%	59	100%
Včasih bi se najraje skrila/a pred zahtevami, ki jih moram izpolniti.	1	2%	12	20%	21	36%	24	41%	1	2%	59	100%
Utrujen/a sem tudi, ko spim dovolj.	3	5%	12	20%	24	41%	19	32%	1	2%	59	100%
Pogosto se čutim uničenega/o zaradi odgovornosti pri delu.	3	5%	15	25%	21	36%	20	34%	0	0%	59	100%
Zdi se mi, da nisem tako učinkovit/a, kot bi lahko bil/a.	1	2%	10	17%	28	47%	18	31%	2	3%	59	100%
Včasih čutim praznino in depresivnost zaradi svojega dela.	2	3%	12	20%	23	39%	18	31%	4	7%	59	100%

Tabela 9: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva



Graf 9: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva

Iz Tabele 9 in Grafa 9 lahko razberemo, da 8 zaposlenih, kar je 14% vprašanih, doma zagotovo razmišlja o težavah na delovnem mestu. 17% vprašanih je odgovorilo, da trditev drži, kar je 10 zaposlenih. 44% vprašanih je označilo odgovor niti drži, niti ne drži in se niso opredelili ali doma razmišljajo o težavah na delovnem mestu. Četrtna vprašanih, 25% zaposlenih, je označila, da ne drži. Nihče od zaposlenih ni označil odgovora sploh ne drži. Glede na rezultate, ni nikogar izmed zaposlenih, ki doma ne bi pomislil na težave na delovnem mestu.

Naslednja trditev se glasi: »Včasih bi se najraje skril/a pred zahtevami, ki jih moram izpolniti«. Največji delež vprašanih je z 41% odgovoril, da trditev ne drži, ena oseba (2%) je označila, da trditev sploh ne drži. 36% vprašanih je odgovorilo, da trditev niti drži, niti ne drži. 20% vprašanih je izbralo odgovor, da trditev drži in ena oseba (2%), da trditev povsem drži.

Največji del vprašanih (41%) je ob vprašanju ali čutijo utrujenost tudi, ko spijo dovolj, odgovorilo, da trditev niti drži, niti ne drži. Najmanjši delež vprašanih (2%) je odgovoril, da trditev sploh ne drži. 5% zaposlenih je odgovorilo, da trditev povsem drži, 20% zaposlenih pa pravi, da trditev drži. Skoraj tretjina zaposlenih (32%) meni, da trditev ne drži.

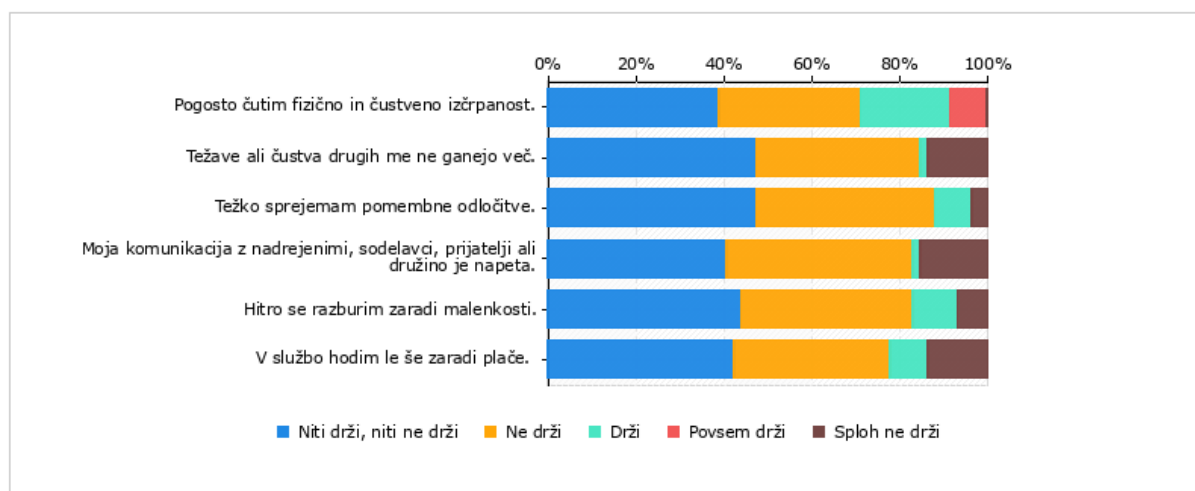
Trije zaposleni, kar predstavlja 5% vprašanih, so ob vprašanju ali se pogosto čutijo uničenega/o zaradi odgovornosti pri delu odgovorili, povsem drži. Četrtna vprašanih (25%) je odgovorila, da trditev drži. Največji delež vprašanih (36%) zaposlenih je odgovorilo, da trditev niti drži, niti ne drži. 20 zaposlenih, kar predstavlja 34% pa je odgovorilo, da trditev ne drži. Nihče od vprašanih, ni na vprašanje odgovoril, da trditev sploh ne drži.

Iz rezultatov lahko razberemo, da je le ena oseba (2%) povsem prepričana, da ni tako učinkovita kot bi lahko bila, 10 zaposlenih pa je odgovorilo, da trditev drži. Največji delež vprašanih (47%) je odgovorilo, da trditev niti drži, niti ne drži. 18 zaposlenih, kar predstavlja 31% meni, da trditev ne drži. 2 zaposlena pa sta odgovorila, da trditev sploh ne drži.

Včasih čuti praznino in depresivnost zaradi svojega dela 3% zaposlenih, ki so trditev označili z odgovorom povsem drži. Poleg tega, je še 12 zaposlenih, kar predstavlja 20% zaposlenih, ki so trditev označili z drži in prav tako občutijo praznino in depresivnost zaradi svojega dela. Največji delež vprašanih (39%) se ni opredelil, in je trditev označil z odgovorom niti drži, niti ne drži. 31% zaposlenih, kar predstavlja 18 zaposlenih, meni, da trditev ne drži. 4 zaposleni so zatrdili, da trditev sploh ne drži in s tem izrazili mnenje, da nikoli ni čutijo praznine ali depresivnosti zaradi svojega dela.

	Povsem drži		Drži		Niti drži, niti ne drži		Ne drži		Sploh ne drži		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Pogosto čutim fizično in čustveno izčrpanost.	5	8%	12	20%	23	39%	19	32%	0	0%	59	100%
Težave ali čustva drugih me ne ganejo več.	0	0%	1	2%	28	47%	22	37%	8	14%	59	100%
Težko sprejemam pomembne odločitve.	0	0%	5	8%	28	47%	24	41%	2	3%	59	100%
Moja komunikacija z nadrejenimi, sodelavci, prijatelji ali družino je napeta.	0	0%	1	2%	24	41%	25	42%	9	15%	59	100%
Hitro se razburim zaradi malenkosti.	0	0%	6	10%	26	44%	23	39%	4	7%	59	100%
V službo hodim le še zaradi plače.	0	0%	5	8%	25	42%	21	36%	8	14%	59	100%

Tabela 10: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva



Graf 10: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva

Zanimalo me je ali zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina pogosto čutijo fizično in čustveno izčrpanost. Nihče od vprašanih ni odgovoril, da trditev sploh ne drži. Največji delež vprašanih 39% je na trditev odgovoril z niti drži, niti ne drži. 5 vprašanih, kar

predstavlja 8% je odgovorilo, da trditev povsem drži, 8% vprašanih pa je odgovorilo, da trditev drži. Glede na rezultate lahko razberemo, da kar 28% vprašanih pogosto čuti fizično in čustveno izčrpanost. Medtem pa je skoraj tretjina (32%) vprašanih trditev zavrnila in izbrala odgovor ne drži.

Od vprašanih sem želela izvedeti, če jih glede na zaposlitev na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina še vedno ganejo čustva in težave drugih. Na trditev je skoraj polovica zaposlenih odgovorila z niti drži, niti ne drži. Eden je odgovoril, da trditev drži, ter ga čustva in težave drugih ne ganejo več. Še vedno pa je 37% vprašanih odgovorilo, da trditev ne drži in 14%, da trditev sploh ne drži. Predpostavljamo lahko, da je več kot polovica zaposlenih, po letih delovanja na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, zagotovo še vedno empatična do uporabnikov in sodelavcev. Nihče od vprašanih ni odgovoril, da trditev povsem drži.

Iz Tabele 10 in Grafa 10 je razvidno, da se skoraj polovica vprašanih (47%) ni opredelila pri trditvi, da težko sprejemajo pomembne odločitve. Bodisi je tako, ker je zelo odvisno od vsake posamezne situacije odločitve, bodisi je odvisno od individualnega pristopa vsakega posameznika k sprejemanju odločitev. 41% zaposlenih je trditev zanikalo in odgovorilo, da pomembnih odločitev ne sprejemajo težko, 3% vprašanih pa je odgovorilo, da trditev sploh ne drži. 8% vprašanih težko sprejema pomembne odločitve, kar predstavlja 5 zaposlenih. Nihče od vprašanih ni odgovoril, da trditev povsem drži.

Največji delež vprašanih (42%) je odgovoril, da trditev »Moja komunikacija z nadrejenimi, sodelavci, prijatelji ali družino je napeta« ne drži. Poleg tega je še 15% vprašanih odgovorilo, da trditev sploh ne drži. 24 zaposlenih, kar predstavlja 41%, je odgovorilo, da trditev niti drži, niti ne drži. Le eden je odgovoril, da trditev drži in potrdil, da je njegova komunikacija z nadrejenimi, sodelavci, prijatelji in družino napeta. Nihče od vprašanih, se s trditvijo ni povsem strinjal.

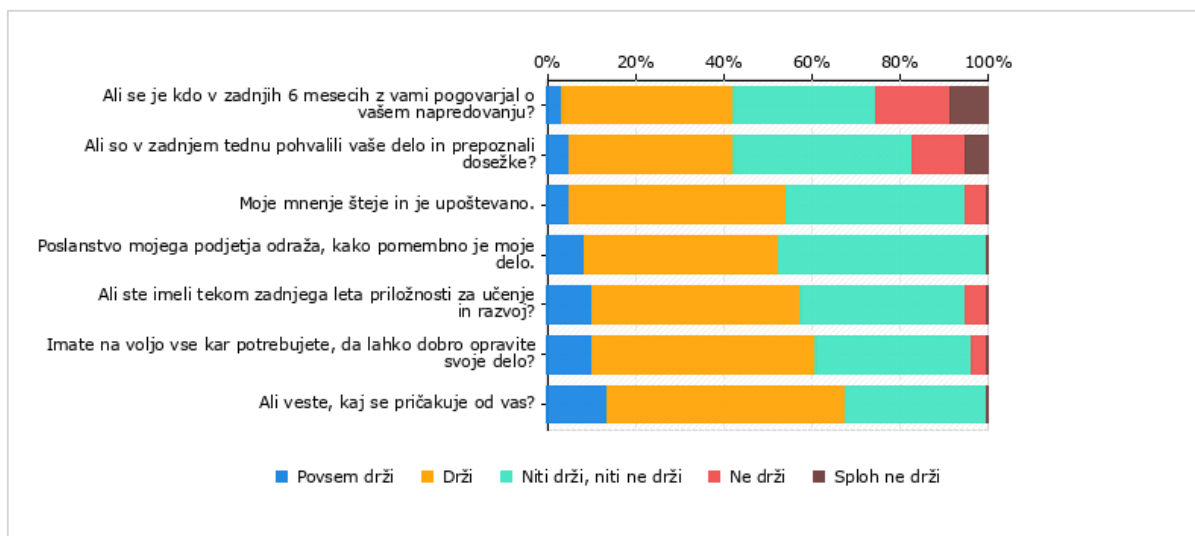
Zaradi malenkosti se hitro razburi 6% vprašanih, saj so odgovorili z odgovorom drži. Nihče od vprašanih, se ni povsem strinjal s trditvijo »Hitro se razburim zaradi malenkosti«. Največji delež vprašanih (44%) je na vprašanje odgovoril z niti drži, niti ne drži. 46% vprašanih se s trditvijo ni strinjalo, od tega je 39% podalo odgovor, da trditev ne drži, 7% pa, da trditev sploh ne drži.

Zanimalo me je ali zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina na delo hodijo le še zaradi plače ali jih motivira še kaj drugega. 14% vprašanih je odgovorilo, da trditev sploh

ne drži, več kot tretjina vprašanih (36%) pa je odgovorila, da trditev ne drži. Ob rezultatih lahko razberemo, da polovico vprašanih (50%) zagotovo motivira več, kot le plača, saj so na trditev odgovorili z ne drži ali sploh ne drži. 42% vprašanih se ni opredelilo in je izbralo odgovor niti drži, niti ne drži. 5 zaposlenih, kar predstavlja 8% zaposlenih hodi v službo le še zaradi plače. Nihče od vprašanih ni odgovoril, da trditev povsem drži.

	Povsem drži		Drži		Niti drži, niti ne drži		Ne drži		Sploh ne drži		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Ali se je kdo v zadnjih 6 mesecih z vami pogovarjal o vašem napredovanju?	2	3%	23	39%	19	32%	10	17%	5	8%	59	100%
Ali so v zadnjem tednu pohvalili vaše delo in prepoznali dosežke?	3	5%	22	37%	24	41%	7	12%	3	5%	59	100%
Moje mnenje šteje in je upoštevano.	3	5%	29	49%	24	41%	3	5%	0	0%	59	100%
Poslanstvo mojega podjetja odraža, kako pomembno je moje delo.	5	8%	26	44%	28	47%	0	0%	0	0%	59	100%
Ali ste imeli tekom zadnjega leta priložnosti za učenje in razvoj?	6	10%	28	47%	22	37%	3	5%	0	0%	59	100%
Imate na voljo vse kar potrebujete, da lahko dobro opravite svoje delo?	6	10%	30	51%	21	36%	2	3%	0	0%	59	100%
Ali veste, kaj se pričakuje od vas?	8	14%	32	54%	19	32%	0	0%	0	0%	59	100%

Tabela 11: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva



Graf 11: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva

Zastavila sem vprašanje ali se je kdo v zadnjih 6 mesecih z zaposlenimi pogovarjal o njihovem napredovanju. Največji delež zaposlenih (39%) mi je odgovoril, da trditev drži, 3% pa so odgovorili, da trditev povsem drži. Iz rezultatov lahko razberemo, da se je kar 42% zaposlenih v zadnjih 6 mesecih pogovarjalo o napredovanju. Tretjina zaposlenih (32%) se ni opredelila in izbrala odgovor niti drži, niti ne drži. 10 vprašanih je odgovorilo, da trditev ne drži, kar predstavlja 17% zaposlenih. 8% vprašanih pa je odgovorilo, da trditev sploh ne drži.

Iz Tabele 11 in Grafa 11 je razvidno, da so pri 5% zaposlenih v zadnjem tednu zagotovo pohvalili njihovo delo in prepoznali dosežke, enak odstotek zaposlenih pa trdi nasprotno, da trditev sploh ne drži in niso prejeli nobene pohvale na delo in dosežke v zadnjem času. 22 zaposlenih (37%) je izbralo odgovor drži. 41% zaposlenih se ni opredelilo zato so za odgovor izbrali trditev niti drži, niti ne drži. 12% zaposlenih je odgovorilo, da trditev ne drži ter v zadnjem tednu niso bili pohvaljeni glede na delo in dosežke.

Da njihovo mnenje šteje in je upoštevano meni 5% zaposlenih, ki so trditev označili kot povsem drži. Skoraj polovica zaposlenih je na trditev odgovorila z drži, kar pomeni, da 49% zaposlenih čuti, da je njihovo mnenje pomembno, cenjeno ter upoštevano. 41% vprašanih se ni opredelilo ter izbralo odgovor niti drži, niti ne drži. Trije vprašani (5%) so odgovorili, da trditev ne drži, nihče od vprašanih pa ni izbral odgovora sploh ne drži.

Na trditev »Poslanstvo mojega podjetja odraža, kako pomembno je moje delo« ni nihče od zaposlenih odgovoril z ne drži ali sploh ne drži. Največji delež vprašanih, kar predstavlja 47% je odgovoril, da trditev niti drži, niti ne drži. 44% zaposlenih trdi, da poslanstvo njihovega podjetja odraža, kako pomembno je njihovo delo, 8% vprašanih pa se s trditvijo povsem strinja.

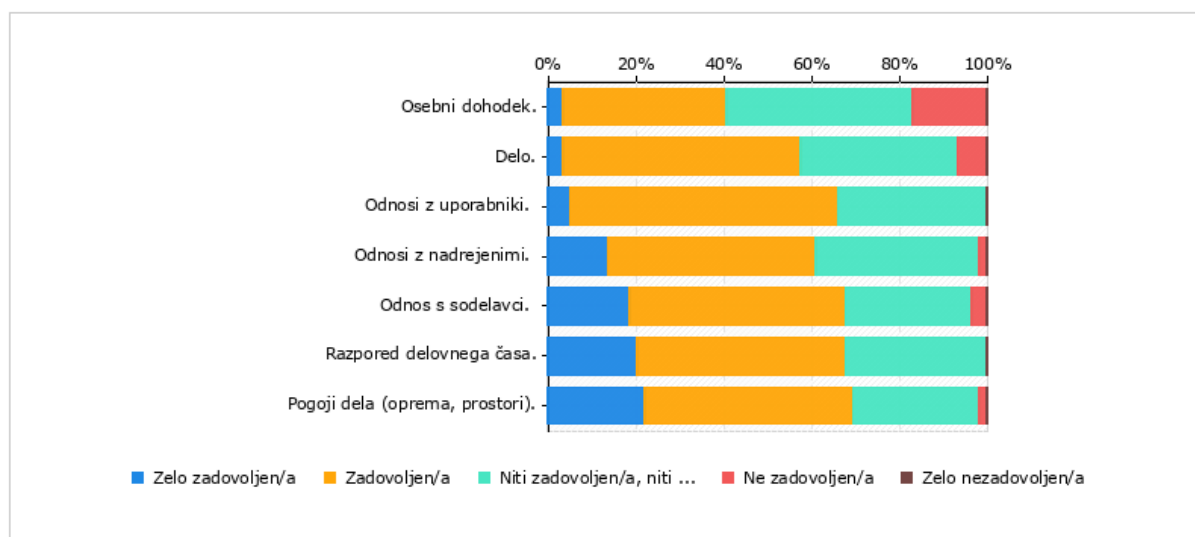
Največji delež vprašanih (47%) meni, da so imeli tekom zadnjega leta priložnosti za učenje in razvoj in izbrali odgovor drži. 10% vprašanih je odgovorilo, da trditev povsem drži. 22 vprašanih, kar predstavlja 37%, se ni opredelilo ter izbralo odgovor niti drži, niti ne drži. 5% vprašanih meni, da tekom zadnjega leta niso imeli priložnosti za učenje in razvoj. Nihče od vprašanih ni izbral odgovora sploh ne drži.

Da imajo na voljo vse kar potrebujejo, da lahko dobro opravijo svoje delo, meni več kot polovica vprašanih, kar predstavlja 51%. Poleg tega je 10% zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, ki je trditev označilo kot povsem drži. 36 zaposlenih tako meni, da imajo za opravljanje svojega dela na voljo vse kar potrebujejo. 36% zaposlenih se ni opredelilo in meni, da trditev niti drži, niti ne drži. Le dva (3%) zaposlena sta izbrala odgovor sploh ne drži.

Zaposlene na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina sem povprašala ali vedo kaj se od njih pričakuje na delovnem mestu. Več kot polovici zaposlenih, kar predstavlja 54% (32 zaposlenih) je jasno kaj se od njih pričakuje, 14% pa je zaposlenih, ki jim je to popolnoma jasno, saj so izbrali trditev povsem drži. Skoraj tretjina se je odločila, da trditev niti drži, niti ne drži. Nihče od vprašanih ni mnenja, da trditev ne drži ali sploh ne drži. Predpostavljamo lahko, da veliki večini jasno kaj na delovnem mestu pričakujejo od njih, kakšne imajo naloge in zahteve.

	Zelo zadovoljen/a		Zadovoljen/a		Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a		Nezadovoljen/a		Zelo nezadovoljen/a		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Osební dohodek.	2	3%	22	37%	25	42%	10	17%	0	0%	59	100%
Delo.	2	3%	32	54%	21	36%	4	7%	0	0%	59	100%
Odnosi z uporabniki.	3	5%	36	61%	20	34%	0	0%	0	0%	59	100%
Odnosi z nadrejenimi.	8	14%	28	47%	22	37%	1	2%	0	0%	59	100%
Odnos s sodelavci.	11	19%	29	49%	17	29%	2	3%	0	0%	59	100%
Razpored delovnega časa.	12	20%	28	47%	19	32%	0	0%	0	0%	59	100%
Pogoji dela (oprema, prostori).	13	22%	28	47%	17	29%	1	2%	0	0%	59	100%

Tabela 12: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva



Graf 12: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva

Iz Tabele 12 in Grafa 12 je razvidno, da se največji delež zaposlenih (42%) na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, ni opredelil glede zadovoljstva z osebnim dohodkom, niso se niti strinjali, niti se niso strinjali. 37% zaposlenih je z osebnim dohodkom zadovoljnih, 3% pa so z osebnim dohodkom zelo zadovoljni. 10 zaposlenih, kar predstavlja 17%, ni zadovoljnih z osebnim dohodkom. Nihče od vprašanih ni zelo nezadovoljen.

Več kot polovica vprašanih (54%) je zadovoljna z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. 3% vprašanih so z delom zelo zadovoljni. 36% zaposlenih je izbralo odgovor niti se strinjam, niti se ne strinjam. 7% zaposlenih ni zadovoljnih z delom. Nihče od zaposlenih pa ni zelo nezadovoljen.

Pri naslednji trditvi sem spraševala po zadovoljstvu z odnosom z uporabniki. Vsi vprašani so odgovorili v rangi od zelo zadovoljen ali pa izbrali srednji odgovor – niti zadovoljen, niti ne zadovoljen. Prevladujejo tisti, ki so z odnosom z uporabniki zadovoljni, kar je 61% vprašanih. Trije zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina so zelo zadovoljni z odnosom z uporabniki, kar predstavlja 5% vprašanih. Ena tretjina zaposlenih (34%) se pri odgovoru ni opredelila in označila odgovor niti se strinjam, niti se ne strinjam. Nihče od zaposlenih ni na vprašanje o zadovoljstvu z odnosom z uporabniki odgovoril, da je nezadovoljen ali zelo nezadovoljen.

Zaposlene na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina sem povprašala o zadovoljstvu z odnosom z nadrejenimi. Največji delež predstavljajo vprašani (47%), ki so zadovoljni z odnosi z nadrejenimi. 8 zaposlenih, kar predstavlja 14%, je z odnosom z nadrejenimi zelo zadovoljnih. Odgovor niti zadovoljen, niti nezadovoljen je izbralo 37% zaposlenih, medtem, ko je le ena oseba nezadovoljna z odnosom z nadrejenimi. Nihče izmed vprašanih ni izbral odgovora zelo nezadovoljen.

Skoraj polovica zaposlenih (49%) na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je zadovoljna z odnosom s sodelavci, zelo zadovoljnih je 19%, nezadovoljnih pa je 3% vprašanih. 29% vprašanih je izbralo odgovor niti se strinjam, niti se ne strinjam. Nihče izmed vprašanih ni izbral odgovora zelo nezadovoljen.

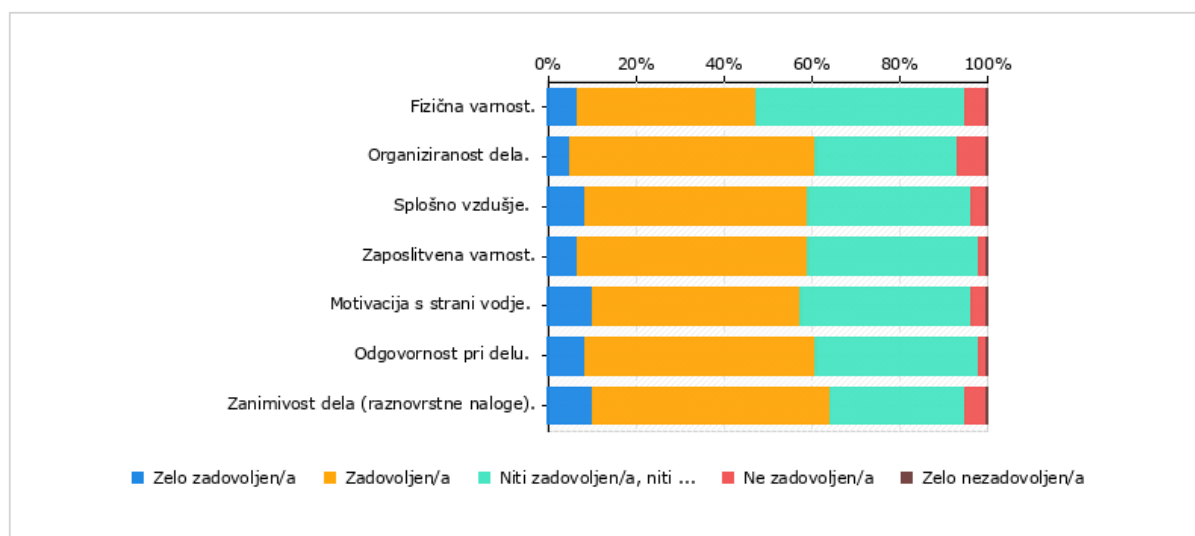
Zanimalo me je zadovoljstvo zaposlenih z razporedom delovnega časa. Največji delež predstavljajo zaposleni (47%), ki so z razporedom delovnega časa zadovoljni. 12 zaposlenih je zelo zadovoljnih, kar predstavlja 20% zaposlenih, 19 zaposlenih pa je odgovorilo niti zadovoljen, niti nezadovoljen, kar predstavlja tretjino zaposlenih (32 %). Glede na rezultate lahko sklepamo, da so zaposleni v večini zadovoljni z razporedom delovnega časa, saj ni nihče od vprašanih nezadovoljen ali zelo nezadovoljen.

Iz rezultatov lahko razberemo, da je največ vprašanih (47%) zadovoljnih s pogoji dela, kamor umestimo opremljenost delovnega mesta in prostorov za izvajanje delovne dejavnosti. 13 vprašanih je s pogoji dela zelo zadovoljnih, kar predstavlja 22%. 29% je odgovorilo niti zadovoljen, niti nezadovoljen. Ena oseba zaposlena na centru za socialno delo Dolenjska in

Bela krajina, je odgovorila, da s pogoji dela ni zadovoljna. Nihče od zaposlenih se ni opredelil kot zelo nezadovoljen.

	Zelo zadovoljen/a		Zadovoljen/a		Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a		Nezadovoljen/a		Zelo nezadovoljen/a		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Fizična varnost.	4	7%	24	41%	28	47%	3	5%	0	0%	59	100%
Organiziranost dela.	3	5%	33	56%	19	32%	4	7%	0	0%	59	100%
Splošno vzdušje.	5	8%	30	51%	22	37%	2	3%	0	0%	59	100%
Zaposlitvena varnost.	4	7%	31	53%	23	39%	1	2%	0	0%	59	100%
Motivacija s strani vodje.	6	10%	28	47%	23	39%	2	3%	0	0%	59	100%
Odgovornost pri delu.	5	8%	31	53%	22	37%	1	2%	0	0%	59	100%
Zanimivost dela (raznovrstne naloge).	6	10%	32	54%	18	31%	3	5%	0	0%	59	100%

Tabela 13: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva



Graf 13: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva

Iz Tabele 13 in Grafa 13 je razvidno, da je 7% vprašanih zelo zadovoljnih z fizično varnostjo na delovnem mestu. 41% vprašanih je zadovoljnih, največji delež vprašanih (47%) pa ni z fizično varnostjo niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih. Nezadovoljni so trije zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, medtem, ko zelo nezadovoljen ni nihče izmed zaposlenih.

Z organiziranostjo dela je zadovoljnih 33 vprašanih, kar predstavlja več kot polovico zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Delež zaposlenih, ki so zelo zadovoljni z organiziranostjo dela je 5%. Tretjina vprašanih je odgovorila z odgovorom niti zadovoljen, niti nezadovoljen, kar predstavlja 32% zaposlenih. 4 vprašani niso zadovoljni z organiziranostjo dela, nihče od vprašanih pa ni zelo nezadovoljen.

Zanimalo me je zadovoljstvo zaposlenih s splošnim vzdušjem na delovnem mestu. Največji delež predstavljajo zaposleni (51%), ki so s splošnim vzdušjem na delovnem mestu zadovoljni. 5 zaposlenih je zelo zadovoljnih, kar predstavlja 8% zaposlenih, 22 zaposlenih pa je odgovorilo niti zadovoljen, niti nezadovoljen, kar predstavlja več kot tretjino zaposlenih (37 %). Le ena oseba je s splošnim vzdušjem nezadovoljna. Glede na rezultate lahko sklepamo, da so zaposleni v večini zadovoljni s splošnim vzdušjem na delovnem mestu, saj ni nihče od vprašanih zelo nezadovoljen.

Z občutkom varnosti zaposlitve je zelo zadovoljnih 7% vprašanih, več kot polovica (51%) pa je z zaposlitveno varnostjo zadovoljna. 23 vprašanih ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih, kar predstavlja 39% vprašanih. Ena oseba je odgovorila, da z zaposlitveno varnostjo ni zadovoljna, nihče od zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina pa ni zelo nezadovoljen.

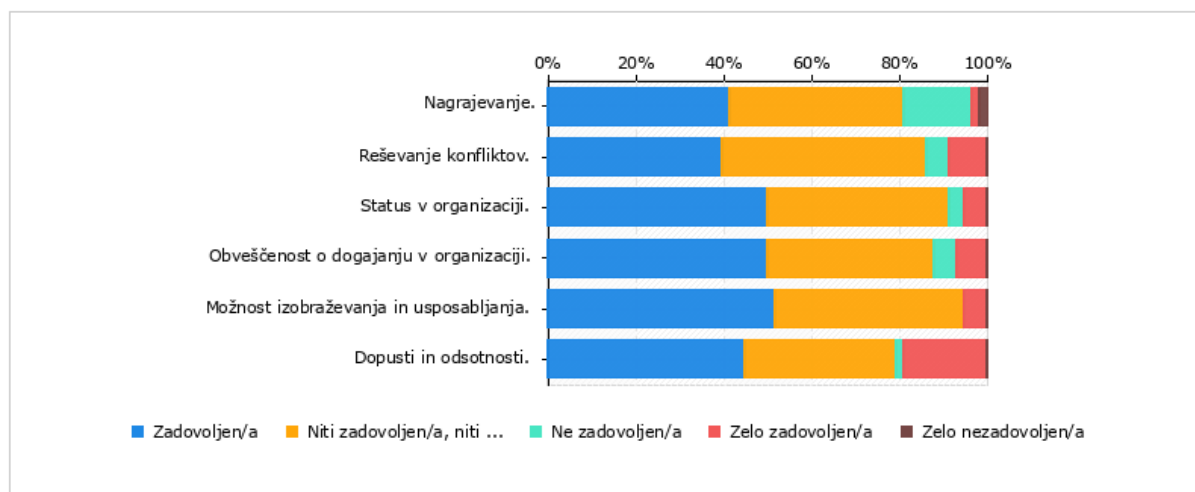
Zastavila sem trditev o zadovoljstvu z motivacijo s strani vodje. Največji delež zaposlenih (47%) je odgovoril, da so z motivacijo s strani vodje zadovoljni, 6% zaposlenih pa je odgovorilo, da so zelo zadovoljni. Več kot tretjina zaposlenih (39%) se ni opredelila in izbrala odgovor niti zadovoljen, niti nezadovoljen. Dva od zaposlenih sta odgovorila, da z motivacijo s strani vodje nista zadovoljna, nihče od vprašanih pa se ni opredelil kot zelo nezadovoljen.

Z odgovornostjo, ki jo imajo pri delu je več kot polovica (53%) zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina zadovoljna. 5 zaposlenih je odgovorilo, da so zelo zadovoljni, kar predstavlja 8% vprašanih. 37% zaposlenih ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih, ena oseba pa je z odgovornostjo pri delu nezadovoljna. Nihče od zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina ni zelo nezadovoljen.

Pri naslednjem vprašanju me je zanimalo zadovoljstvo z zanimivostjo dela, predvsem glede raznolikosti nalog ter dinamike dela. Največji delež (54%) predstavljajo zaposleni, ki so z zanimivostjo dela zadovoljni. 6 zaposlenih je z zanimivostjo dela zelo zadovoljnih, kar predstavlja 10% vprašanih. 31% vprašanih ni z zanimivostjo dela niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih. Tri osebe so se opredelile kot nezadovoljne, kar predstavlja 5% vprašanih. Nihče od zaposlenih ni na trditev odgovoril z zelo nezadovoljen.

	Zelo zadovoljen/a		Zadovoljen/a		Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a		Nezadovoljen/a		Zelo nezadovoljen/a		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Nagrajevanje.	1	2%	24	41%	23	40%	9	16%	1	2%	58	100%
Reševanje konfliktov.	5	9%	23	40%	27	47%	3	5%	0	0%	58	100%
Status v organizaciji.	3	5%	29	50%	24	41%	2	3%	0	0%	58	100%
Obveščenost o dogajanju v organizaciji.	4	7%	29	50%	22	38%	3	5%	0	0%	58	100%
Možnost izobraževanja in usposabljanja.	3	5%	30	52%	25	43%	0	0%	0	0%	58	100%
Dopusti in odsotnosti.	11	19%	26	45%	20	34%	1	2%	0	0%	58	100%

Tabela 14: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva



Graf 14: Frekvenčna porazdelitev rezultatov ocene zadovoljstva

Iz Tabele 14 in Grafa 14 je razvidno, da največji delež (41%) predstavljajo tisti, ki so zadovoljni z nagrajevanjem. Malo manjši odstotek (40%) zaposlenih ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih z nagrajevanjem. Ena oseba zaposlena na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je zelo zadovoljna z nagrajevanjem, medtem, ko je ena oseba zelo nezadovoljna z nagrajevanjem. 9 oseb je nezadovoljnih, kar predstavlja 16% zaposlenih.

Pri vprašanju o zadovoljstvu z reševanjem konfliktov, največji delež (47%) predstavljajo tisti, ki niso niti zadovoljni, niti nezadovoljni. 5 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je zelo zadovoljnih, kar predstavlja 9% vprašanih. 40% zaposlenih je z načinom reševanja konfliktov zadovoljnih, 5% pa nezadovoljnih. Nihče od vprašanih ni z reševanjem konfliktov zelo nezadovoljen.

S statusom v organizaciji je zadovoljna polovica vprašanih (50%), kar predstavlja 29 zaposlenih. Zelo zadovoljni so trije, kar predstavlja 5% zaposlenih. 41% je tistih, ki so odgovorili z niti zadovoljen, niti nezadovoljen. Dva zaposlena sta nezadovoljna s statusom v organizaciji, kar predstavlja 3% vprašanih. Nihče od zaposlenih se ni opredelil kot zelo nezadovoljen.

Z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji je zadovoljna polovica zaposlenih (50%) na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, zelo zadovoljnih pa je 7% zaposlenih. 38% zaposlenih ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih, 3 zaposleni (5%) pa so z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji nezadovoljni. Nihče od zaposlenih ni zelo nezadovoljen.

Pri naslednjem vprašanju me je zanimalo zadovoljstvo zaposlenih z možnostjo izobraževanja in usposabljanja. Največji delež zaposlenih je odgovoril, da so zadovoljni, kar predstavlja 52% zaposlenih. Zelo zadovoljni so 3, kar predstavlja 5%. Z možnostjo izobraževanja in usposabljanja ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih 43% zaposlenih. Nihče od vprašanih ni nezadovoljen ali zelo nezadovoljen.

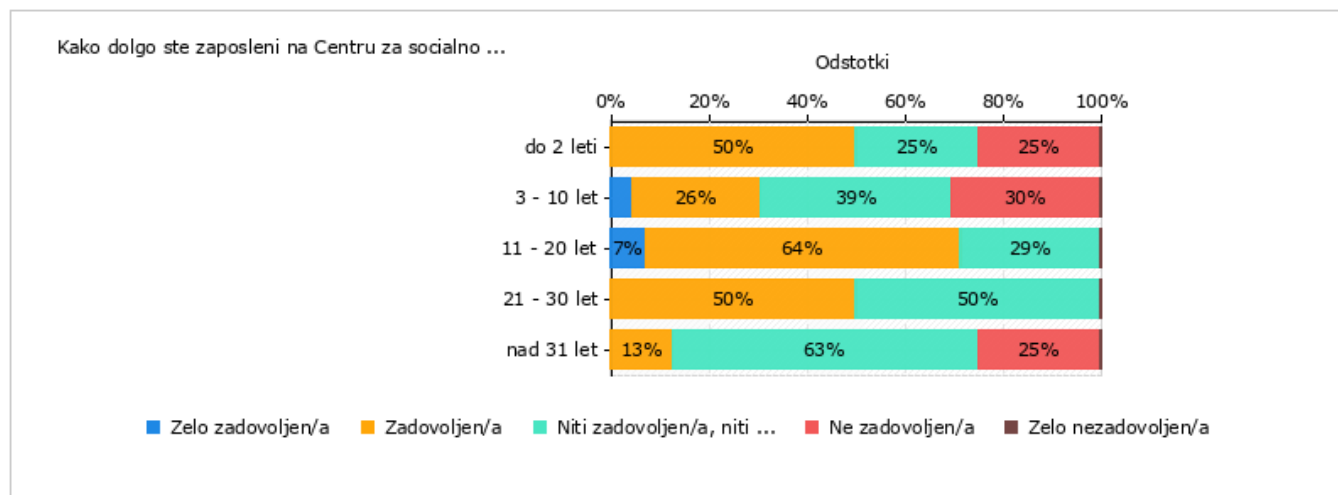
Z dopustom in odsotnostjo je zadovoljnih 45% vprašanih. 11 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je zelo zadovoljnih z dopusti in odsotnostmi, kar predstavlja 19%. Petina zaposlenih (20%) ni niti zadovoljna, niti nezadovoljna. Eden izmed vprašanih zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je nezadovoljen. Nihče od zaposlenih ni zelo nezadovoljen.

4.6 Preverjanje hipotez

4.6.1. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z osebnim dohodkom.

	Osební dohodek.					
Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
do 2 leti	0	2	1	1	0	4
3 - 10 let	1	6	9	7	0	23
11 - 20 let	1	9	4	0	0	14
21 - 30 let	0	3	3	0	0	6
nad 31 let	0	1	5	2	0	8
Skupaj	2	21	22	10	0	55

Tabela 15: Hipoteza 1



Graf 15: Osební dohodek po številu let dela

Z osebnim dohodkom sta zelo zadovoljna dva zaposlena na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina – eden je zaposlen od 3-10 let, drugi pa od 11 do 20 let. Z osebnim dohodkom je zadovoljnih 21 zaposlenih; 2, ki sta zaposlena do dve leti, 6, ki so zaposleni od 3 do 10 let, 9, ki so zaposleni od 11 do 20 let, 3, ki so zaposleni od 21 do 30 let in eden, ki je zaposlen na 31 let v centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Na vprašanje o osebnem dohodku je

z odgovorom niti zadovoljen, niti nezadovoljen odgovorilo 22 zaposlenih. Tako se je opredelil eden, ki je zaposlen do dve leti, 9, ki so zaposleni od 3 do 10 let, 4, ki so zaposleni od 11 do 20 let, 3 zaposleni od 21 do 30 let in 5 zaposlenih nad 31 let. 10 zaposlenih na centru za socialno delo ni zadovoljnih z osebnim dohodkom. Tako se je opredelil eden zaposlen do dve leti, 7 zaposlenih od 3 do 10 let in 2 zaposlena nad 31 let. Nihče od zaposlenih se ni opredelil kot zelo nezadovoljen z osebnim dohodkom.

V okviru hipoteze H1 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z osebnim dohodkom. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 86,7% teoretičnih frekvenc (26 celic) manjših od 5:

$$2i= 30,612$$

$$sp=20$$

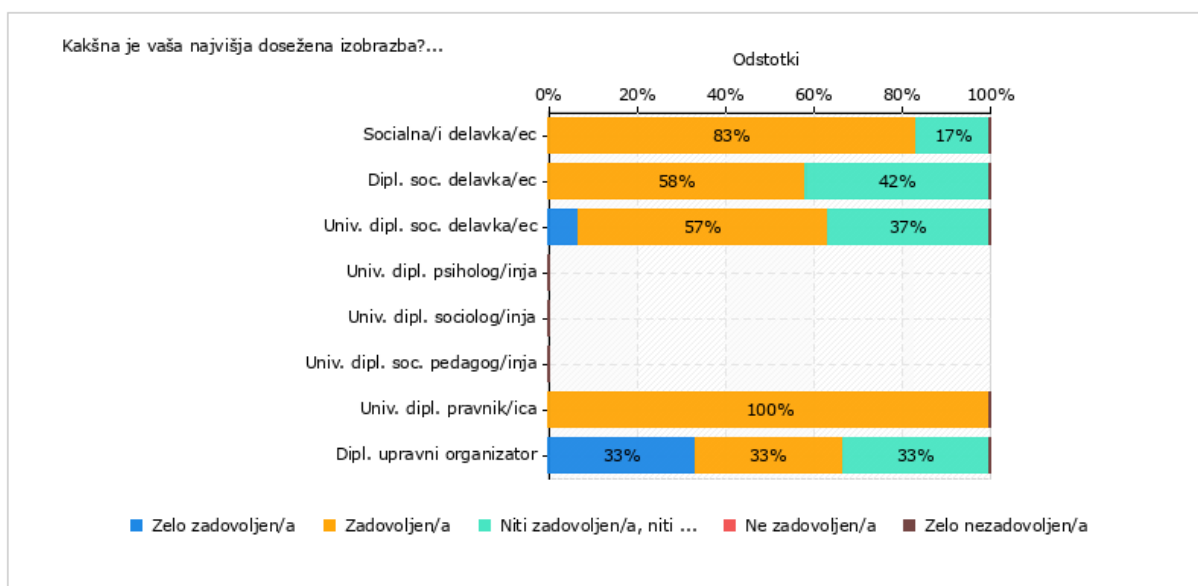
$$p=0,061$$

Preizkus ni pokazal statistično pomembne razlike, zato hipotezo H1 zavrnem. To pomeni, da ne obstaja statistično pomembna razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z osebnim dohodkom.

4.6.2. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različno izobrazbo v zadovoljstvu z odnosi z uporabniki.

	Odnosi z uporabniki					
Kakšna je vaša najvišja dosežena izobrazba?	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
Socialna/i delavka/ec	0	5	1	0	0	6
Dipl.soc. delavka/ec	0	7	5	0	0	12
Univ. dipl. soc. del.	2	17	11	0	0	30
Univ. dipl. psiholog/inja	0	0	0	0	0	0
Univ. dipl. sociolog/inja	0	0	0	0	0	0
Univ. dipl. soc. ...	0	0	0	0	0	0
Univ. dipl. pravnik/ica	0	4	0	0	0	4
Dipl. upravni organizator	1	1	1	0	0	3
Skupaj	3	34	18	0	0	55

Tabela 16: Hipoteza 2



Graf 16: Odnos z uporabniki glede na izobrazbo zaposlenih

Z odnosom z uporabniki so zadovoljni trije zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Od treh zelo zadovoljnih, sta dva zaposlena po izobrazbi univerzitetna diplomirana socialna delavca in eden z izobrazbo diplomirani upravni organizator. Z odnosom z uporabniki je zadovoljnih 34 zaposlenih, kar predstavlja 5 zaposlenih z izobrazbo socialna/i delavka/ec, 7 zaposlenih z izobrazbo dipl.soc. delavka/ec, 17 zaposlenih z izobrazbo univ. dipl. soc.del in 4 zaposlene z izobrazbo univ. dipl. pravnik/ica. Z odnosom z uporabniki ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih 18 zaposlenih – eden z izobrazbo socialna/i delavka/ec, 5 z izobrazbo dipl.soc. delavka/ec, 11 zaposlenih z izobrazbo univ. dipl. soc. del. in en zaposleni z izobrazbo dipl. upravni organizator. Nihče od zaposlenih se ni opredelil kot nezadovoljen ali zelo nezadovoljen z odnosom z uporabniki.

V okviru hipoteze H2 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različno izobrazbo v zadovoljstvu z odnosi z uporabniki. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 87,5% teoretičnih frekvenc (21 celic) manjših od 5:

$$2i = 20,621$$

$$sp = 15$$

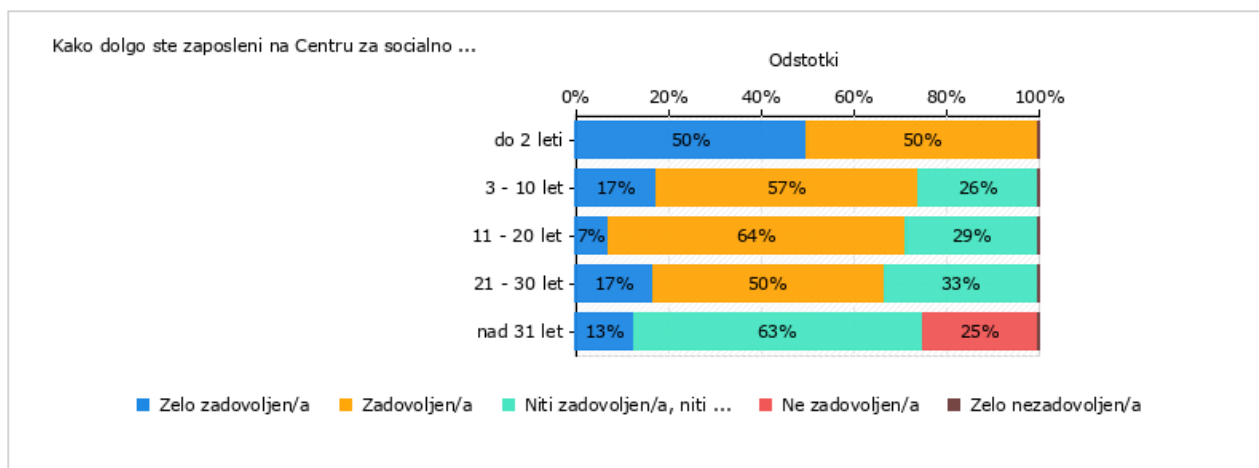
$$p = 0,149$$

Preizkus ni pokazal statistično pomembne razlike, zato hipotezo H2 zavrnem. To pomeni, da ne obstaja statistično pomembna razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različno izobrazbo v zadovoljstvu z odnosi z uporabniki.

4.6.3. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z odnosi s sodelavci.

	Odnos s sodelavci.					
Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Ne zadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
do 2 leti	2	2	0	0	0	4
3 - 10 let	4	13	6	0	0	23
11 - 20 let	1	9	4	0	0	14
21 - 30 let	1	3	2	0	0	6
nad 31 let	1	0	5	2	0	8
Skupaj	9	27	17	2	0	55

Tabela 17: Hipoteza 3



Graf 17: odnos s sodelavci po številu let dela

Z odnosom s sodelavci je zelo zadovoljnih 9 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Od tega sta dva zaposlena do dve leti, 4 zaposleni od 3 do 10 let, eden zaposlen od 11 do 20 let, eden zaposlen od 21 do 30 let in eden nad 31 let. Zadovoljnih je 27 zaposlenih, kar predstavlja dva zaposlena do dve leti, 13 zaposlenih od 3 do 10 let, 9 zaposlenih od 11 do 20 let in 3 zaposlene od 21 do 30 let. 17 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in

Bela krajina se je opredelilo kot niti zadovoljni niti nezadovoljni z odnosom s sodelavci. Tako je odgovorilo 6 zaposlenih od 3 do 10 let, 4 zaposleni od 11 do 20 let, dva zaposlena od 21 do 30 let in pet zaposlenih nad 31 let. Z odnosom s sodelavci sta nezadovoljna dva zaposlena nad 31 let.

V okviru hipoteze H3 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z odnosi s sodelavci. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 90,0% teoretičnih frekvenc (27 celic) manjših od 5:

$$2i = 38,120$$

$$sp=20$$

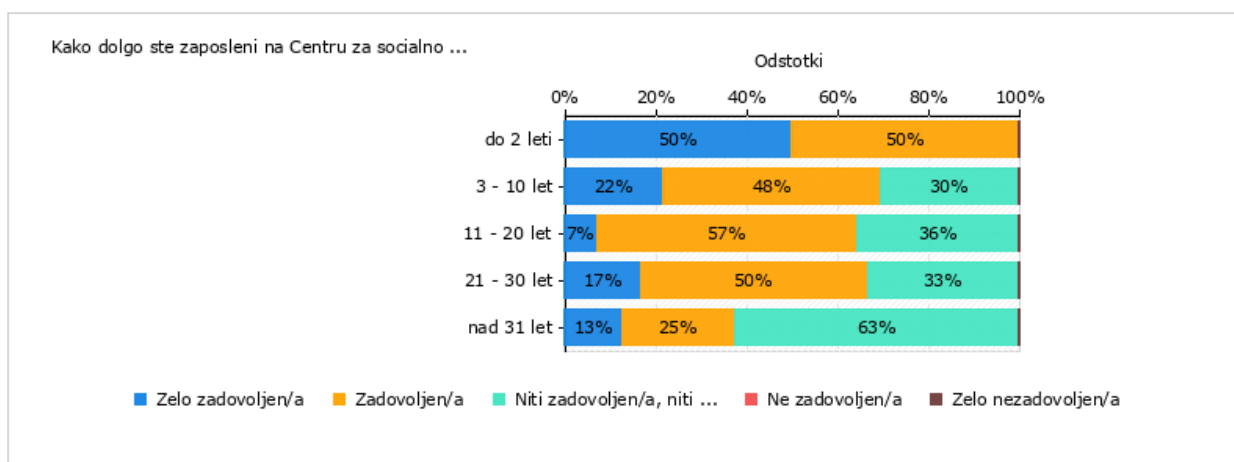
$$p=0,009$$

Preizkus je pokazal statistično pomembno razliko, zato hipotezo H3 potrdim. Z manj kot 5% tveganjem lahko potrdim, da obstaja statistično pomembna razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z odnosi s sodelavci. Glede na rezultate lahko rečemo, da so zaposleni s krajšo dobo zaposlitve na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina bolj zadovoljni z odnosom s sodelavci.

4.6.4. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z razporedom delovnega časa.

	Razpored delovnega časa					
Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
do 2 leti	2	2	0	0	0	4
3 - 10 let	5	11	7	0	0	23
11 - 20 let	1	8	5	0	0	14
21 - 30 let	1	3	2	0	0	6
nad 31 let	1	2	5	0	0	8
Skupaj	10	26	19	0	0	55

Tabela 18: Hipoteza 4



Graf 18: Razpored delovnega časa po številu let dela

Z razporedom delovnega časa je zadovoljnih 10 zaposlenih. Od tega dva zaposlena do dve leti, 5 zaposlenih od 3-10 let, eden zaposlen od 11 do 20 let, eden zaposlen od 21 do 30 let in eden zaposlen nad 31 let. 26 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je zadovoljnih z razporedom delovnega časa. Zadovoljna sta dva zaposlena do 2 leti, 11 zaposlenih od 3 do 10 let, 8 zaposlenih od 11 do 20 let, trije zaposleni od 21 do 30 let in dva zaposlena nad 31 let. Niti zadovoljnih niti nezadovoljnih je 19 zaposlenih. Tako se je opredelilo 7 zaposlenih od 3 do 10 let, 5 zaposlenih od 11 do 20 let, 2 zaposlena od 21 do 30 let in 5

zaposlenih nad 31 let. Nihče od zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina ni nezadovoljen ali zelo nezadovoljen z razporedom delovnega časa.

V okviru hipoteze H4 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z razporedom delovnega časa. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 87,5% teoretičnih frekvenc (21 celic) manjših od 5:

$$2i = 22,685$$

$$sp = 15$$

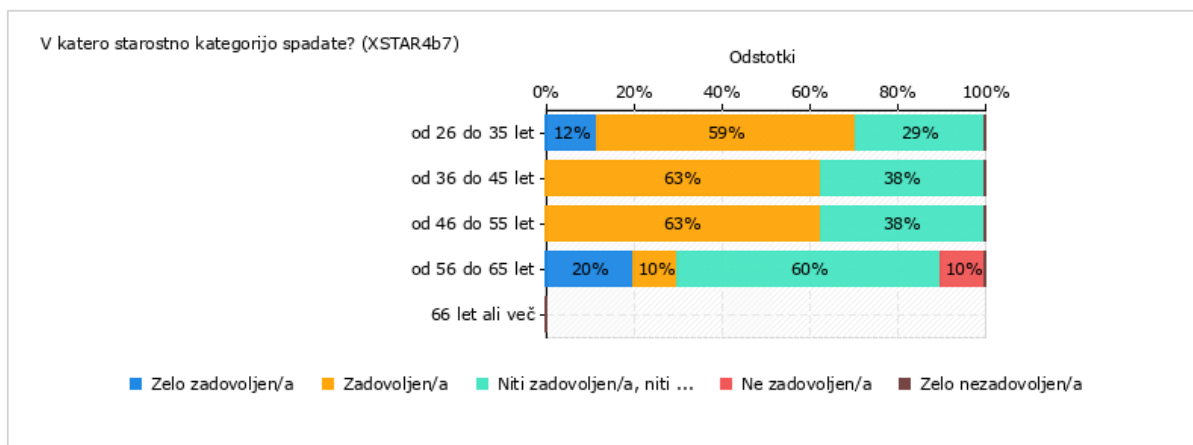
$$p = 0,091$$

Preizkus ni pokazal statistično pomembne razlike, zato hipotezo H4 zavrnem. To pomeni, da ne obstaja statistično pomembna razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z razporedom delovnega časa.

4.6.5. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z zaposlitveno varnostjo.

	Zaposlitvena varnost.					
V katero starostno kategorijo spadate?	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
od 26 do 35 let	2	10	5	0	0	17
od 36 do 45 let	0	10	6	0	0	16
od 46 do 55 let	0	10	6	0	0	16
od 56 do 65 let	2	1	6	1	0	10
66 let ali več	0	0	0	0	0	0
Skupaj	4	31	23	1	0	59

Tabela 19: Hipoteza 5



Graf 19: Zaposlitvena varnost po starosti

Z zaposlitveno varnostjo so zelo zadovoljni 4 zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Od tega dva zaposlena spadata v starostno kategorijo od 26 do 35 let, dva pa v starostno kategorijo od 56 do 65 let. 31 zaposlenih je zadovoljnih z zaposlitveno varnostjo. Med njimi je 10 zaposlenih, ki spadajo v kategorijo od 26 do 35 let, 10 zaposlenih, ki spadajo v starostno kategorijo od 36 do 45 let, 10 zaposlenih, ki spadajo v starostno kategorijo od 46 do 55 let in eden, ki spada v starostno kategorijo od 56 do 55 let. Z odgovorom niti zadovoljen, niti nezadovoljen se je opredelilo 23 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela

krajina – 5 zaposlenih, ki spada v starostno kategorijo od 26 do 35 let, 6 zaposlenih, ki spada v starostno kategorijo od 36 do 45 let, 6 zaposlenih, ki spada v starostno kategorijo od 46 do 55 let in 6 zaposlenih, ki spada v starostno kategorijo od 56 do 66 let. Z zaposlitveno varnostjo ni zadovoljen eden, ki sodi v starostno kategorijo od 56 do 65 let. Nihče od zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina ni zelo nezadovoljen z zaposlitveno varnostjo.

V okviru hipoteze H5 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z zaposlitveno varnostjo. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 72,0% teoretičnih frekvenc (18 celic) manjših od 5:

$$2i = 34,995$$

$$sp = 16$$

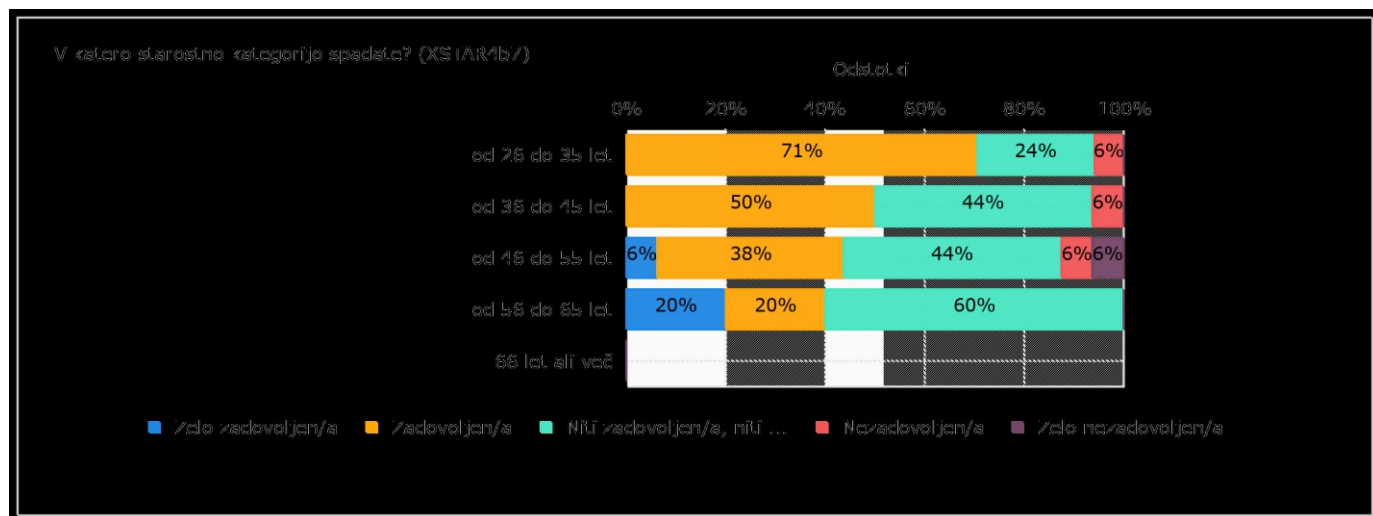
$$p = 0,004$$

Preizkus je pokazal statistično pomembno razliko, zato hipotezo H5 potrdim. Z manj kot 5% tveganjem lahko potrdim, da obstaja statistično pomembna razlika obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z zaposlitveno varnostjo. Glede na rezultat lahko rečemo, da so zaposleni v mlajših starostnih kategorijah bolj zadovoljni z zaposlitveno varnostjo kot so zaposleni, ki spadajo v starejšo starostno kategorijo. Rezultat me je presenetil, saj sem menila, da bo zadovoljstvo z zaposlitveno varnostjo slabše pri mlajših zaposlenih zaradi pogodb za določen čas in posledično nestabilnosti zaposlitve.

4.6.6. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v možnosti napredovanja.

	Možnost napredovanja.					
V katero starostno kategorijo spadate?	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
od 26 do 35 let	0	12	4	1	0	17
od 36 do 45 let	0	8	7	1	0	16
od 46 do 55 let	1	6	7	1	1	16
od 56 do 65 let	2	2	6	0	0	10
66 let ali več	0	0	0	0	0	0
Skupaj	3	28	24	3	1	59

Tabela 20: Hipoteza 6



Graf 20: Možnost napredovanja po starosti

Z možnostjo napredovanja so zelo zadovoljne tri osebe, zaposlene na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina – ena oseba spada v starostno kategorijo od 46 do 55, dva zaposlena pa v starostno kategorijo od 56 do 65 let. Z možnostjo napredovanja je zadovoljnih 28 zaposlenih. Med njimi je 12 zaposlenih, ki spada v starostno kategorijo od 26 do 35 let, 8 zaposlenih, ki spada v starostno kategorijo od 36 do 45 let, 6 zaposlenih, ki spada v starostno kategorijo od 46 do 55 let in dva zaposlena, ki spadata v starostno kategorijo od 56 do 65 let. Odgovor niti zadovoljen, niti nezadovoljen z možnostjo napredovanja je izbralo 24 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Od tega spadajo 4 zaposleni v starostno

kategorijo od 26 do 35 let, 7 zaposlenih v starostno kategorijo od 36 do 45 let, 7 zaposlenih v starostno kategorijo od 46 do 55 let in 6 v starostno kategorijo od 56 do 65 let. Trije zaposleni so odgovorili, da z možnostjo napredovanja niso zadovoljni. Tako je odgovoril zaposleni v starostni kategoriji od 26 do 35 let, zaposleni v starostni kategoriji od 26 do 45 let in zaposleni v starostni kategoriji od 46 do 55 let. Ena oseba zaposlena na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je zelo nezadovoljna z možnostjo napredovanja in spada v starostno kategorijo od 46 do 55 let.

V okviru hipoteze H6 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v možnosti napredovanja. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 80,0% teoretičnih frekvenc (24 celic) manjših od 5:

$$2i = 25,229$$

$$sp = 20$$

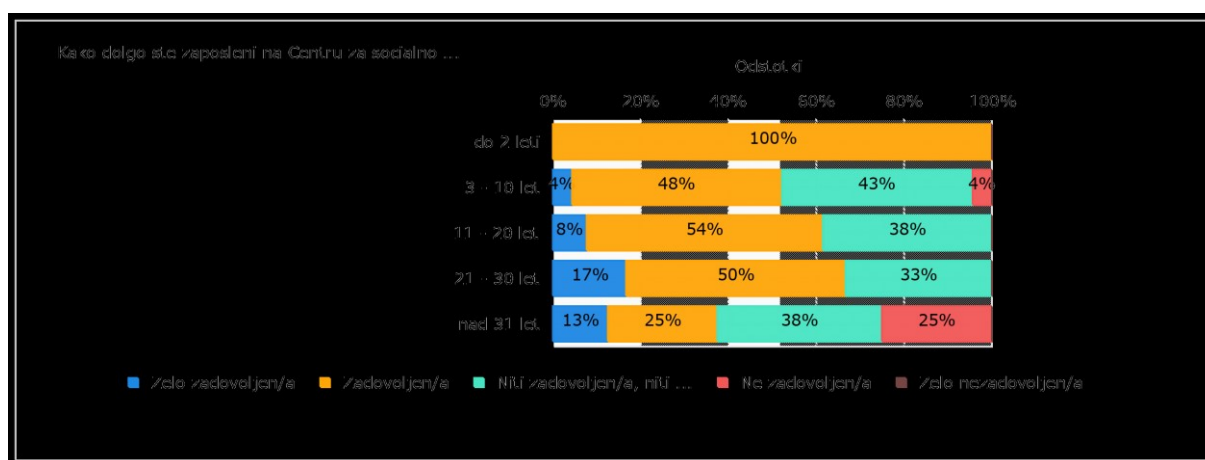
$$p = 0,193$$

Preizkus ni pokazal statistično pomembne razlike, zato hipotezo H6 zavrnem. To pomeni, da ne obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v možnosti napredovanja.

4.6.7. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji.

	Obveščenost o dogajanju v organizaciji.					
Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
do 2 leti	0	4	0	0	0	4
3 - 10 let	1	11	10	1	0	23
11 - 20 let	1	7	5	0	0	13
21 - 30 let	1	3	2	0	0	6
nad 31 let	1	2	3	2	0	8
Skupaj	4	27	20	3	0	54

Tabela 21: Hipoteza 7



Graf 21: Obveščenost o dogajanju v organizaciji po številu let dela

Z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji so zadovoljni vsi vprašani, ki so na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina do dve leti. Med zaposlenimi od 3 do 10 let je eden z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji zelo zadovoljen, 11 jih je zadovoljnih, 10 niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih in eden, ki je nezadovoljen. Med zaposlenimi od 11 do 20 let je eden zaposleni zelo zadovoljen, 7 zaposlenih je zadovoljnih, 5 pa se jih je opredelilo z odgovorom niti zadovoljen, niti nezadovoljen. Zaposleni med 21 do 30 let so izbrali odgovore zelo zadovoljen (1 zaposleni), zadovoljen (3 zaposleni) in niti zadovoljen, niti nezadovoljen (2

zaposlena). Med zaposlenimi nad 31 let sta dva zaposlena nezadovoljna z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji, 3 so se opredelili kot niti zadovoljni, niti nezadovoljni, dva sta zadovoljna in eden je zelo zadovoljen.

V okviru hipoteze H7 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 88,9% teoretičnih frekvenc (32 celic) manjših od 5:

$$2i = 27,325$$

$$sp = 25$$

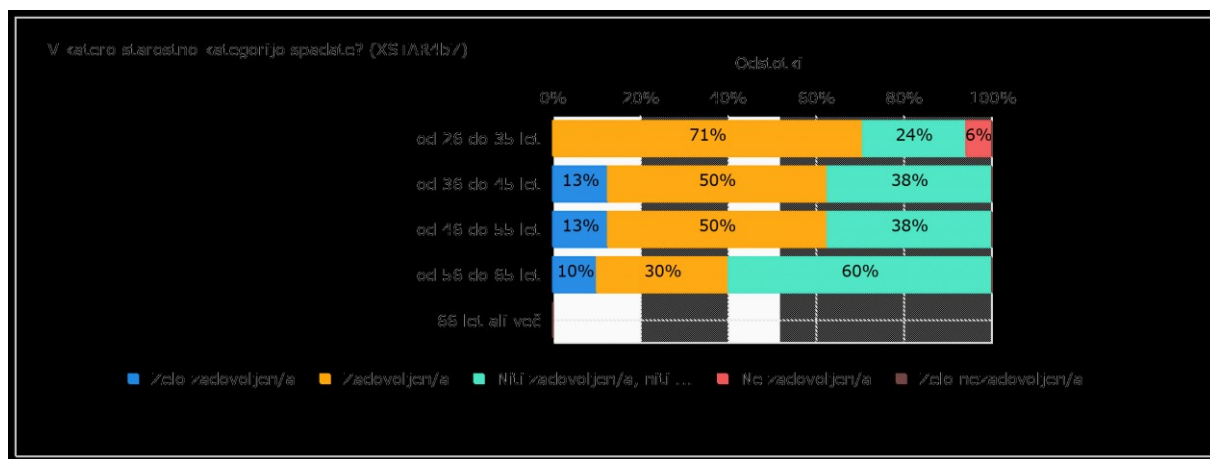
$$p = 0,340$$

Preizkus ni pokazal statistično pomembne razlike, zato hipotezo H7 zavrnem. To pomeni, da ne obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z obveščenostjo o dogajanju v organizaciji.

4.6.8. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z odgovornostjo pri delu.

	Odgovornost pri delu.					
V katero starostno kategorijo spadate?	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
od 26 do 35 let	0	12	4	1	0	17
od 36 do 45 let	2	8	6	0	0	16
od 46 do 55 let	2	8	6	0	0	16
od 56 do 65 let	1	3	6	0	0	10
66 let ali več	0	0	0	0	0	0
Skupaj	5	31	22	1	0	59

Tabela 22: Hipoteza 8



Graf 22: Odgovornost pri delu po starosti

Med zaposlenimi, ki spadajo v starostno kategorijo od 26 do 35 let je 12 zaposlenih zadovoljnih z odgovornostjo pri delu, 4 so niti zadovoljni, niti nezadovoljni, eden pa je nezadovoljen. Zaposleni, ki spadajo v starostno kategorijo od 36 do 45 let so zelo zadovoljni (2 zaposlena), zadovoljni (8 zaposlenih) in niti zadovoljni, niti nezadovoljni (6 zaposlenih). Izmed zaposlenih, ki spadajo v starostno kategorijo od 46 do 55 let jih je 6, ki so se opredelili kot niti zadovoljni,

niti nezadovoljni, 8 zadovoljnih in dva zelo zadovoljna z odgovornostjo pri delu. Izmed zaposlenih, ki spadajo v starostno kategorijo od 56 do 65 let jih je 6 odgovorilo z niti zadovoljen, niti nezadovoljen, trije so zadovoljni in eden je zelo zadovoljen.

V okviru hipoteze H8 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z odgovornostjo pri delu. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 72,0% teoretičnih frekvenc (18 celic) manjših od 5:

$$2i = 27,830$$

$$sp = 16$$

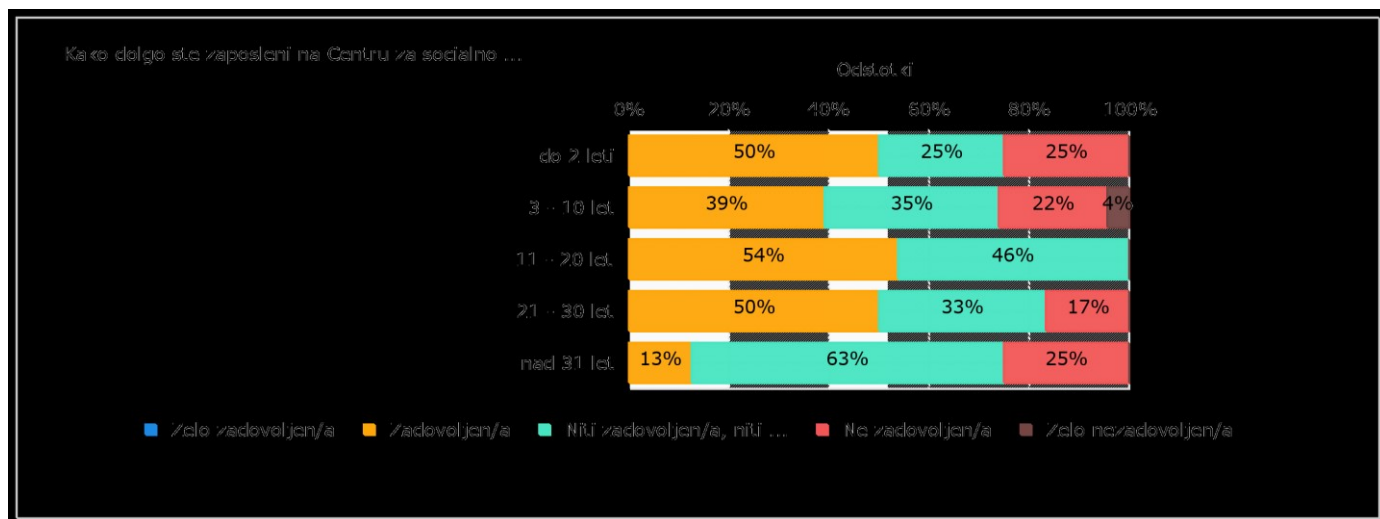
$$p = 0,033$$

Preizkus je pokazal statistično pomembno razliko, zato hipotezo H8 potrdim. Z manj kot 5% tveganjem lahko potrdim, da obstaja statistično pomembna razlika obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z odgovornostjo pri delu. Glede na rezultate so zaposleni v starejših starostnih skupinah bolj zadovoljni z odgovornostjo pri delu. To je morda posledica pridobljenih izkušenj zaposlenih, ki spadajo v starejše starostne skupine. Menim, da se s pridobljenimi izkušnjami in znanjem lažje spoprijemajo z odgovornostjo pri delu.

4.6.9. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z nagrajevanjem.

	Nagrajevanje.					
Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
do 2 leti	0	2	1	1	0	4
3 - 10 let	0	9	8	5	1	23
11 - 20 let	0	7	6	0	0	13
21 - 30 let	0	3	2	1	0	6
nad 31 let	0	1	5	2	0	8
Skupaj	0	22	22	9	1	54

Tabela 23: Hipoteza 9



Graf 23: Nagrajevanje po številu let dela

Z nagrajevanjem sta zadovoljna dva zaposlena na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina do dve leti. Eden zaposleni do dve leti se je opredelil kot niti zadovoljen, niti nezadovoljen, eden pa je z nagrajevanjem nezadovoljen. Izmed zaposlenih, ki spadajo v kategorijo od 3 do 10 let jih je 9 zadovoljnih, 8 niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih, 5 nezadovoljnih in eden, ki je z nagrajevanjem zelo nezadovoljen. Med zaposlenimi na centru za

socialno delo Dolenjska in Bela krajina od 11 do 20 let je 7 zaposlenih zadovoljnih z nagrajevanjem, 6 pa je izbralo odgovor niti zadovoljen, niti nezadovoljen. Zaposleni od 21 do 30 let so z nagrajevanjem zadovoljni (1 zaposleni), niti zadovoljni, niti nezadovoljni (5 zaposlenih) in nezadovoljni (2 zaposlena).

V okviru hipoteze H9 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z nagrajevanjem. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 90,5% teoretičnih frekvenc (38 celic) manjših od 5:

$$2i = 31,143$$

$$sp = 30$$

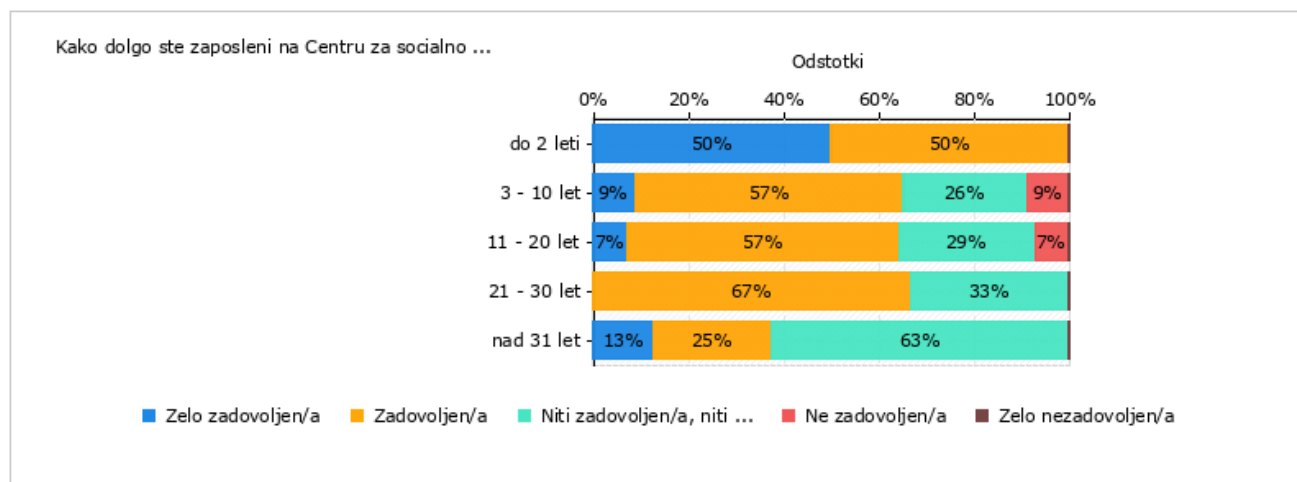
$$p = 0,408$$

Preizkus ni pokazal statistično pomembne razlike, zato hipotezo H9 zavrnem. To pomeni, da ne obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z nagrajevanjem.

4.6.10. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z zanimivostjo dela.

	Zanimivost dela (raznvrstne naloge).					
Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
do 2 leti	2	2	0	0	0	4
3 - 10 let	2	13	6	2	0	23
11 - 20 let	1	8	4	1	0	14
21 - 30 let	0	4	2	0	0	6
nad 31 let	1	2	5	0	0	8
Skupaj	6	29	17	3	0	55

Tabela 24: Hipoteza 10



Graf 24: Zanimivost dela po številu let dela

Zaposleni, ki so na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina do dve leti so ali zelo zadovoljni (2 zaposlena) ali zadovoljni (2 zaposlena) z zanimivostjo dela. Med zaposlenimi od 3 do 10 let sta dva zelo zadovoljna, 13 zadovoljnih, 6 niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih in dva, ki sta z zanimivostjo dela nezadovoljna. Izmed zaposlenih od 11 do 20 let je eden zelo zadovoljen, 8 zadovoljnih, 4 niti zadovoljni, niti nezadovoljni in eden nezadovoljen z

zanimivostjo dela. Zaposleni od 21 do 30 so se opredelili kot zadovoljni (4 zaposleni) ali niti zadovoljni, niti nezadovoljni (4 zaposleni). Izmed zaposlenih nad 31 let je ena oseba z zanimivostjo dela zelo zadovoljna, dva sta zadovoljna in 5 zaposlenih je niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih.

V okviru hipoteze H10 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z zanimivostjo dela. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 90,0% teoretičnih frekvenc (27 celic) manjših od 5:

$$2i=25,047$$

$$sp=20$$

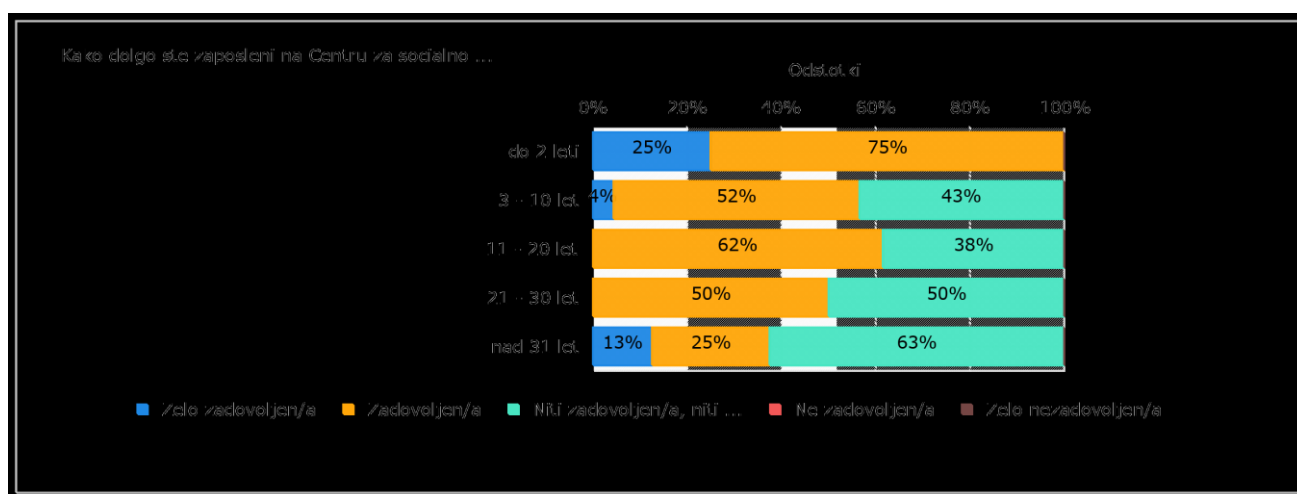
$$p=0,200$$

Preizkus ni pokazal statistično pomembne razlike, zato hipotezo H10 zavrnem. To pomeni, da ne obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z zanimivostjo dela.

4.6.11. Obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.

	Možnost izobraževanja in usposabljanja.					
Število let dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a	Skupaj
do 2 leti	1	3	0	0	0	4
3 - 10 let	1	12	10	0	0	23
11 - 20 let	0	8	5	0	0	13
21 - 30 let	0	3	3	0	0	6
nad 31 let	1	2	5	0	0	8
Skupaj	3	28	23	0	0	54

Tabela 25: Hipoteza 11



Graf 25: Možnost izobraževanja in usposabljanja po številu let dela

Med zaposlenimi na centru za socialno delo do dve leti je eden zelo zadovoljen z možnostjo izobraževanja in usposabljanja, trije zaposleni pa so zadovoljni. Izmed zaposlenih od 3 do 10 let jih je 10 odgovorilo z niti zadovoljen, niti nezadovoljen, 12 z zadovoljen in eden z odgovorom zelo zadovoljen. Med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina od 11 do 20 let je 8 zaposlenih zadovoljnih, 5 pa niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih. Zaposleni od 21 do 30 let so zadovoljni (3 zaposleni) ali niti zadovoljni, niti nezadovoljni (3

zaposleni). Med zaposlenimi nad 31 let je ena oseba zelo zadovoljna, dva sta zadovoljna in 5 jih je niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.

V okviru hipoteze H11 sem predpostavila, da obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z možnostjo izobraževanja in usposabljanja. Da sem lahko preverila hipotezo, sem uporabila Kullbachov preizkus, saj je bilo v tabeli 86,7% teoretičnih frekvenc (26 celic) manjših od 5:

$$2i = 23,671$$

$$sp = 20$$

$$p = 0,257$$

Preizkus ni pokazal statistično pomembne razlike, zato hipotezo H11 zavrnem. To pomeni, da ne obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.

5. RAZPRAVA

Zadovoljstvo zaposlenih se strokovno definira kot pozitivno emocionalno stanje posameznika, ki je rezultat načina doživljanja dela, pojmovanja in ocenjevanja stanja delovnega okolja, izkušenj pri delu ter načina občutenja vseh elementov in delovnega mesta. Gre za posameznikovo efektivno reakcijo na delo, pogoje dela, delovno mesto ter delovno okolje. (Mihalič, 2008).

V magistrskem delu Kakovost delovnega življenja na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina sem se osredotočila na teme kot so: delovne razmere, možnosti napredovanja, obveščenost o dogodkih v podjetju, osebni dohodek, odnosi s sodelavci, stalnost zaposlitve, možnosti strokovnega razvoja, svoboda in samostojnost pri delu, ugled dela, soodločanje pri delu in poslovanju, ustvarjalnost dela, varnost dela in zanimivost dela. Zanimalo me je splošno zadovoljstvo z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, učinkovitost komuniciranja v celotnem podjetju, možnosti izpopolnjevanja/izobraževanja, ki jih nudi podjetje in učinkovitost komuniciranja z bližnjimi sodelavci. Zaposlene sem povprašala, če lahko svoje mnenje izrazijo brez strahu pred negativnimi posledicami, če zaupajo svojemu nadrejenemu oziroma vodstvu, če so sodelavci do njih spoštljivi ali če so mnenja, da timsko delo pozitivno vpliva na njihove poslovne rezultate. Zanimalo me je ali zaposleni doma razmišljajo o težavah na delovnem mestu, če se pogosto čutijo uničenega/o zaradi odgovornosti pri delu ali če težko sprejemajo pomembne odločitve. Za teme, ki sem jih raziskovala me je zanimalo ali so odvisne od spola, starostne kategorije, izobrazbe in dolžine zaposlitve na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Metodologija, ki sem jo uporabila pri izvedbi raziskave se mi zdi ustrezna. Za merski instrument sem izbrala anketni vprašalnik. Vsak posameznik ga je izpolnil individualno, preko spleta. Zaradi enostavnega načina izpolnjevanja preko spleta, je lahko anketni vprašalnik vsak izpolnil takrat, ko mu je ustrezalo in si vzel toliko časa kot ga je potreboval. Ni se bilo potrebno dogovarjati glede terminov srečanj, pač pa je anketni vprašalnik vsak izpolnil takrat, ko je utegnil. Glede na to, da so ankete vprašalnik izpolnili skoraj vsi menim, da je bil dobro pripravljen ter ni bil predolg.

V raziskavi je bilo vključenih 59 zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Od tega je bilo 7% moških in 93% žensk. Glede na rezultat lahko rečemo, da je na centru za socialno delo, večinoma ženski kolektiv. Za poklic socialnega delavca se odloča vse več moških, še vedno pa prevladujejo ženske. Največji delež (29%) vprašanih spada v starostno kategorijo od 26 do 35 let. Nihče od vprašanih ne spada v starostno skupino nad 66 let. Enak delež vprašanih (27%) spada v starostno skupino od 36 do 45 let in v starostno skupino od 46

do 55 let. Glede na podatek lahko predpostavljamo, da gre za kolektiv z razmeroma mlajšimi zaposlenimi. Največji delež vprašanih (42%) je na centru za socialno delo zaposlenih od 3 do 10 let. Več kot polovica vprašanih (55%) je po izobrazbi univ. dipl. soc. delavka/ec. Nihče od vprašanih ni po izobrazbi univ. dipl. psiholog/inja, univ. dipl. sociolog/inja ali univ. dipl. soc. pedagog/inja. Glede na rezultate lahko sklepamo, da so skoraj vsi zaposleni po izobrazbi socialne/i delavke/ci.

Na vprašanje o splošnem zadovoljstvu z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina je skoraj polovica vprašanih odgovorila, da so zadovoljni, le 5 vprašanih je nezadovoljnih. K zadovoljstvu na delovnem mestu pripomore urejen delovni čas, možnost izrabe letnega dopusta, dobri odnosi med sodelavci, človeški kolektiv, strokovna in osebna podpora in dobri odnosi z nadrejenimi. Velik odstotek vprašanih (43%) je izbral odgovor niti zadovoljen, niti nezadovoljen z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Glede na rezultate lahko omenimo dejavnike zaradi katerih so vprašani morda izbrali odgovora niti zadovoljen, niti nezadovoljen ali nezadovoljen kot so: preveč opravil in administracije, pomanjkanje časa za socialno delo in stik z uporabniki, preobremenjenost; vzrok premalo zaposlenih glede na število primerov za odločanje, pomanjkanje kadra in pogodbe za določen čas.

Skoraj polovica zaposlenih na centru za socialno Dolenjska in Bela krajina je zadovoljna z možnostjo napredovanja. Z možnostjo napredovanja je zelo nezadovoljna le ena oseba, nezadovoljni pa so trije. Glede na rezultat je večina vprašanih zadovoljna z možnostjo napredovanja, so pa manj zadovoljni tisti vprašani, ki so mlajši od 55 let. Večina vprašanih je zadovoljna z učinkovitostjo komuniciranja v celotnem podjetju. Le dva vprašana sta nezadovoljna, nihče od anketiranih pa ni zelo nezadovoljen. Na splošno so zaposleni zadovoljni ter ocenjujejo komuniciranje v podjetju kot učinkovito. Skoraj polovica anketiranih je zadovoljna z možnostjo izpopolnjevanja/izobraževanja, ki jih zaposlenim nudi center za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, 12 % anketiranih pa je zelo zadovoljnih. Glede na rezultate, je večina anketiranih zelo zadovoljna ali zadovoljna z možnostjo izobraževanja oz. izpopolnjevanja. Ugotovila sem, da je center za socialno delo Dolenjska in Bela krajina dobro opremljen za strokovno ter korektno organizacijo izobraževanj. Delež zaposlenih se ni opredelil (37%), dva vprašana pa sta nezadovoljna. Ugotovila sem, da imajo vprašani vpliv pri odločanju, kako bodo opravili svoje delo. Na vprašanje o tem, je 8 vprašanih odgovorilo, da so zelo zadovoljni z vplivom, ki ga imajo pri določanju, 27 vprašanih pa je zadovoljnih. Nihče od vprašanih ni zelo nezadovoljen, le eden pa je nezadovoljen. Glede na rezultate lahko razberem,

da se zaposleni večinoma čutijo svobodne, pri določanju kako opraviti svoje delo. Gre za zelo pomemben dejavnik kakovosti delovnega življenja in gre za to, da posameznik upošteva navodila kaj in kako ter do kdaj mora opraviti delo, kdaj in kako si bo delo razporedil pa je njegova odločitev. Z vplivom določanja poteka kako opraviti svoje delo zaposleni pridobi veliko maneverskega prostora kar pripomore k delovnemu zadovoljstvu ter občutku svobode in fleksibilnosti. (Mihalič, 2008) Večina vprašanih je zelo zadovoljna ali zadovoljna z učinkovitostjo komuniciranja z bližnjimi sodelavci. Četrtnina anketiranih je zelo zadovoljna. Odnosi s sodelavci ter kolektiv s katerim lahko sodeluješ je za kakovost delovnega življenja eden izmed ključnih dejavnikov. Glede na dobljene rezultate sem dobila uvid, da so zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina močno povezani, dobro sodelujejo in si pomagajo.

Skoraj polovica zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina se strinja, da lahko svoje mnenje izrazi brez strahu pred negativnimi posledicami. Povsem prepričanih, da lahko mnenje izrazijo brez strahu pred nekativnimi posledicami, je 8 zaposlenih. Trije vprašanih se s tem ne strinjajo ali sploh ne strinjajo in imajo občutek, da mnenja ne morejo izraziti brez strahu pred negativnimi posledicami. Zdi se mi zelo pomembno, da se v delovnem okolju zaposleni počutijo sprejete, kar zadeva tudi sproščeno izražanje mnenj. Skoraj polovica zaposlenih meni, da njihov nadrejeni učinkovito vodi njihovo delovno skupino. 9 vprašanih se s trditvijo povsem strinja, 27 vprašanih pa se s trditvijo strinja. Trije vprašani se ne strinjajo s trditvijo in menijo, da njihove delovne skupine nadrejeni ne vodi učinkovito. Nihče od vprašanih pa se sploh ne strinja s trditvijo. Večina vprašanih razume kriterije, s katerimi vodstvo ocenjuje uspešnost njihovega dela. Ena oseba se s tem ne strinja, nihče pa se sploh ne strinja. Večina vprašanih zaupa svojemu nadrejenemu oziroma vodstvu, nihče od vprašanih pa ni izrazil mnenja, da se sploh ne strinja. Sodelavci so do večine vprašanih spoštljivi. Ena oseba je mnenja, da sodelavci do njega niso spoštljivi. Glede na rezultate meni, da so v večini na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina dobri odnosi ter kolektiv, ki si je pripravljen pomagati tako strokovno kot tudi osebno. Na vprašanje ali timsko delo pozitivno vpliva na njihove poslovne rezultate je velika večina odgovorila, da se povsem strinja ali strinja. Nihče od vprašanih se ne strinja ali sploh ne strinja s trditvijo, da timsko delo pozitivno vpliva na njihove poslovne rezultate.

Zaposlene sem povprašala ali doma razmišljajo o težavah na delovnem mestu. Skoraj polovica vprašanih je odgovorila niti drži, niti ne drži. Glede na rezultate menim, da se skoraj polovica vprašanih ni opredelila, ker se občasno zgodi, da doma pomislijo na težave na delovnem mestu.

Nihče od vprašanih ni označil, da trditev sploh ne drži. Zdi se mi običajno, da vsakdo včasih razmišlja o delovnih obveznostih, ko je doma, sploh v obdobjih izzivov, ki so za zaposlenega bolj naporna in stresna. Menim pa, da je prekomerno razmišljanje o težavah na delovnem mestu škodljivo za zaposlenega, saj je dom mesto, kjer bi se morali odpočiti in sprostiti. Da trditev drži ali povsem drži je odgovorilo 18 vprašanih. Pomembno je, da se posameznik nauči obvladovati ter soočati s stresom in tako preprečevati njegove negativne učinke. Četrtni anketiranih uspeva ločevati delovno življenje ter osebno življenje, saj so na vprašanje ali doma razmišljajo o težavah na delovnem mestu odgovorili, da ne drži. Večina vprašanih je mnenja, da trditev, da bi se včasih najraje skril/a pred zahtevami, ki jih mora izpolniti ne drži. Velik delež vprašanih je odgovoril, da trditev niti drži, niti ne drži kar si razlagam na način, da se vsak zaposleni kdaj sreča s situacijo, ko bi želel, da zahteve čudežno izginejo in se nam ne bi bilo treba ukvarjati z njimi.

Največji delež vprašanih (42%) je odgovoril, da z osebnim dohodkom niso niti zadovoljni, niti nezadovoljni. Malo manj vprašanih (37%) je odgovorilo, da so z osebnim dohodkom zadovoljni, dva anketirana pa sta z osebnim dohodkom zelo zadovoljna. Nezadovoljnih je 17% vprašanih, nihče izmed anketiranih pa ni zelo nezadovoljen. Več kot polovica vprašanih je zadovoljna z delom. Glede na rezultate lahko domnevamo, da so zaposleni v večini zadovoljni z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, delo z uporabniki jih veseli, je pa nujno opravljanje administrativnih del, zaradi katerih včasih zmanjka časa za socialno delo in stik z uporabniki.

Večina vprašanih je z odnosom z uporabniki zadovoljna. Nihče od vprašanih ni nezadovoljen ali zelo nezadovoljen z odnosom z uporabniki. Zaposlene na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina sem v času prakse dojela kot zaposlene, ki se v celoti posvetijo uporabnikom in so jim na voljo za strokovno pomoč. Rezultat, da so z odnosom z uporabniki v večini zadovoljni, me ne preseneča, saj sem imela priložnost uvideti delček odnosa med njimi. Skoraj polovica vprašanih je zadovoljna z odnosom z nadrejenimi. Nihče od vprašanih ni zelo nezadovoljen z odnosom z nadrejenimi. Glede na rezultate in izkušnje, ki sem jih uspela pridobiti tekom prakse domnevam, da so zaposleni v večini v dobrih odnosih z nadrejenimi. Polovica vprašanih je zadovoljna z odnosom s sodelavci, 19% vprašanih pa je zelo zadovoljnih. Zdi se mi zelo pomembno, da se zaposleni med seboj razumejo, so si pripravljeni pomagati in se spoštujejo. Glede na naravo dela, ki ni vedno enostavna je pomembno, da so zaposleni obkroženi s sodelavci, ki so jim pripravljeni priskočiti na pomoč, ter jim pomagati tako iz strokovnega kot tudi osebnega vidika. Skoraj polovica vprašanih je zadovoljna z razporedom delovnega časa,

kar bistveno vpliva na ne le na kvaliteto delovnega življenja, pač pa na kvaliteto življenja nasploh. Skoraj polovica vprašanih je zadovoljna s pogoji dela (oprema, prostori). Oprema in prostori predstavljajo pomemben dejavnik pri dobrem počutju ter posledično uspešnem delu. Neposredno delovno okolje, oprema in estetski videz pozitivno vplivajo na zaposlene. Skoraj polovica anketiranih ni niti zadovoljna, niti nezadovoljna s fizično varnostjo. Glede na rezultate in naravo dela menim, da so se nekateri srečali s situacijo v kateri se niso počutili popolnoma fizično varni. Varnost pri delu je najbolj nujen element kakovosti delovnega življenja. V primeru pomanjkanja varnosti pri delu, je ogrožena primarna pravica človeka, to je pravica do življenja. (Kavar Vidmar, 1998, 89)

Pri preverjanju hipotez sem iskala povezave med različnimi spremenljivkami. Postavila sem 11 hipotez, tri od njih statistično potrdila z manj kot 5 % tveganjem. Statistično pomembna razlika se je pokazala med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z odnosi s sodelavci, med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z odgovornostjo pri delu in med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z zaposlitveno varnostjo. Nad ugotovljenim sem nekoliko presenečena, saj sem pričakovala statistično pomembne razlike in povezave med nekaterimi drugimi spremenljivkami.

6. SKLEPI

- V raziskavi je sodelovalo 7 % moških in 93 % žensk.
- Največ anketiranih zaposlenih je starih od 26 do 35 let. Nihče od zaposlenih ni starejši od 66 let.
- Največ anketiranih je na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina zaposlenih od 3 do 10 let.
- Večina anketiranih ima naziv univ. dipl. soc. delavka/ec.
- Največ anketiranih je na splošno z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v zadnjem letu zadovoljnih.
- Največ anketiranih ocenjuje lasten prispevek dela na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina kot zelo dobro.
- Večina anketiranih je zadovoljna z možnostjo napredovanja.
- Večina anketiranih je zadovoljna z učinkovitostjo komuniciranja v celotnem podjetju.
- Večina anketiranih je zadovoljna z možnostjo izpopolnjevanja/izobraževanja, ki jim jih nudi podjetje.
- Večina anketiranih je zadovoljna z vplivom, ki ga imajo pri določanju, kako bodo izvedli svoje delo.
- Večina anketiranih je zadovoljna z učinkovitostjo komuniciranja z bližnjimi sodelavci.
- Večina anketiranih se strinja, da svoje mnenje lahko izrazi brez strahu pred negativnimi posledicami.
- Večina anketiranih se strinja, da nadrejeni učinkovito vodi njihovo delovno skupino.
- Večina anketiranih razume kriterije, s katerimi vodstvo ocenjuje uspešnost njihovega dela.
- Večina anketiranih zaupa svojemu nadrejenemu oziroma vodstvu.
- Večina anketiranih meni, da so sodelavci do njih spoštljivi.
- Večina anketiranih se strinja, da timsko delo pozitivno vpliva na njihove poslovne rezultate.
- Večina anketiranih je na trditev doma razmišljam o težavah na delovnem mestu odgovorila z niti drži, niti ne drži.
- Pri večini anketiranih trditev včasih bi se najraje skril/a pred zahtevami, ki jih moram izpolniti ne drži.
- Večina anketiranih je na trditev utrujen/a sem tudi, ko spim dovolj, odgovorila z niti drži, niti ne drži.

- Večina anketiranih je na trditev pogosto se čutim uničenega/o zaradi odgovornosti pri delu odgovorila z niti drži, niti ne drži.
- Skoraj polovica anketiranih je trditev zdi se mi, da nisem tako učinkovit/a, kot bi lahko bil/a odgovorila z niti drži, niti ne drži.
- Večina anketiranih je na trditev včasih čutim praznino in depresivnost zaradi svojega dela odgovorila z niti drži, niti ne drži,
- Dve petini anketiranih je na trditev pogosto čutim fizično in čustveno izčrpanost odgovorilo z niti drži, niti ne drži.
- Skoraj polovica anketiranih je na trditev težave ali čustva drugih me ne ganejo več odgovorila z niti drži, niti ne drži.
- Skoraj polovica anketiranih je na trditev težko sprejemam pomembne odločitve odgovorila z niti drži, niti ne drži.
- Več kot dve petini anketiranih je na trditev moja komunikacija z nadrejenimi, sodelavci, prijatelji ali družino je napeta odgovorila z ne drži.
- Največji del anketiranih je na trditev hitro se razburim zaradi malenkosti odgovoril z niti drži, niti ne drži.
- Več kot dve petini anketiranih je na trditev v službo hodim le še zaradi plače odgovorilo niti drži, niti ne drži.
- Večina anketiranih ni z osebnim dohodkom niti zadovoljna, niti nezadovoljna. Nihče od anketiranih ni zelo nezadovoljen.
- Več kot polovica anketiranih je z delom zadovoljna.
- Večina je z odnosom z uporabniki zadovoljna. Nihče od anketiranih ni nezadovoljen ali zelo nezadovoljen z odnosom z uporabniki.
- Skoraj polovica anketiranih je zadovoljna z odnosom z nadrejenimi.
- Polovica anketiranih je zadovoljna z odnosom s sodelavci.
- Skoraj polovica anketiranih je zadovoljna z razporedom delovnega časa. Nihče od anketiranih ni nezadovoljen ali zelo nezadovoljen z odnosom z uporabniki.
- Skoraj polovica anketiranih je zadovoljna s pogoji dela (oprema, prostori).
- Skoraj polovica anketiranih ni niti zadovoljna, niti nezadovoljna s fizično varnostjo,
- Večina anketiranih je zadovoljna z organiziranostjo dela.
- Polovica anketiranih je zadovoljna s splošnim vzdušjem.
- Večina zaposlenih je zadovoljna z zaposlitveno varnostjo.
- Skoraj polovica anketiranih je zadovoljna z motivacijo s strani vodje.
- Večina anketiranih je zadovoljna z odgovornostjo pri delu.

- Večina anketiranih je zadovoljna z zanimivostjo dela.
- Dve petini anketiranih je zadovoljnih z nagrajevanjem.
- Skoraj polovica anketiranih ni niti zadovoljna, niti nezadovoljna z reševanjem konfliktov.
- Polovica anketiranih je zadovoljna z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.
- Skoraj polovica anketiranih je zadovoljna z dopusti in odsotnostmi.
- Obstaja statistično pomembna razlika obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina z različnim številom let dela v zadovoljstvu z odnosi s sodelavci. Glede na rezultate lahko rečemo, da so zaposleni s krajšo dobo zaposlitve na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina bolj zadovoljni z odnosom s sodelavci.
- Obstaja statistično pomembna razlika obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z zaposlitveno varnostjo. Glede na rezultat lahko rečemo, da so zaposleni v mlajših starostnih kategorijah bolj zadovoljni z zaposlitveno varnostjo kot so zaposleni, ki spadajo v starejšo starostno kategorijo.
- Obstaja statistično pomembna razlika obstaja razlika med zaposlenimi na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v različnih starostnih kategorijah v zadovoljstvu z odgovornostjo pri delu. Zaposleni v starejših starostnih skupinah so bolj zadovoljni z odgovornostjo pri delu. Menim, da se s pridobljenimi izkušnjami in znanjem lažje spoprijemajo z odgovornostjo pri delu.

7. PREDLOGI

Glede na pridobljene rezultate izvedene raziskave lahko podam nekaj predlogov za izboljšanje kakovosti delovnega življenja zaposlenih na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina:

- Ohranjati možnosti izobraževanja in usposabljanja zaposlenih na področjih, ki zaposlene najbolj zanimajo. Zagotoviti še več sredstev za izobraževanje in usposabljanje o aktualnih temah, s katerimi bi zaposleni poglobili svoje znanje.
- Ohranjati pogoje dela (oprema, prostori) ter jih posodablјati glede na aktualno stanje za uspešno delo zaposlenih in dobro počutje na delovnem mestu. Zaposleni so v večini zadovoljni s pogoji dela, kar ima na njih pozitiven učinek.
- Spodbujanje zaposlenih pri izražanju svojega mnenja, ohranjati korektne, spoštljive odnose med zaposlenimi, nadrejenimi, sodelavci in uporabniki. Zaposleni so v večini zadovoljni.
- Ohranitev trenutnega razporeda delovnega časa. Razpored delovnega časa je bil s strani zaposlenih pozitivno ocenjen zato je smiselno, da se ga ohrani.
- Spodbujanje zaposlenih k reševanju konfliktov ter ohranjati motivacijo s strani vodje. Več komuniciranja med zaposlenimi ter spodbujanje h konstruktivnemu podajanju kritik.
- Izboljšati raven zaposlitvene varnosti na način zaposlovanja za nedoločen čas, kolikor je to le mogoče. Zaposlitvena varnost bi se povečala, če bi bilo več ljudi zaposlenih za nedoločen čas.
- Izboljšati pogoje za fizično varnost pri delu. Potrebno je zagotoviti varen prostor, kjer se bo zaposleni počutil varno in prostor, ki je v skladu z varnostnimi zahtevami.
- Spodbujanje zaposlenih za sodelovanje na multidisciplinarnih timih, kjer je pomembno sodelovanje s sodelavci ter nekaterimi drugimi inštitucijami ali strokovnimi službami. Glede na sodelovanje se posledično medsebojno povezovanje in spoznavanje strok še poveča ter pripomore k izboljšanju kvalitete opravljanja dela vseh vpletenih. Spodbujanje k sodelovanju bi morda pripomoglo k temu, da zaposleni doma ne bi toliko razmišljali o težavah na delovnem mestu ali se počutili uničeno zaradi odgovornosti pri delu.
- Izboljšati sistem nagrajevanja zaposlenih za nadurno delo ali povečan obseg dela v finančni obliki ali v obliki pohvale s strani nadrejenega. Upravičena in v primernem trenutku podana pohvala, ki potrди pravilno ravnanje posameznika, je velika motivacija.

8. VIRI IN LITERATURA

- Bonnet, Y. (2009). *Srečni pri delu*. Celjska Mohorjeva družba: Društvo Mohorjeva družba.
- Boštjančič, E., Petrovčič, A. (ur.) (2020). *Kako spodbujati zaposlene: psihološki pristopi od A do Ž*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
- Božič, J. (ur.). (2012). *Kako do boljšega počutja na delovnem mestu: nekaj napotkov zaposlenim za prepoznavanje in lažje obvladovanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.
- Božič, J. (ur.). (2012). *Psihosocialna tveganja na delovnih mestih: gradivo za strokovne delavce v malih in srednje velikih podjetjih*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.
- Božič, J. (ur.) (2012). *Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih* : skrajšana verzija študije. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.
- Čačinovič Vogrinčič, G., Mesec, B., Milošević, V., Stritih, B., Rapoša Tajnšek, T., Vojnovič, M. (1983): *Visokošolski program socialnega dela: resnična ali namišljena potreba?* Socialno delo, letnik 22, številka 1.
- Černigoj Sadar, N., Kanjuo Mrčela, A., Stropnik, N., Žaucer Šefman, B. (ur.). (2007). *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Dernovšek M.Z., Gorenc M., Jeriček H., (2006). *Ko te strese stres*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja RS.
- Evans, G. W., & Johnson, D. (2000). *Stress and open-office noise*. *Journal of Applied Psychology* (85), 779-783.
- Fengler, J. (2007). *Nudenje pomoči utruja*. Ljubljana: Temza.
- Greif, T. (2009). *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate*. Ljubljana: Škuc.
- Ivančič, A., (1999). *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela: izobraževanje, strukturne spremembe in mobilnost na trgu dela v obdobju 1974-1994*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede : Andragoški center Republike Slovenije.
- Kavar Vidmar, A. (1998). *Kakovost delovnega življenja*. Ljubljana: Socialno delo.

- Lipnik, A., (ur). (2012). *Delo in zdravje? Delo ali zdravje?* Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Univerzitetna založba Annales.
- Mesec, B. (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave (študijsko gradivo za interno uporabo)*. Ljubljana: FSD.
- Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih : praktični nasveti, metodologija, interni akt in model usposabljanja za upravljanje in merjenje zadovoljstva in pripadnosti zaposlenih, z ukrepi za večje zadovoljstvo pri delu in pripadnost organizaciji*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- Mihalič, R. (2020). *Kako obvladujem stres pri delu: 30 minut za vodenje*. Kranj: MIHALIČ in PARTNER, založba poslovne literature.
- Milošević, V. (1989). *Socialno delo*. Ljubljana: Samozaložba.
- Rapoša Tajnšek, P. (2006): *Razvoj socialnega dela v delovnem okolju*. V: Zaviršek, D., Leskovšek, V. (ur). *Zgodovina socialnega dela v Sloveniji: med družbenimi gibanji in političnimi sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2007), *Organisational behaviour*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Stare, J., Pevcin P., Benčina J. (2012). *Izzivi in priložnosti zdravega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Šinko. B., (2000). *Psihologija dela*. Maribor: Doba.
- Teržan, M. (2002). *Stres na delovnem mestu. Dobro se počutim, delo mi je v veselje*. Ljubljana: MDDSZEM, Urad RS za varnost in zdravje pri delu.
- Zadel, A. (ur). (2012). *Kakovost delovnega okolja v Sloveniji 2009-2012: zbornik projekta IDO Primorske*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
- Zajc, A. (2014). *Soustvarjanje zdravih odnosov v delovnem okolju: priporočila delodajalcem, vodjem in ostalim zaposlenim*. Ljubljana: Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije.

9. PRILOGE

9.1. Priloga 1: ANKETNI VPRAŠALNIK

Sem Eva Spudič, absolventka podiplomskega študija na Fakulteti za socialno delo in v pisanju magistrskega dela z naslovom Kakovost delovnega življenja na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina. Vaše sodelovanje je povsem anonimno. Odgovori na anketna vprašanja, ki se shranjujejo v bazo odgovorov, ne vsebujejo nobenih informacij, preko katerih bi vas bilo mogoče identificirati. Izpolnjevanje vprašalnika vam bo vzelo nekaj minut. Za vaš čas in sodelovanje se vam lepo zahvaljujem.

1. Ocenite svoje splošno zadovoljstvo z delom na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v zadnjem letu.

- ☐ Zelo zadovoljen(a)
- ☐ Zadovoljen(a)
- ☐ Niti zadovoljen(a) niti nezadovoljen(a)
- ☐ Nezadovoljen(a)
- ☐ Zelo nezadovoljen(a)

2. Prosim, ocenite svoje delo in prispevek na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina v zadnjem letu.

- ☐ Odlično
- ☐ Zelo dobro
- ☐ Dobro
- ☐ Povprečno
- ☐ Slabo

3. Prosim, ocenite svoje zadovoljstvo v zadnjem letu za naslednje kategorije.

	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Nezadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a
Možnosti izpopolnjevanja/izobraževanja, ki vam jih nudi podjetje.					

Vpliv, ki ga imate pri določanju, kako boste izvedli svoje delo.					
Učinkovitost komuniciranja z bližnjimi sodelavci.					
Poštenost in doslednost, s katero vaš nadzornik izvaja politiko podjetja.					
Možnost napredovanja.					
Učinkovitost komuniciranja v celotnem podjetju.					

4. Prosimo, ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami.

	Povsem se strinjam	Se strinjam	Niti se strinjam, niti se ne strinjam	Se ne strinjam	Sploh se ne strinjam
Timsko delo pozitivno vpliva na naše poslovne rezultate.					
Sodelavci so do mene spoštljivi.					
Moj nadrejeni učinkovito vodi mojo delovno skupino.					
Zaupam svojemu nadrejenemu oziroma vodstvu.					
Razumem kriterije, s katerimi vodstvo					

ocenjujejo uspešnost mojega dela.					
Svoje mnenje lahko izrazim brez strahu pred negativnimi posledicami.					

5. Vsaka trditev je vredna od 1 do 5 - 1 (sploh ne drži) do 5 (povsem drži), kolikor trditev velja za vas.

	Povsem drži	Drži	Niti drži, niti ne drži	Ne drži	Sploh ne drži
Doma razmišljam o težavah na delovnem mestu.					
Včasih bi se najraje skril/a pred zahtevami, ki jih moram izpolniti.					
Utrujen/a sem tudi, ko spim dovolj.					
Pogosto se čutim uničenega/o zaradi odgovornosti pri delu.					
Zdi se mi, da nisem tako učinkovit/a, kot bi lahko bil/a.					
Včasih čutim praznino in depresivnost zaradi svojega dela.					

6. Vsaka trditev je vredna od 1 do 5 - 1 (sploh ne drži) do 5 (povsem drži), kolikor trditev velja za vas.

	Povsem drži	Drži	Niti drži, niti ne drži	Ne drži	Sploh ne drži
Pogosto čutim fizično in čustveno izčrpanost.					
Težave ali čustva drugih me ne ganejo več.					
Težko sprejemam pomembne odločitve.					
Moja komunikacija z nadrejenimi, sodelavci, prijatelji ali družino je napeta.					
Hitro se razburim zaradi malenkosti.					
V službo hodim le še zaradi plače.					

7. Vsaka trditev je vredna od 1 do 5 - 1 (sploh ne drži) do 5 (povsem drži), kolikor trditev velja za vas.

	Povsem drži	Drži	Niti drži, niti ne drži	Ne drži	Sploh ne drži
Ali veste, kaj se pričakuje od vas?					
Imate na voljo vse kar potrebujete, da lahko dobro opravite svoje delo?					
Ali so v zadnjem tednu pohvalili vaše delo in prepoznali dosežke?					

Moje mnenje šteje in je upoštevano.					
Poslanstvo mojega podjetja odraža, kako pomembno je moje delo.					
Ali se je kdo v zadnjih 6 mesecih z vami pogovarjal o vašem napredovanju?					
Ali ste imeli tekom zadnjega leta priložnosti za učenje in razvoj?					

8. Prosim, ocenite svoje zadovoljstvo v zadnjem letu za naslednje kategorije.

	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Ne zadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a
Delo.					
Osebni dohodek.					
Razpored delovnega časa.					
Pogoji dela (oprema, prostori).					
Odnos s sodelavci.					
Odnosi z nadrejenimi.					
Odnosi z uporabniki.					

9. Prosim, ocenite svoje zadovoljstvo v zadnjem letu za naslednje kategorije.

	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Ne zadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a
Zanimivost dela (raznoverstne naloge).					
Organiziranost dela.					
Splošno vzdušje.					
Zaposlitvena varnost.					
Fizična varnost.					
Motivacija s strani vodje.					
Odgovornost pri delu.					

10. Prosim, ocenite svoje zadovoljstvo v zadnjem letu za naslednje kategorije.

	Zelo zadovoljen/a	Zadovoljen/a	Niti zadovoljen/a, niti nezadovoljen/a	Ne zadovoljen/a	Zelo nezadovoljen/a
Nagrajevanje.					
Reševanje konfliktov.					
Status v organizaciji.					
Obveščenost o dogajanju v organizaciji.					
Možnost izobraževanja in usposabljanja.					

Dopusti in odsotnosti.					
---------------------------	--	--	--	--	--

11. Spol:

- ☐ Moški
☐ Ženski

12. V katero starostno kategorijo spadate?

- ☐ od 26 do 35 let
☐ od 36 do 45 let
☐ od 46 do 55 let
☐ od 56 do 65 let
☐ 66 let ali več

13. Kako dolgo ste zaposleni na centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina?

- ☐ do 2 leti
☐ 3 - 10 let
☐ 11 - 20 let
☐ 21 - 30 let
☐ nad 31 let

14. Kakšna je vaša najvišja dosežena izobrazba?

- ☐ Socialna/i delavka/ec
☐ Dipl. soc. delavka/ec
☐ Univ. dipl. soc. delavka/ec
☐ Univ. dipl. psiholog/inja
☐ Univ. dipl. sociolog/inja
☐ Univ. dipl. soc. pedagog/inja
☐ Univ. dipl. pravnik/ica
☐ Dipl. upravni organizator