

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Martina Vovk

**DEJAVNIKI VPLIVA NA ZADOVOLJSTVO PRI DELU
PO EVROPSKIH DRŽAVAH**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Martina Vovk

**DEJAVNIKI VPLIVA NA ZADOVOLJSTVO PRI DELU
PO EVROPSKIH DRŽAVAH**

Magistrsko delo

Mentorica: **doc. dr. Brina Malnar**

Ljubljana, 2009

Zahvala

**Hvala tebi, da si mi stal in mi stojiš ob strani
in tebi, ki si me z brcikami spodbujal-a k dokončanju dela.**

KAZALO:

1	Uvod	7
2	Teoretični pristopi za analizo vplivov na zadovoljstvo pri delu.....	9
2.1	Relevantne motivacijske teorije (Maslow, Herzberg)	10
2.2	Kallebergov pristop merjenja vplivov na zadovoljstvo pri delu.....	12
2.3	Teorije razlikovanj med državami.....	14
2.3.1	Teorije tranzicije.....	14
2.3.2	Preostali kulturni vplivi na delovno okolje.....	18
3	Zadovoljstvo pri delu ter povezanost in vpliv dejavnikov na zadovoljstvo pri delu – empirična analiza	25
3.1	Predstavitev raziskave ISSP – Work orientation in vzorca	25
3.2	Metode dela	26
3.3	Hipoteze in model.....	27
3.4	Primerjava ocen zadovoljstva pri delu, delovnih vrednot in percepcija delovnih nagraj po državah.....	29
3.4.1	Primerjava stopnje zadovoljstva pri delu po državah.....	29
3.4.2	Primerjava prisotnosti delovnih vrednot (zunanjih, notranjih ter družbenih) po državah.....	31
3.4.3	Primerjava razumevanja nagrad in povračil z dela po državah	41
3.4.4	Primerjava delovnih pogojev in družbenih odnosov na delu po državah.....	53
3.5	Povezanost dejavnikov z zadovoljstvom pri delu.....	59
3.5.1	Povezanost delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu	59
3.5.2	Povezanost delovnih nagrad in povračil z zadovoljstvom pri delu	66
3.5.3	Povezanost delovnih pogojev ter odnosov na delu z zadovoljstvom pri delu	74
3.5.4	Povezanost zadovoljstva pri delu z demografskimi spremenljivkami.....	78
3.5.5	Povezanost dejavnikov z zadovoljstvom pri delu po modelu.....	81
3.6	Vpliv dejavnikov na zadovoljstvo pri delu.....	83
3.6.1	Regresijska analiza vpliva dejavnikov na zadovoljstvo pri delu – skupni model.....	83
3.6.2	Regresijske analize vpliva dejavnikov na zadovoljstvo pri delu – po državah.....	87
4	Zaključek	97
5	Sklep	105
6	Literatura	107
7	Priloge.....	111

KAZALO GRAFOV:

Graf 2.1: Indeks distance v razmerju moči (Power Distance Index).....	19
Graf 2.2: Indeks izogiba negotovosti (Uncertainty Avoidance Index).....	20
Graf 2.3: Indeks individualizma vs. kolektivizma (Individualism / Collectivism Index)	21
Graf 2.4: Indeks moštosti (Masculinity/Femininity Index)	22
Graf 3.1: Kako zadovoljni ste s svojim sedanjim delom, zaposlitvijo? (seštevek popolnoma in zelo zadovoljnih)	30
Graf 3.2 Kako zadovoljni ste s svojim sedanjim delom, zaposlitvijo? (povprečja)	31
Graf 3.3: Kako pomembna je za vas varnost zaposlitve, ko pomislite na zaposlitev?	33
Graf 3.4: Kako pomemben je za vas dober zaslužek, ko pomislite na zaposlitev?	33
Graf 3.5: Kako pomembna je za vas velika možnost za napredovanje, ko pomislite na zaposlitev?	33
Graf 3.6: Indeks ekstrinzičnih – zunanjih vrednot dela.....	34
Graf 3.7: Kako pomembno je za vas zanimivo delo, ko pomislite na zaposlitev?	36
Graf 3.8: Kako pomembno je za vas samostojno delo, ko pomislite na zaposlitev?.....	36
Graf 3.9: Kako pomembno je, da si sami razporejate delo, ko pomislite na zaposlitev?	36
Graf 3.10: (Zasilni) indeks intrinzičnih – notranjih vrednot dela	37
Graf 3.11: Kako pomembno je, da pri delu pomagata drugim, ko pomislite na zaposlitev? ...	39
Graf 3.12: Kako pomembno je, da je delo koristno za družbo, ko pomislite na zaposlitev? ...	39
Graf 3.13: Indeks socialno – družbenih vrednot dela	40
Graf 3.14: Imam zanesljivo zaposlitev	43
Graf 3.15: Moj zaslužek je dober.	43
Graf 3.16: Imam dobre možnosti za napredovanje.	43
Graf 3.17: Indeks zunanjih delovnih nagrad in povračil	44
Graf 3.18: Moje delo je zanimivo.....	46
Graf 3.19: Pri svojem delu sem samostojen.	46
Graf 3.20: Delo mi omogoča, da izpopolnujem svoje znanje in veščine.	46
Graf 3.21: Indeks notranjih delovnih nagrad in povračil.....	47
Graf 3.22: Pri delu lahko pomagam drugim ljudem.....	50
Graf 3.23: Moje delo je koristno za družbo.....	50
Graf 3.24: Indeks družbenih delovnih nagrad in povračil	51
Graf 3.25: ... da pridete iz službe domov izčrpani?	54
Graf 3.26: ... da morate opravljati težka fizična dela?.....	54
Graf 3.27: ... da se vam zdi vaše delo stresno?.....	54
Graf 3.28: ... da delate v nevarnih pogojih?	54
Graf 3.29: Indeks delovnih pogojev	55
Graf 3.30: Ocena odnosov med vodstvom in zaposlenimi v vašem delovnem okolju.....	57
Graf 3.31: Ocena odnosov s kolegi pri delu v vašem delovnem okolju.....	57
Graf 3.32: Indeks delovnih odnosov.....	58
Graf 3.33: Prikaz povezanosti pomembnosti zunanjih vrednot dela in zadovoljstva pri delu .	61
Graf 3.34: Prikaz povezanosti pomembnosti notranjih vrednot dela in zadovoljstva pri delu.	63
Graf 3.35: Prikaz povezanosti pomembnosti družbenih vrednot dela in zadovoljstva pri delu	65
Graf 3.36: Prikaz povezanosti prisotnosti zunanjih del. povračil in zadovoljstva pri delu	68
Graf 3.37: Prikaz povezanosti prisotnosti notranjih del. povračil in zadovoljstva pri delu	70
Graf 3.38: Prikaz povezanosti prisotnosti družbenih del. povračil in zadovoljstva pri delu	73
Graf 3.39: Prikaz povezanosti delovnih pogojev in zadovoljstva pri delu	76
Graf 3.40: Prikaz povezanosti delovnih odnosov in zadovoljstva pri delu	77

KAZALO TABEL:

Tabela 3.1: Število delovno aktivnih anketirancev v raziskavi ISSP Stališča pri delu	26
Tabela 3.2: Korelacija zunanjih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu	60
Tabela 3.3: Korelacija notranjih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu	62
Tabela 3.4: Korelacija družbenih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu	64
Tabela 3.5: Korelacija zunanjih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu	67
Tabela 3.6: Korelacija notranjih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu	69
Tabela 3.7: Korelacija družbenih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu	72
Tabela 3.8: Korelacija delovnih pogojev z zadovoljstvom pri delu	75
Tabela 3.9: Korelacija odnosov na delu z zadovoljstvom pri delu	77
Tabela 3.10: Variabilnost pojava zadovoljstva pri delu - regresijska analiza	84
Tabela 3.11: Regresijski koeficienti vpliva na zadovoljstvo pri delu	85
Tabela 3.12: Moč vpliva delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu	88
Tabela 3.13: Moč vpliva delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu	91
Tabela 3.14: Moč vpliva delovnih pogojev in odnosov na delu na zadovoljstvo pri delu	94
Tabela 3.15: Moč vpliva starosti, izobrazbe ter samouvrstitve na družbeni lestvici na zadovoljstvo pri delu	96

KAZALO SHEM:

Shema 3.1: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih pomembnosti indikatorjev zunanjih vrednot dela	34
Shema 3.2: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih pomembnosti indikatorjev notranjih vrednot dela	38
Shema 3.3: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih pomembnosti indikatorjev družbenih vrednot dela	41
Shema 3.4: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev zunanjih delovnih nagrad in povračil	45
Shema 3.5: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev notranjih delovnih nagrad in povračil	48
Shema 3.6: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev družbenih delovnih nagrad in povračil	51
Shema 3.7: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev notranjih in družbenih delovnih nagrad in povračil	52
Shema 3.8: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev pogojev dela	55
Shema 3.9: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev delovnih odnosov	58
Shema 3.10: Razvrstitev držav v skupine glede na moč vpliva delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu	90
Shema 3.11: Razvrstitev držav v skupine glede na moč vpliva delovnih nagrad in povračil na zadovoljstvo pri delu	92

KAZALO MODELOV:

Model 3.1: Skupni model vplivov dejavnikov na zadovoljstvo pri delu	29
Model 3.2: Korelacijski koeficienti povezanosti dejavnikov z zadovoljstvom pri delu	82
Model 3.3: Vpliv dejavnikov na zadovoljstvo pri delu (standad. regresijski koeficient)	86

1 Uvod

Povprečen človek v času svojega življenja preživi približno 40 let po vsaj 40 ur na teden v delovnem razmerju kot zaposlen in si s svojim delom služi denar za preživetje in zadovoljevanje življenjskih ter ostalih potreb. To je približno 2.050 ur na leto in približno 82.000 ur našega življenja, zato nam je še kako pomembno, da smo v tem času kar se da zadovoljni pri delu in z delom, ki ga opravljamo. Upravičeno lahko namreč domnevamo, da se naše zadovoljstvo pri delu v teh 82.000 urah našega življenja zrcali tudi v zadovoljstvu s potekom našega življenja.

Pomembnost posameznikovega zadovoljstva z delom, ki ga opravlja, in predvsem vpliv zadovoljstva pri delu na ostale dejavnike lahko opazimo preko številnih socioloških in ekonomskih teorij. Številne raziskave (Broke in Price 1989; Carsten in Spector 1987; Farrell in Stamm 1988; Locke, 1976; Spector 1997, itd.) namreč ugotavljajo, da zadovoljstvo z delom pomembno in posredno vpliva na delovno učinkovitost, absentizem in fluktuacijo zaposlenih (Wright, Kim 2004), kar je v današnjem času pri podjetjih vedno večji problem. Še posebno v aktualnem času recesije si podjetja želijo, da bi bili zaposleni zadovoljni pri delu, tako bi bili tudi bolj razumevajoči pri občasnih problemih, bolj učinkoviti, pojavljalo bi se manj napak pri delu pa tudi splošna lojalnost zaposlenih bi bila večja. Pri tako naravnanih zaposlenih pa bi tudi podjetje lažje »izplavalo« iz morebitnih težav.

Vendar na pojav ne moremo gledati le z ekonomskega vidika. Sociološke teorije zadovoljstva pri delu se ukvarjajo predvsem s povezanostjo zadovoljstva pri delu z zadovoljstvom z življenjem. Pri povezanosti obeh pojavov si teoretiki še niso edini v tem, ali zadovoljstvo z delom vpliva na zadovoljstvo z življenjem (Andrewa in Withey, 1976; Cambell in dr. 1976, Rice in dr. 1985) ali zadovoljstvo z življenjem vpliva na dožemanje zadovoljstva z delom (Judge in Watanabe 1993; Schmitt in Bedeian 1982). Lahko pa je pojem zadovoljstva z življenjem ali delom skupen in je odvisen od enakih zunanjih vplivov. (Rode 2004, 1206) Ne glede na moje kratke življenjske in delovne izkušnje bi upala zagovarjati tezo, da sta zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo pri delu vsaj delno soodvisna pojma, na katera vplivajo tudi drugi zunanji vplivi.

Vplivi na zadovoljstvo pri delu pa so tudi osrednja tema naloge. Določene vplive na zadovoljstvo z delom bomo raziskali z analizo zaposlenih v državah po Evropi s pomočjo mednarodne raziskave ISSP Stališča o delu iz leta 2005. V prvih korakih bomo pogledali umeščanja držav glede na pomembnost zunanjih, notranjih ter družbenih delovnih vrednot ter glede na zaznavanje sprejemanja povračil in nagrad z dela. V okviru danih analitičnih možnosti bomo s pomočjo kulturnih, zgodovinskih ter političnih značilnosti držav skušali interpretirati razlike med državami. Navedene razlike med državami pa naj bi glede na model v nalogi neposredno in posredno vplivale na različno stopnjo zadovoljstva pri delu po državah.

V končni del analize bo vključena stopnja zadovoljstva ter moč vplivov na zadovoljstvo zaposlenih pri delu v posameznih državah. Tako kot v prejšnjih korakih je tudi osrednja pozornost zadnjega dela namenjena pregledu učinkovanja sistema tranzicije ter kulture na navedene pojave. V ospredju je vprašanje, kateri dejavniki zadovoljstva pri delu so skupni za celotno Evropo ter kateri so determinirajoči le v določenih državah ali skupinah držav. Zanimajo me predvsem razlike med štirimi skupinami držav Evrope; zahodnimi državami s tradicionalnim tržnim delovanjem, skandinavskimi državami, južno-mediteranskimi državami ter tranzicijskimi (postsocialističnimi) državami.

Marsikdo se bo na tem mestu vprašal o smiselnosti primerjave moči vplivov na zadovoljstvo pri delu po evropskih državah. Ob nedavni 50-letnici Evropske Unije ter nadaljnjem širjenju le-te in ob vse večjem pretoku delovne sile med državami Evrope se je po mojem mnenju smiselno vprašati, ali smo si ljudje – prebivalci Evrope do neke mere podobni v vrednotah, motivaciji in vplivih na zadovoljstvo pri delu, ali so med nami tako velike razlike, da bi bilo oteženo sobivanje v delovnem okolju. Morda pa predvsem nezavedanje razlik pri stopnji vplivov na zadovoljstvo pri delu pripadnikov različnih delov Evrope lahko otežuje in poslabšuje situacijo na področju trga dela.

2 Teoretični pristopi za analizo vplivov na zadovoljstvo pri delu

Teoretski koncept zadovoljstva pri delu bo podrobno predstavljen v modelu analize in je v pričujoči nalogi v večini obravnavan kot pojem, ki se »nanaša na celotno razpoložensko orientacijo s strani posameznikov do delovnih vlog, ki jih trenutno opravljajo.« (Kalleberg 1977, 126)

Na podlagi koncentriranega pregleda številnih teorij opredelitve pojma zadovoljstva pri delu v magistrski nalogi Evgena Česnika (Česnik 2005, 19-20) lahko povzamemo, da je zadovoljstvo pri delu povečini subjektivni odnos posameznika do dela. Mueller in Price (1989, 392) postavljata zadovoljstvo pri delu kot širši pojem, ki vključuje tudi zadovoljstvo s plačilom za delo, možnost napredovanja ter odnose z zaposlenimi. (Česnik 2005, 19)

»Locke (1976) pri definiciji zadovoljstva pri delu izhaja iz predpostavke, da je zadovoljstvo psihično stanje posameznika oz. dojemanje njegovih občutkov o določenem pojavu in ga je potrebno v tem kontekstu tudi obravnavati.« (Česnik 2005, 19) Locke tudi meni, da je potrebno delovno moralo, ki bi jo v našem primeru opredelili kot vrednote, ločevati od samega zadovoljstva pri delu, saj se vrednote nanašajo na prihodnost, zadovoljstvo pri delu pa se nanaša na izkušnje posameznika v sedanjosti in preteklosti. (Česnik 2005, 19) Vendar smo v pričujoči nalogi mnenja, da posameznikove delovne vrednote ali morala vplivajo tudi na dojemanje sedanjosti in preteklosti v pozitivni ali negativni luči, kar pa se odraža na izražanju različnih stopenj zadovoljstva pri delu.

»Sarapata (1968, 82) pravi, da »zadovoljstvo pri delu in odnos delavca do dela nista zgolj reakcija na to, kar delavec doživlja. Zadovoljstvo pri delu in odnos do dela sta rezultata preteklih izkušenj, dojemanja sedanjosti in presoje perspektiv za prihodnost... zadovoljstvo pri delu ni izključno funkcija tistega, kar delo daje, pač pa tudi tega, česar si želimo. Je rezultat tega, kar imamo in nezadovoljstva s tem, česar še nimamo, je rezultanta že zadoščenih potreb in tudi aspiracij, ki jim še ni zadoščeno.« (Česnik 2005, 20) Taki opredelitvi zadovoljstva pri delu se pridružuje tudi Mobley, kateri opredeljuje zadovoljstvo pri delu kot »diskrepanco med tistim, kar posameznik ceni pri delu, in tistim, kar mu lahko delo v določeni situaciji daje.« (Mobley v Česnik 2005, 20)

Omenjeno razliko med delovnimi vrednotami ter povračili in nagradami s strani dela in vpliv velikosti razlik na izražanje zadovoljstva pri delu tudi nameravamo raziskati v pričujoči nalogi. Na tem mestu sledi prelet skozi nekatere relevantne teorije, ki se s pojmom zadovoljstva ukvarjajo in se povezujejo z osrednjo teorijo Kalleberga o vplivu notranjih, zunanjih vrednot ter socialnih relacijah na zadovoljstvo z delom. (glej Kalleberg 1977, Curtice 1993) Teoretični model bo nadgrajen s pomočjo teorij, ki dopolnjujejo omenjeno teorijo (Mulinge (2001), Svetlik ...). Kallebergova teorija je umeščena na osrednjo mesto predvsem zaradi analize mednarodne baze podatkov »ISSP (International Social Survey Program) Work Orientation« iz leta 2005. Omenjena raziskava namreč izhaja iz Kallebergovega modela vplivov na zadovoljstvo pri delu.

Poleg predvidenih razlik med notranjimi in zunanjimi ter družbenimi vplivi na zadovoljstvo pri delu bo predstavljena tudi primerjava medsystemskih razlik med zahodnimi (kapitalističnimi) evropskimi državami ter tranzicijskimi (post-socialističnimi). V osnovni hipotezi naloge je predpostavljeno, da systemske razlike med državami statistično značilno vplivajo na zadovoljstvo pri delu zaposlenih.

2.1 Relevantne motivacijske teorije (Maslow, Herzberg)

Mnogo teoretikov se je v preteklosti že ukvarjalo s pojmom zadovoljstva pri delu, veliko pa tudi z motivacijo ljudi, da bi bili zadovoljni in uspešni na delu. V nadaljevanju bomo predstavili le ozek izbor izmed številnih (preko 30) motivacijskih teorij, izbrane teorije pa bomo preverili in morda tudi nadgradili skozi kasnejšo analizo podatkov.

Abraham H. Maslow (1908–1970) je teorijo motivacije predstavil hierarhično s ponazoritvijo procesa zadovoljevanja potreb pri majhnem otroku. V prvem trenutku otroškega življenja se pojavi želja po zadovoljevanju fizioloških potreb (potreba po hrani, pijači, počitku, spanju itd.), nato se v ospredje postavi potreba po varnosti. Potreba po varnosti se odraža preko preferenc otroka po »varnem, urejenem, predvidljivem in organiziranem svetu, na katerega lahko računa in se zanese, v tem svetu pa ni možnosti, da bi se pripetili kakršni koli nepredvidljivi, nerešljivi ali drugi nevarni dogodki, če pa že, pa bi ob otroku stali njihovi vsemogočni starši, ki bi ga zaščitili in obvarovali pred škodo.« (Maslow 1943) Po večinski

zadovoljitvi potrebe po varnosti se človek osredotoči na zadovoljevanje potrebe po ljubezni in pripadnosti, sledi zadovoljevanje potrebe po spoštovanju. V koncept zadovoljevanja potreb po spoštovanju so vpleteni tako samozaupanje, cenitev samega sebe in samospoštovanje, kot tudi vrednost, sposobnost in ugled, ki ga posameznik pridobi v družbi. Zadnji – peti cilj zadovoljevanja potreb – potreba po samorealizaciji in samopotrditvi se pojavi, ko so prej omenjene potrebe v večji meri že zadovoljene. (glej Maslow 1943)

Po opisani teoriji motivacije ne smemo spregledati predpogojev, ki jih je Maslow podal za veljavnost teorije, kot so svoboda govora, svoboda delovanja posameznika po njegovi želji, vse dokler ne škoduje drugemu posamezniku, svoboda izražanja, svoboda raziskovanja in iskanja informacij, svoboda do samoobrambe, pravičnosti, poštenosti, iskrenosti ter red v skupini. (glej Maslow 1943) Ker vemo, da v marsikaterem podjetju ali delovni skupnosti naštetih predpogojev ne veljajo, Maslowe teorije ne moremo vzeti kot osnovne teorije pri nadaljnjih analizah, lahko si pa z njo pomagamo pri razlagi rezultatov. Opazovanje zadovoljstva pri delu ali na delovnem mestu namreč lahko umestimo v četrti ali peti cilj zadovoljevanja potreb.

Friderick Herzberg je razvil bolj dolgoročno teorijo motivacije, v kateri striktno ločuje faktorje, ki povečujejo zadovoljstvo pri delu (motivatorji), od faktorjev, ki povečujejo odsotnost zadovoljstva (higieniki). Zadovoljstvu z delom po Herzbergu ni nasprotni pojem nezadovoljstvo z delom temveč odsotnost zadovoljstva z delom. Tako velja tudi za nezadovoljstvo, kateremu nasprotni pojem ni zadovoljstvo, temveč odsotnost nezadovoljstva pri delu. Glede na različne stimulatorje (po osebnem razvoju in v izogib bolečini) je Herzberg opredelil razvojni ali motivacijski faktor kot notranje – intrinzične dejavnike na delu, kot so dosežek ali uspeh, priznanje uspeha, delo kot tako, odgovornost dela in napredovanje pri delu ter osebni razvoj. Navedeni stimulatorji vplivajo na povečevanje zadovoljstva z delom. Drugi stimulatorji, ki se osredotočajo predvsem na delovno okolje ter so v funkciji odpravljanja nezadovoljstva, so poimenovani za 'higienični' faktor. Glede na njihovo osredotočanje so zunanji – ali ekstrinzični dejavniki, ki pokrivajo politiko podjetja ter administracije, vodenje, nadzorovanje, medosebne odnose (z nadrejenimi in sodelavci), delovne pogoje ali razmere, plačilo za delo, status in varnost. (glej Herzberg 1968)

Herzbergova dvofaktorska teorija predvideva, da obogatitev dela vodi v učinkovito koriščenje zaposlenih, kar pa je popolnoma drugačen vidik, kot ga je imela industrializacija, kjer so

racionalizirali sam delovni postopek za večjo učinkovitost. Opređeljeno Maslowo in Herzbergovo teorijo bomo v nadaljevanju vzeli kot pomoč za pojasnjevanje vplivov (stopnja zadovoljevanja določenih potreb, prisotnost motivacijskih faktorjev in higienskih faktorjev) na stopnjo izraženega zadovoljstva pri delu.

2.2 Kallebergov pristop merjenja vplivov na zadovoljstvo pri delu

V poznih sedemdesetih je Arne L. Kalleberg razvijal teorijo zadovoljstva pri delu, v katero je vključil vpliv delovnih vrednot in značilnosti dela kot ključne razlagalne dejavnike, ki vplivajo na različno dožemanje zadovoljstva pri delu. Kalleberg (glej Kalleberg 1977, 125) je v večji meri očital Herzbergu predvsem to, da ne upošteva individualnih razlik pri zadovoljstvu z delom pri ljudeh, ki imajo enake karakteristike dela. Med mnogimi avtorji je že Maslow izhajal iz stališča, da »motivacijska teorija nikakor ni sinonim za behavioristično teorijo. Motivacije so le en del obnašanja. Medtem ko je vedenje ali obnašanje skoraj vedno motivirano, je tudi skoraj vedno biološko, kulturno in situacijsko determinirano.« (Maslow 1943)

Na podlagi raziskave »Quality of Employment Survey«, ki jo je opravil Inštitut za sociološke raziskave na Univerzi v Michiganu leta 1972, je Kalleberg s pomočjo faktorske analize značilnosti dela pridobil šest dimenzij dela v obliki delovnih vrednot (kaj si želijo). V drugem koraku je s faktorsko analizo dobil tudi 6 enakih dimenzij povračil s strani dela v obliki nagrad in ostalih ugodnosti (kaj imajo – dosežajo). Dimenzije delovnih vrednot ter povračil dela so vsebinsko enake, zato jih bomo skupaj predstavili. Najprej:

1. sama naloga ali izziv – to je intrinzična dimenzija; zanimiva naloga spodbuja posameznika k razvijanju ter uporabi sposobnosti, spretnosti ter inovativnosti, obenem pa ima tudi vpogled v rezultate svojega dela,
2. dimenzija udobnosti – ekstrinzična dimenzija; v drugi dimenziji so predstavljeni zunanji dejavniki delovnih nalog, ki vplivajo na solidno udobje posameznika, kot so lahek dostop na delovno mesto, ugoden delovni čas, prijetno okolje na delovnem mestu, ravno pravšnja delovna obremenitev, dovolj časa za opravljanje nalog itd.,
3. finančna dimenzija – ekstrinzična dimenzija; tretja dimenzija se nanaša na posameznikovo željo do doseganja denarnih nagrad, kot so plačilo za delo, druge ugodnosti ter varnost zaposlitve,

4. odnosi s sodelavci – ekstrinzična dimenzija; dimenzija predstavlja željo posameznika po zadovoljstvu socialnih potreb na delovnem mestu (kot je na primer sklepanje prijateljstev na delovnem mestu, prijaznost ter pomoč sodelavcev),
5. promocijska ali karierna dimenzija – ekstrinzična dimenzija; pri tej dimenziji dela opazujemo predvsem tiste delovne karakteristike, ki se nanašajo na možnost napredovanja in uveljavitve posameznika,
6. zadostnost virov – ekstrinzična dimenzija, ki ponazarja zahteve delavcev po dobri preskrbljenosti z viri, da bi lahko primerno opravili svoje delo. Pri tem Kalleberg ne misli le na materialne vire ter surovine, temveč tudi na pomoč, orodje, avtoriteto, prisotnost nadzora in viri informacij, ki bi olajšali delo ter omogočali kvalitetnejše delo. (glej Kalleberg 1977, 128)

Na zadovoljstvo z delom naj bi po mnenju Kalleberga vplivale tako vrednote dela kot tudi delovne nagrade in povračila. Regresijska analiza podatkov raziskave »Quality of Employment Survey« s strani Kalleberga pokaže močno pozitivno povezavo med delovnimi nagradami in zadovoljstvom z delom ter manjšo, a še vedno statistično značilno povezavo med vrednotami dela ter zadovoljstvom z delom. (glej Kalleberg 1977, 132–136) Pri vsebinskem združevanju šestih dimenzij delovnih vrednot in šestih dimenzij delovnih nagrad v novih šest specifičnih karakteristik zadovoljstva (notranji vidik, vidik udobnosti, finančni vidik, sodelavci, kariera in zadostnost virov) se izkaže največji vpliv na zadovoljstvo z delom s strani intrinzične – notranje dimenzije (regresijski standardni koeficient ,323**), temu sledi finančna dimenzija (,213**) ter zadostnost virov (,139**). Manjše, a še vedno statistično značilno, na zadovoljstvo pri delu vplivata karierna dimenzija ter udobnost. V opisani analizi sodelavci ne vplivajo na zadovoljstvo pri delu statistično značilno. Večjo pomembnost notranjih kot finančnih dejavnikov v raziskavi v začetku sedemdesetih let na ameriških tleh avtor članka Kalleberg razlaga z učinkovitim zmanjšanjem razlik med zaposlenimi na dimenziji zadovoljstva s finančno dimenzijo. (glej Kalleberg 1977, 136)

Poleg razlik med navedenimi zunanjimi in notranjimi vplivi na zadovoljstvo pri delu, kot jih je opredelil Kalleberg, nas bo zanimalo, ali se opisan model potrdi tudi v našem primeru oziroma ali na različno stopnjo dožemanja zadovoljstva pri delu vplivajo tudi medsystemske razlike med zahodnimi, skandinavskimi, tranzicijskimi in južno-mediteranskimi državami. V naslednjem sklopu bomo predstavili nekaj teorij, ki nakazujejo razlogo različne moči vplivov in dodatne vplive na zadovoljstvo pri delu.

2.3 Teorije razlikovanj med državami

Že J. Habermas je leta 1970 izjavil, da se »ekonomija tendenčno spreminja v neko zvrst specialne sociologije.« (Habermas v Kanjuo-Mrčela 1999, 173) Pa tudi Max Weber je v delu *Ekonomsko moč in družbena ureditev* iz leta 1922 dejal, da »ekonomska ureditev v veliki meri vpliva na družbeno ureditev, enako pa družbena povratno vpliva na ekonomsko.« (Weber v Kanjuo-Mrčela 1999, 173) Bolj direktno pa sta Kalleberg in Stark (1993, 182) trdila, da makro nivo (npr. države) vpliva na interese, motivacijo ter pričakovanja v zvezi z delom posameznikov. (glej Halman, Müller 2006, 118)

Vpliv teorij tranzicije in teorij različnih kulturnih vplivov na delovna razmerja bomo poskušali analizirati v nadaljevanju naloge.

2.3.1 Teorije tranzicije

Na podlagi številnih teorij (Kalleberg, Stark (1993), Jerovšek, Županov, Rus (1986), Kanjuo-Mrčela (1999), Sztompka, Bernik in Malnar, itd) lahko sklepamo, da je nekdaj različni ekonomski, politični in socialni sistem za seboj prinesel različne delovne vrednote ter zaznave povračil, ki jih delo nudi. Ta dejavnik pa glede na prej navedene teorije vpliva na različno ocenjeno zadovoljstvo z delom glede na pozicioniranje držav. Natančneje je razvoj post-socialističnih držav prinesel »večjo učinkovitost, višjo disciplino delovne sile, manj paternalizma ter upad človeških kontaktov – bližine« (Lawrence v Jackson 2002, 8), ta tranzicijska sprememba pa se mora pokazati tudi pri izkazanem zadovoljstvu pri delu v današnjem času. Antončič je pojav tranzicije opredelil kot spremembo »od visoke stopnje enakosti in tako nizke stopnje (ekonomske) učinkovitosti k nižji stopnji enakosti ter višji stopnji učinkovitosti.« (Antončič v Kopač 2004, 134) V ospredju je razkorak med egalitarnostjo in meritokracijo v post-socialističnih državah, kjer so ostale socialistične vrednote v novem kapitalističnem okolju. Ta razkorak prinaša nezadovoljstvo v ljudeh, ki pa se verjetno izraža tudi v nižji stopnji zadovoljstva pri delu.

Egalitarni sindrom je v začetku sedemdesetih let prejšnjega stoletja definiriral J. Županov na primeru nekdanje Jugoslavije. Sindrom vključuje poleg egalitarizma *(ki za Županova ni samostojna vrednotna orientacija, ampak »centralna os širšega kompleksa, ki vključuje cel sklop kognitivnih perspektiv, etičnih principov, družbenih norm in kolektivnih stališč«*

(Županov v Bernik, Malnar 2003) tudi »kognitivno perspektivo ekonomije ničelne vsote, redistributivno etiko, strah pred zasebno pobudo, anti-profesionalizem, intelektualno uravnilovko in anti-individualizem. (glej Županov v Bernik, Malnar 2003) V jugoslovanskih časih je bila v središču zahteva po egalitarnosti – enaki porazdeljenosti družbenih in ekonomskih nagrad.

Navkljub temu da egalitarni sindrom zveni kot zelo trda vrednota, avtorja Bernik in Malnar skozi analizo podatkov projekta Slovensko javno mnenje ugotavljata močno ter intenzivno spreminjanje egalitarnih in avtoritarnih stališč v Sloveniji v času tranzicije. Spremembe v vrednotenju egalitarizma so očitne predvsem pri višje izobraženih slojih – profesionalnem in vodstvenem kadru, saj so izven okvira egalitarizma lahko prišli do pobud, večjega vpliva, individualnih zaslug itd. Tako močno kulturno spremembo na področju egalitarizma kot vrednote pa Bernik in Malnar opravičujeta z ugotovitvijo, da je bila egalitarna vrednota lansirana predvsem s političnim namenom (v zameno za ohranjanje politične avtoritarnosti) in ne kot neka globlja kulturna vrednota (katere se zelo počasi spreminjajo).

Županov je političnost egalitarne vrednote razlagal s tezo, da si je socialistični sistem s pomočjo polne zaposlenosti zagotovil politično legitimnost. Zaposleni delavci so se s tihim partnerstvom s partijo zavezali, da v zameno za nižje plačano doživljenjsko delo ter socialno varnost priznavajo legitimnost političnemu sistemu. (glej Svetlik v Kopač 2004, 12) Vedeti pa moramo tudi, da je bilo delo in delavna aktivnost v državah s socialističnim sistemom v prvi vrsti državljanska dolžnost in šele nato pravica. (glej Rus v Kopač 2004, 13)

Socialno politiko v socialističnih državah zaznamuje predvsem duh kolektivitete in ni usmerjena k posameznikom kot individuumom. »Šlo je za ustvarjanje ('graditev') socialistične družbe, ki bi jo označevali večja enakost in deklarirana odsotnost eksploetacije, kar naj bi dosegli z odpravo zasebne lastnine in uvedbo družbene, z omejevanjem razlik v osebnih dohodkih in samoupravljanjem« (glej Rus v Kopač 2004, 13).

Primer tranzicije družbenih norm lahko predstavimo tudi na robni državi nekdanji Vzhodni Nemčiji. To je odličen primer tranzicije družbenih vlog, saj sta obe državi – Vzhodna in Zahodna Nemčija del istega kulturnega okolja ter dveh različnih političnih sistemov. Državna last podjetij, centralno planiranje ter nadzor sindikalnih gibanj, kar je bilo značilno za vzhodni blok, so zamenjali politični, ekonomski in socialni normativi zahodnega bloka. Menjava

sistema se je poznala predvsem v izgubi vzhodnih trgov za podjetja, zmanjšanju števila zaposlenih (kar se je odražalo tudi na večji učinkovitosti in delovni disciplini preostalih zaposlenih), proizvodnja se je krčila na račun modernizacije strojev, razlike v delovnih prejemkih so se povečale na račun višjih plačil ter odgovornosti pri odločitvah višjih managerjev, delavcem se je znižala stopnja varnosti zaposlitve. Spremenila so se tudi etična načela, saj je sedaj pomembnejša učinkovitost od birokracije, kar se izraža predvsem na račun višje delovne discipline, manj paternalizma med zaposlenimi, večje razlike med vodji in zaposlenimi. Našteto pa lahko privede tudi do poslabšanja delovnih in medsebojnih odnosov. (glej Lawrence v Jackson 2002, 194)

Tudi Srica je leta 1995 v knjigi *'Managing People in Central Europe'* predstavil opažanja, da so nove okoliščine tranzicije privedle tako do pozitivnih kot negativnih sprememb v osrednji in vzhodni Evropi. Avtor Srica je opredelil naslednje prednosti post-socialistične situacije: zaposleni imajo svežo motivacijo (saj se je okolje sprostilo do novih idej), pojavila se je večja želja po znanju, posledice primanjkljaja v preteklosti se kažejo v večjem talentu za improviziranje. S pridružitvijo Zahodni Nemčiji je Vzhodna Nemška republika pridobila tudi boljši izobraževalni sistem v višjem šolstvu, zaradi nižjih osebnih dohodkov so postali bolj konkurenčni v primerjavi z zahodnimi trgi itd. Negativne strani tranzicije, ali kot jih je Srica poimenoval 'vedenjski problemi', ki jih je potrebno še rešiti, pa so predvsem zmanjšana vloga in moč participacije in iniciative pri odločitvah podjetja, velika stopnja odpovedi delavcev, absentizma in zmanjšana identifikacija z delom, s časom so se medsebojni odnosi med zaposlenimi in vodilnimi poslabšali, roki za izvedbo dela so bili prekratki, kar je povečevalo stres itd. (glej Jackson, 2002, 196) Vse te slabe strani tranzicije se verjetno kažejo tudi na upadu zadovoljstva z delom, predvsem pri starejših ljudeh, ki imajo še nekaj nostalgije po 'dobrih starih časih'.

Primerjavo delovnih vrednot in delovnih nagrad med kapitalistično in nekdanjo socialistično državo sta naredila Kalleberg in Stark (1993) v članku *"Career Strategies in Capitalism and Socialism"*. V koncept primerjave sta vzela ZDA in Madžarsko. Avtorja predpostavljata, da bi se razlike med kapitalističnimi in post-socialističnimi državami lahko odražale na delovnih vrednotah ter zaznavi delovnih nagrad kot posledice različne orientacije trga (*svobodni trg, kjer je trg uravnaval dobiček, učinkovitost in kontrola v nasprotju s planskim sistemom, kjer je država s centralno-planskim sistemom in politično kontrolo uravnavala trg*), drugачnih proračunskih omejitvah (*v kapitalističnih državah so imela podjetja stroga proračunska*

določila, kjer so za sposobna podjetja veljala predvsem tista z velikim dobičkom ter učinkom, v socialističnih državah pa so imela podjetja bolj mehke pogoje proračunske politike), drugačnega izvora negotovosti, ki je pestila delodajalce (največja negotovost za delodajalce v kapitalističnih državah je bilo tržišče – povpraševanje po proizvodih in odpovedi zaposlenih na trgu dela, največja negotovost delodajalcev socialističnih držav pa so bili administrativni problemi pri dobavi materiala) ter razlik v zaposlitveni politiki (v kapitalističnih državah so v primeru zmanjšane povpraševanja po izdelkih ustavili zaposlovanje in začeli odpuščati delavce, v socialističnih državah pa so bili zaposleni za časa pomanjkanja dobavnih surovin pod-zaposleni) itd. (glej Kalleberg, Stark 1993, 184)

Razlike med dvema trgoma, ki vplivajo na karakteristike ljudi, je izpostavil tudi Večernik (2006), ki tranzicijo opisuje kot spremembo iz 'načela osnovnih potreb' (need principle), ki je veljalo v komunističnem režimu, v 'načelo trga' (market principle), ki velja v kapitalističnem režimu. Pri družbi z 'načelom potreb' so spolne vloge ločene, pri čemer ženska vloga izvira iz družine, njen zaslužek pa je le dodatek k družinskemu proračunu, v tržno usmerjeni družbi pa je ženska vloga identična z moško. V komunističnem režimu je pomembnejša starost in življenjski cikel kot pa izobrazba, osebni dohodki se določajo tudi glede na starost, dočim v tržno usmerjenem gospodarstvu je pomembnejša izobrazba od delovnih izkušenj. V družbah z načelom potreb je v ospredju primarni in sekundarni sektor s fizičnim delom, v tržno usmerjenem gospodarstvu pa so v ospredju sektorji, ki pokrivajo vodenje, inovacije, strateške storitve, finance. Zadnja dimenzija razlikovanj, ki jo je izpostavil Večernik, pa je samostojnost dela. V družbah z načelom zadovoljevanja osnovnih potreb ni samostojnih delavcev, ti so umeščeni le na področje sive ekonomije. V tržno orientiranih družbah pa se samostojnost dela razširi in si z njo posameznik povečuje možnost napredovanja ter boljših zaslužkov. (glej Večernik 2006, 1226)

Kalleberg in Stark z analizo podatkov iz raziskave ugotavljata, da se razlike v državnih sistemih v preteklosti odražajo predvsem na drugačnih percepcijah motivacij in nagrad »na področju napredovanja, delovne fleksibilnosti, avtonomije dela ter nadzora nad delom, ekonomskih nagrad in varnosti zaposlitve.« (Kalleberg, Stark 1993, 184) Američani naj bi višje vrednotili možnost napredovanja na delovnem mestu kot Madžari, slednji pa tudi manj pogosto navajajo, da imajo dejansko možnost napredovanja na delovnem mestu (nižje ocenjena delovna vrednota pa tudi nižja stopnja osebnega opazovanja prisotnosti tovrstne delovne nagrade). Madžari pripisujejo večji pomen trditvi, da si želijo, da bi jim delo

omogočalo precej prostega časa in fleksibilni delavnik (vrednota dela), medtem ko Američani značilno bolj izražajo, da jim njihovo delo omogoča več prostega časa (delovna povračila) v primerjavi z Madžari. Madžari so v primerjavi z Američani bolj motivirani z denarnimi nagradami (dobijo več delovnih povračil), pomembnejši pa je za njih že sam indikator delovnih vrednot, 'da delo ponuja boljše plačilo'. Američani pa so bolj motivirani z notranjimi dimenzijami delovnih vrednot in nagrad.

Ne glede na navedene raziskave in primerjave med post-socialističnimi in kapitalističnimi državami moramo za nadaljnjo analizo vzeti v obzir, da so se socialistične države med seboj razlikovale glede na vpliv sovjetske ali jugoslovanske politike. Za Jugoslavijo je bilo namreč značilno, da je imela višje razvit sistem socialne varnosti in pomoči – bolj humano naravnana družba – kot preostali vzhodni blok. (glej Kolarič v Kopač 2004) Morda bo navedeno razlikovanje zgodovine današnjih post-socialističnih držav v nadaljnji analizi diferenciralo delovne vrednote, pričakovanja in zadovoljstvo pri delu v samem vzhodnem bloku držav.

Na tem mestu je vredno omeniti vpliv tako pozitivnih kot negativnih rezultatov tranzicije na zadovoljstvo zaposlenih, vendar s predpostavko, da različni rezultati tranzicije vplivajo na različne ljudi (Bernik in Malnar izpostavljata različne vplive glede na status zaposlenega – vodilni, managerji vs. delavci). Domnevamo lahko, da na starejše ljudi bolj vpliva referenčna točka v preteklem sistemu ali 'nostalgični moment tranzicijskih sprememb' pri vrednotenju zadovoljstva pri delu, na mlajše ljudi pa bolj vplivajo ostali kulturni vplivi.

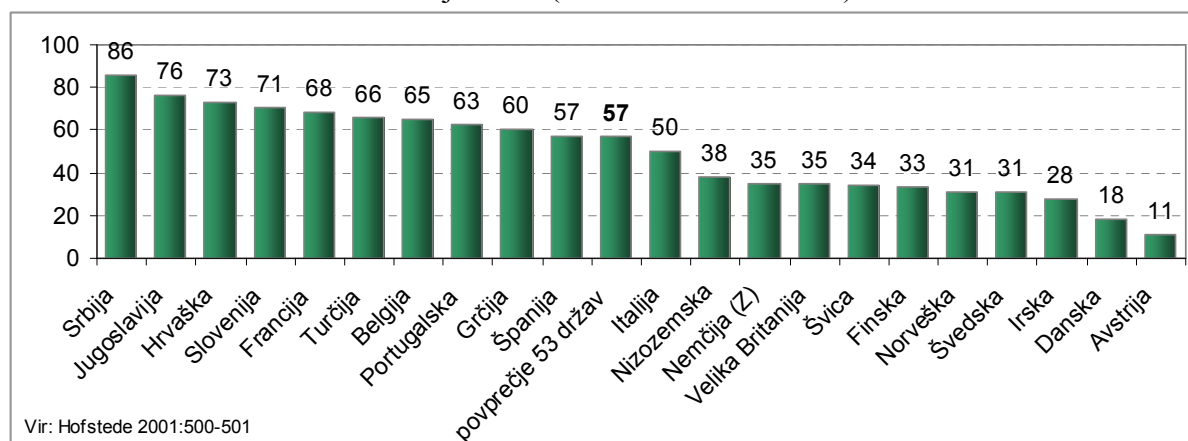
2.3.2 Preostali kulturni vplivi na delovno okolje

Kljub prej navedenim razlikam v delovnih vrednotah ter zaznavi delovnih nagrad glede na teorije tranzicije se evropske države razlikujejo tudi glede na kulturne vrednote, ki vplivajo na delovno okolje. Izbrani avtor teorije kulturnih vplivov na delovno okolje je Geert Hofstede, ki je kulturo opredelil kot »kolektivno mentalno programiranje ljudi v določenem okolju. Kultura ni karakteristika posameznikov, temveč zajema množico ljudi, ki so izpostavljeni vplivom enake izobrazbe in življenjskih izkušenj.« (Hofstede 1980, 43) Hofstede je razvil štiri dimenzije nacionalnih kultur s pomočjo obširne raziskave med zaposlenimi v mednarodnem podjetju International Business Machines (IBM) v 40 izpostavah po svetu med leti 1967 in 1973. Kasneje je vprašalnik ter trdnost teorije testiral in ponovil še na večjem številu izpostav multinacionalke IBM po svetu, na bolj specifičnih ter nacionalno reprezentativnih vzorcih ter

prišel do enakih ugotovitev. Leta 1980 je dokončno razvil teorijo na podlagi empiričnih ugotovitev (glej Hofstede 1980, Jackson 2002, 18–21), kjer je kulturne razlike med državami opredelil na podlagi karakteristik, kot so »*power distance, uncertainty avoidance, Individualism - Collectivism, Masculinity*«. Kasneje je tem dimenzijam priključil še peto dimenzijo – *dolgoročno vs. kratkoročno orientacijo*, ki se nanaša na človeško osredotočanje na dosežke v prihodnosti ali sedanjosti. (glej Hofstede 2001, 29) Zadnje dimenzije si v nalogi ne bomo podrobneje ogledali, ker se nanaša in je raziskana predvsem na azijskih tleh. Pri podrobnejšem pregledu dimenzij si bomo ogledali le porazdelitev evropskih držav, saj tudi naša naloga temelji na primerjavi evropskih držav med seboj. Omeniti pa moramo tudi, da v raziskavo ni bil vključen socialistični blok držav z izjemo nekdanje Jugoslavije, ki je opravila raziskavo v drugih velikih podjetjih in ne v okviru korporacije IBM. V kasnejši ponovitvi raziskave leta 1993 so Jugoslavijo zamenjale tri novo nastale države – Slovenija, Hrvaška ter Srbija.

Prvo dimenzijo distanco v razmerju moči (*power distance*) po Hofstedu indicira, »do katere stopnje družba sprejema dejstvo o neenaki porazdelitvi moči v institucijah in organizacijah.« (Hofstede 1980, 45) Distanca v razmerju moči se med zaposlenimi izraža na močno začrtanih hierarhičnih odnosih v podjetjih (velika distanca) ali pa na drugi strani kot enakost med zaposlenimi ne glede na naziv (majhna distanca).

Graf 2.1: Indeks distance v razmerju moči (Power Distance Index)

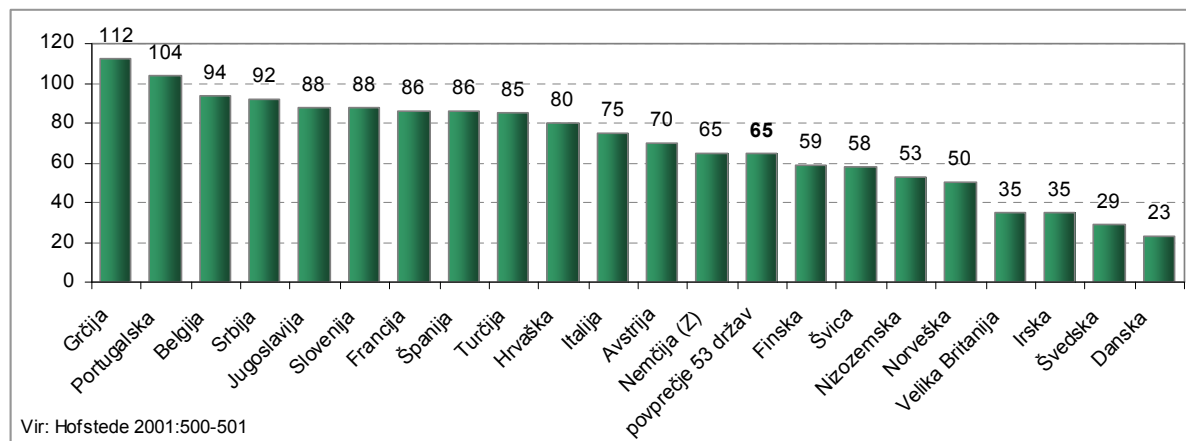


Avstrija, Irska ter skandinavske države so manj naklonjene hierarhičnim odnosom med zaposlenimi (graf 2.1), kar nakazujejo vrednote, da bi se morale neenakosti v moči med ljudmi znižati, funkcija hierarhije v podjetju pa je predvsem v nadziranju zmanjševanja

neenakosti delavnih vlog. Na drugi strani pa je jugoslovanski blok držav pa tudi južno-mediteranski blok, kjer so neenakosti, tako pa tudi statusni simboli in privilegiji v razmerju moči pričakovani in zaželeni. Različne kulturne vrednote so pridobljene že s primarno socializacijo, saj v zadnjem primeru, kjer je pričakovana večja distanca v razmerju moči, starši že pri vzgoji učijo svoje otroke predvsem ubogljivosti in spoštovanje avtoritete. (glej Hofstede 2001, Jackson 2002)

Dimenzija izogiba negotovosti (*Uncertainty avoidance*) se nanaša predvsem na razliko v preferiranju strukturiranih (zategnjeni in okoreli) ali nestrukturiranih (udobnih in fleksibilnih) situacij ter sistemov. Avtor teorije pravi, da dimenzija izogiba negotovosti »zajema stopnjo občutka ogroženosti družbe zaradi negotovih, nepredvidljivih ter nejasnih situacij in poskušanje družbe, da bi se izognila negotovim situacijam s pomočjo zagotavljanja večje stabilnosti kariere, uvajanja strožjih pravil, netoleriranja deviantnih idej in obnašanja, z vero v absolutno resnico in pridobivanju strokovnega znanja.« (Hofstede 1980, 45) Dimenzija predvsem predstavlja zaznavo ljudi, do katere stopnje naj bodo situacije kontrolirane, urejene ter vodene.

Graf 2.2: Indeks izogiba negotovosti (Uncertainty Avoidance Index)

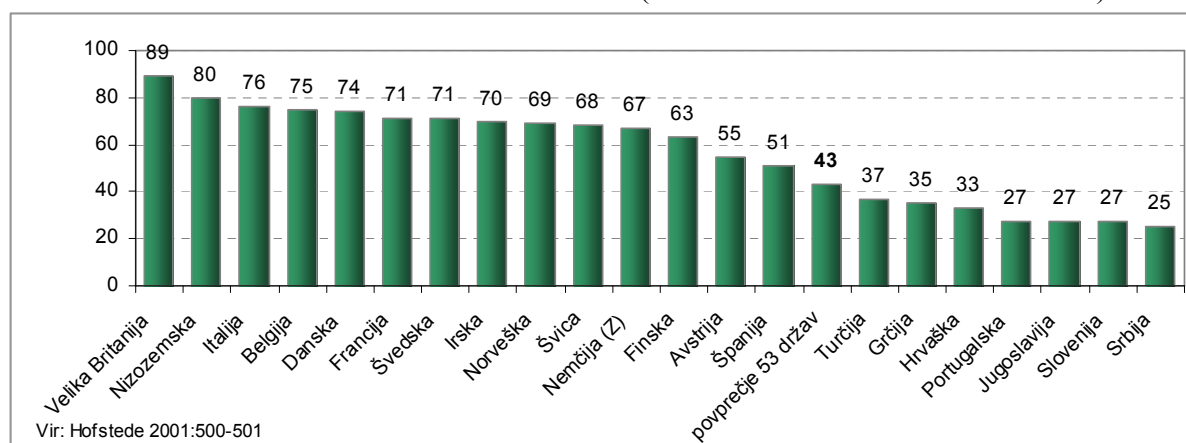


Danska, Švedska, Irska in Velika Britanija so se pri razporeditvi držav glede na indeks izogiba negotovosti (graf 2.2) uvrstile na dno lestvice z nizko vrednostjo indeksa, kar pomeni visoko pripravljenost ljudi na sprejemanje negotovosti in fleksibilnosti kot nekaj vsakdanjega in običajnega. Ljudje so motivirani predvsem s spoštovanjem, dosežki ter s sprejetjem v skupino. V sredino lestvice se je pri analizi držav umestila Zahodna Nemčija, visoko vrednost na dimenziji izogiba negotovosti pa imajo južno-mediteranske države in jugoslovanski blok

držav. Za države, ki bolj preferirajo strukturirane sisteme in odnose, je značilno, da jim negotovost predstavlja velik stres in nevarnost. Ljudje so motivirani v prvi vrsti z varnostjo in šele nato s spoštovanjem in pripadnostjo. (glej Hofstede 2001, Jackson 2002)

Karakteristika individualizma (*Individualism - Collectivism*) je tretja dimenzija vrednotnega sistema po avtorju teorije Hofstedu. Individualizem zajema »socialni okvir, v katerem se predpostavlja, da bodo ljudje skrbeli zase in za svoje najbližje sorodnike, medtem ko je kolektivizem označen s tesnim socialnim okvirjem, kjer ljudje razlikujejo med pripadniki iste skupine in zunanjimi; pričakuje se, da pripadniki iste skupine (sorodniki, klan, organizacija) skrbijo za posameznika, ta pa jim je v zameno za skrb v celoti lojalen.« (Hofstede 1980, 45)

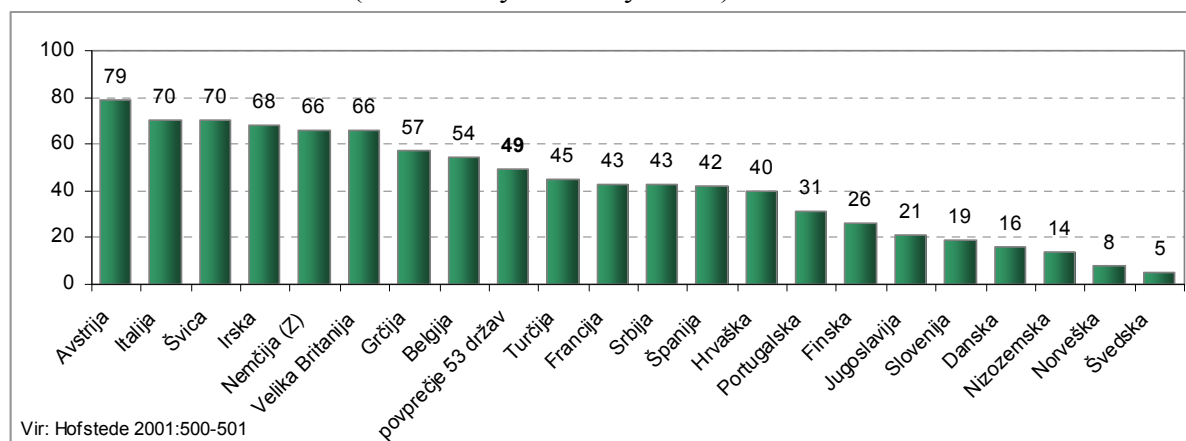
Graf 2.3: Indeks individualizma vs. kolektivizma (Individualism / Collectivism Index)



Z grafično ponazoritvijo (graf 2.3) umeščanja evropskih držav na dimenziji individualizma/kolektivizma opazimo, da zahodne in severne države Evrope ter Italija izražajo visoko stopnjo individualizma v nasprotju z jugoslovanskim blokom držav, Portugalsko, Grčijo, Turčijo pa tudi Španijo, ki so bolj kolektivistične ali celo tradicionalistične države. Za države z individualnim kulturnim okoljem je značilno osredotočenje na ožjo družino, na večjo samostojnost pri izražanju osebnih mnenj, v organizaciji pa je bolj v ospredju izvrševanje nalog kot odnosi med zaposlenimi. Za Španijo in ostale še bolj kolektivistične države pa je značilno, da so se posamezniki že z rojstvom rodili v neko razširjeno družino in ji ostali zvesti. Ljudje pogosteje govorijo v skupnem imenu kot v imenu posameznika, pomembnejša naloga vodje pa je skrbeti za dobre odnose med zaposlenimi in šele nato izvrševanje načrtanih nalog. (glej Hofstede 2001, Jackson 2002)

Kot četrto dimenzijo je Hofstede deklariral možatost (*Masculinity*). Države se med seboj razlikujejo tudi glede na »močne' vrednote, kot so oblastnost ter konkurenca, in 'blage' ali 'ženske' vrednote pri osebnih odnosih, kvaliteti življenja in skrbi za ostale. Možatost družbe se kaže tudi v povečanih spolnih razlikah v družbi.« (Jackson, 2002, 19) Hofstede možnost opiše tudi z dominantnostjo 'moških' vrednot v družbi kot so predvsem želja po oblasti, pridobivanje denarja in predmetov. Taka družba pa si ne prizadeva za 'ženske' vrednote, kot so skrb za druge, za blagostanje življenja ter ljudi. (glej Hofstede 1980)

Graf 2.4: Indeks možnostnosti (Masculinity/Feminity Index)



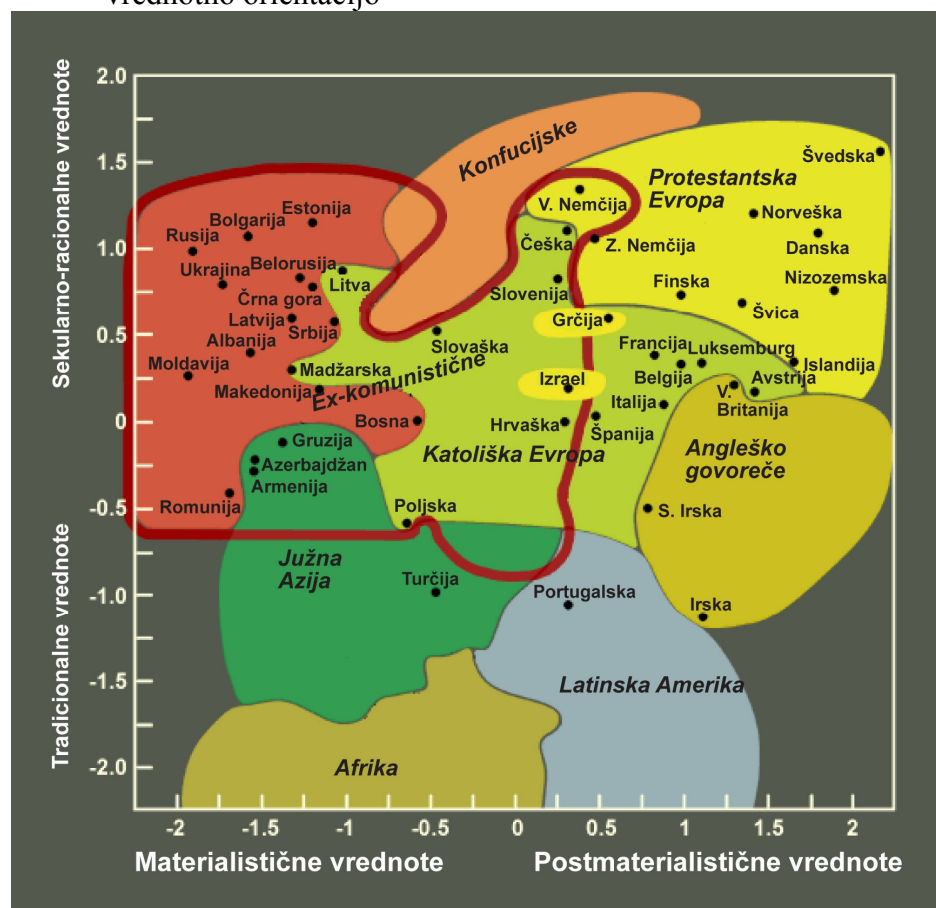
Če pogledamo na lestvico razporeditve držav prikazano z grafom 2.4, se pokaže, da so nordijske države ter Slovenija na samem dnu lestvice možnostnosti, torej bolj feminilne, bolj so usmerjene k skrbi za druge in blagostanju vseh ljudi. Na evropskih tleh pa največjo stopnjo možnostnosti zasledimo v Avstriji, Italiji, Švici, Irski, Nemčiji in Veliki Britaniji.

Pri umeščanju držav glede na štiri kulturne dimenzije po Hofstedu (distanca v razmerju moči, izogib negotovosti, individualizem in možnost) lahko opazimo združevanje držav na skandinavski blok držav, južno-mediteranski blok, po večini pa je tudi umeščanje Jugoslavije in treh novo nastalih držav (Slovenije, Hrvaške in Srbije) podobno (izjema je visoka vrednost indeksa možnostnosti pri Srbiji).

Poleg tranzicijskih teorij ter kulturnih dimenzij, opredeljenih s strani Hofsteda pa se s kulturnim, družbenim, političnim, religijskim ipd. ozadjem, ki naj bi vplival na delovno okolje, ukvarja še veliko avtorjev. Zaradi ponazoritve širših kulturnih vzorcev bomo predstavili še razvrstitev držav glede njihove osrednje vrednotne orientacije (Inglehart in dr.

2004), povzeto v uvodu knjige *“Vrednote Slovencev in Evropejcev”* avtorjev Rus in Toš (2005). Na podlagi Svetovne raziskave vrednot je glede na njihovo tradicionalno/racionalno vrednotno orientacijo ter post-/materialistično vrednotno orientacijo nastal svetovni zemljevid držav.

Slika 2.1: Zemljevid držav glede na tradicionalno / racionalno in post- / materialistično vrednotno orientacijo



Vir: Inglehart v Rus-Toš, 2005

Zaradi usmerjenosti pričujoče naloge na evropski prostor prikazujemo le delni zemljevid – z evropskimi državami. V vertikalni dimenziji lahko opazimo uvrstitev držav glede na vrednote, ki se nanašajo na avtoritarno dimenzijo. Številni avtorji različno opisujejo dimenzijo avtoritarnosti, »saj včasih tradicionalno usmeritev označujejo kot religiozno, drugič spet kot hierarhično, avtoritarno ali paternalistično, racionalno vrednotno usmeritev pa kot moderno, inkluzivno ali funkcionalno ...« (Rus, Toš 2005, 12) Horizontalna dimenzija Inglehartovega zemljevida predstavlja materialistično in post-materialistično orientacijo posameznikov v državah. Pod materialistično usmerjenost lahko razumemo predvsem osredotočenje na materialne dobrine (zaradi preživetja v družbi pomanjkanja), pri post-

materialistični orientaciji pa se posamezniki osredotočijo na personalne vrednote, kot so uveljavljanje osebne integritete, razvoja in samopotrditve. (glej Rus, Toš 2005, 12) Kritični pristop do Inglehartove razvrstitve držav glede na politične ureditve avtorja Rus in Toš utemeljujeta z dodatnimi vplivi s strani religije in kulturno-zgodovinskega okolja posameznih držav, predvsem Slovenije, ki se ne umešča v ex-komunistični grozd pač pa bolj na postmaterialistično stran med Grčijo, Češko, Nemčijo ter Finsko. *»Slovenija torej ne spada v družbo vzhodnoevropskih postsocialističnih držav, če jo presojamo z vidika omenjenih vrednotnih usmeritev. Morda je to posledica tega, da smo stoletja živeli v Avstro-Ogrski, morda je posledica prekinitve odnosov s Stalinom, morda pa posledica tega, da smo imeli svojevrsten tip samoupravnega, tržnega socializma in najverjetneje – vseh treh skupaj.«* (Rus, Toš 2005, 15)

Glede na prejšnje razdelitve evropskih držav na zahodne in tranzicijske države pri poglavju teorij o tranziciji ter razdelitve glede na kulturne dimenzije po Hofstedu (zahodne države, skandinavske, južno-mediteranske ter Jugoslavija in iz nje novo nastale države) podobno, pa čeprav ne identično grupiranje zasledimo tudi pri Inglehartovem modelu. Večina nordijskih in zahodnih držav Evrope se umešča v kvadrat post-materialističnih in sekularno-racionalnih držav glede na vrednote. Pri večini tranzicijskih in južno-mediteranskih državah pa post-materialistične vrednote niso tako močno zastopane.

Tudi Pierre Bourdieu je v svojih osnovnih opazanjih ugotovil, »da osnovna ekonomska vodila, kot na primer potrebe, prioritete ter nagnjenja – do dela, prihrankov in investicij – niso eksogena (odvisna od univerzalne človeške narave), ampak endogena, kar pomeni, da so odvisna od zgodovine, ki se odraža tudi na ekonomskem področju, kjer so potrebe, prioritete ter nagnjenja še kako potrebna in nadomeščena.« (Večernik 2003, 452) Z orisom zgodovinskega, kulturnega, političnega in vrednotnega ozadja držav v Evropi si bomo pomagali pri razumevanju rezultatov analize v nadaljevanju naloge. Lažje bomo interpretirali tudi umeščanje Slovenije ter drugih evropskih držav pri delovnih vrednotah, nagradah in dodatnih vplivih na zadovoljstvo pri delu. Poleg tranzicijskih, družbenih in kulturnih vplivov na delovne vrednote in percepcijo dobljenih povračil in nagrad s strani dela domnevamo, da naštetih vplivi povzročajo tudi variabilnost pri izražanju samega zadovoljstva pri delu.

3 Zadovoljstvo pri delu ter povezanost in vpliv dejavnikov na zadovoljstvo pri delu – empirična analiza

Preverjanje teorij vplivov na zadovoljstvo pri delu bomo opravili na raziskavi ISSP Stališča o delu. V empiričnem delu naloge bomo najprej preverili povezavo prej predstavljenih delovnih vrednot ter povračil s strani dela z zadovoljstvom pri delu. Drugi korak analize pa bo preverjanje moči prej naštetih vplivov na zadovoljstvo pri delu.

3.1 Predstavitev raziskave ISSP – Work orientation in vzorca

International Social Survey Programme (ISSP) bi lahko poslovenili kot Program mednarodnih družboslovnih raziskav, ki se letno izvajajo po vsem svetu že od leta 1983 dalje. Vsebinski moduli se letno spreminjajo, a se v določenem časovnem obdobju ponovijo, kar nam omogoča medčasovno in mednarodno primerjavo rezultatov. V nalogi obravnavan vsebinski modul Stališča o delu je bil prvič izveden leta 1989, nadalje 1997 in nazadnje leta 2005. (več o raziskavi: http://www.gesis.org/en/data_service/issp/data/2005_Work_Orientations_III.htm)

Hipoteze bomo preverjali s kvantitativno analizo mednarodne baze podatkov ISSP Work Orientation 2005, ki vsebuje podatke 32-ih držav po svetu. Glede na našo osredotočenost na evropski prostor bomo analizirali podatke štirinajstih evropskih držav. Izbor držav smo naredili na podlagi pričakovanj iz teoretičnega dela, tako smo vključili tri države iz skandinavskega kulturnega okolja (Danska, Norveška in Švedska), tri države zahodne Evrope (Irska, V. Britanija in nekdanji zahodni del Nemčije), sledijo južno-mediteranske države (Francija, Portugalska in Španija). V četrto skupino držav, ki jih lahko poimenujemo tranzicijske države, pa smo umestili Slovenijo, Madžarsko, Češko, Rusijo ter nekdanji vzhodni del sedaj že združene Nemčije.

Pred analizo moramo preveriti tudi enakost izbora metodologije po vseh državah, saj način anketiranja (osebno, pisno, telefonsko, kombinirano) lahko vpliva na rezultate raziskave, še posebej pri primerjalni analizi med državami. Pri pregledu vzorca ugotovimo, da so v vključenih tranzicijskih državah z izjemo vzhodnega dela Nemčije ter v Španiji in na Portugalskem uporabljali osebni 'face to face' način anketiranja, medtem ko so ostale države opravile anketiranje na sledeče načine. V obeh delih Nemčije so opravili anketiranje na način samoizpolnjevanja s prisotnostjo anketarja, v Veliki Britaniji so anketiranci sami izpolnjevali

anketo brez prisotnosti anketarja, samoizpolnjevanje ankete s strani respondenta, ki je nazaj sam poslal anketo po pošti, pa so uporabili v skandinavskih državah in v Franciji. Pri anketiranju na Danskem so imeli celo kombiniran način anketiranja, tako da so nekateri sami izpolnili in poslali anketo nazaj (n=997), drugi pa so opravili telefonski intervju (n=237). Kako različen način anketiranja vpliva na rezultate raziskave, ni tematika naloge, bomo pa opisano raznolikost imeli v mislih pri interpretaciji rezultatov.

Ne glede na način anketiranja bomo v analizo vključili le delovno aktivne respondente, saj nas v nalogi poleg vpliva vrednot dela zanimajo tudi vplivi povračil s strani dela na zadovoljstvo pri delu; delovno neaktivni respondenti namreč ne dobijo povračil s strani dela, zato jih v raziskavi tudi niso spraševali o pogostosti dobivanja določenih povračil s strani dela. Tako je v našo analizo vključeno naslednje število delovno aktivnih respondentov po državah:

Tabela 3.1: Število delovno aktivnih anketirancev v raziskavi ISSP Stališča pri delu

	število anketirancev		število anketirancev
Z. Nemčija	612	Češka	669
V. Nemčija	312	Slovenija	510
V. Britanija	523	Rusija	921
Madžarska	502	Španija	567
Irska	598	Portugalska	1.139
Norveška	1.048	Francija	941
Švedska	849	Danska	1.234
		Skupaj	10.425

3.2 Metode dela

V prvem koraku analize bomo z **univariatno analizo** preverili stanje zadovoljstva pri delu na sedem-stopenjski lestvici ter slovensko povprečno oceno zadovoljstva umestili v evropsko okolje. Nadalje bomo **primerjali povprečne ocene** dveh sklopov spremenljivk (delovne vrednote in povračila s strani dela) na ravni držav s točkovnimi grafi, s tem se bo prikazalo osnovno pozicioniranje skupin držav.

Po Kallebergovem modelu sledi **priprava indeksov** za pregled posamičnih vplivov na zadovoljstvo pri delu (glede na vsebino – vrednote, povračila ali glede na dimenzije dela) ter testiranje indeksov z metodo Chrombach alfa (zanesljivost merjenja pojava). Poleg testiranja

zanesljivosti teoretskih sklopov bomo opravili še faktorsko analizo po državah glede na vrednote dela in delovna povračila. Na podlagi rezultatov zanesljivosti in faktorskih analiz bomo pripravili indekse za nadaljnjo obdelavo.

Z **bivariatno analizo** bomo analizirali povezanost ali korelacijo združenih indeksov in demografskih spremenljivk med seboj in z odvisno spremenljivko – zadovoljstvo pri delu (primerjava povprečij, korelacije).

Multivariatna analiza – regresija nam bo pojasnila moč vpliva dejavnikov na zadovoljstvo pri delu in stopnjo pojasnjene variance. Najprej bodo v model vključene delovne vrednote ter povračila z dela (indeksi), v naslednjem koraku pa bodo vključene spremenljivke vseh štirih skupin držav, ki predstavljajo tranzicijske vplive (kapitalistična vs. post-socialistična) in kulturne vplive (izpostavljenost mediteranskih držav kot držav z veliko distanco v razmerju moči, preferiranju strukturiranih situacij). Z opazovanjem spreminjanja regresijskih koeficientov ter pojasnjene variabilnosti ob vključitvi novih vplivov bomo ugotovili diferenciacije po državah.

V zadnjem koraku bomo glede na končni regresijski model na mednarodni bazi podatkov oblikovali regresijske modele po posameznih državah in na podlagi regresijskih koeficientov države razdelili v skupine po njihovi podobnosti moči vplivov na zadovoljstvo pri delu.

3.3 Hipoteze in model

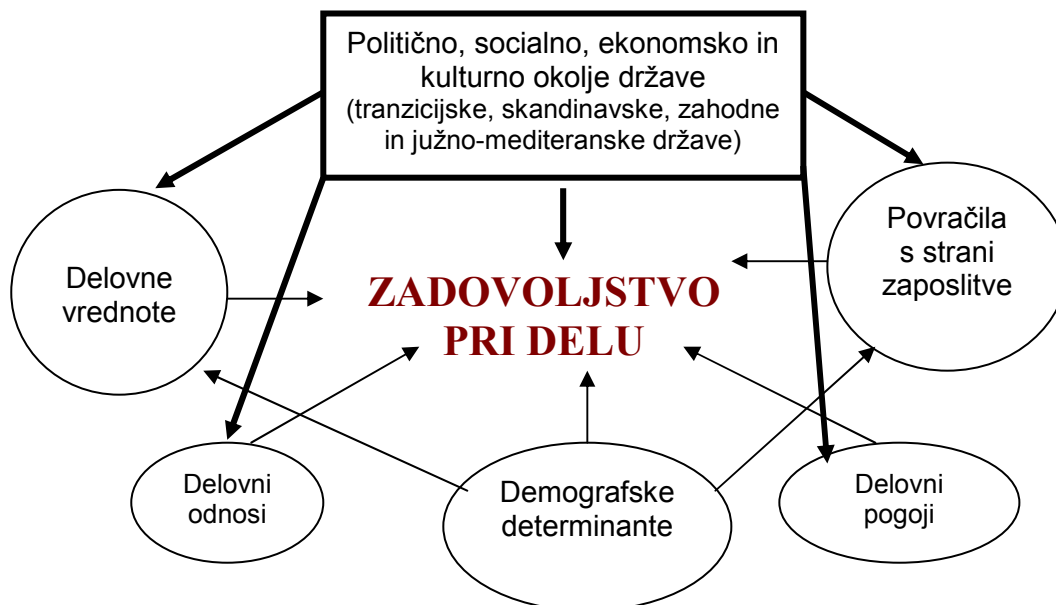
Osnovna hipoteza je, da se države med seboj razlikujejo glede na pomembnost vplivov na zadovoljstvo pri delu. Česnik (2005, 22) je v svojem magistrskem delu povzel vplive dejavnikov na zadovoljstvo pri delu. Vroom je že leta 1967 govoril o šestih dejavnikih, ki vplivajo na samo zadovoljstvo pri delu ter jih opisal kot vodenje, delovna skupina, narava dela, plača, možnosti za napredovanje in delovni čas. Tudi Svetlik (1995, 156) je v svojem delu opredelil šest skupin dejavnikov, ki jih je opredelil kot vsebina dela, samostojnost pri delu, tretjo skupino predstavljajo plača, dodatki in ugodnosti, četrta skupina zajema vodenje in organizacijo dela, sledijo odnosi pri delu in delovne razmere. Po mnenju Spectorja (1997, 30) pa na zadovoljstvo pri delu poleg delovnega okolja vplivajo tudi osebni dejavniki (karakteristike in predhodne delovne izkušnje).

V pričujoči nalogi bomo raziskovali predvsem spremembe v stopnji zadovoljstva z delom, ki nastajajo s strani zunanjih vplivov, notranjih vplivov ter posrednih dejavnikov, kot so težavnost dela, medsebojni odnosi na delu, pomoč drugim, izboljšanje družbe zaradi učinkovanja sistema tranzicije ter kulturnih razlik.

- Prva podhipoteza: države se med seboj razlikujejo glede delovnih vrednot, pri čemer so v razvitejših zahodnih državah manj pomembne zunanje vrednote dela, v vzhodnih, tranzicijskih državah pa so manj pomembne notranje vrednote dela. Podhipoteza je nastala na podlagi teorije Maslowa, ki sicer na ravni posameznika pravi, da se najprej zadovoljuje fiziološke potrebe in šele nato z zadovoljevanjem le-teh preidemo na višje potrebe. Tako bi lahko rekli, da se posameznik najprej osredotoča na pomembnost zunanjih vrednot dela, ko pa je z njimi zadovoljen, pa pomembnost prenese na notranje vrednote dela. Prej napisano lahko ugotavljamo na nivoju države s stopnjo gospodarske razvitosti držav.
- Druga podhipoteza: na zadovoljstvo zaposlenih v tranzicijskih državah bolj vplivajo ekstrinzična – zunanja povračila z dela (ekonomske nagrade, plača, varnost zaposlitve), v zahodnih državah pa bolj intrinzična – notranja povračila z dela (avtonomija, samoizpopolnjevanje pri delu ter zanimivo delo). Teoretska zasnova druge podhipoteze se nanaša na prvo podhipotezo, le da je pri prvi veljalo za delovne vrednote, pri drugi podhipotezi pa za povračila s strani dela.
- Tretja podhipoteza: tranzicijske države pripisujejo večjo pomembnost družbenim vrednotam dela, kar je v skladu z njihovo zgodovinsko socializacijo in vzgojo v kolektivnem duhu.

Opisane relacije osnovne hipoteze in treh podhipotez lahko prevedemo v osrednji empirični model raziskovanja.

Model 3.1: Skupni model vplivov dejavnikov na zadovoljstvo pri delu



Osnovni Kallebergov model (vpliv vrednot in povračil na zadovoljstvo pri delu) smo nadgradili še z vplivom socialnih relacij na delu, delovnimi pogoji ter nekaterimi demografskimi vplivi. V modelu želimo preveriti še vpliv okolja na zadovoljstvo pri delu (Kalleberg je preverjal le med zaposlenimi v Ameriki). S prenašanjem modela na evropski prostor in v današnji čas ter primerjavo držav z različnimi političnimi, ekonomskimi, socialnimi in tudi kulturnimi ozadji bomo morda prišli do večje pojasnjene variance različnih vplivov na zadovoljstvo pri delu.

3.4 Primerjava ocen zadovoljstva pri delu, delovnih vrednot in percepcija delovnih nagrad po državah

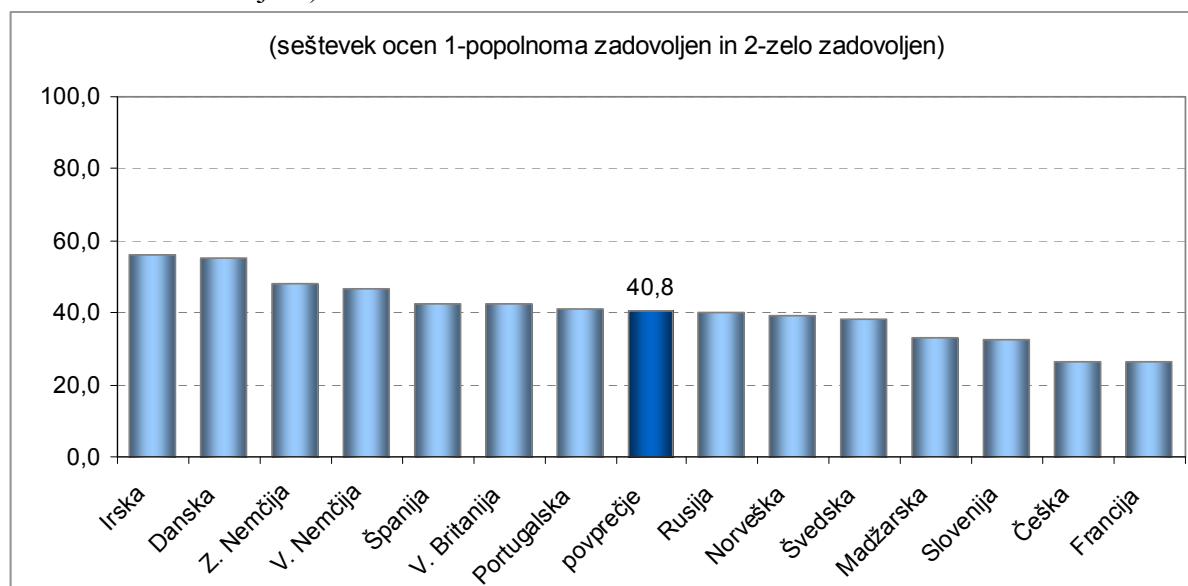
3.4.1 Primerjava stopnje zadovoljstva pri delu po državah

Kot smo že omenili, je zadovoljstvo pri delu kompleksen pojem. Da pa bi prišli kompleksnosti do dna in raziskali vplive na zadovoljstvo, moramo v prvi vrsti pogledati stopnjo izraženega zadovoljstva pri delu po posameznih evropskih državah.

Zadovoljstvo pri delu smo v raziskavi ISSP Work Orientation 2005 merili z vprašanjem »How satisfied are you in your (main) job?«, v slovenski različici »Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?«. Vprašanje se nanaša na zadovoljstvo z delom, ki ga posameznik trenutno opravlja, na vprašanje pa je lahko posameznik odgovoril z enim od sedmih možnih odgovorov (lahko se tudi ni opredelil v odgovoru ali pa se je vzdržal odgovora). Ocena 1 je predstavljala popolno zadovoljstvo z delom, ocena 7 pa popolno nezadovoljstvo z delom, ki ga posameznik opravlja. Kot je bilo že opredeljeno, imamo v podvzorcu le zaposlene respondente. Frekvenčno porazdelitev zadovoljstva pri delu po državah se nahaja v prilogi (Priloga A), seštevek odstotka najbolj zadovoljnih pa je prikazan v grafu 3.1.

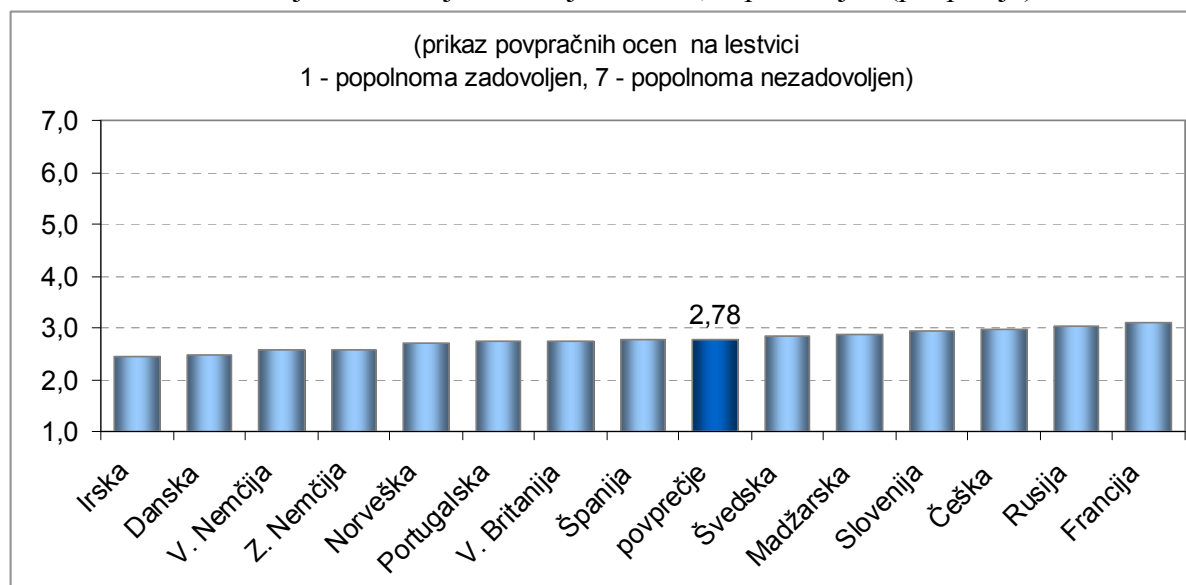
Iz pričujočega grafa je razvidno največ odgovorov ekstremnega zadovoljstva (seštevek odgovorov popolnoma in zelo zadovoljen) pri anketirancih iz Irske (55,9 %) in Danske (55,1 %). Najnižji odstotek ekstremnega zadovoljstva z delom pa opazimo pri anketirancih iz Francije (26,5 %) ter Češke (26,6 %) pa tudi Slovenije in Madžarske. Ko seštejemo spodnji ekstremni vrednosti na lestvici zadovoljstva, opazimo, da so popolnoma in zelo nezadovoljni s svojim delom predvsem anketiranci držav Francije in Rusije (obe 4,7 %) ter Velike Britanije (3,8 %).

Graf 3.1: Kako zadovoljni ste s svojim sedanjim delom, zaposlitvijo? (seštevek popolnoma in zelo zadovoljnih)



S pomočjo primerjave povprečnih ocen zadovoljstva z delom na lestvici od 1 do 7 (graf 3.2) lahko zopet opazimo uvrščanje Irske, Danske ter obeh delov Nemčije na stran bolj zadovoljnih z delom. Na drugi strani grafa opazimo uvrščanje Francije ter večino tranzicijskih držav – Rusije, Češke, Slovenije ter Madžarske v skupino držav, katerih ljudje so zadovoljni z delom s povprečno oceno 3 – precej zadovoljen.

Graf 3.2 Kako zadovoljni ste s svojim sedanjim delom, zaposlitvijo? (povprečja)



Iz pričujoče porazdelitve držav glede na izraženo zadovoljstvo z delom lahko že deloma sklepamo o grozdih držav, ki so si med seboj podobne ali se razlikujejo. Opazimo lahko združevanje štirih tranzicijskih držav desno od povprečja ter umestitev vseh zahodnih držav ter večino nordijskih držav na levo stran grafične porazdelitve – kot bolj zadovoljne z delom.

V nalogi predpostavljamo, da je zadovoljstvo pri delu odraz oblikovanosti delovnih vrednot, sprejemanja povračil z dela, drugih kulturnih razlik ter stopnje moči vplivov na zadovoljstvo pri delu. V prvem koraku se osredotočimo na uvrščanje držav glede delovnih vrednot posameznikov ter njihovega dožemanja povračil in nagrad s strani dela.

3.4.2 Primerjava prisotnosti delovnih vrednot (zunanjih, notranjih ter družbenih) po državah

Nekateri teoretiki in raziskovalci (glej Kalleberg 1977, Curtice 1993) uvrščajo delovne vrednote med neodvisne spremenljivke na mikro nivoju pri analizi zadovoljstva z delom.

Tako bo tudi v pričujoči nalogi veliko pozornosti usmerjene ravno delovnim vrednotam, njihovi opredelitvi in kasneje še povezanosti ter vplivu na zadovoljstvo pri delu.

Sekundarni vir podatkov – Stališča o delu 2005, ki ga analiziramo, meri po Kallebergovem modelu tri različne sklope delovnih vrednot; pomembnost zunanjih, notranjih in družbenih vrednot posameznikov. Dimenzije delovnih vrednot merimo z vprašanjem »*Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih stvari, ko pomislite na službo oz. zaposlitev?: (na lestvici 1 – zelo pomembno, 5 – sploh ni pomembno)*«. V nadaljevanju bomo predstavili vsako dimenzijo vrednot dela posebej, začeli pa bomo z zunanjimi vrednotami dela.

V naslednjih podpoglavjih vrednot dela bomo prikazali indikatorje vrednot dela ter grafično ponazoritev povprečnih vrednosti držav. Teoretično umestitev indikatorjev (vprašanj) v skupno dimenzijo (npr. zunanje vrednote dela) bomo preverili z metodološkim kazalcem zanesljivosti merjenja istega pojava ter vpogledom v faktorsko analizo delovnih vrednot. Na podlagi kazalca zanesljivosti in faktorske analize bomo naredili skupni indeks – kar je povprečna ocena vseh vključenih indikatorjev v dimenzijo. Na koncu analize vsake dimenzije vrednot dela pa sledi še razvrščanje v skupine, pri čemer bomo dobili grozde držav s karseda podobnimi vrednotami dela.

3.4.2.1 Zunanje vrednote dela

Zunanja ali ekstrinzična dimenzija vrednot dela se nanaša na pomembnost naslednjih segmentov, ko posameznik pomisli na zaposlitev; varnost zaposlitve, dober zaslužek in veliko možnosti za napredovanje. Halman ter Müller (2006) sta v analizi rezultatov evropske in svetovne raziskave vrednot (1999–2000–2001), ob primerjavi vrednote dela evropskih in afriških držav ugotovila, da v zahodno-evropskih državah varnost zaposlitve lahko umeščamo v zunanjo dimenzijo, pri afriških državah v notranjo – intrinzično dimenzijo, pri vzhodno-evropskih državah pa razlike niso tako očitne. Podoben zaključek bi lahko veljal tudi v naši raziskavi, izvedeni 5 let kasneje, kar je potrebno upoštevati pri interpretaciji rezultatov.

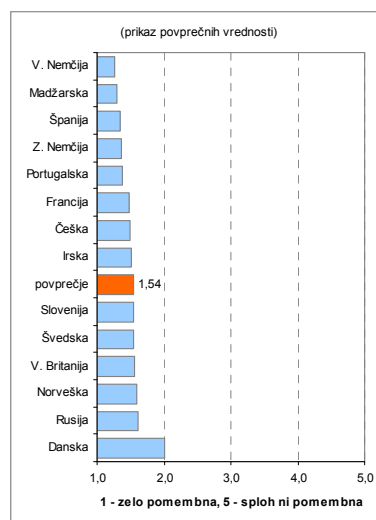
Na podlagi grafične ponazoritve pomembnosti treh segmentov (graf 3.3, 3.4 in 3.5), ki v Kallebergovem modelu odražajo zunanjo vrednotno orientacijo, lahko opazimo, da so predvsem v tranzicijskih in južno-mediteranskih državah Evrope pomembnejša varnost zaposlitve ter dober zaslužek. Medtem ko se ob visokem vrednotenju možnosti napredovanja na delovnem mestu v sam vrh držav umesti tudi Irska, kateri sledi Velika Britanija.

Graf 3.3: Kako pomembna je za vas varnost zaposlitve, ko pomislite na zaposlitev?

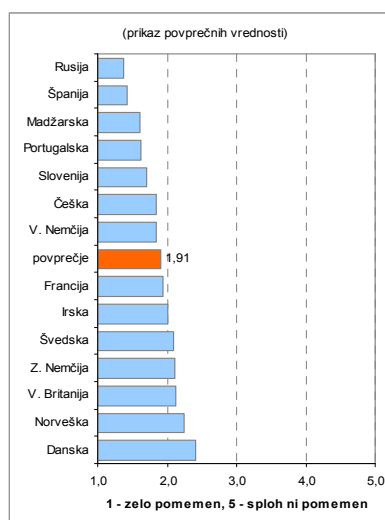
Graf 3.4: Kako pomemben je za vas dober zaslužek, ko pomislite na zaposlitev?

Graf 3.5: Kako pomembna je za vas velika možnost za napredovanje, ko pomislite na zaposlitev?

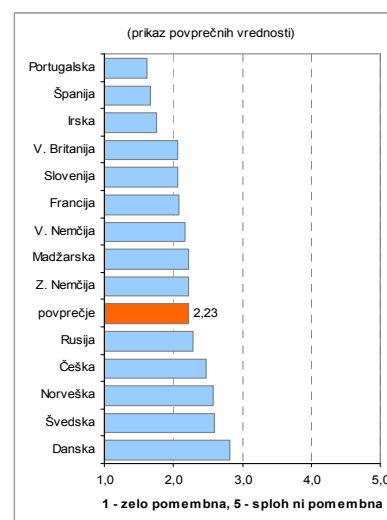
Graf 3.3:



Graf 3.4:



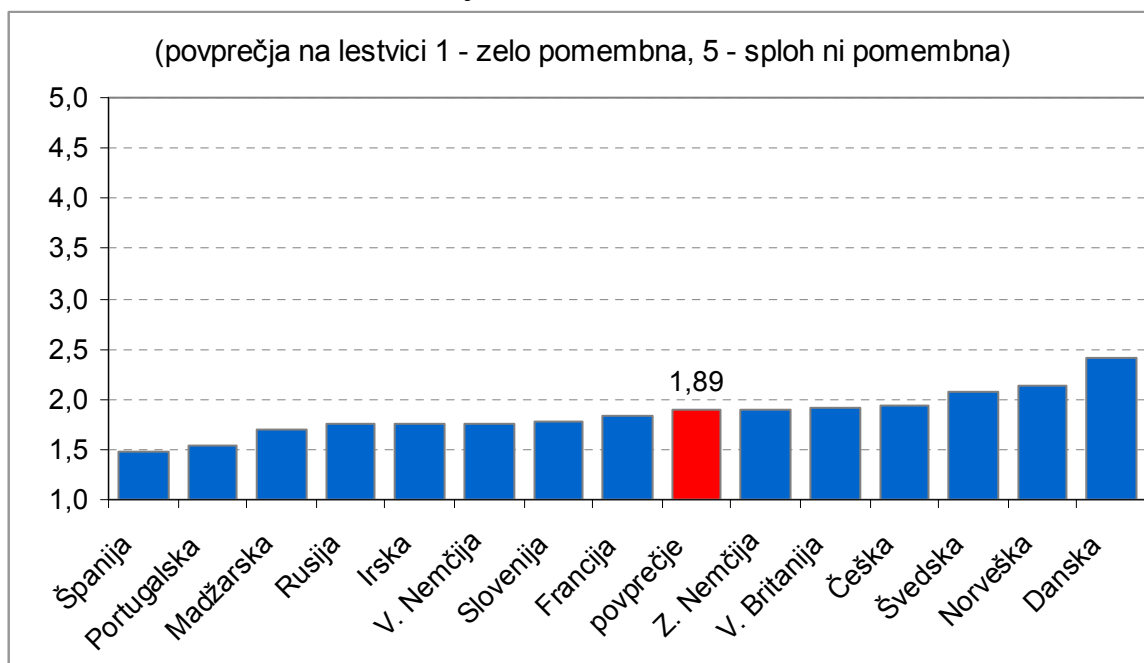
Graf 3.5:



S faktorsko analizo z metodo rotacije Varimax, v katero smo vključili vse vrednote dela, opazimo potrditev teoretsko opredeljene zunanje dimenzije vrednot dela (priloga E). V večini držav se pomembnost varnosti zaposlitve, dober zaslužek ter možnost za napredovanje veže v skupni faktor zunanjih vrednot dela. Izjemi sta le Madžarska, kjer se možnost za napredovanje umešča v notranji faktor vrednot dela, v Sloveniji pa se varnost zaposlitve za malenkost bolj umešča v družbeni kot pa zunanji faktor.

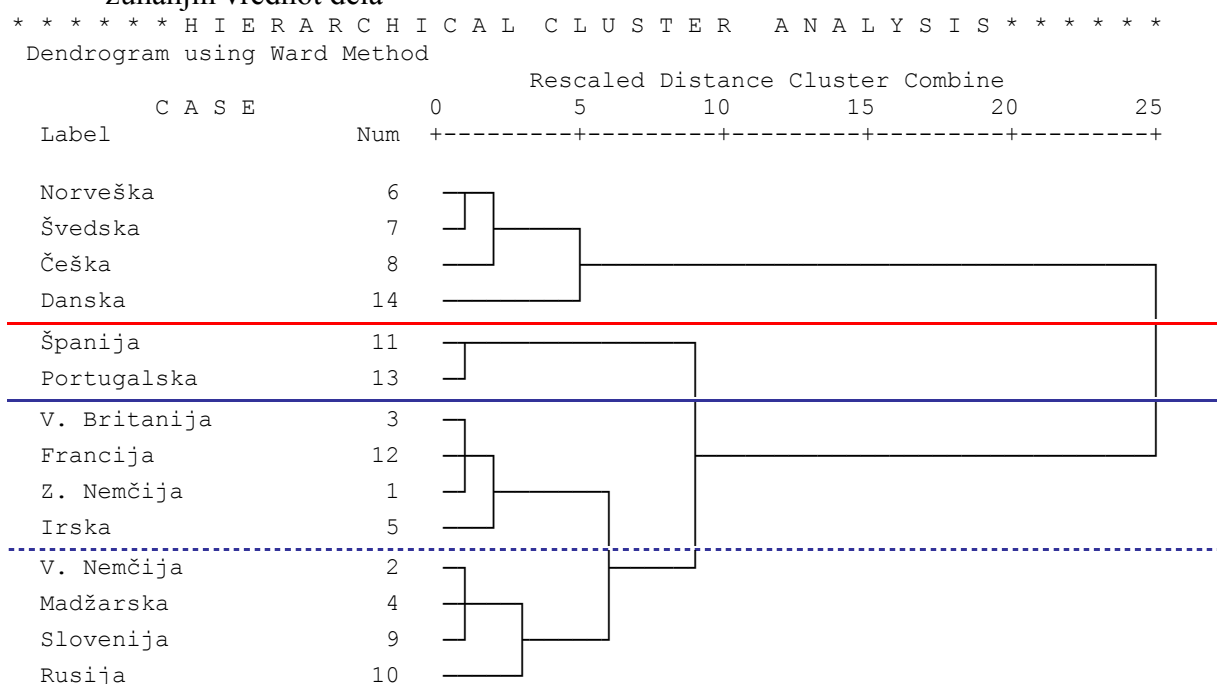
Glede na izračunan Cronbachov alfa 0,579 na celotnem vzorcu (kazalci po državah so v prilogi C), ki kaže na pogojno zanesljivost merjenja enega pojava, smo združili vrednosti treh trditev v novo nastali indeks povprečij zunanjih vrednot dela. Porazdelitev držav, ki je prikazana v grafu 3.6, je v tej obliki toliko bolj čista, saj lahko razberemo, da zunanje vrednote dela nordijskim državam niso tako zelo pomembne. Večjo pomembnost zunanjim vrednotam dela pripisujejo zaposleni anketiranci večine tranzicijskih in južno-mediteranskih držav. Izjemi umeščanja po indeksu zunanjih vrednot dela je Irska z nadpovprečno pomembnostjo indeksa od svoje skupine držav ter Češka s podpovprečno pomembnostjo zunanjih vrednot dela.

Graf 3.6: Indeks ekstrinzičnih – zunanjih vrednot dela



V naslednjem koraku smo uporabili statistično metodo razvrščanja v skupine s pomočjo Wardove metode (shema 3.1). Ustvarili smo novo bazo podatkov, v katero smo vključili povprečne vrednosti pomembnosti posameznih segmentov (ne prej nastalega indeksa) zunanjih vrednot dela po državah.

Shema 3.1: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih pomembnosti indikatorjev zunanjih vrednot dela



Opazimo lahko delitev na tri močne skupine. V prvo skupino se umeščajo nordijske države in Češka, katerih anketiranci v manjši meri (v primerjavi z ostalimi državami) poudarjajo pomembnost zunanjih vrednot dela. V drugi skupini sta Španija in Portugalska, dve južno-mediteranski državi, ki so jim zunanje vrednote dela značilno bolj pomembne kot ostalim. Tretja skupina pa se lahko deli še na dva manjša dela; v preostale države na zahodni strani Evrope ter preostale države na vzhodni strani Evrope.

Že pri prvem preverjanju teoretičnih predpostavk lahko opazimo, da so se države pri zunanji dimenziji vrednot dela združile v štiri pričakovane grozde. Izjemo opazimo pri Češki, ki je v zunanjih vrednotah dela bolj podobna skandinavskim državam, Francija pa se priključuje zahodnoevropskim državam in beži iz južno-mediteranskega bloka.

3.4.2.2 Notranje vrednote dela

Naslednja obravnavana podskupina vrednot je notranja ali intrinzična dimenzija, ki jo merimo v sklopu izražene pomembnosti in vrednotenja zanimivega dela, samostojnega dela ter da lahko posameznik sam razporedi delo v dnevu in tednu.

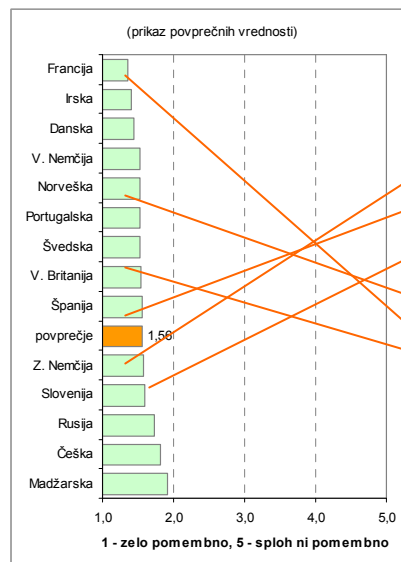
V prvem grafičnem prikazu (graf 3.7) zasledimo značilno izražanje manjšega pomena zanimivega dela kot vrednote s strani Madžarske in delno tudi Češke in Rusije ter izražanje večjega pomena zanimivega dela s strani Francije, Irske ter Danske. Pomembnost samostojnega dela ob misli na zaposlitev je prikazana v drugem grafu (graf 3.8), pri čemer opazimo, da je ta notranja vrednota zopet zelo pomembna prebivalcem Danske, značilno manj pomembna vrednota pa je prebivalcem Rusije, Češke in Francije. V prvih dveh grafih, ki naj bi oba merila notranje vrednote dela, opazimo značilno nesistematičnost v umeščanju držav po pomembnosti zanimivosti dela od samostojnosti dela predvsem pri Franciji, Veliki Britaniji, Norveški, Španiji, nekdanji Zahodni Nemčiji ter nenazadnje tudi Sloveniji (glej črte med grafom 3.7 in 3.8). Pri vpogledu v porazdelitev držav glede na povprečno oceno pomembnosti tega, da si človek lahko sam razporeja delo v dnevu in tednu, pa je razvidno visoko vrednotenje samostojnega razporejanja dela v Španiji in Sloveniji ter nižja vrednotenja pri anketirancih iz Madžarske, Rusije in obeh delov Nemčije.

Graf 3.7: Kako pomembno je za vas zanimivo delo, ko pomislite na zaposlitev?

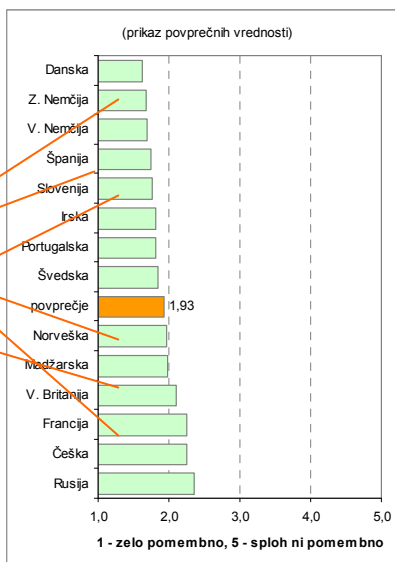
Graf 3.8: Kako pomembno je za vas samostojno delo, ko pomislite na zaposlitev?

Graf 3.9: Kako pomembno je za vas, da si sami razporejate delo, ko pomislite na zaposlitev?

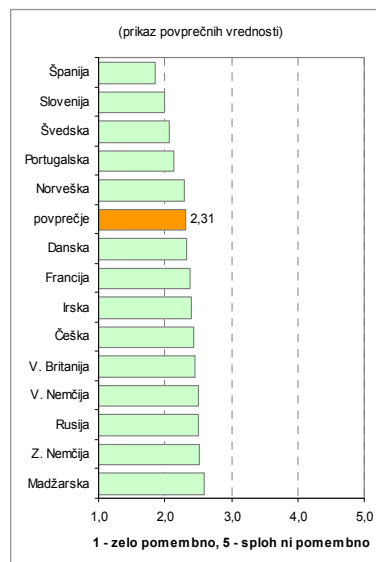
Graf 3.7:



Graf 3.8:



Graf 3.9:

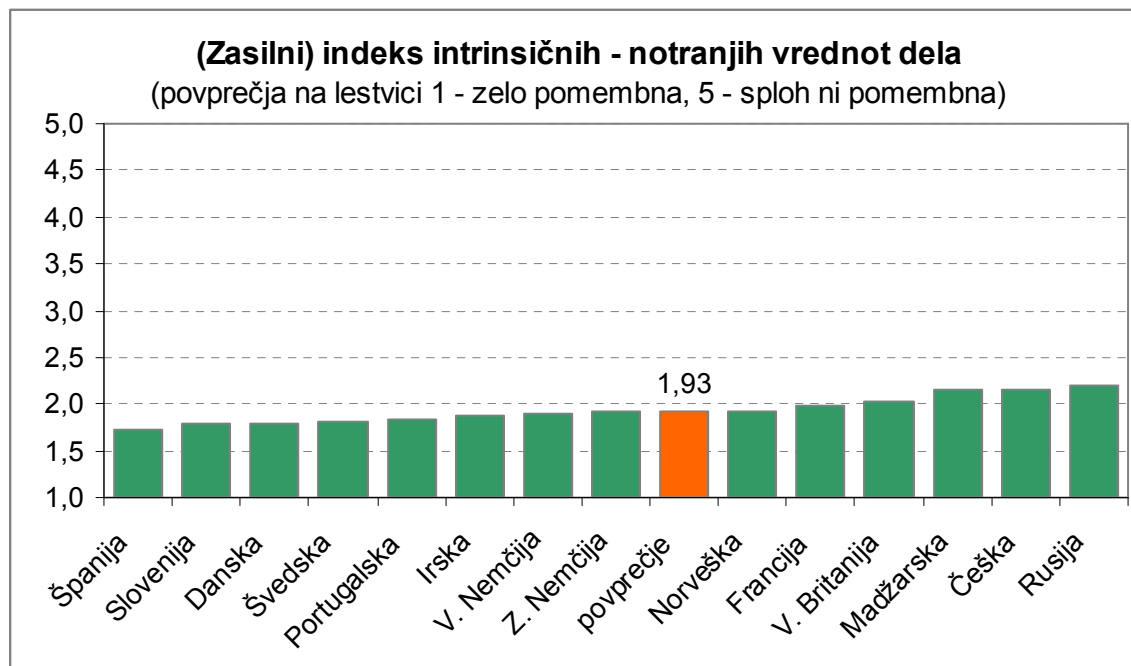


Pri zunanjih vrednotah dela smo lahko umestili države po skupinah, medtem ko to pri notranjih ni mogoče storiti. S faktorsko analizo po metodi rotacije Varimax (glej prilogo E) ugotovimo, da so še vedno pri večini držav tri trditve, ki naj bi merile notranjo dimenzijo vrednot dela umeščene v en faktor. Izjema je zahodni del Nemčije, kjer samorazporejanje dela pade v samostojen – četrti faktor, pri Češki se samorazporejanje dela umešča v faktor zunanjih vrednot dela, preostali dve indikaciji (samostojno in zanimivo delo) pa se povezujeta z družbenim faktorjem. Izjema je tudi Portugalska, kjer se zanimivo delo veže z indikatorji, ki jih pripisujemo zunanjim in socialnim vrednotam dela. Morda je za nastalo situacijo kriv merski instrument (drugačna konotacija besed ustvarjena s prevodom), morda različno kulturno in družbeno zaledje ob razumevanju pojava zanimivosti dela, samostojnosti in samostojnega razporejanja dela.

Poleg neenake faktorske umestitve indikatorjev po državah nas zelo nizka vrednost rezultata Cronbachovega alfa 0,549 na celotnem vzorcu opozarja na zelo pogojno zanesljivost merjenja istega pojava. Pri merjenju zanesljivosti pojava notranjih vrednot po posameznih državah (glej prilogo C) lahko opazimo, da je le pri štirih državah od štirinajstih meritev srednje zadovoljiva (vrednost kazalca Cronbach alfa se nahaja med 0,6 in 0,8).

V primeru 'nasilnega' oblikovanja indeksa notranjih vrednot dela bi dobili sliko, prikazano v grafu 3.10, kjer lahko ugotovimo le, da predvsem Španija daje večji poudarek notranjim vrednotam dela kot ostale države, **Rusija, Češka ter Madžarska pa notranje vrednote dela nižje vrednotijo** kot ostale države.

Graf 3.10: (Zasilni) indeks intrinzičnih – notranjih vrednot dela



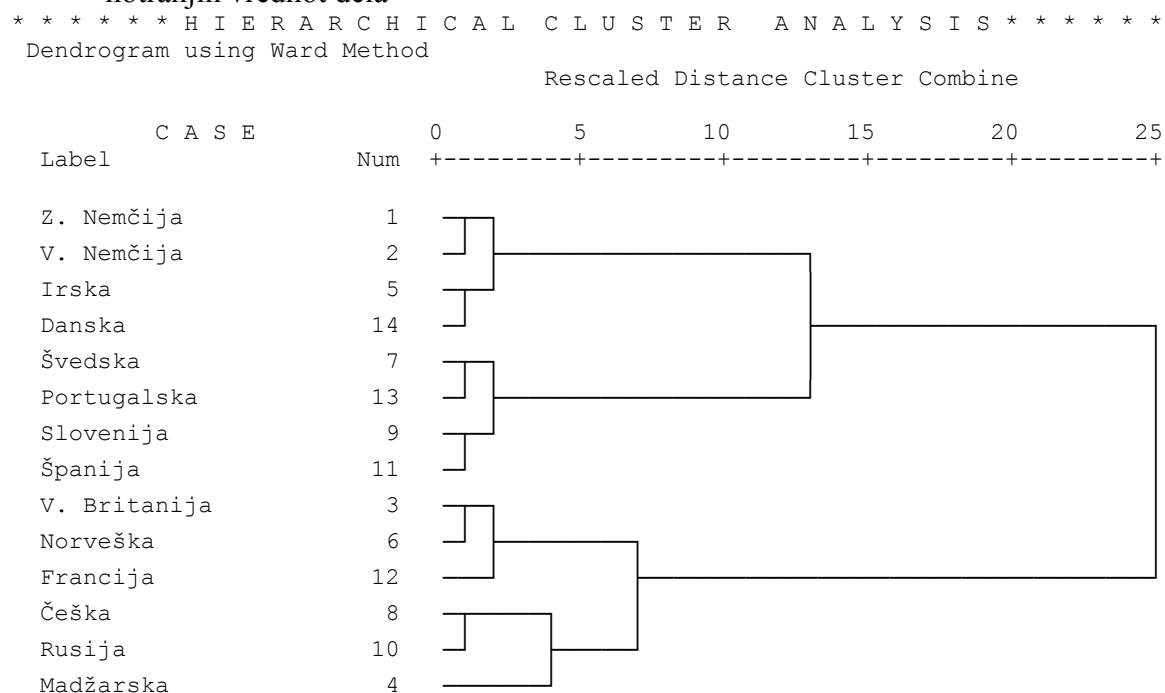
Zgoraj napisana ugotovitev je v skladu z drugim delom naše prve podhipoteze, kjer menimo, da so v vzhodnih državah manj pomembne notranje vrednote dela. Državi kot sta Slovenija ter vzhodni del Nemčije onemogočata potrditve hipoteze v celoti. Tudi prvi del prve podhipoteze, ki pravi, da so v **zahodnih državah manj pomembne zunanje vrednote dela**, lahko potrdimo, saj smo v prejšnjem sklopu razbrali, da zahodne in predvsem skandinavske države nižje vrednotijo zunanje dejavnike dela.

Zanimivo je, da le nekatere južno-mediteranske (Španija in Portugalska) in tranzicijske države (Madžarska in Rusija) značilno višje vrednotijo zunanje dejavnike dela. Tako lahko skoraj v celoti potrdimo prvo podhipotezo, vendar pa razmerja v obratni verziji ne moremo potrditi (*vzhodne države višje vrednotijo zunanje in zahodne notranje vrednote dela*).

Z uporabo metode razvrščanja v skupine glede na tri trditve, s katerimi naj bi merili notranje vrednote dela, se izriše naslednjo drevesna shema (Shema 3.2). Glede na to, da smo že s

faktorsko analizo in s pomočjo kazalca zanesljivosti ugotovili, da konstrukt notranjih vrednot na istem imenovalcu ne deluje, tudi pri metodi razvrščanja v skupine ne dobimo pričakovanih grozdov držav.

Shema 3.2: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih pomembnosti indikatorjev notranjih vrednot dela



Na podlagi naštetih razlogov vprašljivosti merjenja istega pojava z indeksom ne bomo dajali velikega poudarka prikazanim skupinam. Tudi v kasnejših obdelavah (korelacijah in regresijskih analizah) nameravamo opazovati pomembnost odnosa do posameznih pojmov, ki naj bi odražal notranje vrednote dela, in ne pomembnost novo nastalega skupnega indeksa.

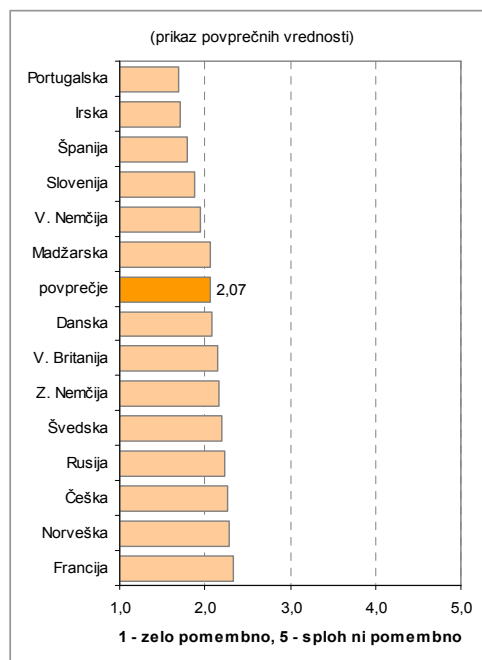
3.4.2.3 Družbene vrednote dela

V tretji – zadnji dimenziji vrednot dela, poleg zunanjih in notranjih vrednot dela, bomo pregledali delovne vrednote, ki se nanašajo na družbeno dimenzijo. V tem sklopu smo zajeli izražanje posameznikovega strinjanja s pomembnostjo, da pri delu pomaga drugim ter da je delo koristno za družbo. Teoretična pričakovanja pri družbenih vrednotah dela so napisana v tretji podhipotezi, kjer na podlagi teorije socializacije in kolektivizma predvidevamo, da bodo tranzicijske države pripisovale večjo pomembnost družbenim vrednotam dela kot ostale države.

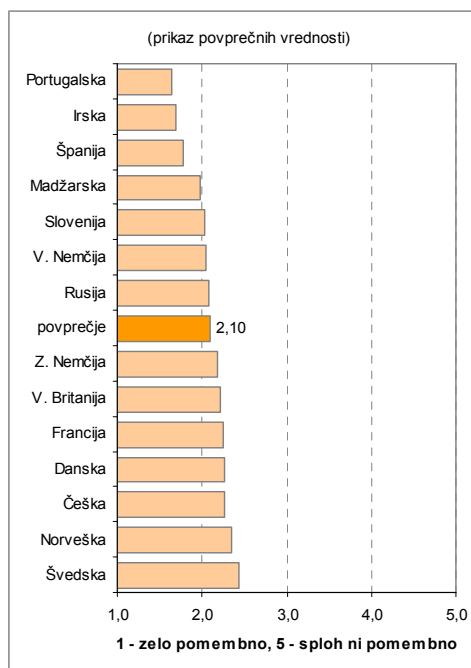
Graf 3.11: Kako pomembno je za vas, da pri delu pomagata drugim, ko pomislite na zaposlitev?

Graf 3.12: Kako pomembno je za vas, da je delo koristno za družbo, ko pomislite na zaposlitev?

Graf 3.11:



Graf 3.12:



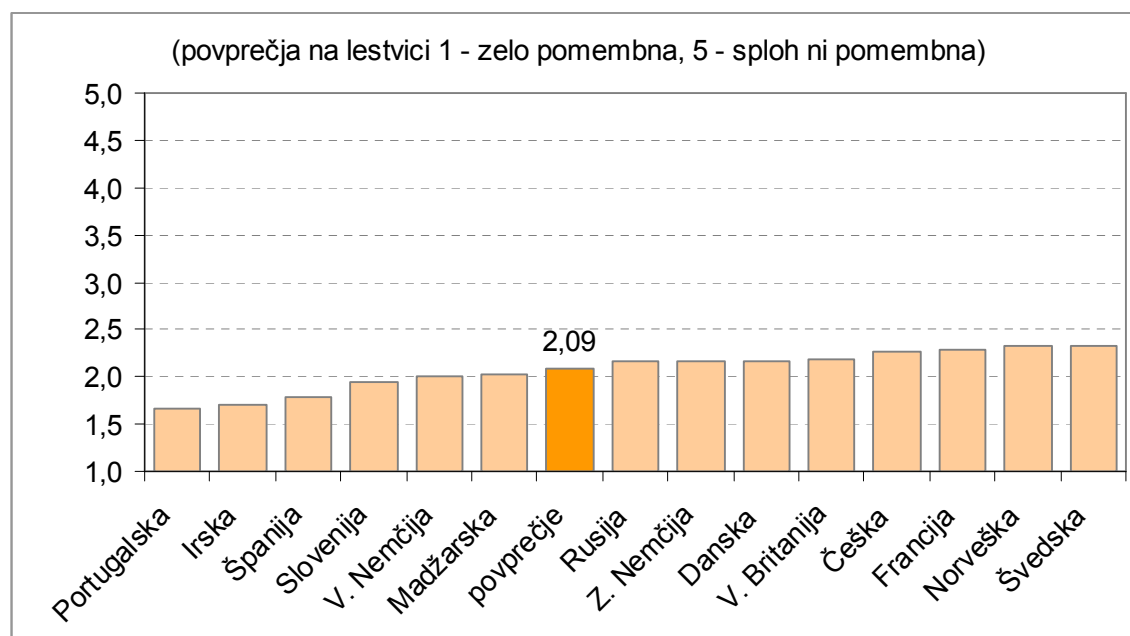
Anketirance, ki se jim je značilno bolj pomembno zdelo, da pri delu lahko pomagajo drugim (graf 3.11), najdemo v državah, kot so Portugalska, Irska in Španija. Drugi graf (graf 3.12), ki tudi odraža družbeno vrednoto dela, pa prikazuje pomembnost, da je delo koristno za družbo. Značilno pomembnejše se zdi koristnost dela za družbo anketirancem iz istih držav; Portugalske, Irske ter Španije. Zanimivo in izven pričakovanj je pozicioniranje skandinavskih držav glede družbenih vrednot na dnu lestvice pomembnosti. Verjetno lahko slednje razložimo s ponotranjenjem družbenih vrednot v nek socialni kapital, ki ga ima družba, tako da anketiranci iz skandinavskih držav družbene vrednote dela ne dajejo več v ospredje na lestvici pomembnosti. Vedeti pa moramo, da sta trditvi, ki naj bi merili družbene vrednote dela, postavljeni tako, da bi lahko izzvale družbeno želene odgovore, kar pa se v skandinavskih državah zaradi domnevne ponotranjenosti ne zgodi.

Faktorska analiza z rotacijo po metodi Varimax v vseh vključenih državah oba indikatorja umesti v isti faktor. Pri večini držav je to samostojni faktor, z izjemo Češke, Slovenije, Rusije, Španije ter Portugalske, kjer so v ta faktor umeščeni še drugi indikatorji. Na podlagi kazalca merjenja zanesljivosti pojava družbenih vrednot dela – Cronbachov alfa = 0,789 (srednje

zadovoljiva zanesljivost) smo združili dve prej navedeni spremenljivki v novo nastal indeks socialnih ali družbenih vrednot dela.

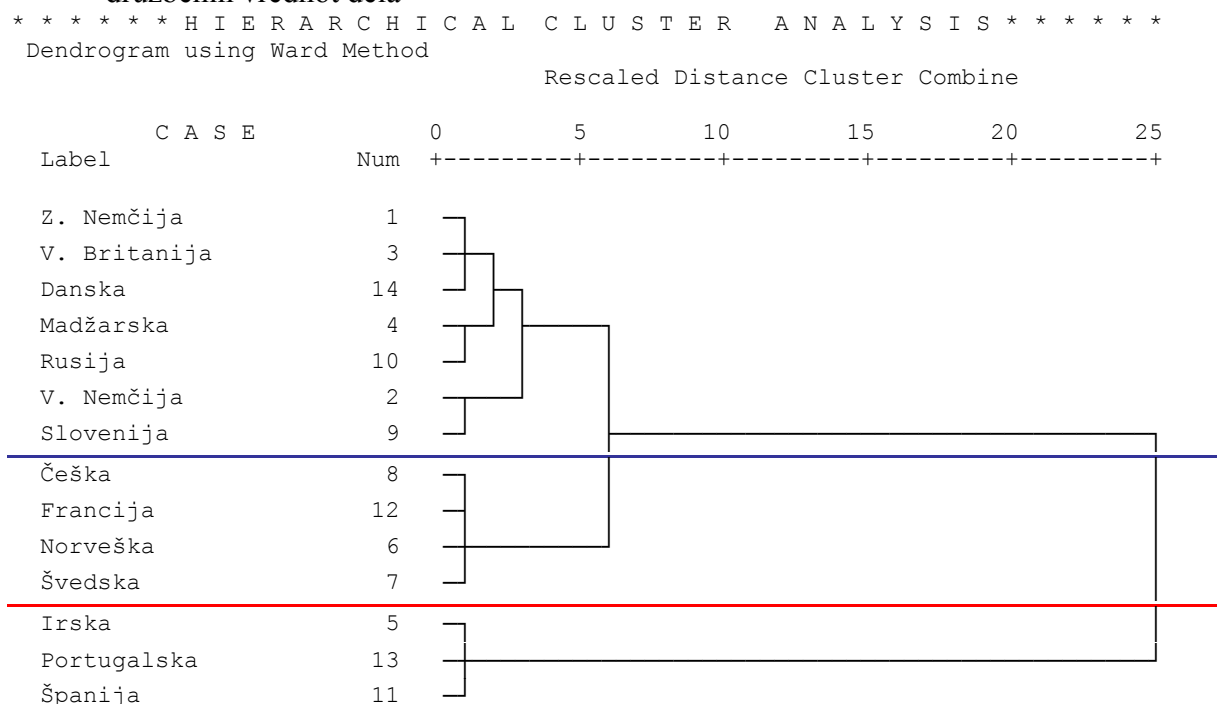
V grafičnem prikazu indeksa družbenih vrednot dela (graf 3.13) je še bolj razvidno izražena pomembnost družbenih delovnih vrednot s strani Portugalske, Irske in Španije, kateri sledijo tri robne tranzicijske države (Slovenija, Vzhodna Nemčija in Madžarska). Značilno večjo pomembnost družbenim vrednotam dela gre lahko pripisati močnemu ideološkemu faktorju (normativizem) v nekaterih državah (mediteranski državi, Irska) ter socialistična in kolektivistična preteklost v tranzicijskih državah.

Graf 3.13: Indeks socialno – družbenih vrednot dela



V potrditev prej navedenemu je tudi razdelitev v skupine s pomočjo Wardove metode na podlagi povprečnih ocen po državah za obe spremenljivki, ki merita dimenzijo družbenih vrednot dela (shema 3.3). Opazimo lahko delitev na dve močni skupini, prva skupina pa se lahko deli še na dve skupini. Prvo podskupino zastopa grozd, sestavljen iz držav Z. Nemčije, Velike Britanije, Danske, Madžarske, Rusije pa tudi Slovenije in vzhodnega dela Nemčije. Drugo podskupino prve velike skupine predstavljajo Češka, Francija, Norveška ter Švedska, ki imajo na skupnem indeksu značilno nižjo stopnjo izražene pomembnosti družbenih vrednot dela. V tretji, močno ločeni skupini pa so v večini države z močnim verskim ozadjem (Španija, Portugalska in Irska), torej države, ki verjetno zaradi ideološkega ozadja pripisujejo značilno višji pomen družbenim vrednotam dela.

Shema 3.3: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih pomembnosti indikatorjev družbenih vrednot dela



Pričakovanja, da bodo države skupine tranzicijskih držav zaradi socialistične preteklosti dajale večji pomen družbenim vrednotam dela, so se le delno potrdila. Tranzicijske države z izjemo Češke dejansko pripisujejo večjo pomembnost družbenim vrednotam, vseeno pa ne tako veliko pomembnost kot Portugalska, Irska ter Španija. Očitno je sedanji religiozno ideološki faktor (rimokatoliška cerkev) močnejši od politično ideološkega faktorja v preteklosti (socializem).

3.4.3 Primerjava razumevanja nagrad in povračil z dela po državah

Po predstavitvi porazdeljevanja držav glede na notranje, zunanje in družbene vrednote dela bomo predstavili še porazdelitev držav po razumevanju notranjih, zunanjih in družbenih nagrad ter povračil s strani dela, saj naj bi glede na motivacijske teorije ter že narejene raziskave tudi nagrade in povračila vplivala na zadovoljstvo pri delu.

Tudi v sklopu nagrad in povračil z dela bomo sledili korakom analize, ki smo jih predstavili že pri delovnih vrednotah. V podpoglavjih bomo prikazali posamične indikatorje treh različnih dimenzij povračil in nagrad ter grafično ponazorili povprečne vrednosti držav za vsak indikator posebej. Teoretično umestitev indikatorjev (vprašanj) v skupno dimenzijo (npr. zunanje nagrade in povračila) bomo tudi tokrat preverili z metodološkim kazalcem

zanesljivosti merjenja istega pojava ter naredili faktorsko analizo delovnih povračil in nagrad. Na podlagi kazalca zanesljivosti teoretično skupnih indikatorjev in faktorske analize vseh nagrad in povračil bomo naredili skupne indekse – sestavljeni bodo iz povprečne ocene vseh vključenih indikatorjev v dimenzijo. Na koncu analize vsake dimenzije delovnih povračil in nagrad pa sledi še razvrščanje v skupine na podlagi povprečnih ocen indikatorjev v dimenziji, pri čemer bomo dobili grozde držav s karseda podobnim razumevanjem povračil in nagrad z dela.

3.4.3.1 Zunanja povračila in nagrade z dela

Prvi sklop zunanjih ali ekstrinzičnih povračil in nagrad s strani dela smo merili z vprašanjem: *»Prosimo, da za vsako od naslednjih trditev poveste, v kolikšni meri drži za vašo sedanjo (redno) zaposlitev?«*, pri čemer so anketiranci izbirali ocene na lestvici med 1 – v celoti se strinjam do 5 – sploh se ne strinjam. Tudi v tem sklopu je bila možnost odgovora 'ne vem' ali brez odgovora, vendar te vrednosti (8) pri obdelavi ne bomo upoštevali, saj uporabljamo povprečja ocen opredeljenih. Respondenti v raziskavi ISSP Stališča o delu so po Kallebergovem modelu v sklopu zunanjih povračil z dela ocenjevali prisotnost zanesljivosti zaposlitve, dobrega zaslužka in dobrih možnosti za napredovanje v njihovi sedanji zaposlitvi. Glede na sosledje naloge bomo v prvem koraku grafično ponazorili povprečja držav po posameznih indikatorjih, da bomo videli čisto sliko povprečij ter rangiranje držav glede na strinjanje s posameznimi trditvami o prejemanju delovnih povračil in nagrad.

S pomočjo grafične ponazoritve (graf 3.14) opazimo, da anketiranci Danske, Slovenije ter dveh zahodnih držav (Irska in Z. Nemčija) značilno višje ocenjujejo stopnjo varnosti zaposlitve, kot pa je to zaslediti v Franciji ter drugih tranzicijskih državah (V. Nemčija, Češka in Madžarska). Podobno porazdelitev držav opazimo tudi pri stopnji strinjanja s trditvijo *»Moj zaslužek je dober.«* (graf 3.15). Slovenski anketiranci so v samem vrhu strinjanja s to trditvijo, sledita Danska ter Irska. Večjo mero nestrinjanja z dobivanjem dobrega zaslužka, ki ga ponuja delo, pa opazimo predvsem pri Franciji, kateri sledijo še Madžarska, Portugalska in vzhodni del Nemčije, kar razen Francije lahko povzamemo kot države s slabšim gospodarskim razvojem.

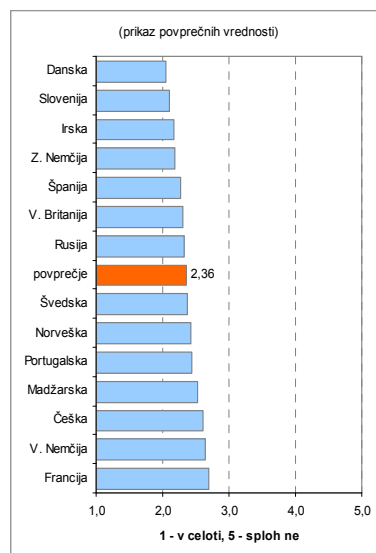
V kolikšni meri trditev drži za vašo sedanjo zaposlitev?

Graf 3.14: Imam zanesljivo zaposlitev.

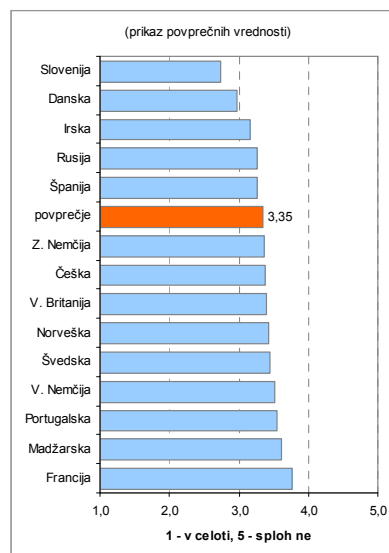
Graf 3.15: Moj zaslužek je dober.

Graf 3.16: Imam dobre možnosti za napredovanje.

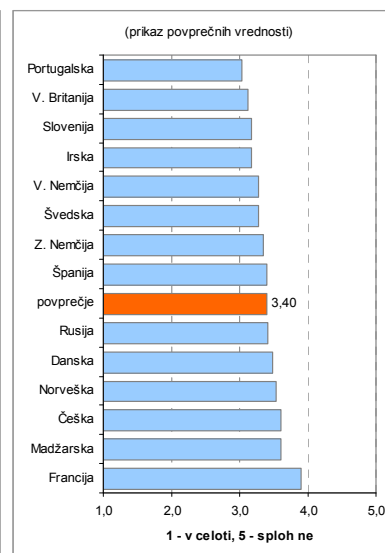
Graf 3.14:



Graf 3.15:



Graf 3.16:



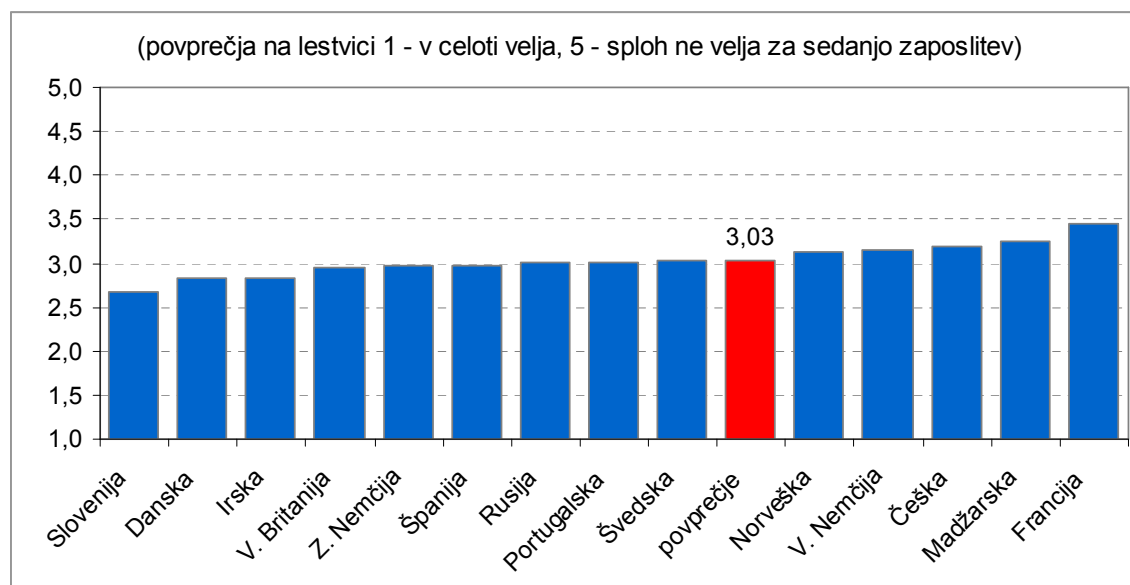
Pri zadnjem grafu (graf 3.16) v sklopu zunanjih povračil in nagrad s strani dela prikazujemo uvrstitev držav glede na povprečno oceno strinjanja s trditvijo, da jim sedanja zaposlitev nudi dobre možnosti za napredovanje. Vrh lestvice strinjanja prevzame Portugalska, sledijo pa ji Velika Britanija, Slovenija ter Irska, značilno slabše možnosti za napredovanje na delu pa zopet izkazujejo prebivalci Francije. Pri vseh treh grafih zunanjih indikatorjev lahko opazimo značilno večje nezadovoljstvo s prejetjem zunanjih povračil in nagrad z dela pri anketiranih iz Francije, kar si lahko razlagamo z njihovo visoko stopnjo brezposelnosti (8,5 % delovne populacije je brezposelnih) ter še vedno velikim številom migracij v državo (0,66 priseljenih na 1000 prebivalcev v letu 2003).

To je bil prikaz umeščanja držav po posamičnih indikatorjih zunanjih delovnih povračil in nagrad. V naslednjem koraku smo s faktorsko analizo z metodo rotiranja Varimax preverili teoretični koncept treh dimenzij delovnih povračil in nagrad (glej priloga E). Pri vključitvi vseh osmih indikatorjev, s katerimi merimo delovna povračila in nagrade (glej prilogo B), opazimo, da se trije indikatorji (dober zaslužek, zanesljiva zaposlitev ter možnosti za napredovanje), ki naj bi teoretično opisovali zunanjo dimenzijo, dejansko vežejo v en skupni faktor. Pri posameznih faktorskih analizah po državah lahko opazimo, da se k zunanjemu

faktorju pri nekaterih državah pripojijo še drugi indikatorji (V. Britanija, Švedska, Rusija in Danska), vendar to ne ogroža nadaljnjih analiz pri zunanji dimenziji delovnih povračil in nagrad.

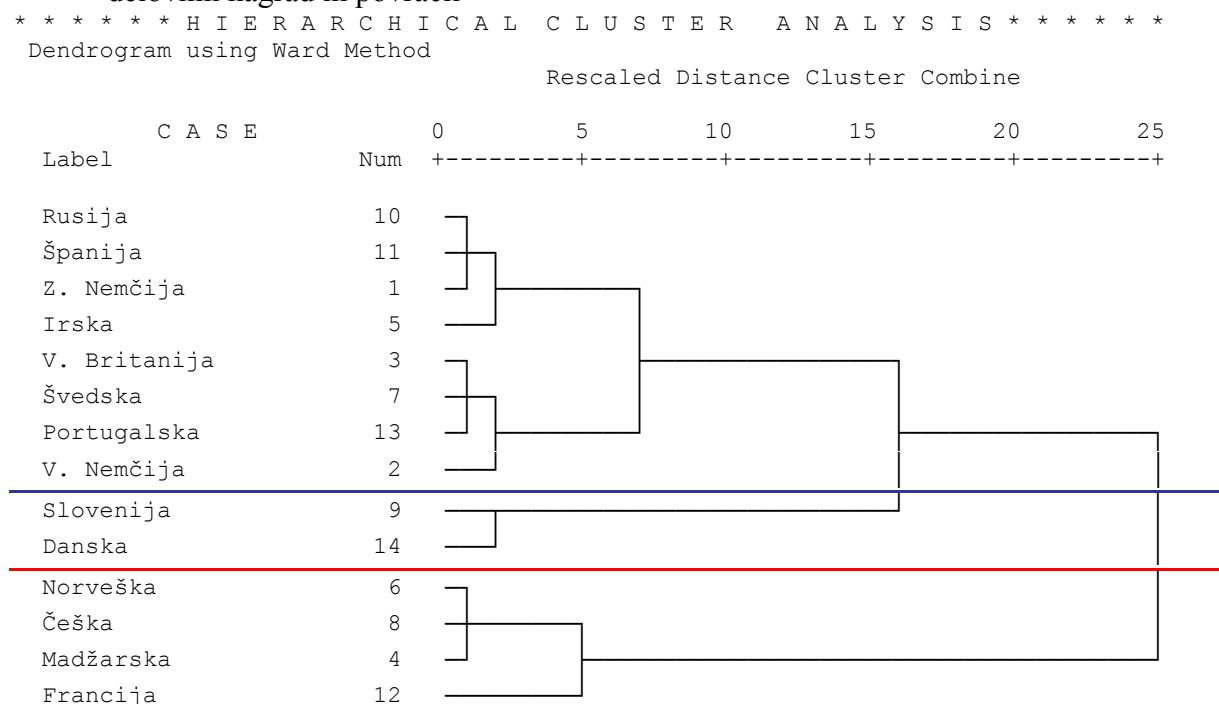
Glede na podobno umestitev držav v vseh treh grafih, skupni zunanji faktor ter srednje zadovoljivo stopnjo zanesljivosti merjenja enega pojava (Cronbach alfa = 0,604) smo združili povprečno oceno treh spremenljivk v novo nastal indeks zunanjih delovnih nagrad in povračil. Za razliko od asimetrične porazdelitve zunanjih delovnih vrednot s povprečno oceno pomembnosti 1,89 (lestvica 1 – zelo pomembna in 5 – sploh ni pomembna) na ravni vseh držav lahko pri indeksu prejetih zunanjih delovnih nagrad in povračil opazimo normalno porazdelitev s povprečno oceno 3,03 (graf 3.17). Večjo zaznavo prisotnosti zunanjih povračil z dela je zaslediti pri manjših evropskih državah, kot so Slovenija, Danska in Irska, katerih skupni imenovalec lahko vidimo v visoki gospodarski rasti v zadnjih letih. Gospodarski razcvet v bližnji preteklosti se očitno pozna tudi v povečevanju zaslužka, varnosti zaposlitve pa tudi možnosti za napredovanje – skratka izboljšanje vseh indikatorjev indeksa zunanjih delovnih povračil in nagrad. Slabše zunanje delovne nagrade in povračila pa odraža Francija z že prej omenjenimi problemi brezposelnosti, kateri sledijo države nekdanjega vzhodnega bloka z izjemo Slovenije in Rusije (Madžarska, Češka ter Vzhodna Nemčija).

Graf 3.17: Indeks zunanjih delovnih nagrad in povračil



Pri statistični metodi razvrstitev v skupine opazimo grupiranje držav v močni dve ali malo manj močne tri skupine. V prvo veliko skupino so umeščene Rusija, Španija, Z. Nemčija ter Irska, pa tudi V. Britanija, Švedska, Portugalska in V. Nemčija. To so neizstopajoče države s povprečnimi vrednostmi prejetja vseh treh indikatorjev zunanjih delovnih povračil in nagrad. Druga skupina z značilno višjim zaznavanjem prejetja zunanjih delovnih nagrad in povračil sta Slovenija in Danska, ki, kot smo omenili že v prejšnji interpretaciji, sta državi, ki sta bili v času anketiranja v obdobju gospodarskega razcveta.

Shema 3.4: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev zunanjih delovnih nagrad in povračil



Zadnja skupina držav, ki jih je dendrogram združil na podlagi povprečnih vrednosti posameznih indikacij, pa so Norveška, Češka, Madžarska ter vodilna Francija. Umestitev držav v zadnjo skupino z najnižjim zaznavanjem dobivanja zunanjih delovnih nagrad in povračil lahko razlagamo s pričujočimi problemi na politiki trga dela. Vendar je to le ena od možnih razlag, zato pogledjmo notranja povračila in nagrade z dela in grupiranje držav na tej dimenziji.

3.4.3.2 Notranja povračila in nagrade z dela

Notranjo dimenzijo delovnih nagrad in povračil po teoriji Kalleberga zajemajo indikatorji zanimivega dela, samostojnosti pri delu ter omogočanje, da posameznik izpopolnjuje svoje znanje in veščine pri delu.

Grafična ponazoritev umeščanja držav glede na povprečne vrednosti strinjanja s prisotnostjo posameznih notranjih dimenzij delovnih nagrad in povračil pri sedANJI zaposlitvi nam predstavi višjo stopnjo zaznave zanimivega dela (graf 3.18) s strani Danske, obeh delov nekdanje razdružene Nemčije ter Irske, višjo izraženo stopnjo dojemanja omogočene samostojnosti s strani dela (graf 3.19) zaznamo pri Danski, obeh delih Nemčije ter Norveški, višjo stopnjo strinjanja s trditvijo, da delo omogoča izpopolnjevanje znanja in veščin (graf 3.20) v primerjavi z drugimi državami, pa je zaslediti pri anketirancih Danske, obeh delov Nemčije ter Norveške. Tako kot na zgornjih koncih lestvice, se ponavljajo določene države tudi na spodnjih koncih lestvice, ki izražajo manjšo prisotnost notranjih povračil z dela (predvsem južno-mediteranske države in nekatere tranzicijske države; Rusija, Madžarska in Češka).

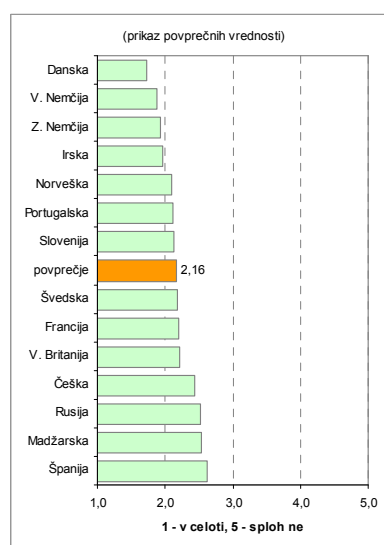
V kolikšni meri trditev drži za vašo sedanjO zaposlitev?

Graf 3.18: Moje delo je zanimivo.

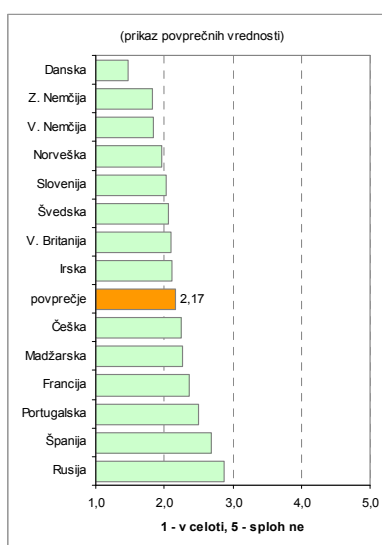
Graf 3.19: Pri svojem delu sem samostojen.

Graf 3.20: Delo mi omogoča, da izpopolnujem svoje znanje in veščine.

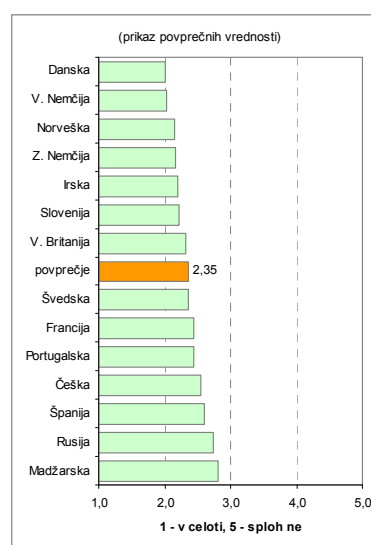
Graf 3.18:



Graf 3.19:

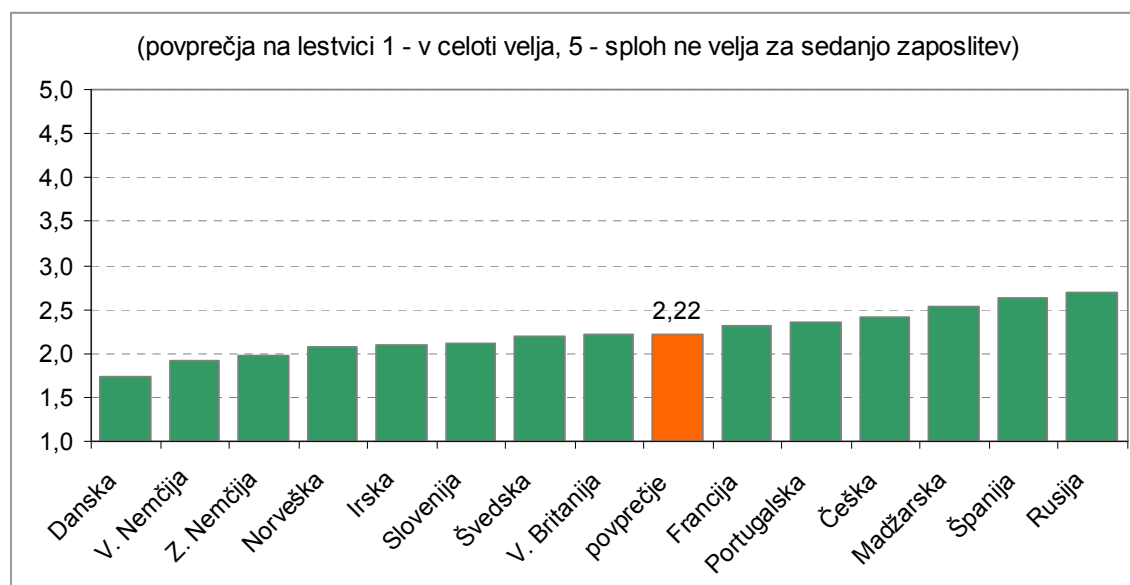


Graf 3.20:



Enako pozicioniranje držav na posameznih indikatorjih notranjih delovnih povračil in nagrad ter srednje zadovoljiv kazalec zanesljivosti merjenja istega pojava (Cronbach alfa = 0,734), nam potrjuje tudi faktorska analiza (priloga E). Pri večini držav (z izjemo V. Britanije, Švedske, Danske in Rusije) se vsi trije indikatorji, ki naj bi glede na teorijo merili notranjo dimenzijo delovnih povračil, umeščajo v en faktor. Opazimo lahko povezovanje s teoretično družbeno dimenzijo delovnih povračil (v nadaljevanju) v skupni faktor, kar zamaje temelje Kallebergovi teoriji delitve in nakazuje na Herzbergovo teorijo higienikov in motivatorjev. Pod higienike tako umestimo zunanjo dimenzijo, pod motivatorje pa notranjo ter družbeno dimenzijo delovnih povračil in nagrad. Ker pa pri faktorski analizi pri Norveški, Švedski, Rusiji ter Franciji vseeno dobimo faktorje, ki cepijo notranje in družbene indikatorje delovnih povračil, bomo zasnovo naloge, razdeljene na 3 dimenzije vrednot in povračil obdržali še naprej.

Graf 3.21: Indeks notranjih delovnih nagrad in povračil

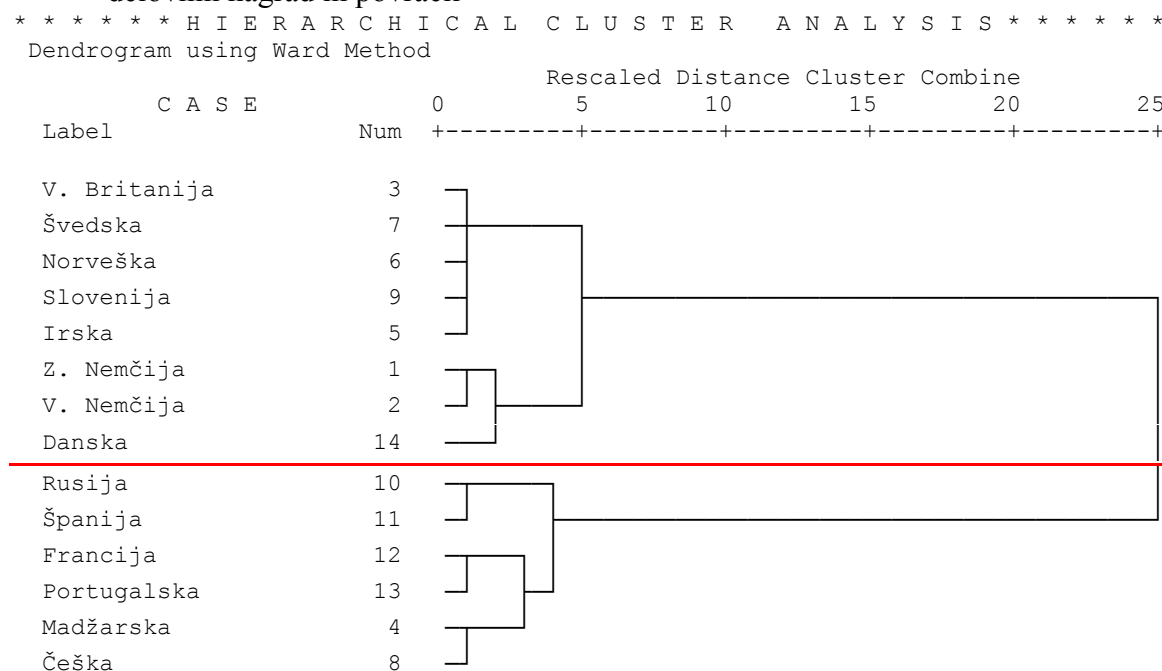


S pomočjo prikazanih povprečij po državah združenega indeksa notranjih delovnih nagrad in povračil (graf 3.21) zopet opazimo pozicioniranje južno-mediteranskih držav in treh tranzicijskih držav na desni del grafa, ki prikazuje značilno nižje zaznavanje prisotnosti notranjih delovnih nagrad in povračil. Države na levi strani grafa z značilno nižjim odstotkom od povprečja, kar nakazuje na višjo zaznavo notranjih delovnih nagrad in povračil, so povečini iz skandinavskega in zahodnega dela Evrope z izjemo nekdanje Vzhodne Nemčije ter Slovenije. Uvrščanje vzhodnega dela Nemčije ter Slovenije med zahodne in skandinavske

države si lahko razlagamo z robno lego nekdanjega vzhodnega bloka in zgodovinskimi premiki. Slovenija je z osamosvojitvijo doživela gospodarski razcvet, kar se je poznalo že pri zunanjih delovnih povračilih, sedaj pa še pri notranji dimenziji. Nekdaj Vzhodna Nemčija pa je s pripojitvijo k zahodnem delu pridobila tudi višjo – zahodno stopnjo razdeljevanja notranjih delovnih nagrad in povračil.

Razdelitev v skupine (shema 3.5) nam odraža umeščanje Slovenije v blok držav prve skupine skupaj z nordijskimi, zahodnimi državami ter vzhodnim delom Nemčije. Tako se nam potrdi razmišljanje ob prikazanem indeksu v prejšnjem odstavku. Anketiranci naštetih držav priznavajo večjo prisotnost notranjih delovnih nagrad ter povračil v primerjavi z drugo skupino, v katero je umeščen južno-mediteranski blok držav ter preostanek tranzicijskih držav.

Shema 3.5: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev notranjih delovnih nagrad in povračil



Spomnimo, da smo imeli v prvi podhipotezi, ki se je nanašala na zunanje in notranje delovne vrednote, le enosmerno povezavo. Zahodne države nižje vrednotijo zunanje vrednote dela, medtem ko vzhodne države nižje vrednotijo notranje vrednote dela. To pa obratno glede višjega vrednotenja ne velja. Na področju delovnih nagrad in povračil opazimo skoraj enako porazdelitev držav pri notranjih in zunanjih nagradah ter povračilih s strani dela. Večina skandinavskih, zahodnih ter južno-mediteranskih držav (z izjemo Francije) izražajo večjo

prisotnost zunanjih delovnih povračil. Obenem skandinavska in zahodnoevropska skupina držav izraža tudi večjo prisotnost notranjih delovnih nagrad in povračil. Nižje strinjanje s prisotnostjo zunanjih delovnih nagrad in povračil je izraženo s strani anketirancev tranzicijskih držav (z izjemo Slovenije), enako pa velja tudi pri notranjih delovnih nagradah in povračilih, le da moramo tokrat poleg Slovenije izvzeti še vzhodni del Nemčije. Ne smemo zanemariti premika južno-mediteranskega bloka iz leve strani zunanje dimenzije na desno stran notranje dimenzije delovnih povračil, kar nakazuje, da Portugalska in Španija dobivata višja zunanja delovna povračila in obenem nizka notranja povračila in nagrade z dela.

Porazdelitev držav pri notranjih in zunanjih delovnih vrednotah ter povračilih in nagradah s strani dela nakazuje, da ne moremo države deliti le na slabo gospodarsko razviti vzhodni – postsocialistični blok in dobro gospodarsko razviti zahodni blok držav. Nakazuje se še kulturni (južno-mediteranski) vpliv ter vpliv nedavnih zgodovinskih premikov držav. Pomemben vpliv družbeno političnega ozadja smo zasledili že pri družbenih vrednotah dela (v zadnjem podpoglavju poglavja vrednot), v naslednjem koraku pa bomo preverili porazdelitev držav glede na družbena povračila in nagrade, ki jih posamezniki dobijo v delovnem okolju. Tako bomo videli, ali družbeno, kulturno in politično ozadje držav vpliva le na oblikovanje vrednot ali tudi na zaznavo sprejemanja povračil in nagrad z dela.

3.4.3.3 Družbena povračila in nagrade z dela

Prisotnost družbenih delovnih nagrad in povračil smo merili s strinjanjem anketirancev s trditvama *'Pri delu lahko pomagam drugim ljudem'* ter *'Moje delo je koristno za družbo.'* Ocene bližje oceni ena pomenijo višjo zaznavo prisotnosti družbenih delovnih povračil, ocene bližje oceni pet pa pomenijo nižjo zaznavo prisotnosti družbenih delovnih nagrad in povračil.

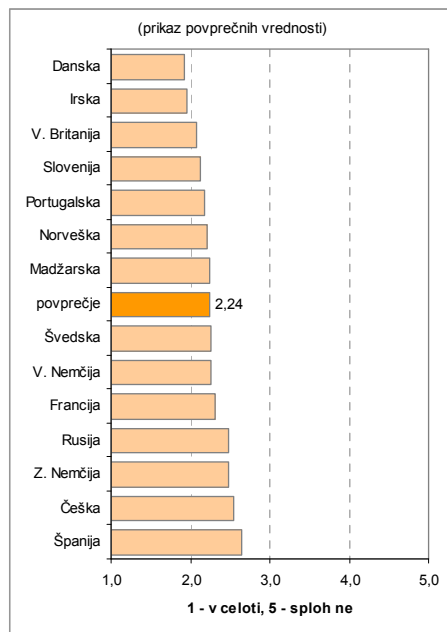
S trditvijo *'Pri delu lahko pomagam drugim ljudem.'* (graf 3.22) se najbolj strinjajo anketiranci Danske in Irske, najmanj, a vseeno na pozitivni strani lestvice strinjanja, pa se nahajajo anketiranci Španije, Češke, nekdanje Zahodne Nemčije ter Rusije. Pri strinjanju s trditvijo *'Moje delo je koristno za družbo.'* (graf 3.23) so v zgornjem delu grafa spet Danska in Irska, v sam vrh strinjanja pa se je umestila tudi Portugalska. Najmanj, v primerjavi z ostalimi državami, pa se s trditvijo strinjajo anketiranci raziskave, ki so bili iz Španije, Velike Britanije in Francije.

V kolikšni meri trditev drži za vašo sedanjo zaposlitev?

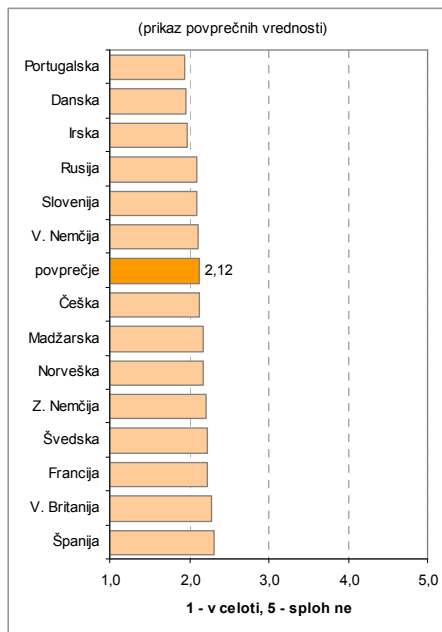
Graf 3.22: Pri delu lahko pomagam drugim ljudem.

Graf 3.23: Moje delo je koristno za družbo.

Graf 3.22:



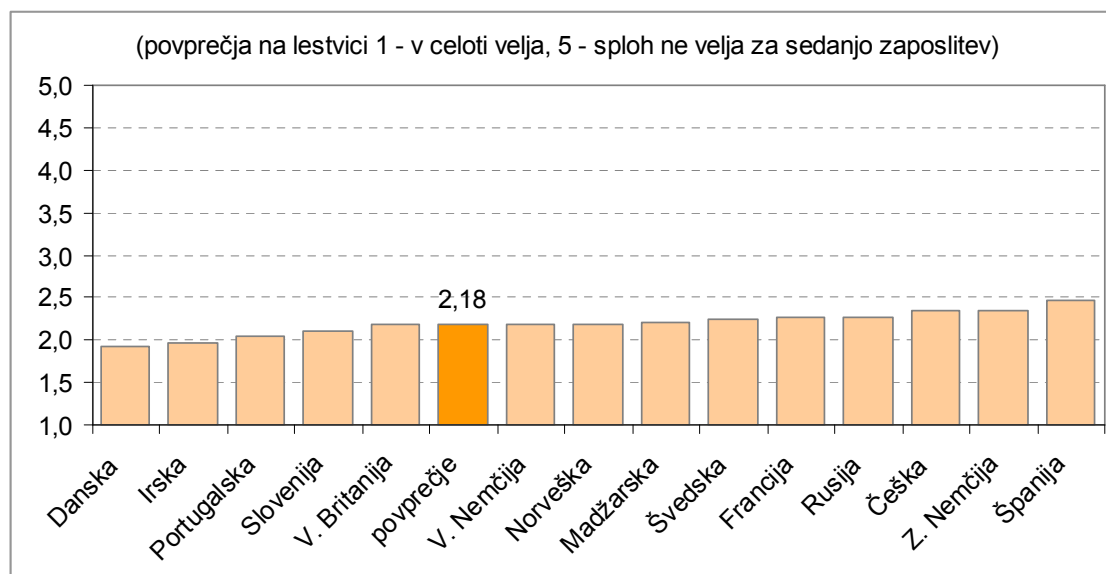
Graf 3.23:



Kot smo omenili že pri podpoglavju notranjih delovnih povračil, nam faktorska analiza vseh osmih indikatorjev povračil z dela družbeno in notranjo dimenzijo skupaj poveže v en faktor. Novo nastali faktor lahko imenujemo tudi faktor motivacije po Herzbergovi teoriji, saj večja prisotnost prejemanja omenjenih povračil in nagrad z dela pomeni tudi povečevanje zadovoljstva pri delu. Navkljub nakazovanju na drugo teorijo pa imamo štiri države (Norveška, Švedska, Francija in Rusija), pri katerih se v faktorski analizi družbena dimenzija poveže v samostojni faktor in to je dovolj, da sledimo uvodni postavitvi korakov analize. Stopnja merjenja zanesljivosti pojava je 0,723, kar nakazuje na srednjo zadovoljivost, tako bomo lahko tudi v sledečih analizah uporabili eno združeno namesto dveh variabel, ki merita družbeno dimenzijo delovnih nagrad in povračil.

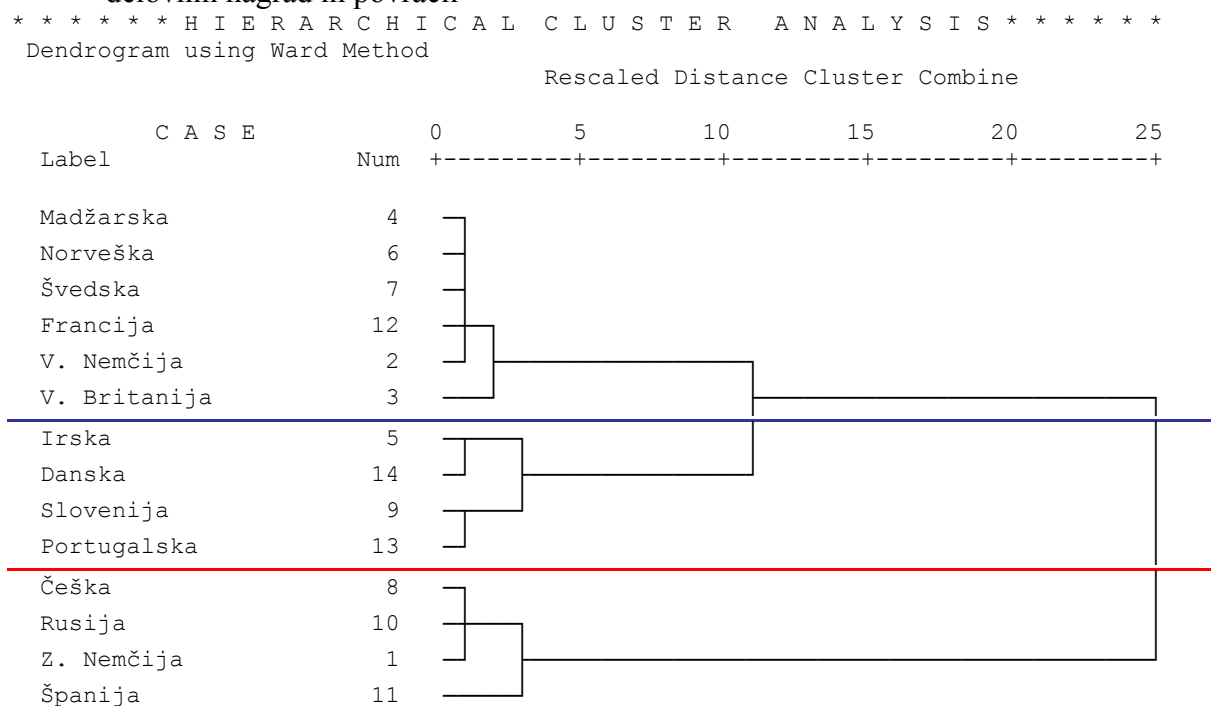
Tako kot pri prej navedenih dimenzijah delovnih vrednot in povračil smo tudi pri družbenih delovnih nagradah iz dveh indikatorjev osnovali indeks. Grafična porazdelitev držav glede na povprečno oceno indeksa po državah (graf 3.24) nam prikazuje značilno desno umeščanje Španije, ki zaznava najmanjše prejemanje družbenih delovnih povračil. Na drugi strani pa je razvidno izstopanje Irske in Danske z značilno višjo zaznavo prejemanja družbenih povračil z dela.

Graf 3.24: Indeks družbenih delovnih nagrad in povračil



V zadnjem koraku obravnavane dimenzije smo izrisali dendrogram na podlagi Wardove metode razvrščanja v skupine, ki je države razdelil v tri skupine. V prvi skupini opazimo združevanje dveh skandinavskih držav (Norveška in Švedska), dveh tranzicijskih držav (Madžarska in V. Nemčija), Francije in Velike Britanije. Naštete države imajo rahlo podpovprečno zaznavo prejetanja družbenih delovnih nagrad in povračil.

Shema 3.6: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev družbenih delovnih nagrad in povračil

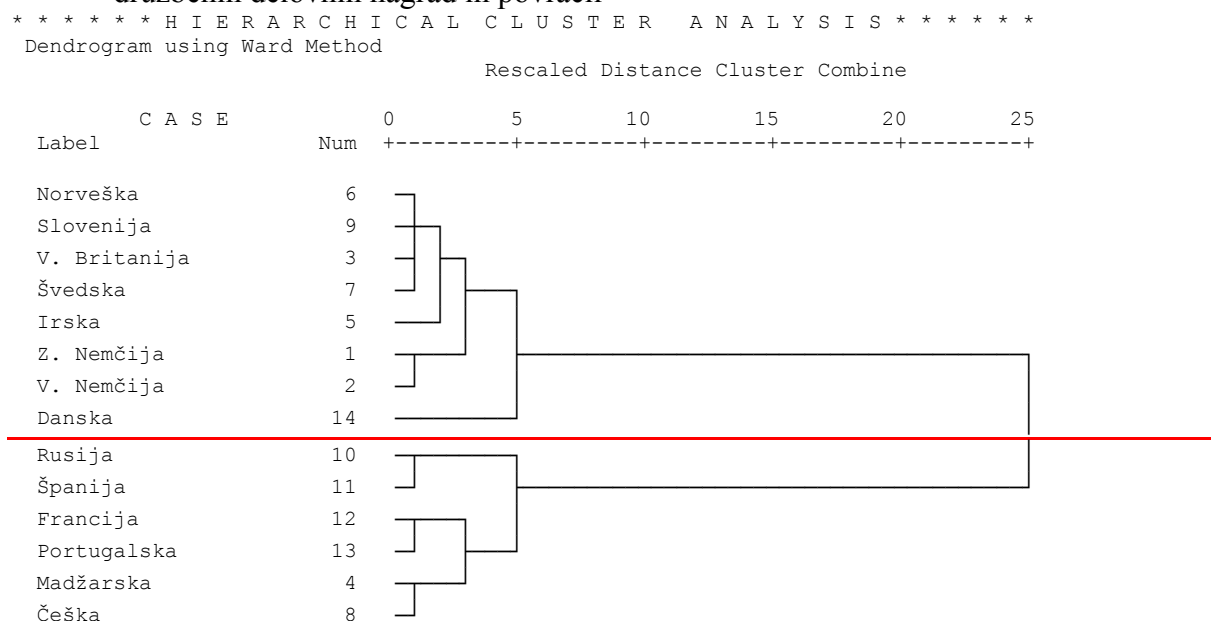


Druga skupina združuje države z visokim zaznavanjem prejetanja družbenih delovnih povračil; Danska, Irska, Portugalska in Slovenija. Tretja skupina, ki pa je ločena od prvih dveh, združuje države, ki izražajo najnižjo zaznavo prejetanja družbenih delovnih povračil; Češka, Rusija, zahodni del Nemčije ter Španija.

Opisana družbena dimenzija delovnih nagrad in povračil nekako ne deluje pri umeščanju držav na štiri vnaprej postavljene skupine držav (tranzicijske, skandinavske, južno-mediterranske ter zahodne države Evrope). Zaznana prisotnost prejetanja družbenih povračil z dela glede na razvrstitev držav po skupinah očitno ni določena ne s kulturno ne z zgodovinsko dimenzijo. Morda gre tudi za specifične lokalne okoliščine, ki bi jih lahko našli v logiki študije primerov. Možna interpretacija je v mešanju prej navedenih vplivov, lahko pa tudi rečemo, da se indikatorji, ki smo jih postavili v družbeno dimenzijo, dejansko bolj povezujejo s Herzbergovo teorijo motivatorjev in bi jih morali pridružiti notranjim indikatorjem povračil z dela.

Metoda razvrščanja v skupine, pri kateri zajamemo vseh 5 indikatorjev notranje in družbene dimenzije, ki jih faktorska analiza pri večini držav združi v motivacijski faktor, nam pokaže sledeče (shema 3.7).

Shema 3.7: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev notranjih in družbenih delovnih nagrad in povračil



V prvi skupini opazimo združevanje zahodnih držav s skandinavskimi, katerim se pridružita še Slovenija in nekdanja Vzhodna Nemčija. Druga skupina pa povezuje južno-mediteranski blok držav in preostanek tranzicijskih držav. Prva skupina izraža večje zaznavanje prejetja motivatorjev na delu kot druga skupina. Umeščanje držav v prvo skupino je verjetno posledica dejanskega stanja, v katerem se izraža višja stopnja gospodarske rasti v zadnjem času (kar velja za Slovenijo in V. Nemčijo) ali pa večja gospodarska razvitost. Gospodarsko stabilnejše države si lahko privoščijo višja delovna povračila in nagrade ne le na nivoju higienikov, temveč tudi na nivoju motivatorjev.

Po opisovanju zunanjih, notranjih in delovnih vrednot ter delovnih povračil in nagrad ter razvrstitvi indikatorjev po posameznih dimenzijah moramo za nadaljnjo analizo pogledati tudi razvrstitev držav po delovnih pogojih in družbenih odnosih na delu. V osnovni hipotezi in modelu namreč predvidevamo, da vse naštetu vpliva na posameznikovo zadovoljstvo pri delu.

3.4.4 Primerjava delovnih pogojev in družbenih odnosov na delu po državah

Poleg delovnih vrednot in nagrad ter povračil z dela na podlagi teorij in drugih raziskav predvidevamo, da tudi različni delovni pogoji ter odnosi na delu vplivajo na zadovoljstvo pri delu, kar bomo preverjali v nadaljevanju. Najprej pa bomo po enakem sosledju kot pri vrednotah in povračilih preverili razvrstitev in združevanje držav glede na delovne pogoje in odnose na delu.

3.4.4.1 Delovni pogoji

Pogoje dela se je v raziskavi merilo z naslednjim vprašanjem »*Prosimo povejte, kako pogosto se vam pri vašem delu dogajajo naslednje stvari:*

- *da pridete iz službe domov izčrpani,*
- *da morate opravljati težka fizična dela,*
- *da se vam zdi vaše delo stresno,*
- *da delate v nevarnih pogojih.*«

Anketiranci so lahko izbirali med odgovori 1 – vedno, 2 – pogosto, 3 – včasih, 4 – komaj kdaj in 5 – nikoli ter prisotna, a neupoštevana opcija odgovora 8 – ne vem, brez odgovora. S pomočjo grafične ponazoritve posameznih povprečnih vrednosti ocen pogojev dela ter združene spremenljivke, ki prikazujejo pogostost prisotnosti slabih pogojev dela vidimo sledeče:

- najpogosteje iz službe pridejo izčrpani anketiranci iz Madžarske, sledijo ji naslednje države – Francija, Slovenija ter Portugalska. Značilno redkeje pridejo izčrpani iz službe anketiranci iz Španije, Rusije ter skandinavskih držav (graf 3.25);

- značilno pogostejše kot v drugih državah se zdi prebivalcem Francije in Švedske, da je njihovo delo stresno. Značilno redkeje kot drugim državam pa se zdi delo stresno respondentom Irske in Češke (graf 3.27);
- nekoliko pogostejše, kot je izraženo v povprečnih ocenah drugih držav, morajo anketiranci Madžarske, Španije, Švedske ter Francije opravljati težka fizična dela na delu (graf 3.26);
- na Madžarskem, v Rusiji, Španiji ter Sloveniji se pogostejše navaja izpostavljenost nevarnim pogojem na delovnih mestih (graf 3.28).

Kako pogosto se vam pri delu dogaja, ...

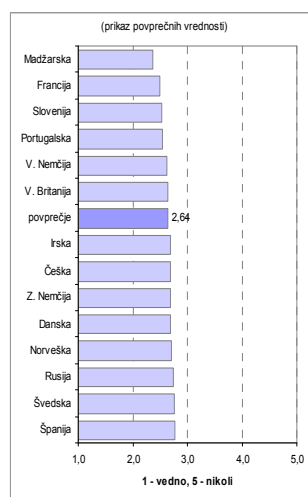
Graf 3.25: da pridete iz službe domov izčrpani?

Graf 3.26: da morate opravljati težka fizična dela?

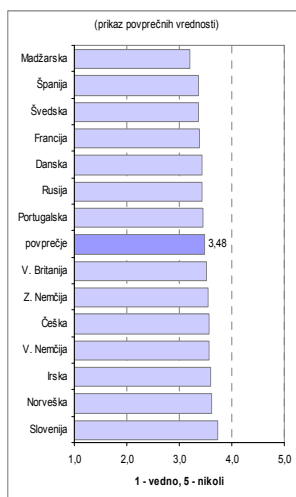
Graf 3.27: da se vam zdi vaše delo stresno?

Graf 3.28: da delate v nevarnih pogojih?

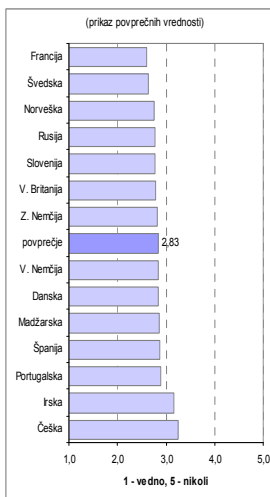
Graf 3.25:



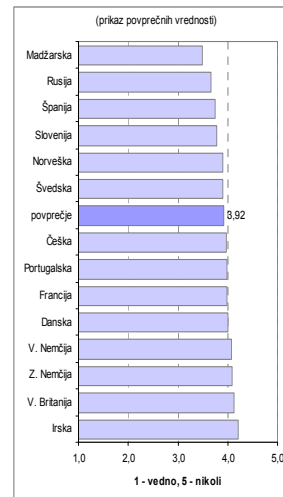
Graf 3.26:



Graf 3.27:

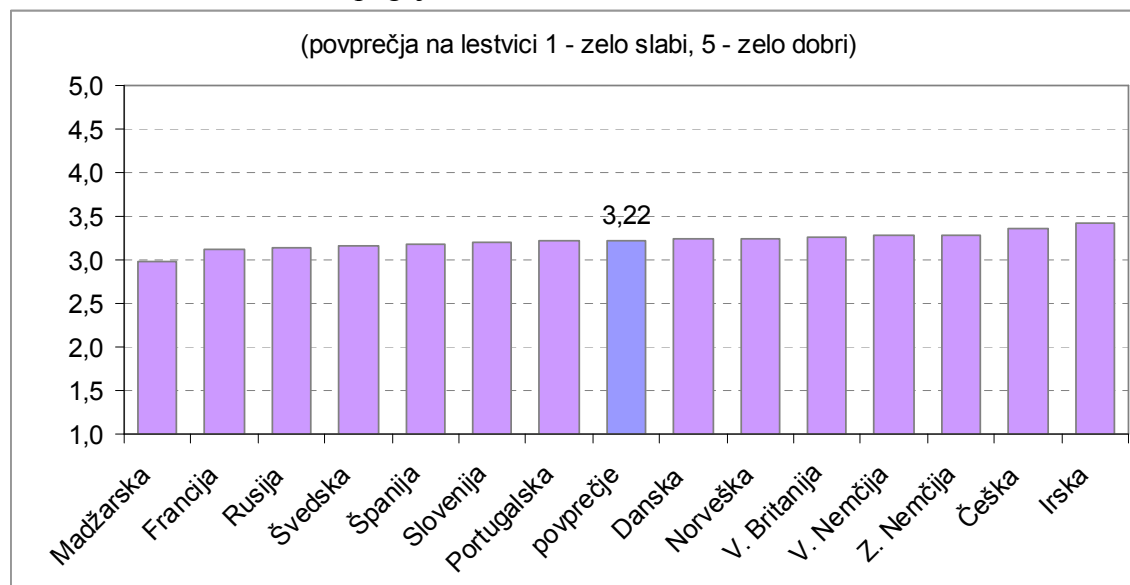


Graf 3.28:



Srednje zadovoljiva stopnja zanesljivosti merjenja (0,637) nam omogoča združevanje štirih komponent pogojev dela v združen indeks delovnih pogojev. Faktorska analiza delovnih pogojev na bazi vseh držav nakazuje na en sam faktor, vendar pri analizi posameznih držav ugotovimo, da pri šestih državah (Z. Nemčija, Irska, Češka, Rusija, Španija in Portugalska) dobimo en faktor, pri ostalih osmih državah pa dobimo dva faktorja (izčrpanost in stres se umestita v en faktor, nevarnost dela in težka fizična dela pa v drug faktor). Ne glede na faktorsko analizo bomo na tem mestu združili vse indikatorje v novo spremenljivko – indeks delovnih pogojev, ki se nahaja na lestvici od vrednosti 1 – zelo slabi delovni pogoji do vrednosti 5, ki označujejo zelo dobre delovne pogoje (graf 3.29).

Graf 3.29: Indeks delovnih pogojev

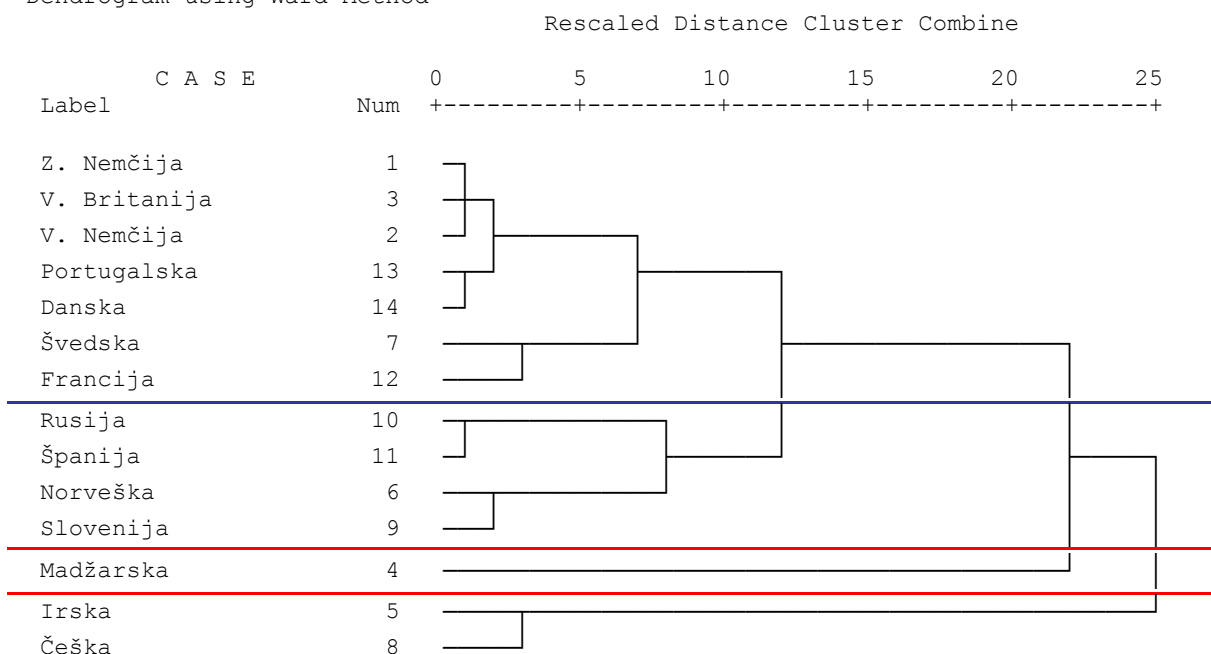


Slabše delovne pogoje je zaznati pri nekaterih tranzicijskih državah – Madžarska, Rusija ter v Franciji, značilno boljše delovne pogoje od ostalih držav pa lahko razberemo na Češkem in Irskem.

Shema 3.8: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev pogojev dela

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *

Dendrogram using Ward Method



Pri razporeditvi držav v skupine po povprečju pogostosti doživljanja posamičnih slabih pogojev dela po državah ugotovimo grupiranje držav v štiri močnejše skupine (shema 3.8). Prvo skupino predstavljajo države (oba dela Nemčije, V. Britanija, Portugalska, Danska,

Švedska in Francija), katerih anketiranci izjavljajo podpovprečno izpostavljenost nevarnim delovnim pogojem na delovnem mestu.

V drugi skupini so Rusija, Španija, Norveška in Slovenija, ki imajo kljub različnim delovnim pogojem vse višjo izraženo stopnjo prisotnosti nevarnih delovnih pogojev (glej graf 3.28). V tretjo skupino model razvrščanja v skupine umesti Madžarsko, ki je očitno tako zelo specifična v primerjavi z drugimi državami. Madžarska ima pri treh indikatorjih najnižje povprečje, kar predstavlja najslabše pogoje dela med državami. Zadnja skupina, ki smo jo dobili z metodo razvrščanja v skupine, pa zajema Irsko in Češko, kot državi, ki izražata v povprečju najboljše pogoje dela. Pri pregledu posameznih indikatorjev lahko opazimo, da je pri obeh državah značilen odmik v desno pri zaznavanju stresnega dela (graf 3.27).

Pri pregledu delovnih pogojev smo odkrili nova razvrščanja držav, ki pa niso enaka, kot smo jih dobili pri delovnih vrednotah in povračilih (tranzicijske, skandinavske, zahodne in južno-mediteranske). Nova razvrstitev nam bo le v pomoč, ki jo bomo potrebovali pri pojasnjevanju vplivov delovnih pogojev na zadovoljstvo pri delu v zadnjem delu naloge.

3.4.4.2 Odnosi pri delu

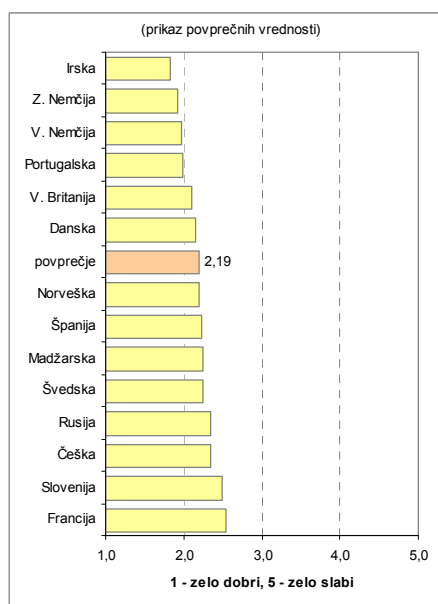
Za družbene odnose pri delu, ki predstavljajo odnose med zaposlenimi in do vodilnih, avtor Mulinge (2001) z raziskavo dokazuje, da le-ti vplivajo na zadovoljstvo pri delu zaposlenih. Njegovo tezo bomo preverili v nadaljevanju naloge, še prej pa si pogledjmo razvrščanje držav glede na zaznavo delovnih odnosov ter možnost tvorjenja skupnega indeksa. V raziskavi Stališča o delu 2005 dimenzijo družbenih odnosov na delu predstavlja ocena dveh tipov odnosov med ljudmi v delovnem okolju zaposlenih; najprej med vodstvom in zaposlenimi, nadalje pa tudi odnosi s kolegi pri delu.

Prvi indikator odnosov na delovnem mestu predstavlja ocena odnosov med vodstvom in zaposlenimi v delovnem okolju (graf 3.30). Povprečna vrednost po državah (2,19) odraža sorazmerno dobre odnose med vodstvom in zaposlenimi (na lestvici 1 – zelo dobri in 5 – zelo slabi odnosi). Značilno boljše odnose med vodilnimi in zaposlenimi opazimo pri Irski, obeh delih Nemčije ter Portugalski, značilno slabše delovne odnose med vodilnimi in zaposlenimi pa izražajo anketiranci Francije, Slovenije ter Češke in Rusije.

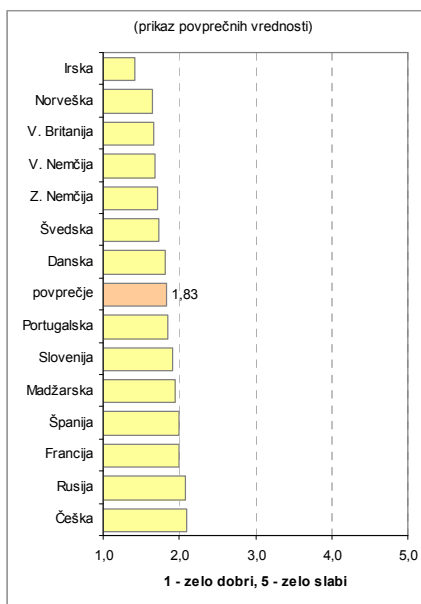
Graf 3.30: Ocena odnosov med vodstvom in zaposlenimi v vašem delovnem okolju

Graf 3.31: Ocena odnosov s kolegi pri delu v vašem delovnem okolju

Graf 3.30:



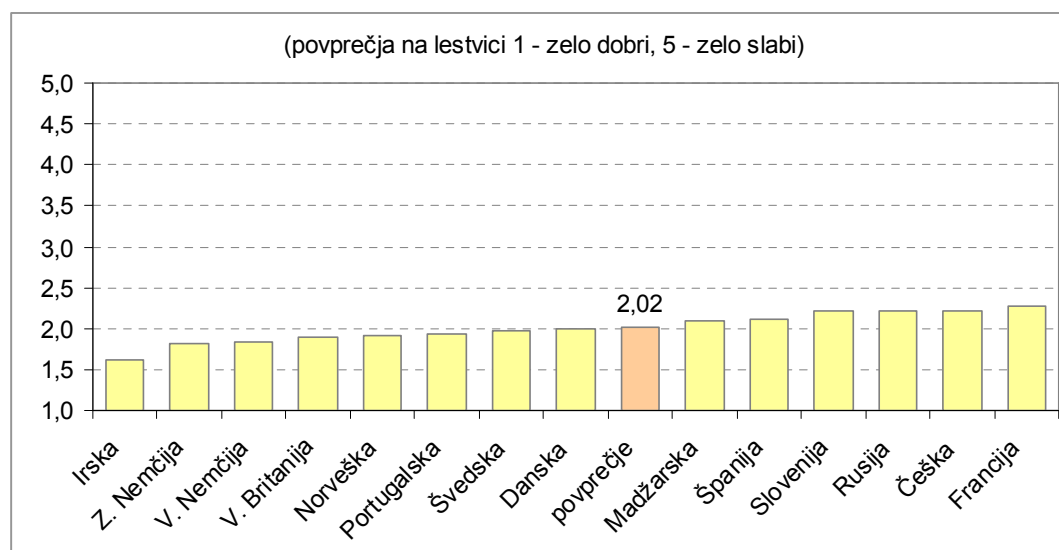
Graf 3.31:



Bolje kot prej opisani odnosi pa so ocenjeni odnosi s kolegi na delovnem mestu (povprečna ocena 1,83). Značilno boljše odnose s kolegi na delovnem mestu zasledimo pri Irski, kateri sledijo zahodne in skandinavske države ter V. Nemčija. Slabši delovni odnosi s kolegi pa zasledimo v preostalih tranzicijskih in južno-mediteranskih državah.

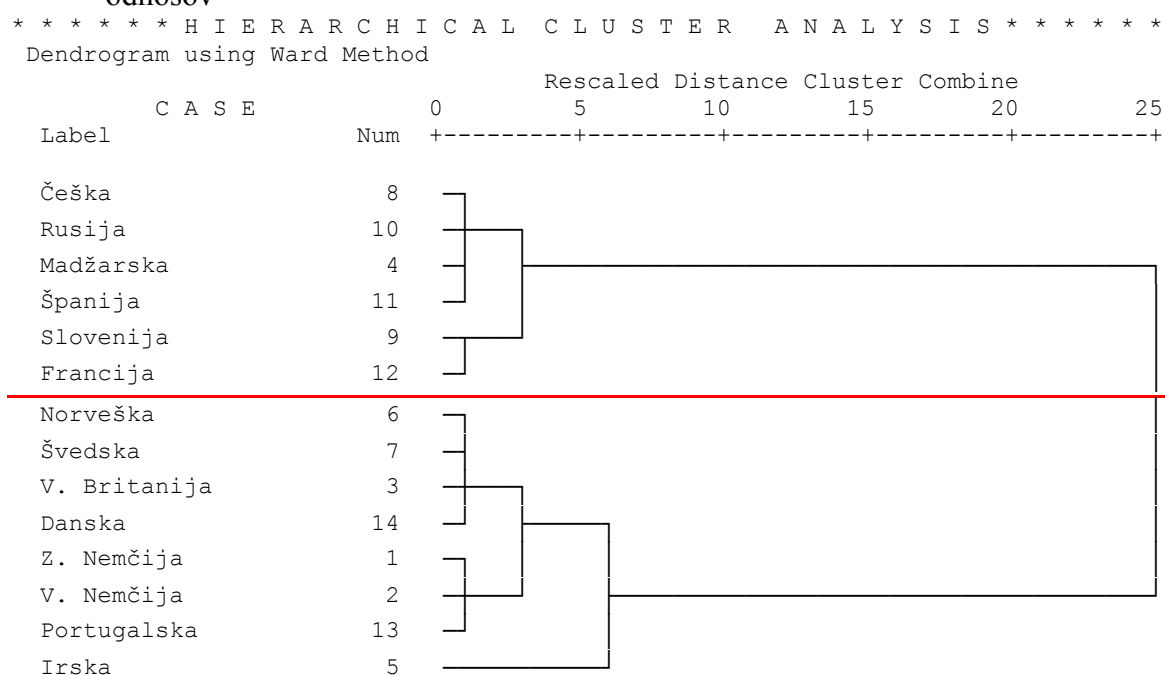
Tako kot smo prej ugotovili boljše pogoje dela, lahko sedaj opazimo tudi izražanje boljših odnosov na delovnem mestu (graf 3.32) s strani anketirancev iz Irske. Tudi na združenem indeksu delovnih odnosov opazimo umeščanje tranzicijskih in južno-mediteranskih držav na stran podpovprečnih odnosov na delovnem mestu, medtem ko se zahodne in skandinavske države ter Portugalska in vzhodni del Nemčije uvrščajo v nadpovprečni del. Vzhodni del Nemčije, ki jo umeščamo med tranzicijske države, se tako kot pri notranjih povračilih z dela poveže z zahodnim blokom držav. Razlago lahko zopet vidimo v združevanju zahodnega in vzhodnega trga dela v eno celoto z nastankom skupne države, združevanje pa je s seboj prineslo tudi prevzemanje zahodne politike dela.

Graf 3.32: Indeks delovnih odnosov



Na podlagi srednje zadovoljive zanesljivosti merjenja (Cronbachov alfa je 0,658) bomo v sledečih analizah uporabili prej opisan indeks družbenih odnosov na delu. Statistična metoda razvrščanja v skupine pa je razdelila države glede na socialne relacije pri delu na tiste, ki ocenjujejo odnose za dobre, in tiste, ki jih ocenjujejo kot malo manj dobre. Razvrstitev v skupine potrdi naše ugotovitve pri samostojnih indikatorjih in združenem indeksu delovnih odnosov na združevanje zahodno – skandinavske skupine držav in tranzicijsko – mediteranske skupine z dvema izjemama.

Shema 3.9: Razvrstitev držav v skupine po povprečnih vrednostih indikatorjev delovnih odnosov



Do sedaj smo primerjali ocene delovnih vrednot, delovnih povračil, pogojev dela in odnosov na delu po državah in opazili, da se na nekaterih, a ne na vseh mestih države združujejo v enake skupine (tranzicijske, skandinavske, zahodne in južno-mediteranske). Združevanje v enake grozde držav smo opazili pri zunanjih delovnih vrednotah, notranjih povračilih ter še bolj jasno pri motivacijskem faktorju povračil z dela (združeni indikatorji notranjih in družbenih povračil) pa tudi pri družbenih odnosih na delu. Naj nam bo pretekli pregled v oporo pri nadaljnji analizi, kjer bomo preverjali neposredno povezanost združenih indeksov na zadovoljstvo pri delu. Kasneje pa bomo preverili tudi vpliv velikosti razlik med enakimi dimenzijami delovnih vrednot in povračil s strani dela na zadovoljstvo pri delu pri posameznih državah.

3.5 Povezanost dejavnikov z zadovoljstvom pri delu

3.5.1 Povezanost delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu

Po razvrstitvi držav na podlagi ocen pomembnosti delovnih vrednot sledi razvrstitev držav po moči povezanosti delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu. Osrednjo spremenljivko naloge – zadovoljstvo pri delu bomo korelirali po posameznih dimenzijah vrednot, najprej s posameznimi indikatorji in nato še z indeksom določene dimenzije delovnih vrednot. V naslednjem koraku bomo s pomočjo točkovnega grafa povprečnih ocen na obeh dimenzijah (indeksa delovnih vrednot ter zadovoljstva pri delu) prikazali razvrstitev in podobnost držav.

3.5.1.1 Povezava zunanjih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu

Pri analizi na celotni bazi podatkov lahko ugotovimo statistično značilno povezanost med indikatorjem zunanjih delovnih vrednot – dober zaslužek ter skupnim indeksom zunanjih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu (tabela 3.2). Za pomoč pri branju rezultatov naj ponovno predstavimo lestvico odgovorov vprašanj. Pomembnost delovnih vrednot se je ocenjevalo na lestvici 1 – zelo pomembno do 5 – sploh ni pomembno, zadovoljstvo pri delu pa se je izražalo na lestvici 1 – popolnoma zadovoljen do 7 – popolnoma nezadovoljen.

Na podlagi kazalca Pearsonovega korelacijskega koeficienta lahko opazimo v večini šibko in statistično neznačilno povezavo med spremenljivkama po državah (tabela 3.2). V sklopu zahodnih držav ima le Irska statistično značilno povezanost med dobrim zaslužkom, možnostjo za napredovanje in skupnim indeksom zunanjih delovnih vrednot z zadovoljstvom

pri delu. Povezava je šibka in negativna, kar pomeni, da bolj kot je posameznikom pomembna zunanja dimenzija delovnih vrednot, manj so zadovoljni z delom in obratno. Pri vseh skandinavskih državah opazimo statistično značilno in negativno povezanost neodvisne spremenljivke z indikatorjem dobrega zaslužka, torej enako kot pri irskih anketirancih lahko rečemo pri skandinavskih, da bolj kot jim je pomemben dober zaslužek pri delu, manj so zadovoljni in obratno. Značilno negativno povezavo skupnega zunanjega indeksa opazimo le pri Švedski. V sklopu južno-mediteranskih držav opazimo na podlagi korelacijskih koeficientov statistično značilno in negativno povezanost med indikacijo dobrega zaslužka ter skupnim indeksom zunanjih vrednot z zadovoljstvom pri delu le pri Franciji.

Pri zadnji skupini – tranzicijskih državah lahko zasledimo razlikovanje od ostalih držav. Le pri teh državah indikator zunanje delovne vrednote varnost zaposlitve statistično značilno pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu. Bolj kot je anketirancem iz držav Madžarske, Rusije in Češke pomembna varnost zaposlitve, bolj so zadovoljni z delom, ki ga opravljajo. Razlago situacije lahko vidimo v tranziciji od socializma, kjer so imeli vsi delovno aktivni zaposlitev proti kapitalizmu, kjer se načelo polne zaposlenosti umika konkurenčnosti. Pri nobeni tranzicijski državi dober zaslužek ni statistično povezan z zadovoljstvom pri delu. Je pa možnost za napredovanje pri nekdanji Vzhodni Nemčiji in Rusiji ter skupni indeks zunanjih vrednot dela pri Rusiji pozitivno statistično povezan z zadovoljstvom pri delu.

Tabela 3.2: Korelacija zunanjih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu

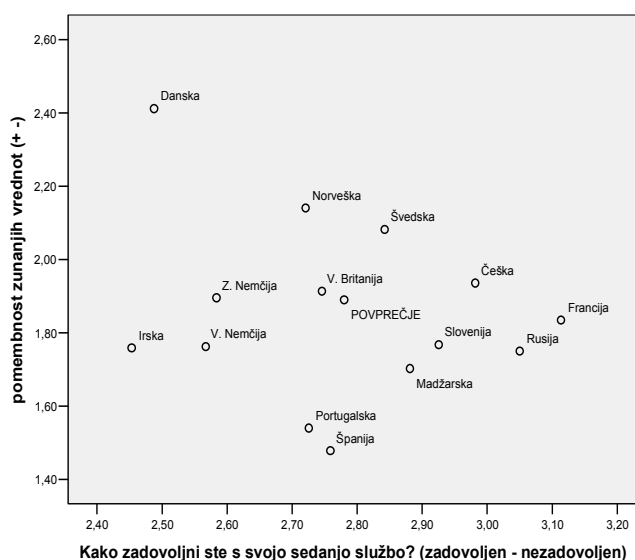
Pearsonov korelacijski koeficient	v11 varnost zaposlitve	v12 dober zaslužek	v13 možnosti za napredovanje	idx_zunvre zunanje vrednote
Z. Nemčija	0,034	-0,014	0,079	0,048
V. Britanija	0,069	0,008	-0,003	0,027
Irska	0,073	-0,131**	-0,105*	-0,087*
Norveška	0,022	-0,070*	0,038	0,001
Švedska	-0,053	-0,089**	-0,071*	-0,098**
Danska	-0,004	-0,084**	0,000	-0,045
Španija	0,051	-0,067	0,036	0,006
Francija	-0,001	-0,115**	-0,105**	-0,100**
Portugalska	0,018	-0,036	0,017	-0,007
V. Nemčija	0,009	-0,055	0,114*	0,057
Madžarska	0,145**	-0,034	0,011	0,042
Češka	0,091*	-0,023	0,017	0,040
Slovenija	0,035	-0,046	-0,001	0,001
Rusija	0,099**	-0,014	0,099**	0,097**
Skupaj	0,018	-0,092**	0,000	-0,033**

** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Povezanost zunanjih vrednot z zadovoljstvom pri delu je šibka in negativna, iz česar lahko sklepamo, da bolj kot so v nekem družbenem okolju pomembne zunanje vrednote dela, manj so ljudje zadovoljni z delom in obratno, manj, kot so v družbenem okolju pomembne zunanje vrednote dela, bolj so zadovoljni pri delu. Pregled umestitve držav v točkovnem grafu povprečnih vrednosti na obeh dimenzijah (graf 3.33) nam pokaže združevanje tranzicijskih držav brez vzhodnega dela Nemčije v desnem spodnjem delu grafa. Omenjene države imajo za spoznanje bolj poudarjene zunanje delovne vrednote in obenem izražajo manjše zadovoljstvo z delom. Anketiranci skandinavskih ter zahodno evropskih držav pa izrekajo manjšo pomembnost zunanjih vrednot, obenem pa tudi večje zadovoljstvo z delom.

Graf 3.33: Prikaz povezanosti pomembnosti zunanjih vrednot dela in zadovoljstva pri delu



Tako kot smo pri razvrščanju držav v skupine pri zunanjih delovnih vrednotah dobili pričakovane štiri skupine, tako tudi točkovni graf povprečnih vrednosti pomembnosti zunanjih delovnih vrednot ter zadovoljstva z delom po državah nakazuje na združevanje enakih skupin držav na istih straneh koordinatnega sistema. Pri tranzicijskih državah – predvsem pri Rusiji pomembnost zunanjih delovnih vrednot pozitivno vplivajo na zadovoljstvo pri delu, smer vpliva pri ostalih državah pa je po večini negativen.

3.5.1.2 Povezava notranjih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu

Na podlagi korelacijskih koeficientov notranjih delovnih vrednot vseh držav (tabela 3.3) lahko opazimo pozitivno povezanost, kar pomeni, da pomembnejše kot so posamezniku notranje vrednote dela, višje zadovoljstvo z zaposlitvijo izraža.

Pri pregledu korelacijskih koeficientov povezanosti po državah (tabela 3.3) ugotovimo sledeče: med zahodnimi državami je pozitivno in statistično značilno povezavo med pomembnostjo notranjih delovnih vrednot ter zadovoljstvom pri delu zaslediti le pri anketirancih Velike Britanije (pozitivna in statistična povezanost pri skupnem indeksu ter indikatorju zanimivega ter samostojnega dela). Pri skandinavskih državah je razvidna značilna pozitivna povezava pomembnosti zanimivega dela (izjema Švedska) ter še močnejša pozitivna povezava pomembnosti samostojnega dela z izražanjem zadovoljstva z delom. Statistično značilna s pet odstotnim tveganjem pa je povezanost indikatorja, da si sam razporediš delo z zadovoljstvom pri delu. Pri tem ne smemo prezreti, da imajo vse skandinavske države negativni predznak povezave, kar pomeni, da višje izražanje pomembnosti samorazporejanja dela pomeni tudi nižjo stopnjo zadovoljstva z delom.

Tabela 3.3: Korelacija notranjih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu

Pearsonov korelacijski koeficient	v14 zanimivo delo	v15 da delaš samostojno	v18 da sam razporediš delo	idx_notvre notranje vrednote
Z. Nemčija	0,065	0,071	-0,027	0,032
V. Britanija	0,166**	0,137**	0,003	0,117**
Irska	0,058	-0,026	0,006	0,005
Norveška	0,076*	0,112**	-0,067*	0,043
Švedska	0,050	0,094**	-0,070*	0,034
Danska	0,118**	0,104**	-0,073*	0,036
Španija	0,087*	0,032	0,070	0,078
Francija	0,096**	0,002	-0,076*	-0,032
Portugalska	-0,011	0,087**	0,039	0,050
V. Nemčija	0,079	0,074	-0,077	0,011
Madžarska	0,053	0,083	-0,036	0,035
Češka	0,235**	0,127**	0,013	0,151**
Slovenija	-0,002	0,053	0,041	0,049
Rusija	0,136**	0,128**	0,018	0,119**
Skupaj	0,100**	0,116**	-0,018	0,076**

** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

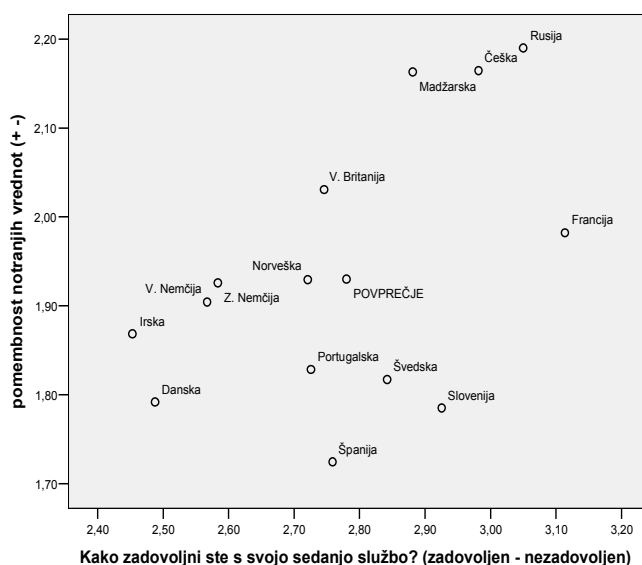
* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Pri anketirancih Španije ter Francije opazimo statistično značilno pozitivno povezavo med zanimivim delom ter zadovoljstvom z delom, pri Portugalski pa značilno pozitivno povezavo pomembnosti samostojnega dela z zadovoljstvom pri delu. Enako kot pri skandinavskih deželah pa tudi pri Franciji opazimo negativno in značilno povezanost pomembnosti samorazporejanja z delom z zadovoljstvom pri delu. V tranzicijski skupini držav opazimo statistično značilne povezave notranjih indikatorjev delovnih vrednot in skupnega indeksa le pri anketirancih iz Češke in Rusije. Pri anketirancih iz Češke je zaznati najmočnejšo povezavo

pomembnosti zanimivega dela z zadovoljstvom pri delu (0,235**) ter značilno povezavo pomembnosti samostojnega dela. Omenjeni indikaciji notranjih vrednot dela sta statistično značilni tudi pri Rusiji. Pozitiven in statistično značilen pa je tudi oblikovan indeks notranjih vrednot dela le pri Rusiji, Češki in že prej omenjeni Veliki Britaniji.

Korelacijski koeficient na skupni bazi držav (0,076**) nam kaže šibko, a pozitivno povezanost med indeksom notranjih delovnih vrednot ter zadovoljstvom pri delu, kar se nakazuje tudi pri umeščanju držav na točkovnem grafu (graf 3.34). V grafu opazimo združevanje treh tranzicijskih držav (Rusije, Češke, Madžarske) ter Francije v en grozd, kjer anketiranci izražajo manjšo pomembnost notranjim vrednotam in večjo nezadovoljstvo z delom. Na drugi strani opazimo združevanje Danske, Irske ter obeh delov Nemčije, kjer anketirancem več pomenijo notranje vrednote, obenem pa izražajo tudi večje zadovoljstvo z delom.

Graf 3.34: Prikaz povezanosti pomembnosti notranjih vrednot dela in zadovoljstva pri delu



Tako kot pri povezanosti zunanjih vrednot dela z zadovoljstvom pri delu opazimo razlikovanje med državami tudi med povezanostjo notranjih vrednot dela z zadovoljstvom pri delu. Nedelovanje konstrukta indeksa notranjih vrednot, ki smo ga opazili v prejšnjih poglavjih, potrdimo tudi pri opazovanju povezave indeksa z zadovoljstvom pri delu, ki je bil pri večini držav šibak in statistično neznačilen. Še največjo povezanost posameznih indikatorjev notranjih vrednot z zadovoljstvom pri delu opazimo pri skandinavskih državah, kot smo že omenili pozitivno povezanost pri samostojnem delu in negativno povezanost pri

samorazporejanju dela. Značilno povezanost pomembnosti notranjih vrednot z zadovoljstvom pri delu v skandinavskem bloku držav lahko razlagamo z večjim socialnim kapitalom, ki je prisoten v teh državah. Notranje delovne vrednote so tako bolj zakoreninjene v ljudeh, zato je povezava z zadovoljstvom pri delu očitnejša.

3.5.1.3 Povezava družbenih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu

Zadnja skupina delovnih vrednot so družbene delovne vrednote, ki se glede na korelacijsko matriko (tabela 3.4) še najmočneje povezujejo z zadovoljstvom pri delu (na celotni bazi 0,109**). Tudi ta povezava je pozitivna, kar pomeni, da pomembnejše kot so družbene vrednote posamezniku, večje je njegovo zadovoljstvo z zaposlitvijo.

Pri umeščanju držav glede na pomembnost družbenih vrednot smo opazili, da anketiranci iz držav Portugalske, Irske ter Španije pripisujejo zelo velik pomen družbenim vrednotam dela. Vpliv religijskega normativno ideološkega faktorja na pomembnost družbenih vrednot lahko na tem mestu potrdimo, saj pri vseh treh državah ne opazimo statistično značilnih povezav med indikatorji in skupnim indeksom družbenih vrednot z zadovoljstvom pri delu.

Tabela 3.4: Korelacija družbenih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu

Pearsonov korelacijski koeficient	v16 da pri delu pomagaš drugim	v17 da je koristno za družbo	idx_socvre družbene vrednote
Z. Nemčija	0,142**	0,091*	0,134**
V. Britanija	0,185**	0,095*	0,151**
Irska	-0,034	-0,048	-0,043
Norveška	0,074*	0,038	0,066*
Švedska	0,063	0,074*	0,077*
Danska	0,093**	0,106**	0,112**
Španija	0,051	0,058	0,056
Francija	0,099**	0,111**	0,115**
Portugalska	0,003	0,031	0,019
V. Nemčija	0,152**	0,097	0,136*
Madžarska	0,129**	0,079	0,114*
Češka	0,171**	0,198**	0,217**
Slovenija	0,035	0,125**	0,096*
Rusija	0,137**	0,128**	0,142**
Skupaj	0,108**	0,091**	0,109**

** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

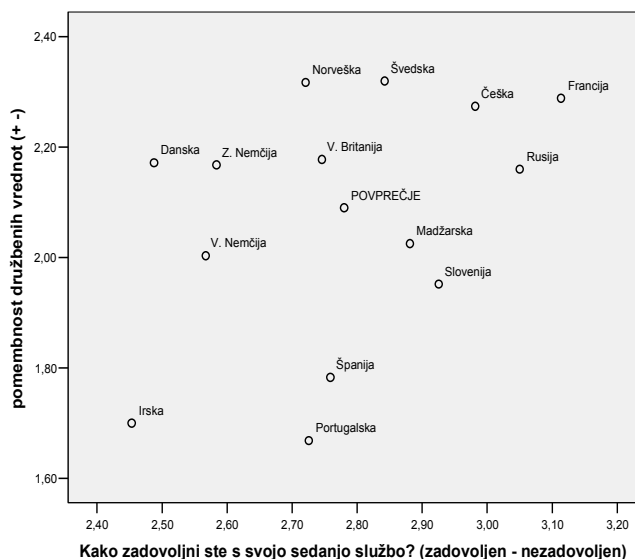
* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Korelacijski koeficienti anketirancev iz zahodnega dela Nemčije in Velike Britanije (tabela 3.4) nam nakazujejo statistično značilno in pozitivno povezavo pomembnosti koristnosti dela

za družbo ter tega, da pri delu pomagaš drugim in skupnega indeksa družbenih vrednot z zadovoljstvom pri delu. Tudi pri skandinavskih državah lahko opazimo statistično značilno in pozitivno povezanost družbenih delovnih vrednot in zadovoljstva pri delu, še najmočnejšo povezanost pa je zaslediti pri anketirancih iz Danske. Kot smo prej omenili, smo zaradi ideoloških vplivov iz južno-mediteranskega bloka držav vzeli Španijo in Portugalsko, pri anketirancih Francije pa opazimo značilno in pozitivno povezanost družbenih vrednot ter zadovoljstva pri delu.

Politično ideološki vpliv tranzicijskih držav (socializem na trgu dela) se odraža tudi pri povezavi družbenih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu. Najšibkejšo povezavo med indeksom družbenih delovnih vrednot med tranzicijskimi državami je zaslediti pri anketirancih Slovenije, kot tudi najmanjšo povezanost pomembnosti, da pri delu pomagaš drugim z zadovoljstvom pri delu. Pri drugih dveh robnih tranzicijskih državah (V. Nemčiji in Madžarski) pa za razliko od ostalih držav skupine opazimo statistično šibko in neznačilno povezavo med pomembnostjo, da je delo koristno za družbo, in zadovoljstvom pri delu. Očitno je politično ideološki vpliv socializma še najbolj ukoreninjen pri anketirancih iz Rusije in Češke.

Graf 3.35: Prikaz povezanosti pomembnosti družbenih vrednot dela in zadovoljstva pri delu



Na podlagi točkovnega grafa (graf 3.35) in prejšnjih ugotovitev opazimo, da so pri povezovanju družbenih delovnih vrednot in zadovoljstva pri delu najbolj specifični anketiranci držav Irske, Španije in Portugalske, ki izražajo visoko pomembnost družbenih

delovnih vrednot in visoko zadovoljstvo pri delu. Nižje vrednotenje družbenih delovnih vrednot ter nižje izraženo zadovoljstvo z delom pa zasledimo predvsem pri anketirancih iz držav Francije, Češke in Rusije.

Ugotovili smo, da višja pomembnost zunanjih delovnih vrednot negativno vpliva na zadovoljstvo pri delu, kar se opazi predvsem pri južno-mediteranskih državah in pri večini anketirancev tranzicijskih držav. Višja izražena pomembnost notranjih ter še značilneje družbenih vrednot dela pa povečini vpliva na večje izražanje zadovoljstva pri delu. Omenili smo, da je vplivanje delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu šibko in pričakujemo, da bo vpliv delovnih nagrad in povračil na zadovoljstvo pri delu večji.

3.5.2 Povezanost delovnih nagrad in povračil z zadovoljstvom pri delu

Zadnjo misel prejšnjega odstavka nam potrdi pogled na tabelo 3.5, 3.6 in 3.7 s Pearsonovimi korelacijskimi koeficienti povezav med spremenljivko zadovoljstva s sedanjo zaposlitvijo in tremi dimenzijami delovnih nagrad in povračil z dela. Povezave med spremenljivkami so statistično značilne, pozitivno usmerjene in značilno močnejše. Pozitivna smer povezave pomeni, da v večji meri, kot posameznik zaznava prejemanje delovnih povračil in nagrad, bolj je zadovoljen na delovnem mestu. Zadovoljstvo na delovnem mestu je bilo v raziskavi merjeno na lestvici 1 – popolnoma zadovoljen do 7 – popolnoma nezadovoljen, prisotnost povračil in nagrad z dela pa so merili s stopnjo strinjanja, pri katerem je ocena 1 pomenila strinjanje v celoti, 5 pa 'sploh se ne strinjam' s trditvijo.

3.5.2.1 Povezava zunanjih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu

Kot smo že omenili, so povezave prejetih delovnih povračil z zadovoljstvom pri delu pozitivne. Pri podrobnejšem pogledu na dimenzijo zunanjih delovnih povračil in nagrad opazimo, da je povezanost med obema spremenljivkama na bazi podatkov vseh držav srednje močna, saj je Pearsonov korelacijski koeficient 0,375** (tabela 3.5). Šibko do srednje močna pa je tudi povezava indikatorjev indeksa zunanjih povračil, torej trditev posameznikov, da imajo zanesljivo zaposlitev, da je njihov zaslužek dober ter da imajo možnosti za napredovanje.

Pri podrobnejšem pogledu povezav med zunanjimi povračili z dela in zadovoljstvom pri delu opazimo sledeče razlike po sklopih držav (tabela 3.5). Pri anketirancih zahodnih držav zasledimo največjo povezanost med dobrim zaslužkom (Z. Nemčija) in možnostmi za napredovanje pri Irski in Veliki Britaniji. Največji koeficient povezanosti zunanjih povračil med zahodnimi državami vidimo pri Veliki Britaniji (0,443**). Pri skandinavskih državah opazimo občutno nižjo in tudi najnižjo povezanost indikatorjev in skupnega indeksa zunanjih povračil z zadovoljstvom pri delu v primerjavi z ostalimi državami. Med vsemi kategorijami opazimo najnižjo povezanost zaznavanja zanesljive zaposlitve z zadovoljstvom pri delu (Norveška 0,183**, Švedska 0,209** in Danska 0,211**) ter najvišjo povezanost z možnostjo za napredovanje (Norveška 0,232**, Švedska 0,383** in Danska 0,238**).

Tabela 3.5: Korelacija zunanjih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu

Pearsonov korelacijski koeficient	v29 imam zanesljivo zaposlitev	v30 moj zaslužek je dober	v31 imam možnosti za napredovanje	idx_zunpovr zunanja povračila
Z. Nemčija	0,228**	0,349**	0,309**	0,378**
V. Britanija	0,249**	0,378**	0,381**	0,443**
Irska	0,206**	0,206**	0,256**	0,316**
Norveška	0,183**	0,218**	0,232**	0,296**
Švedska	0,209**	0,273**	0,383**	0,388**
Danska	0,211**	0,216**	0,238**	0,307**
Španija	0,274**	0,281**	0,249**	0,349**
Francija	0,214**	0,332**	0,349**	0,390**
Portugalska	0,240**	0,321**	0,376**	0,423**
V. Nemčija	0,337**	0,273**	0,287**	0,375**
Madžarska	0,217**	0,190**	0,208**	0,256**
Češka	0,347**	0,260**	0,208**	0,366**
Slovenija	0,279**	0,452**	0,333**	0,459**
Rusija	0,249**	0,340**	0,303**	0,399**
Skupaj	0,246**	0,294**	0,301**	0,375**

** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

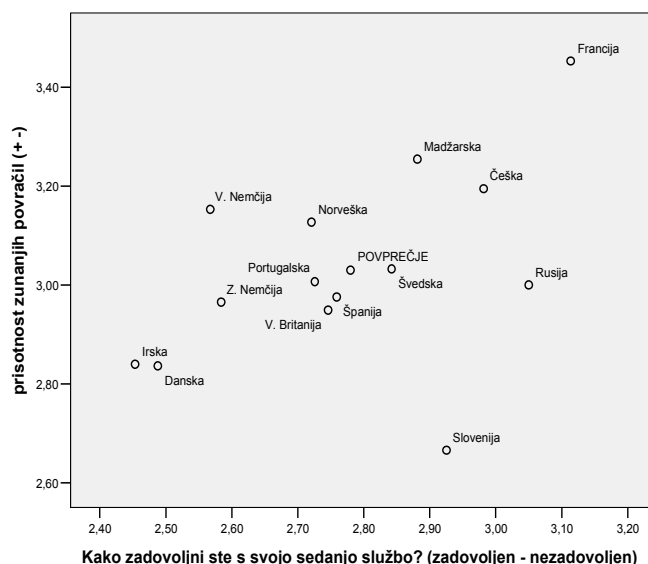
* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Pri južno-mediteranskih državah lahko opazimo srednje močno povezanost indeksa zunanjih povračil z zadovoljstvom pri delu, najnižja povezanost je pri Špancih in najvišja povezanost pri prebivalcih Portugalske. Anketiranci Španije pa se tudi rahlo razlikujejo od anketirancev drugih dveh južno-mediteranskih držav, saj je pri prvih opaziti večjo povezanost zaznavanja zanesljive zaposlitve z zadovoljstvom pri delu v primerjavi s Francozi in Portugalci. Pri anketirancih iz Francije in Portugalske pa je opaziti močnejšo povezanost izražanja dobrega zaslužka in možnosti za napredovanje z zadovoljstvom pri delu kot pri anketirancih iz Španije. Najmočnejšo povezavo indeksa zunanjih povračil z zadovoljstvom pri delu v skupini

južno-mediteranskih držav opazimo pri anketirancih iz Portugalske. Tako kot pri južno-mediteranskih državah se srednje močna povezanost kaže tudi pri tranzicijskih državah z izjemo anketirancev iz Madžarske. Najmočnejšo povezavo indikatorja zaznavanja zanesljive zaposlitve opazimo pri anketirancih nekdanje Vzhodne Nemčije (korelacijski koeficient 0,337**) ter čeških anketirancih (0,347**). Najmočnejšo povezavo indikatorja 'moj zaslužek je dober' z zadovoljstvom pri delu zasledimo pri anketirancih Slovenije (0,452**) ter najnižjo pri madžarskih anketirancih (0,190**). Srednje močno povezavo izražene zaznave možnosti za napredovanje in zadovoljstvom pri delu pa zasledimo pri anketirancih iz Slovenije in Rusije.

Ne glede na moč povezanosti med zunanjimi delovnimi nagradami in povračili in zadovoljstvom pri delu pa lahko na točkovnem grafu 3.36 opazimo umeščanje držav glede na njihove povprečne vrednosti na obeh dimenzijah. Anketiranci iz držav Francije ter treh tranzicijskih držav – Češke, Madžarske in Rusije izražajo manjšo prisotnost zunanjih povračil in večje nezadovoljstvo z delom, zahodne države ter Danska pa so na drugem polu kot države, katerih anketiranci izražajo večjo prisotnost zunanjih povračil in večje zadovoljstvo z delom.

Graf 3.36: Prikaz povezanosti prisotnosti zunanjih delovnih povračil in zadovoljstva pri delu



Pri napisanem v prejšnjih odstavkih lahko povzamemo razlikovanje skandinavskih držav od ostalih glede na stopnjo povezanosti, saj je povezanost zunanjih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu najnižja glede na anketirance iz ostalih držav. Na podlagi točkovnega grafa pa opazimo združevanje večine tranzicijskih držav ter Francije, kjer anketiranci izražajo

manjšo prisotnost zunanjih delovnih povračil in nagrad in tako tudi večjo nezadovoljstvo pri delu. Predvidevanja v prvem delu druge podhipoteze so, da na zadovoljstvo zaposlenih v tranzicijskih državah bolj vplivajo zunanja povračila z dela. Glede na to, da bomo vpliv merili šele v nadaljevanju, lahko le rečemo, da povezanost med spremenljivkama nakazuje večji vpliv, vendar ne le pri tranzicijskih, temveč tudi pri južno-mediteranskih in zahodnih državah ter manjši vpliv pri skandinavskih državah.

3.5.2.2 Povezava notranjih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu

Predstopnjo analize vpliva delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu v obliki korelacije med obema spremenljivkama smo analizirali tudi pri notranjih delovnih povračilih in nagradah. Pearsonov korelacijski koeficient 0,484** nam pokaže najmočnejšo korelacijo med delovnimi povračili in zadovoljstvom pri delu. Analiza na celotni bazi držav nam pove, da so notranja povračila z dela pozitivno in 'krepko' srednje močno povezana z zadovoljstvom pri delu, kar pomeni, da bolj kot anketiranci zaznavajo prisotnost notranjih povračil, večje zadovoljstvo z delom izražajo.

Tabela 3.6: Korelacija notranjih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu

Pearsonov korelacijski koeficient	v32 moje delo je zanimivo	v33 pri svojem delu sem samostojen	v36 izpopolnujem svoja znanja in veščine	idx_notpovr notranja povračila
Z. Nemčija	0,499**	0,299**	0,378**	0,480**
V. Britanija	0,584**	0,330**	0,411**	0,579**
Irska	0,121**	0,208**	0,199**	0,371**
Norveška	0,538**	0,255**	0,396**	0,491**
Švedska	0,559**	0,409**	0,433**	0,569**
Danska	0,511**	0,340**	0,348**	0,495**
Španija	0,473**	0,318**	0,332**	0,465**
Francija	0,599**	0,362**	0,473**	0,597**
Portugalska	0,426**	0,254**	0,367**	0,439**
V. Nemčija	0,400**	0,338**	0,297**	0,418**
Madžarska	0,385**	0,240**	0,355**	0,420**
Češka	0,438**	0,259**	0,333**	0,433**
Slovenija	0,450**	0,279**	0,364**	0,461**
Rusija	0,420**	0,254**	0,366**	0,419**
Skupaj	0,493**	0,309**	0,381**	0,484**

** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

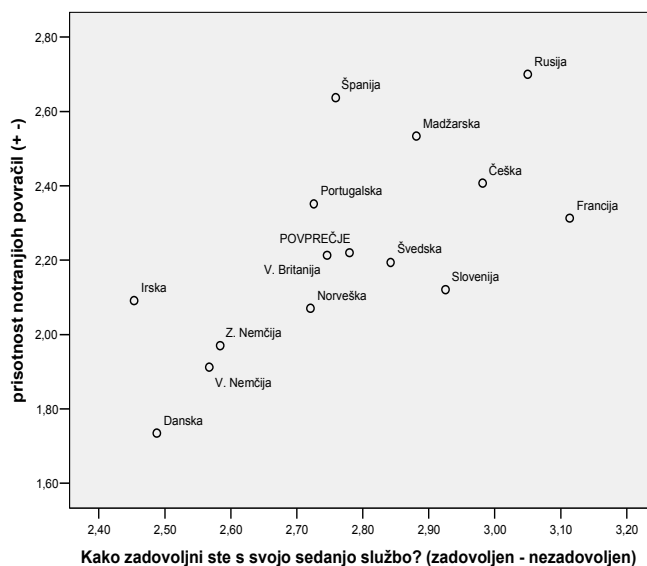
* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Pri povezanosti notranjih delovnih povračil in zadovoljstva z delom opazimo večje razlike pri zahodnih državah (tabela 3.6), saj je povezanost spremenljivk značilno šibkejša pri irskih anketirancih. Močnejša povezanost prisotnosti zanimivega dela in tega, da pri delu

izpopolnjujejo svoja znanja in veščine, se kaže pri nekdanjem zahodnem delu Nemčije ter Veliki Britaniji. Enako močnejšo povezanost indikatorjev zanimivega dela, izpopolnjevanja znanja in veščin ter skupnega faktorja notranjih povračil z dela z zadovoljstvom pri delu opazimo tudi pri vseh treh skandinavskih državah, še najmočneje pri anketirancih iz Švedske.

Tudi pri južno-mediteranskih državah zaznamo srednje močno povezavo med notranjimi delovnimi povračili in zadovoljstvom pri delu. Večji Pearsonov korelacijski koeficient (0,597**) opazimo pri indeksu notranjih delovnih povračil in nagrad pa tudi posameznih notranjih indikatorjih v analizi anketirancev iz Francije. V zadnji skupini držav, ki jih analiziramo – tranzicijskih državah, lahko enako kot prej opazimo statistično značilne in srednje močne povezave med notranjimi delovnimi povračili (indeks) in zadovoljstvom pri delu. V sklopu tranzicijskih držav imajo anketiranci Slovenije najvišjo vrednost povezave notranjih delovnih povračil z zadovoljstvom pri delu (Pearsonov korelacijski koeficient 0,461**). Kljub srednje močni povezavi pa imajo tranzicijske države najnižjo povprečno vrednost povezanosti obravnavanih spremenljivk v primerjavi z ostalimi tremi skupinami držav. To razumemo, da je prisotnost notranjih nagrad in povračil z dela še najmanj povezana z zadovoljstvom pri delu v tranzicijskih državah.

Graf 3.37: Prikaz povezanosti prisotnosti notranjih delovnih povračil in zadovoljstva pri delu



Poleg moči povezanosti prisotnosti notranjih povračil z zadovoljstvom pri delu pogledjmo še umestitev držav glede na povprečne vrednosti na obeh dimenzijah (graf 3.37). Iz točkovnega grafa se da razbrati ponovno grupiranje treh tranzicijskih držav in Francije v eno skupino, kjer anketiranci zaznavajo nizko prisotnost notranjih povračil in obenem izražajo manjšo stopnjo

zadovoljstva pri delu. Na drugi strani grafa opazimo umeščanje Danske, Irske in obeh delov Nemčije v drugo skupino držav, kjer anketiranci izražajo večjo prisotnost notranjih povračil in obenem tudi večjo stopnjo zadovoljstva z delom.

Predvidevanja v drugem delu druge podhipoteze so, da na zadovoljstvo pri delu v zahodnih državah vplivajo bolj notranja delovna povračila in nagrade (avtonomija dela, samoizpopolnjevanje pri delu in zanimivo delo). Ker bomo vpliv na zadovoljstvo pri delu merili kasneje z multivariatno analizo, lahko na tem mestu s pomočjo bivariatne metode korelacije ugotovimo, da se pri večini zahodnih držav, skandinavskih in južno-mediteranskih držav odgovori anketirancev o prisotnosti notranjih vrednot značilno močnejše povezujejo z zadovoljstvom pri delu kot pri tranzicijskih državah. Sledi pogled razvrščanja držav pri povezavi družbenih delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu.

3.5.2.3 Povezava družbenih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu

Poleg zunanjih in notranjih delovnih nagrad in povračil lahko zasledimo pozitivno relacijo tudi pri družbenih delovnih povračilih in zadovoljstvom pri delu (Pearsonov korelacijski koeficient pri analizi vseh držav je 0,268**). Povezava med spremenljivkama je šibkejša kot pri zunanji in notranji dimenziji delovnih povračil, kar lahko pojasnimo tudi na podlagi predhodnih ugotovitev faktorske analize, ki notranja in družbena povračila umesti v skupni motivacijski faktor.

Med zahodnimi državami opazimo značilno odstopanje Irske, pri kateri analiza pokaže nizko, a še vedno statistično značilno povezavo med anketirančevim izražanjem prisotnosti družbenih nagrad in zadovoljstvom pri delu (tabela 3.7). Šibko povezavo opazimo predvsem pri indikatorju zaznave anketirancev, da pri delu lahko pomagajo drugim. Pri anketirancih Velike Britanije lahko opazimo že srednje močno povezavo med prisotnostjo družbenih delovnih povračil in zadovoljstvom pri delu. Skandinavske države so bolj homogene glede povezanosti posameznih indikatorjev in skupnega indeksa družbenih delovnih vrednot z zadovoljstvom pri delu. Analiza odgovorov anketirancev iz Norveške (korelacijski koeficient 0,225**), Švedske (0,213**) in Danske (0,232**) nam kaže že proti srednje močni povezanosti obeh spremenljivk.

V povprečju najmočnejšo povezanost indikatorjev in indeksa družbenih delovnih povračil opazimo pri anketirancih iz južno-mediteranskih držav, kar si lahko razlagamo z njihovim močnim kulturnim vplivom kolektivnosti oziroma tradicionalizma. Bolj kot pri delu pomagajo drugim in so koristni za družbe, bolj so zadovoljni z delom, saj več naredijo za skupno dobro. Povprečno srednje močna povezanost med družbenimi delovnimi povračili in zadovoljstvom pri delu je razvidna tudi pri tranzicijskih državah, predvsem pri anketirancih iz držav Madžarske in Češke (korelacijski koeficient 0,329** in 0,308**). Najnižja stopnja povezanosti indikatorja 'da pri delu lahko pomagam drugim' z zadovoljstvom pri delu je opazna pri anketirancih iz Rusije, najnižja stopnja povezanosti indikatorja 'moje delo je koristno za družbo' s posameznikovim zadovoljstvom pri delu pa je razvidna pri anketirancih iz nekdanje Vzhodne Nemčije.

Tabela 3.7: Korelacija družbenih delovnih povračil in nagrad z zadovoljstvom pri delu

Pearsonov korelacijski koeficient	v34 pri delu lahko pomagam drugim	v35 moje delo je koristno za družbo	idx_socpovr družbena povračila
Z. Nemčija	0,272**	0,191**	0,274**
V. Britanija	0,295**	0,264**	0,306**
Irska	0,089*	0,229**	0,177**
Norveška	0,188**	0,206**	0,225**
Švedska	0,207**	0,171**	0,213**
Danska	0,219**	0,199**	0,232**
Španija	0,272**	0,247**	0,296**
Francija	0,279**	0,232**	0,294**
Portugalska	0,280**	0,240**	0,294**
V. Nemčija	0,257**	0,166**	0,235**
Madžarska	0,348**	0,257**	0,329**
Češka	0,270**	0,258**	0,308**
Slovenija	0,224**	0,244**	0,266**
Rusija	0,188**	0,221**	0,231**
Skupaj	0,248**	0,225**	0,268**

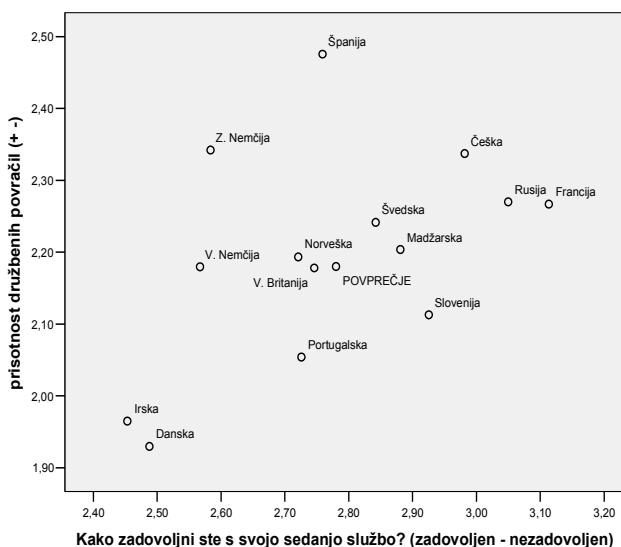
** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Toliko o moči povezanosti med družbenimi delovnimi povračili in zadovoljstvom pri delu. V pomoč analizi v nadaljevanju, pogledjmo umeščanje držav v točkovni graf glede na povprečne vrednosti odgovorov anketirancev na dimenziji zaznane prisotnosti družbenih nagrad in delovnih povračil ter na dimenziji izraženega zadovoljstva z delom (graf 3.38). Anketiranci iz držav Irske in Danske izražajo največjo prisotnost družbenih delovnih povračil in obenem tudi največjo stopnjo zadovoljstva pri delu. Anketiranci iz držav Češke, Rusije ter Španije pa ob nižji stopnji prisotnosti družbenih povračil z dela izražajo tudi nižjo stopnjo zadovoljstva z

delom. Metoda razvrščanja v skupine združuje Španijo ter oba nekdanja dela Nemčije v svojo skupino, saj anketirani Španci in Nemci kljub sorazmerno nizki zaznavi prisotnosti družbenih povračil izražajo večje zadovoljstvo z delom. Razlago zadnje skupine lahko vidimo v specifični zaznavi prisotnosti družbenih povračil, saj je zaznava še posebno družbenih povračil močno subjektivne narave.

Graf 3.38: Prikaz povezanosti prisotnosti družbenih delovnih povračil in zadovoljstva pri delu



Kot smo torej opazili, dosegajo delovna povračila in nagrade bistveno močnejšo povezanost z zadovoljstvom pri delu kot pa izoblikovane delovne vrednote, kar lahko razlagamo z možnostjo dajanja zaželenih odgovorov pri pomembnosti delovnih vrednot ter bolj direktno ravno ocenjevanja izkušenj prejemanja delovnih nagrad. V tem delu naloge smo opazili statistično značilno povezanost vseh na novonastalih spremenljivk – zunanjih, notranjih in družbenih vrednot dela in delovnih nagrad in povračil z zadovoljstvom pri delu pri analizi skupne baze vseh držav. Zunanje vrednote dela imajo povečini negativno povezanost z zadovoljstvom pri delu, torej bolj kot so posamezniku pomembne zunanje vrednote dela (dobro plačilo, varnost zaposlitve ter možnost napredovanja), manj je zadovoljen s samo zaposlitvijo. Pri notranjih in družbenih vrednotah dela pa opazimo pozitivno, a šibko korelacijo. V drugem delu analize dveh spremenljivk smo opazovali povezanost prisotnosti zunanjih, notranjih in družbenih povračil in nagrad z dela z zadovoljstvom pri delu. Najmočnejšo povezanost z zadovoljstvom pri delu zasledimo pri notranji dimenziji delovnih povračil in nagrad, temu sledi zunanja dimenzija in šele nato družbena dimenzija delovnih nagrad in povračil. Vse povezave so statistično značilne in pozitivne, moč povezave zunanjih

in notranjih delovnih povračil z zadovoljstvom pri delu je srednje močna, moč povezave družbenih povračil pa je šibkejša. Zasledili smo tudi značilno nižjo povezanost zunanjih delovnih povračil z zadovoljstvom pri delu pri skandinavskih državah ter značilno nižjo povezanost notranjih delovnih povračil z zadovoljstvom pri delu pri tranzicijskih državah. Pri drugi hipotezi smo predvidevali, da na zadovoljstvo zaposlenih v tranzicijskih državah vplivajo v večji meri zunanja povračila, v zahodnih državah pa bolj notranja povračila z dela. Bivariatna analiza moči povezanosti spremenljivk nakazuje pravilnost podhipoteze, le da je ta pri moči povezav zadovoljstva pri delu in zunanje ter notranje dimenzije delovnih povračil še bolj specifična po skupinah držav (skandinavske, zahodne, južno-mediteranske in tranzicijske države).

3.5.3 Povezanost delovnih pogojev ter odnosov na delu z zadovoljstvom pri delu

Poleg delovnih vrednot ter povračil na podlagi teorij in že narejenih raziskav domnevamo, da na zadovoljstvo pri delu vplivajo tudi delovni pogoji ter odnosi na delu s kolegi in nadrejenimi. Na podlagi Pearsonovih korelacijskih koeficientov lahko opazimo statistično značilno negativno povezanost med spremenljivkami, to pomeni, da slabše, kot imajo ljudje **delovne pogoje (izčrpanost, stres, fizično in nevarno delo)**, manj so zadovoljni in boljše, kot imajo delovne pogoje, bolj so zadovoljni pri delu.

Iz tabele 3.8 je na skupnih rezultatih razvidna največja negativna povezava izčrpavajočega in stresnega dela z manjšim zadovoljstvom pri delu. Pregled po državah nam pokaže, da imajo slabi delovni pogoji najmočnejši negativni vpliv na zadovoljstvo pri delu pri anketirancih iz zahodnega dela Nemčije. V zahodnih državah razberemo večji vpliv stresnega in izčrpavajočega dela na izražanje zadovoljstva pri delu, pri Veliki Britaniji ter Irski pa lahko zasledimo značilno manjšo povezanost težkega in nevarnega dela z zadovoljstvom pri delu. V bloku skandinavskih držav opazimo statistično značilno povezanost posameznih indikatorjev in skupnega indeksa slabih delovnih pogojev z zadovoljstvom pri delu. Tudi pri skandinavskih državah opazimo močnejšo povezanost stresnega in izčrpavajočega dela z nezadovoljstvom pri delu in šibkejšo povezanost težkega fizičnega dela ter nevarnih pogojev na delu z nezadovoljstvom pri delu. Rahlo izstopajoča država med skandinavskimi je Švedska, kjer zasledimo višjo stopnjo povezanosti tudi pri drugem in četrtem indikatorju slabih delovnih pogojev.

Tabela 3.8: Korelacija delovnih pogojev z zadovoljstvom pri delu

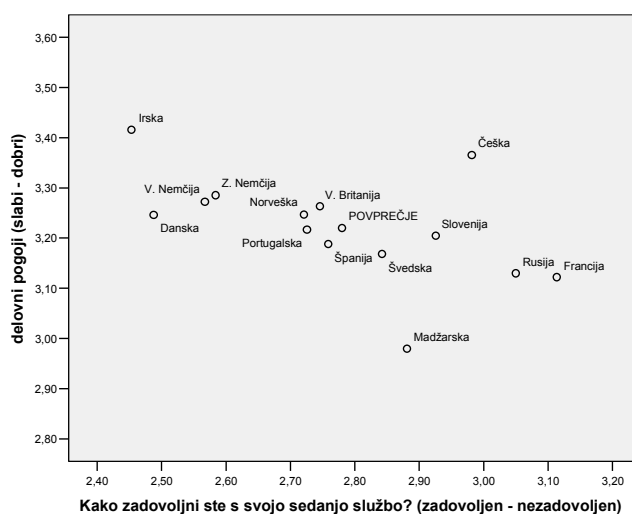
Pearsonov korelacijski koeficient	v37 da pridete iz službe izčrpani	v38 da morate opravljati težka fizična dela	v39 da se vam zdi vaše delo stresno	v40 da delate v nevarnih pogojih	idx_delpog slabi delovni pogoji
Z. Nemčija	-0,245**	-0,197**	-0,295**	-0,173**	-0,301**
V. Britanija	-0,123**	-0,056	-0,210**	-0,088*	-0,155**
Irska	-0,246**	-0,063	-0,268**	-0,086*	-0,227**
Norveška	-0,231**	-0,067*	-0,108**	-0,062*	-0,176**
Švedska	-0,229**	-0,184**	-0,200**	-0,141**	-0,259**
Danska	-0,222**	-0,101**	-0,227**	-0,074*	-0,210**
Španija	-0,168**	-0,197**	-0,153**	-0,136**	-0,227**
Francija	-0,233**	-0,129**	-0,185**	-0,121**	-0,219**
Portugalska	-0,117**	-0,105**	-0,081**	-0,099**	-0,142**
V. Nemčija	-0,043	-0,133*	-0,056	-0,048	-0,103
Madžarska	-0,108*	-0,118**	-0,106*	-0,033	-0,129**
Češka	-0,128**	-0,196**	-0,250**	-0,150**	-0,265**
Slovenija	-0,221**	-0,116**	-0,174**	-0,101*	-0,217**
Rusija	-0,192**	-0,168**	-0,066*	-0,058	-0,172**
Skupaj	-0,189**	-0,130**	-0,171**	-0,106**	-0,207**

** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Med južno-mediteranskimi državami se izčrpanost in stres, ki ga povzroča delo, najmočneje povezuje z izražanjem nezadovoljstva med francoskimi anketiranci. Šibko, a še vedno najmočneje v sklopu držav pa analiza med španskimi anketiranci prikazuje povezanost med opravljanjem težkih fizičnih del in del v nevarnem okolju z nezadovoljstvom pri delu. Analiza povezav delovnih pogojev in zadovoljstva pri delu pri tranzicijskih državah nam prikaže heterogeno sliko. Pri Češki in Sloveniji lahko iz Pearsonovih korelacijskih koeficientov razberemo statistično značilno srednje močno povezanost, medtem ko pri analizi anketirancev nekdanje Vzhodne Nemčije povezanost med slabimi delovnimi pogoji in zadovoljstvom pri delu statistično ni značilna. Pri prebivalcih iz Češke in Slovenije se izčrpanost dela in stres pri delu močneje povezuje z nezadovoljstvom pri delu, pri prebivalcih iz Češke in Rusije pa zasledimo večjo povezanost težkega fizičnega dela z nezadovoljstvom pri delu. Pri Vzhodni Nemčiji, Madžarski in Rusiji opazimo statistično neznačilno ter šibko povezanost nevarnih delovnih pogojev z zadovoljstvom pri delu. Slednje si lahko razlagamo s slabše razvitim varstvom pri delu v teh državah, lahko pa tudi z nižjo poučenostjo o varstvu pri delu, tako domnevamo, da zaposleni problema nevarnih delovnih pogojev še ne prepoznavajo v celoti.

Graf 3.39: Prikaz povezanosti delovnih pogojev in zadovoljstva pri delu



V točkovnem grafu (graf 3.39) se izraža negativna povezanost med spremenljivkama slabih delovnih pogojev ter zadovoljstva pri delu. Na podlagi točkovnega grafa opazimo, da so Madžarska, Rusija ter Francija države, ki zaznavajo slabše delovne pogoje, obenem pa tudi izražajo nižje zadovoljstvo pri delu, zahodne ter skandinavske države pa tudi vzhodni del Nemčije pa so države, katerih prebivalci izražajo boljše delovne pogoje ter tudi večjo zadovoljstvo pri delu.

Statistično značilno in še močnejšo povezanost kot pri delovnih pogojih opazimo med spremenljivkama, ki merita zadovoljstvo pri delu in **odnosih na delu**. Boljši kot so odnosi s kolegi in nadrejenimi na delu, večja je stopnja izraženega zadovoljstva pri delu. Povezava dobrih odnosov med vodstvom in zaposlenimi z zadovoljstvom pri delu je pozitivna in srednje močna (skupna baza podatkov – Pearsonov korelacijski koeficient 0,463**). Povezanost dobrih odnosov s kolegi pri delu z zadovoljstvom pri delu pa je tudi pozitivna, statistično značilna in srednje močna, le vrednost korelacijskega koeficienta je nižja – 0,356**.

Povezanost med zadovoljstvom pri delu in odnosi na delovnem mestu je enakomerno močna pri večini držav in sklopih držav (tabela 3.9). Rahlo odstopanje pri indeksu delovnih odnosov opazimo pri anketirancih iz Norveške, Francije ter Češke z močnejšo povezavo med delovnimi odnosi in zadovoljstvom pri delu ter na drugi strani pri analizi odgovorov anketirancev iz Španije, Madžarske ter Rusije s šibkejšo, a še vedno srednje močno povezavo med delovnimi odnosi in zadovoljstvom pri delu.

Tabela 3.9: Korelacija odnosov na delu z zadovoljstvom pri delu

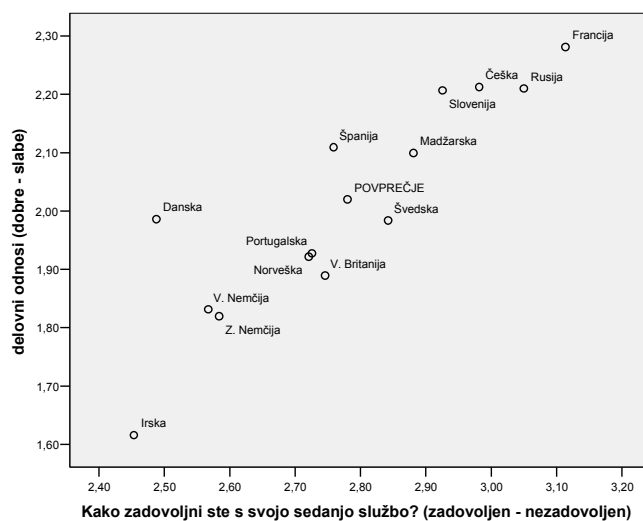
Pearsonov korelacijski koeficient	v49 odnosi med vodstvom in zaposlenimi	v50 odnosi s kolegi pri delu	idx_relac delovni odnosi
Z. Nemčija	0,453**	0,347**	0,455**
V. Britanija	0,467**	0,366**	0,489**
Irska	0,534**	0,243**	0,489**
Norveška	0,488**	0,447**	0,551**
Švedska	0,440**	0,376**	0,485**
Danska	0,492**	0,303**	0,481**
Španija	0,371**	0,263**	0,357**
Francija	0,485**	0,355**	0,515**
Portugalska	0,400**	0,378**	0,436**
V. Nemčija	0,411**	0,370**	0,449**
Madžarska	0,384**	0,274**	0,386**
Češka	0,517**	0,422**	0,546**
Slovenija	0,471**	0,348**	0,478**
Rusija	0,379**	0,285**	0,376**
Skupaj	0,463**	0,356**	0,479**

** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Povezanost delovnih odnosov med zaposlenim z zadovoljstvom pri delu je močnejša, kar je opaziti tudi v točkovnem grafu (graf 3.40). Države s slabšimi odnosi med zaposlenimi – z vodstvom in kolegi ter obenem tudi nižjo stopnjo izraženega zadovoljstva so poleg Francije še štiri tranzicijske države (Češka, Rusija, Slovenija ter Madžarska). Zahodno evropske in skandinavske države pa se povečini umeščajo v levi spodnji del grafa, torej z boljšimi delovnimi pogoji ter višje izraženim zadovoljstvom pri delu.

Graf 3.40: Prikaz povezanosti delovnih odnosov in zadovoljstva pri delu



Države nekdanjega vzhodnega bloka so v zadnjih letih doživele tudi največje spremembe v delovnih odnosih, saj kakor smo omenili v teoretičnem delu, je pred tranzicijo veljala vsaj navidezna enakost, bratstvo, kolektiviteta in intelektualna uravntimerka, v sedanjem času pa je prisoten večji individualizem. Posledica sprememb se izraža na drugačni zaznavi delovnih odnosov v sedanjem času v primerjavi s preteklostjo. Delovni pogoji in delovni odnosi pa niso neodvisni faktorji, saj se spreminjajo s starostjo, izobrazbo posameznika, pozicijo na delovnem mestu itd. Z namenom pridobitve čistih vplivov spremenljivk na zadovoljstvo pri delu bomo v končni model analize vključili še nekaj demografskih spremenljivk.

3.5.4 Povezanost zadovoljstva pri delu z demografskimi spremenljivkami

Poleg povezanosti zunanjih, notranjih in družbenih vrednot dela ter delovnih povračil in nagrad, delovnih pogojev ter odnosov na delu bomo v nadaljevanju skušali izpostaviti še nekatere demografske dejavnike, za katere na podlagi predhodnih analiz drugih avtorjev domnevamo, da bi pojasnile vsaj del vpliva na zadovoljstvo pri delu. Tabele bivariatnih statističnih obdelav, ki jih bomo v tem poglavju omenili, se nahajajo v prilogi (Priloga F).

Prva izmed demografskih spremenljivk, ki bo vključena v nadaljnjo multivariatno analizo, je **spol anketiranca**. Pri analizi s t-testom opazimo, da izražajo moški (povprečna vrednost 2,75) statistično značilno nižje povprečje zadovoljstva kot ženske (2,80), kar pomeni, da so moški značilno bolj zadovoljni z delom kot ženske. Odčitano iz analize celotne baze podatkov vseh držav si lahko razlagamo z različnimi dejavniki, od družbene neenakopravnosti žensk na delovnem mestu, do večje dodatne obremenjenosti z gospodinjskimi opravili in pomanjkanjem časa za karierni razvoj žensk, kar verjetno vpliva na stopnjo izraženega zadovoljstva z delom, ki ga ženske opravljajo.

Pri pregledu primerjave povprečij po državah opazimo po večini manjše in statistično neznatilne razlike, kar lahko pojasnimo tudi z manjšim vzorcem (število anketiranih po državah je le pri Danski, Norveški in Portugalski večje od 1000). Statistično znatilne razlike med moškimi in ženskami glede na stopnjo izraženega zadovoljstva pri delu opazimo le pri anketirancih iz Portugalske, kjer so moški statistično značilno bolj zadovoljni z delom (povprečna ocena 2,64) kot ženske (2,81). Vidne, a statistično neznatilne razlike so tudi pri anketirancih iz držav Slovenije, Španije ter Danske, kjer so moški bolj zadovoljni z delom v

primerjavi z ženskami. V nekdanji Vzhodni Nemčiji in na Madžarskem pa so anketiranke izražale večjo zadovoljstvo z delom kot moški.

V nasprotju z našimi ugotovitvami Spector (1997) v študiji Greenhaus prikazuje večjo zadovoljstvo z delom pri ženskah kot moških, kar utemeljuje z nižjimi pričakovanji žensk, saj so že vnaprej soočene s težjo pridobitvijo zaposlitve, nižjimi plačami ter slabšimi možnostmi za napredovanje. Večjo zadovoljstvo žensk z delom opazimo tudi v drugih študijah: Martin, 1980; Lambert, Hogan in Barton, 2001 (glej Česnik 2005). Vendar pa si niso vse študije edine v večji stopnji izraženega zadovoljstva z delom pri ženskah, saj se v zadnjem času pojavljajo tudi študije, ki ne opažajo razlik glede stopnje zadovoljstva pri delu glede na spol (Grossi in Berger (1991), Melamed, Luz in Gren (1995) v Česnik 2005), v to situacijo pa se vključi tudi naša analiza.

Kot druga demografska spremenljivka bo v analizo vključena **starost**, pri čemer bomo dejansko starost rekodirali v novo spremenljivko starosti po razredih. Nova spremenljivka bo zajemala 5 starostnih razredov; do 25 let, od 26 do 35 let, od 36 do 45 let, od 46 do 55 let in starejši od 55 let starosti. Ker so v vzorec obdelave vključeni le delovno aktivni prebivalci, starejše skupine anketirancev nismo razdelili na dva dela. Pri primerjavi povprečij z ANOVA testom se pokažejo značilne razlike v povprečjih med skupinami. Z najvišjo stopnjo zadovoljstva se pripadniki najstarejše starostne skupine statistično značilno razlikujejo od vseh ostalih starostnih skupin, kar pomeni, da so ljudje stari 56 let in več statistično značilno bolj zadovoljni z delom kot ostali. Pri analizi statistično značilnih razlik v stopnji zadovoljstva med starostnimi skupinami po državah opazimo, da anketiranci najstarejše starostne skupine pri skoraj vseh državah izražajo največjo stopnjo zadovoljstva z delom, pripadniki mlajših starostnih skupin pa manjše zadovoljstvo z delom.

Razlikovanje najstarejše skupine od ostalih na skupni bazi vseh držav bi lahko interpretirali z zaključevanjem kariernega razvoja, manjšo izpostavljenostjo novim nalogam in izzivom ali pa resignacijo in pasivnostjo v letih in dneh pred upokojitvijo. Starostne skupine bomo kot samostojne spremenljivke uporabili v regresijski analizi in predvsem pri najstarejši skupini predvidevamo, da nam bo pripomogla pokazati vpliv prisotnosti zgodovinsko političnega ozadja tranzicijskih držav. V potrditev našim ugotovitvam lahko omenimo, da so tudi predhodne raziskave pokazale pozitivno korelacijo med starostjo in zadovoljstvom pri delu »(Brush, Moch, Poolyan, 1987; Clark, Oswald in Warr, 1996; Čizmić in Kondić, 2003) ... Z

delom naj bi bili bolj zadovoljni starejši kot mlajši delavci, ker starejši lažje sprejemajo avtoriteto, imajo manjša pričakovanja o svojem delu (realistična), boljše delo, višjo plačo in več izkušenj kot mlajši (Wright in Hamilton, 1978)«. (Česnik, 2005, 24)

Tudi naslednjo demografsko spremenljivko **izobrazbo anketirancev** bomo združili v pet razredov in nadalje v pet spremenljivk; brez ali z najnižjo izobrazbo, malo več kot nižjo izobrazbo, srednjo izobrazbo, več kot srednjo izobrazbo ter dokončano univerzitetno izobrazbo. Z analizo ugotovimo, da je tudi izobrazba statistično značilno povezana s spremenljivko zadovoljstva pri delu. Izkazuje se, da so poklicno izobraženi (več kot najnižja, a manj kot srednja izobrazba) statistično značilno slabše zadovoljni z delom (povprečne ocene zadovoljstva: 2,86) kot pa srednje (2,76), višje (2,75) ali univerzitetno izobraženi (povprečna ocena 2,71). Pri analizi na posameznih državah z redkimi izjemami ugotovimo enako. Domnevamo lahko, da nižje izobraženi izkazujejo manjše zadovoljstvo pri delu kot bolj izobraženi anketiranci zaradi njihovega slabšega položaja na trgu dela, težjega dela ter povečini tudi slabšega mesečnega zaslužka za svoje delo.

Položaj na delovnem mestu bomo tudi vključili v analizo, pri čemer bomo vodilne, vodstvene in neposredno nadrejene združili v eno skupino, izvršilne delavce pa v drugo skupino. Z bivariatno analizo (t-test) opazimo statistične značilne razlike med vodji in izvršilnimi delavci glede na njihovo izraženo zadovoljstvo z delom, pri čemer izražajo vodje ali nadrejeni statistično značilno višjo stopnjo zadovoljstva (2,55) od izvršilnih delavcev (2,89). Enako ugotovitev opazimo pri analizah po državah z izjemo Irske, kjer anketirani izvršilni delavci izražajo višjo stopnjo zadovoljstva z delom (2,35) kot pa njihove vodje (povprečna ocena zadovoljstva: 2,61). Razlago višje stopnje izražene zadovoljstva pri vodilnih in vodstvanih kadrih lahko najdemo v bolj avtonomnem delu, ki ga le-ti opravljajo, lažje se z delom poistovetijo, imajo več odgovornosti pa tudi večji ugled zaradi svojega položaja.

Zadnja vključena demografska spremenljivka je **samouvrstitev na družbeni lestvici**, pri čemer 1 pomeni, da se posameznik uvršča na družbeno dno, 10 pa na sam vrh družbene lestvice. Statistična značilnost korelacijske matrike baze podatkov vseh držav (0,000) pokaže na povezanost obeh spremenljivk, pri čemer Pearsonov korelacijski koeficient z vrednostjo – 0,213** nakazuje na negativno povezanost. Torej višje se oseba počuti na družbeni lestvici, bolj izraža zadovoljstvo pri delu in obratno, nižje, kot se uvršča na družbeni lestvici, manjše je

zadovoljstvo z zaposlitvijo. Samouvrstitev na družbeni lestvici nakazuje tudi na samopodobo ter splošno zadovoljstvo z življenjem posameznika, kar pa je posredno povezano tudi z zadovoljstvom, ki se odraža na delovnem mestu. Analiza po državah nam potrdi prej navedeno trditev, vendar moramo upoštevati dve izjemi. V Veliki Britaniji spremenljivka samouvrstitve na družbeni lestvici ni bila umeščena v raziskavo, na Irskem pa je bila umeščena, vendar povezava samouvrstitve na družbeni lestvici in zadovoljstva pri delu ni statistično značilna in je zelo šibka (Pearsonov korelacijski koeficient znaša -0,005).

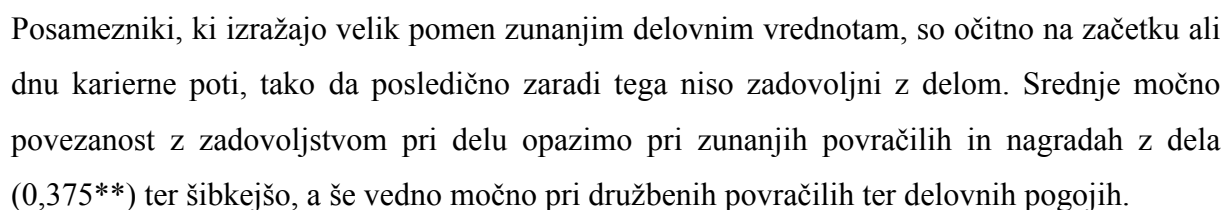
Po pregledu povezanosti določenih demografskih spremenljivk z zadovoljstvom pri delu na skupni bazi podatkov in posamično po državah opazimo višje izražanje zadovoljstva pri delu s strani zaposlenih, ki so starejši, so bolj izobraženi, na delovnem mestu opravljajo funkcijo vodje ali vodilnega ter se uvrščajo višje na družbeni lestvici.

3.5.5 Povezanost dejavnikov z zadovoljstvom pri delu po modelu

Z namenom povzemanja poglavja pogledimo še povezave vseh obravnavanih dejavnikov z zadovoljstvom pri delu glede na model vplivov, ki smo ga predstavili pri hipotezah. V modelu prikazujemo povezave zunanjih, notranjih ter družbenih delovnih vrednot pa tudi posamezne notranje indikatorje delovnih vrednot, saj je glede na nizko stopnjo zanesljivosti merjenja enega pojava tako še najbolj korektno. Prikazujemo tudi moč povezanosti delovnih povračil in nagrad ter delovnih odnosov, pogojev dela in demografskih podatkov z zadovoljstvom pri delu. Natančnejše podatke tabel in značilnost korelacijskih koeficientov najdete v prilogi (priloga D in F), stopnje povezanosti med spremenljivkami z zadovoljstvom pri delu pa smo po državah opredelili v poglavju 3.5.

Na podlagi modela opazimo, da se spremenljivka zadovoljstva pri delu najmočneje in statistično značilno povezuje s spremenljivkama, ki predstavljata odnose na delu ter notranja povračila in nagrade s strani dela (Pearsonov korelacijski koeficient = 0,479 in 0,484). Relacija med spremenljivkami je pozitivna, saj boljši kot so odnosi na delu z nadrejenimi in kolegi ter več notranjih povračil dobi posameznik s strani dela, večje je izraženo zadovoljstvo z delom. Negativno, statistično značilno ter zelo šibko povezanost je zaslediti pri zunanjih delovnih vrednotah, kar pomeni bolj kot so posamezniku pomembne zunanje vrednote dela (želja po dobrem plačilu za delo in večje možnosti za napredovanje), manj je zadovoljen pri delu. Napisano lahko razlagamo s prenosom Maslowe teorije zadovoljevanja potreb na

Model 3.2: Korelacijski koeficienti povezanosti dejavnikov z zadovoljstvom pri delu (vse države skupaj)



82

3.6 Vpliv dejavnikov na zadovoljstvo pri delu

3.6.1 Regresijska analiza vpliva dejavnikov na zadovoljstvo pri delu – skupni model

Čisti vpliv in moč vpliva posameznih dejavnikov na zadovoljstvo pri delu bomo merili z regresijsko analizo. V prvem koraku bomo z enter metodo vključili indeks zunanjih vrednot, posamezne trditve, ki so indikatorji notranjih vrednot, indeks družbenih delovnih vrednot, vse tri indekse delovnih povračil in nagrad, združena indeksa delovnih pogojev in odnosov na delu. Poleg vsebinskih spremenljivk pa bomo vključili tudi demografske spremenljivke; dihotomno spremenljivko spola (moški), mlajši dve starostni skupini ter najstarejšo starostno skupino, nato dve skupini najnižje izobraženih ter skupino univerzitetno izobraženih, dihotomno spremenljivko vodij na delovnem mestu ter nazadnje tudi lestvično spremenljivko, ki prikazuje samouvrščanje na družbeni lestvici.

S pregledom Pearsonovih korelacijskih koeficientov vseh spremenljivk, vključenih v model smo izključili možnost multikolinearnosti, saj ni nobena spremenljivka močno povezana z drugo (koeficient višji kot 0.80). Z vključenimi spremenljivkami v model pojasnimo 39,5 % variabilnosti (R^2) pojava zadovoljstva pri delu, regresijski model pa je tudi statistično značilen (Sig. 0,000).

S pomočjo enter in stepwise metode regresijske analize (priloga G) opazimo, da variabilnost pojava zadovoljstva pri delu na celotnem vzorcu najbolj pojasnjuje prisotnost notranjih povračil ($R^2=0,237$ ali 23,7 % variabilnosti pojava) (tabela 3.10), odnosi na delu ($R^2=0,116$), prisotnost zunanjih povračil ($R^2=0,020$) ter delovni pogoji ($R^2=0,009$). Šele od petega mesta dalje si po moči sledijo vplivi pripadnosti skupini univerzitetno izobraženih, osnovnošolsko izobraženih, pomembnost indikatorja samorazporejanja dela ter pomembnosti družbenih delovnih povračil ter pripadnosti starostnim skupinam.

Tabela 3.10: Variabilnost pojava zadovoljstva pri delu - regresijska analiza

Povzetek modela	R	R ²	prilagojen R Square	Standardna napaka	sprememba R kvadrata
1 idx_notpovr notranja povračila	,487(a)	,237	,237	1,013	,237
2 idx_relac odnosi na delu	,594(b)	,353	,353	,933	,116
3 idx_zunpovr zunanja povračila	,611(c)	,373	,373	,918	,020
4 idx_delpog slabi delovni pogoji	,618(d)	,382	,382	,912	,009
5 univerz univerzitetno izobraženi	,622(e)	,387	,387	,908	,005
6 nizja_minus osnovnošolsko izobraženi	,624(f)	,390	,390	,906	,003
7 v18 da sam razporediš delo	,626(g)	,392	,391	,905	,002
8 od26_35 stari od 26 do 35 let	,627(h)	,393	,392	,904	,001
9 idx_socpovr družbena povračila	,628(i)	,394	,394	,903	,001
10 od56 56 let in starejši	,628(j)	,395	,394	,903	,001
11 nizja_plus poklicno izobraženi	,629(k)	,395	,395	,902	,001
12 do_25 stari do vključno 25 let	,629(l)	,396	,395	,902	,000

Metoda postopnega vključevanja spremenljivk – stepwise v regresijski model ne vključi dimenzije zunanjih delovnih vrednot, posameznih indikatorjev notranjih delovnih vrednot (zanimivega in samostojnega dela), družbenih vrednot, zanemarljiv in neznačilen vpliv na zadovoljstvo pri delu pa imajo tudi spol, vodstvena funkcija ter samouvrstitev na družbeni lestvici. Omenjena statistično značilna povezanost izpadlih dejavnikov z zadovoljstvom pri delu je očitno posledica drugih posrednih vplivov delovnih povračil, odnosov na delu, pogojev dela in starosti ter izobrazbe anketirancev. Na primer; pretekle analize so pokazale, da najstarejša starostna skupina anketirancev izraža večje zadovoljstvo z delom, tako lahko tudi pričakujemo, da ima najstarejša starostna skupina drugačne delovne vrednote. Ker so si v karieri ustvarili boljše delovne odnose in pogoje ter zaznavajo večja povračila in nagrade z dela, so verjetno z dolgo karierno potjo prišli tudi do drugačnih delovnih vrednot, višjih položajev na delu in do višjega družbenega položaja. Zadnje našete spremenljivke torej ne vplivajo direktno na zadovoljstvo pri delu, temveč je njihov vpliv pojasnjen z vplivi drugih spremenljivk.

Navkljub statistično neznačilnim vplivom določenih indikatorjev bomo v nadaljevanju pri regresijskih analizah po posameznih državah ohranili regresijski model v celotnem obsegu, saj na podlagi bivariatne analize po državah predvidevamo, da se bo pokazal značilen vpliv spremenljivk na zadovoljstvo pri delu vsaj pri nekaterih državah.

V skladu z osnovno hipotezo razlikovanja vplivov delavnikov na zadovoljstvo pri delu po državah glede na njihovo politično, kulturno, socialno in gospodarsko preteklost ter današnje

stanje in glede na dosedanje analize smo oblikovali štiri nove dihotomne spremenljivke. Zaradi specifične socialne politike bomo izpostavili skandinavske države (Norveška, Švedska in Danska), kulturni vpliv po Hofstedu bomo preverjali v južno-mediteranskih državah (Španija, Portugalska in Francija), gospodarsko stabilnost bomo zajeli v zahodno evropskih državah (Irska, Velika Britanija in nekdanja Zahodna Nemčija). Z oblikovanjem skupine tranzicijskih držav (nekdanja Vzhodna Nemčija, Rusija, Češka, Slovenija in Madžarska) pa bomo opazovali morebiten vpliv post-socializma na zadovoljstvo pri delu.

Tabela 3.11: Regresijski koeficienti vpliva na zadovoljstvo pri delu

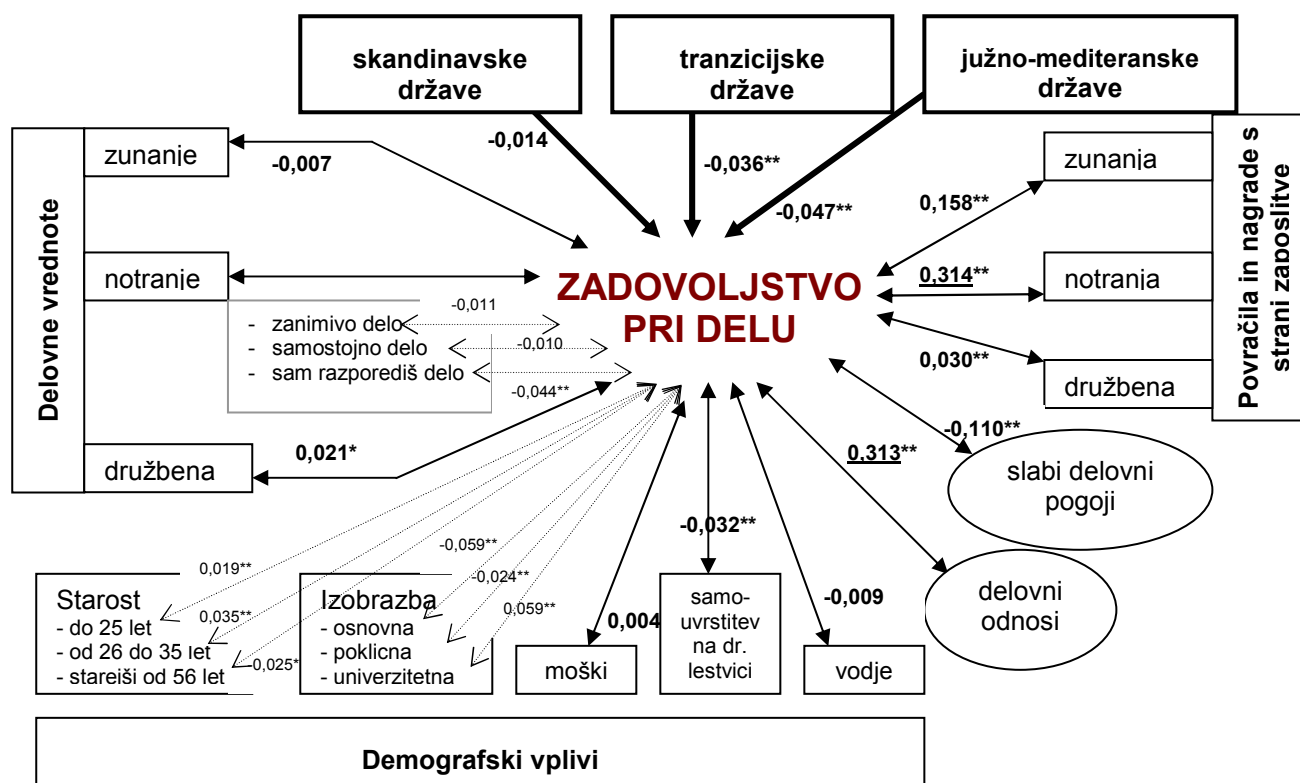
Model		Nestandardizirani koeficienti		Standard. koeficient	t	Sig.
		B	St. napaka	Beta		
1	(Konstanta)	,938	,101		9,295	,000
	idx_zunvre zunanje vrednote	-,014	,020	-,007	-,688	,492
	v14 zanimivo delo	-,020	,019	-,011	-1,075	,282
	v15 da delaš samostojno	-,013	,014	-,010	-,907	,364
	v18 da sam razporediš delo	-,051	,011	-,044	-4,616	,000
	idx_socvre družbene vrednote	,031	,016	,021	1,938	,053
	idx_zunpovr zunanja povračila	,219	,014	,158	15,680	,000
	idx_notpovr notranja povračila	,422	,016	,314	25,772	,000
	idx_socpovr družbena povračila	,038	,014	,030	2,673	,008
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,166	,014	-,110	-11,754	,000
	idx_relac odnosi na delu	,503	,015	,313	32,805	,000
	moski moški	,008	,021	,004	,396	,692
	do_25 let	,069	,034	,019	2,010	,044
	od 26_35	,094	,025	,035	3,760	,000
	od 56 dalje	-,087	,033	-,025	-2,648	,008
	nizja_minus osnovnošolsko izobr.	-,182	,033	-,059	-5,463	,000
	nizja_plus poklicno izobr.	-,065	,027	-,024	-2,396	,017
	univerz univerzitetno izobraženi	,173	,029	,059	5,964	,000
	vodje	-,022	,024	-,009	-,915	,360
	topbot samouvrstitev na dr. lestvici:	-,022	,008	-,032	-2,991	,003
	v3skand skandinavske države	-,035	,037	-,014	-,938	,348
	v3tranz tranzicijske države	-,091	,037	-,036	-2,472	,013
	v3jmed južno-mediteranske države	-,125	,037	-,047	-3,333	,001

a Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

V regresijskem modelu z vključenimi spremenljivkami skupin držav, prikazanem v tabeli 3.11 pojasnimo 39,6 odstotka variabilnosti spremenljivke zadovoljstva pri delu ($F=237,250$, $\text{sig}=0,000$). Še vedno imajo največji vpliv na zadovoljstvo pri delu notranja povračila (standardiziran koeficient vpliva 0,314), odnosi na delu (0,313) ter zunanja povračila z dela (0,158) in delovni pogoji (-0,110). Ob dodanih štirih in vključenih treh spremenljivkah skupin držav se vpliv samouvrstitve na družbeni lestvici na zadovoljstvo pri delu poveča, vpliv

družbenih vrednot na zadovoljstvo pri delu pa se zmanjša, saj je njihov vpliv pojasnjen s spremenljivkami skupin držav. Vpliv zunanjih vrednot, zanimivega in samostojnega dela kot notranjih vrednotnih dimenzij dela, spola ter vodstvene funkcije še naprej ostaja majhen in statistično neznačilen. Podatke iz tabele 3.11 smo prenesli v osnovni model, kjer še bolj nazorno vidimo moč vpliva dejavnikov (preko standardiziranih regresijskih koeficientov Beta) na zadovoljstvo pri delu.

Model 3.3: Vpliv dejavnikov na zadovoljstvo pri delu (standardizirani regresijski koeficient)



Z regresijsko analizo opazimo, da dihotomna spremenljivka za skandinavske države ne vpliva statistično značilno na zadovoljstvo pri delu. Posameznikovo izhajanje iz južno-mediteranskih ali tranzicijskih držav pa statistično značilno vpliva na njegovo stopnjo zadovoljstva pri delu. Torej umeščanje južno-mediteranskih držav v skupino z močnim kulturnim kolektivističnim-tradicionalnim in strukturnim ozadjem ter post-socialistično ozadje tranzicijskih držav značilno vpliva na nižjo stopnjo izraženega zadovoljstva pri delu (negativen predznak standardiziranih koeficientov v tabeli 3.11 ter v modelu 3.3). Poleg kulturno političnega ozadja lahko interpretacijo stanja vidimo tudi v slabšem gospodarskem stanju in nižji stopnji izobraženosti prebivalcev južno-mediteranskih in tranzicijskih držav.

Na podlagi podatkov iz tabele regresijskih koeficientov lahko potrdimo osnovno hipotezo, da se države med seboj razlikujejo, pri čemer umeščenost držav v južno-mediteranski in tranzicijski blok statistično značilno vpliva na nižjo stopnjo izraženega zadovoljstva pri delu.

3.6.2 Regresijske analize vpliva dejavnikov na zadovoljstvo pri delu – po državah

V osnovni hipotezi naloge pričakujemo različno stopnjo moči vplivov dejavnikov na zadovoljstvo pri delu po državah, še bolj pa po skupinah držav, kar bomo dokazali ali ovrgli z regresijskimi analizami prej navedenega modela po posameznih državah. Posamezne standardizirane regresijske koeficiente, ki kažejo moč vplivov dejavnikov na zadovoljstvo pri delu po državah, najdemo v prilogi (priloga I) pa tudi v tabelah po sklopih besedila. Na samem začetku analize po državah moramo povedati, da je stopnja pojasnjene variance zadovoljstva pri delu od 27,3 odstotka pri Madžarski do 53,3 odstotkov pri Franciji. Kot pa smo že omenili, je ocena pojasnjene variance regresijskega modela 39,5 %.

Uvodoma bomo pogledal **moč vplivov zunanjih vrednot na zadovoljstvo pri delu**. Na celotnem vzorcu držav se kaže statistično neznačilen vpliv zunanjih delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu (tabela 3.12), glede na vrednost standardiziranega koeficienta (0,001) pa lahko celo rečemo, da vpliva ni. Pregled vpliva zunanjih delovnih vrednot po državah pri anketirancih iz Španije pa tudi Irske prikaže statistično značilen negativen vpliv na zadovoljstvo pri delu. Zaključke bivariatne analize lahko ponovimo tudi na tem mestu. Pri odvzetih drugih vplivih lahko rečemo, da bolj, kot so prebivalec Španije in Irske pomembne zunanje vrednote dela, manj so zadovoljni z delom. Pri anketirancih iz Madžarske in nekdanj zahodnega dela Nemčije lahko opazimo obratno razmerje (večji pomen zunanjih delovnih vrednot vpliva na večje zadovoljstvo pri delu), vendar vpliv ni statistično značilen. Pri bivariatni analizi smo že omenili, da so zunanje vrednote v manjši meri povezane (Pearsonov korelacijski koeficient -0,033**) z izražanjem zadovoljstva pri delu, zato pogledjmo vplive notranjih vrednot na zadovoljstvo pri delu po državah.

Tabela 3.12: Moč vpliva delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu

signifikantnost vpliva	idx_zunvre zunanje vrednote	v14 zanimivo delo	v15 da delaš samostojno	v18 da sam razporediš delo	idx_socvre družbene vrednote
Z. Nemčija	0,043	-0,022	-0,048	-0,006	0,045
V. Britanija	-0,044	0,03	0,023	-0,041	0,014
Irska	-0,071+	0,012	-0,074+	-0,025	-0,056
Norveška	0,012	-0,039	0,025	-0,116**	0,004
Švedska	-0,027	-0,033	0,021	-0,048+	0,013
Danska	0,004	0,002	-0,021	-0,080**	0,032
Španija	-0,116*	0,017	-0,071	0,085+	0,013
Francija	0,023	0,015	-0,04	-0,011	0,043
Portugalska	0,029	-0,070*	0,046	0,004	-0,02
V. Nemčija	-0,005	0,067	0,000	-0,167**	0,08
Madžarska	0,053	-0,080	0,038	-0,047	-0,006
Češka	-0,052	0,107**	-0,025	-0,044	0,033
Slovenija	-0,01	-0,041	-0,008	-0,046	-0,004
Rusija	-0,011	0,023	-0,023	-0,042	-0,022
Skupaj	0,001	-0,012	-0,014	-0,042**	0,024*

+ signifikanca <0,1 / * signifikanca <0,05 / ** signifikanca <0,01 /

Moč vplivov notranjih vrednot na zadovoljstvo pri delu je na skupni bazi podatkov šibka, negativna in statistično neznačilna z izjemo zadnjega indikatorja – pomembnosti, da si sam razporediš delo v dnevu in tednu. Pri portugalskih anketirancih večji pomen zanimivega dela značilno in negativno vpliva na njihovo zadovoljstvo pri delu. V tabeli 3.12 lahko razberemo tudi, da večji pomen zanimivega dela značilno pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu pri anketirancih iz Češke, pozitiven vpliv, a statistično neznačilen pa opazimo še pri dveh tranzicijskih državah (V. Nemčija in Rusija). Drugačno – pozitivno smer vpliva vrednote zanimivega dela na zadovoljstvo pri delu v treh tranzicijskih državah morda lahko razložimo s spremembami v poznavanju delovnega procesa. V času socializma so ljudje poznali le del delovnega procesa in ne celotnega procesa, zato je bilo njihovo delo monotono, sedaj pa je delo bolj zanimivo, ker poznajo celotni delovni proces, to zavedanje pa lahko vpliva tudi na zadovoljstvo pri delu.

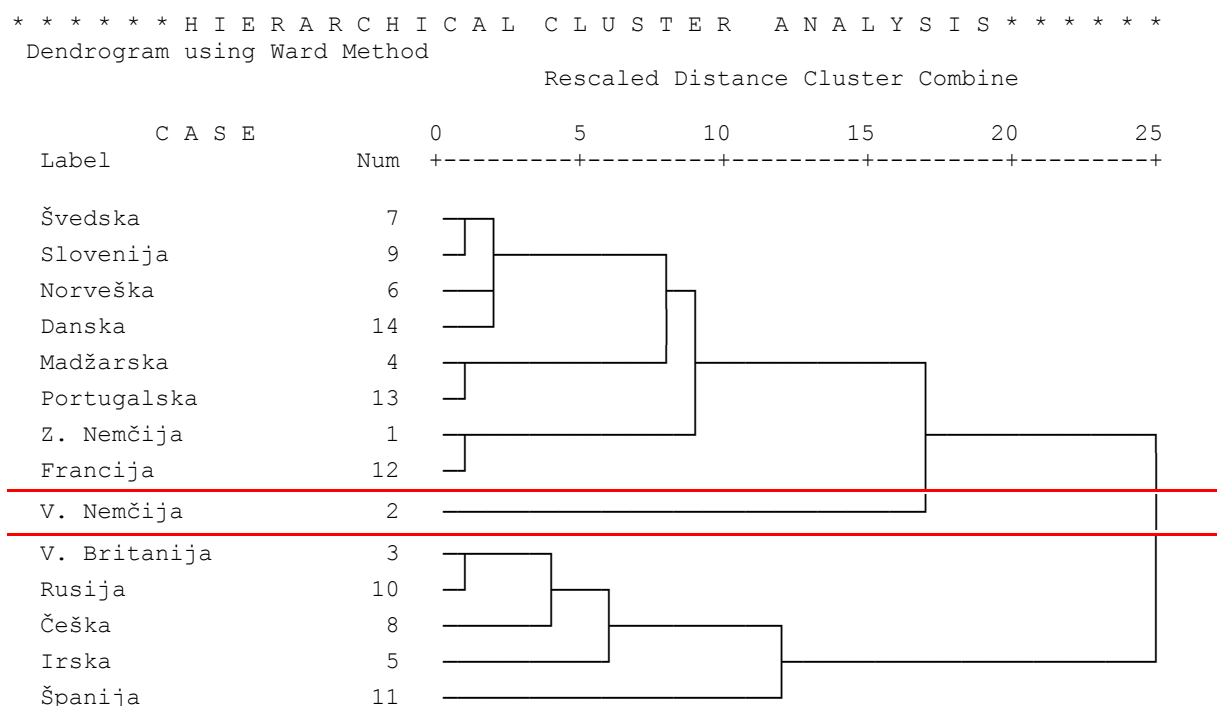
Samostojnost dela je drugi indikator notranjih vrednot dela, ki v regresijski analizi na celotni bazi statistično neznačilno vpliva na zadovoljstvo pri delu. Značilen in negativen vpliv samostojnosti dela na zadovoljstvo pri delu lahko ugotovimo le pri Irski, delno pa tudi pri Španiji. Zadnji indikator dimenzije notranjih vrednot dela in edini s statistično značilnim vplivom na zadovoljstvo pri delu pa je pomembnost, da si sam razporediš delo v dnevu in tednu (tabela 3.12). Bolj kot je posameznikom pomembno, da si sami razporejajo delo v dnevu in tednu, manjšo stopnjo zadovoljstva izražajo. Pogled po državah nam pokaže, da je

statistično značilen negativni vpliv na zadovoljstvo pri delu v tej dimenziji zaslediti pri anketirancih iz skandinavskih držav ter vzhodnega dela Nemčije. Presenetljivo pozitiven vpliv želje po samorazporejanju delovnega časa na zadovoljstvo pri delu pa lahko zasledimo pri anketirancih iz Španije, kar pa lahko razložimo z njihovim specifičnim delovnim ritmom (kasnejši začetek dela, 'siesto' med delavnikom in delo pozno v popoldanskih urah, ko se vreme ohladi). Združevanje držav v postavljene štiri skupine po vplivu notranjih vrednot dela ni očitno, morda pa bo drugače pri vplivih družbenih vrednot dela na zadovoljstvo pri delu.

Moč vplivov družbenih vrednot dela na zadovoljstvo pri delu merimo z enim združenim indeksom, katerega vpliv na zadovoljstvo pri delu je 0,024 in statistično značilen. Pri pregledovanju vpliva družbenih vrednot dela na zadovoljstvo pri delu po državah opazimo izjemno situacijo pri Irski (tabela 3.12). Zasledimo statistično neznačilen, pa vseeno izrazit negativni vpliv družbenih vrednot dela na zadovoljstvo pri delu pri irskih anketirancih; torej bolj kot so anketirancem pomembne družbene vrednote dela, bolj so nezadovoljni z delom. Pri bivariatni analizi povezanosti družbenih delovnih vrednot in zadovoljstva z delom smo umeščanje Irske razlagali z religijsko ideologijo, verjetno je ta razlaga primerna tudi na tem mestu (bolj kot so posamezniku pomembne družbene vrednote dela, manj je zadovoljen z delom, ki mu očitno družbenih vrednot ne zadovoljuje).

Na podlagi standardiziranih regresijskih koeficientov vplivov delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu smo osnovali dendrogram (shema 3.10). Podobno moč vplivov delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu zasledimo v prvi skupini, kjer se skandinavskim državam pridruži Slovenija, na to skupino pa se veže še Madžarska, Portugalska ter Z. Nemčija in Francija. Delovne vrednote vzhodnega dela Nemčije so tako specifične, da jih program individualizira iz prve skupine. V drugo večjo skupino glede na stopnjo vplivov delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu pa se umeščata dve zahodni državi (Velika Britanija in Irska), dve tranzicijski državi (Rusija in Češka) ter Španija.

Shema 3.10: Razvrstitev držav v skupine glede na moč vpliva delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu



Države se glede na vpliv delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu ne združujejo na pričakovane sklope po kulturnem ali zgodovinskem ozadju. Vpliv delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu je očitno prešibak za pričakovano tvorjenje skupin držav ali pa je pojasnjen v kontekstu močnejših vplivov drugih spremenljivk.

Bivariatna povezanost **zunanjih, notranjih in družbenih delovnih povračil in nagrad** z zadovoljstvom pri delu je močnejša od delovnih vrednot, enako pa velja tudi pri opazovanju vpliva povračil na zadovoljstvo pri delu. Vpliv zunanjih, notranjih in družbenih delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu je močan in statistično značilen.

Vpliv **zunanjih delovnih nagrad in povračil** na zadovoljstvo pri delu je značilen in pozitiven na zadovoljstvo pri delu pri vseh državah (tabela 3.13). Bolj kot v državi sprejemajo zunanja povračila, bolj so zadovoljni z delom. Največjo moč vpliva zunanjih delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu opazimo pri Irski, Vzhodni Nemčiji, Sloveniji, najšibkejši vpliv pa opazimo pri anketirancih iz Danske in Madžarske. Že avtorja A. Sousa-Poza in A. A. Sousa-Poza sta pri analizi podatkov raziskave Work Orientation ISSP iz leta 1997 ugotovila, da je pri štirih od petih vzhodno-evropskih držav moč vpliva visokih denarnih povračil na

zadovoljstvo pri delu zelo velika. Tako bi pričakovali močnejšo razlikovanje vpliva zunanjih delovnih povračil med tranzicijskimi državami in ostalimi tudi v raziskavi ISSP 2005, vendar je bilo v raziskavi merjena stopnja zaznave prejemanja delovnih povračil, zaznava pa ni odvisna le od dejanskega obsega povračil, temveč tudi od osebne presoje ter primerjanja z drugimi (merili so stopnjo strinjanja s prisotnostjo delovnih povračil).

Tabela 3.13: Moč vpliva delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu

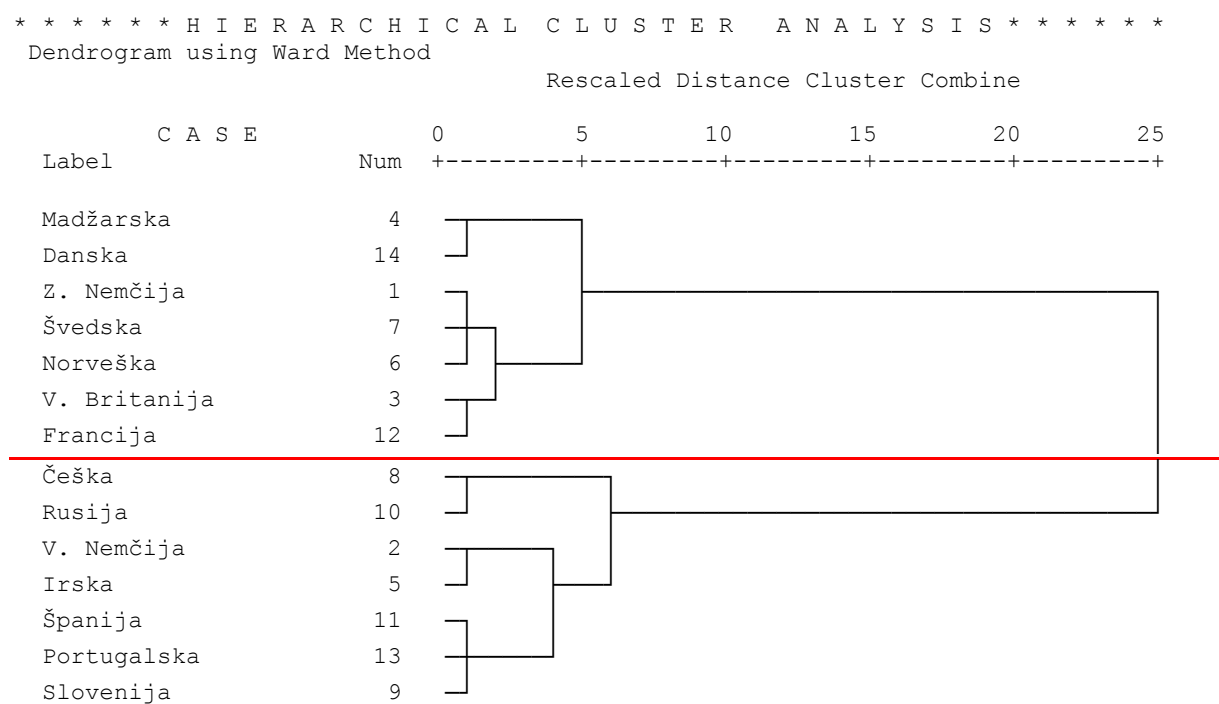
signifikantnost vpliva	idx_zunpovr zunanja povračila	idx_notpovr notranja povračila	idx_socpovr družbena povračila
Z. Nemčija	0,128**	0,384**	0,008
V. Britanija	0,196**	0,410**	0,032
Irska	0,293**	0,299**	0,040
Norveška	0,135**	0,348**	0,076*
Švedska	0,148**	0,403**	0,028
Danska	0,064*	0,333**	0,024
Španija	0,156**	0,282**	0,025
Francija	0,144**	0,449**	0,032
Portugalska	0,193**	0,302**	-0,041
V. Nemčija	0,287**	0,266**	0,012
Madžarska	0,071	0,325**	0,096+
Češka	0,198**	0,145**	0,028
Slovenija	0,223**	0,270**	0,045
Rusija	0,190**	0,211**	0,038
Skupaj	0,160**	0,312**	0,031**

+ signifikanca <0,1 / * signifikanca <0,05 / ** signifikanca <0,01 /

Pri pregledu vpliva dimenzije notranjih povračil z dela na zadovoljstvo pri delu ne smemo pozabiti omeniti, da je to drugi najmočnejši vpliv na zadovoljstvo pri delu v celotnem modelu (standardiziran Beta koeficient regresijskega vpliva je 0,312). Vpliv notranjih delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu je statistično značilen in pozitiven pri vseh državah, kar pomeni, da bolj kot posamezniki zaznavajo prejemanje notranjih delovnih povračil in nagrad, bolj so zadovoljni z delom. Najmanjši vpliv notranjih vrednot na zadovoljstvo pri delu zasledimo pri večini tranzicijskih držav (Češki, Rusiji, Vzhodni Nemčiji in Sloveniji), daleč največji vpliv notranjih delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu pa zasledimo pri anketirancih iz Francije, Velike Britanije in Švedske. Manjši vpliv notranjih delovnih nagrad in povračil (zanimivo, samostojno in izpopolnjujoče delo) na zadovoljstvo pri delu v tranzicijskih državah lahko interpretiramo s sorazmerno nadpovprečnim vplivom zunanjih povračil (izjema Madžarska).

Pri primerjavi zunanjih in notranjih povračil s strani dela opazimo obratno sorazmerje pri vplivih glede na države. Brez izjem lahko rečemo, da v zahodnih, skandinavskih ter južno-mediterranskih državah na povečanje zadovoljstva pri delu močneje vplivajo notranja povračila kot pa zunanja povračila. Na povečanje zadovoljstva pri delu v tranzicijskih državah pa močneje (V. Nemčija in Češka) ali pa v podobni meri vplivajo zunanja delovna povračila v primerjavi z notranjimi delovnimi povračili. Prebivalci tranzicijskih držav so na podlagi rezultatov še na stopnji zadovoljevanja higienikov (po Herzbergu) in ti bolj vplivajo na njihovo zadovoljstvo pri delu, ostale države pa so na stopnji zadovoljevanja delovnih motivatorjev (notranjih delovnih povračil).

Shema 3.11: Razvrstitev držav v skupine glede na moč vpliva delovnih nagrad in povračil na zadovoljstvo pri delu



V tretji podhipotezi smo predvidevali ločevanje skupin držav glede na vpliv notranjih in zunanjih vrednot dela, izkazalo pa se je, da se države delijo glede na notranja in zunanja povračila s strani dela, saj na delovne vrednote vpliva preveč stranskih in nepojasnjenih dejavnikov. Združevanje držav glede na standardizirane regresijske koeficiente vplivov notranjih in zunanjih delovnih povračil in nagrad na zadovoljstvo pri delu lahko opazujemo tudi s pomočjo statistične metode razvrščanje v skupine (shema 3.11).

V prvo skupino se umeščajo zahodne ter skandinavske države, Madžarska in Francija, v drugo skupino glede vplivov zunanjih in notranjih delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu pa se uvršča večina tranzicijskih držav, dve južno-mediteranski ter Irska. Na zadovoljstvo pri delu prebivalcev prve skupine držav vpliva v večji meri motivacijski faktor dela (notranja delovna povračila in nagrade). Na zadovoljstvo pri delu prebivalcev držav druge skupine pa v enaki ali večji meri vplivajo higieniki, kar v našem primeru predstavljajo zunanja delovna povračila in nagrade.

Zadnja iz skupine povračil in nagrad z dela je dimenzija družbenih povračil, ki ima šibkejši in pozitiven vpliv na zadovoljstvo pri delu (0,031). V tabeli 3.13 opazimo značilno višji vpliv na zadovoljstvo pri delu pri anketirancih iz Madžarske ter Norveške, negativen, a statistično neznačilen vpliv družbenih delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu pa je zaznati pri portugalskih anketirancih. Ker je že faktorska analiza indikatorjev notranjih in družbenih delovnih povračil in nagrad umestila v en skupni faktor in so stopnje vpliva družbenih povračil na zadovoljstvo pri delu po državah sorazmerno nizke, lahko razlago družbenih delovnih povračil najdemo v prejšnjih interpretacijah.

Poleg delovnih vrednot in povračil ter nagrad s strani dela smo v model vključili tudi **pogoje dela ter družbene odnose na delu**. Delovni pogoji statistično značilno vplivajo na zadovoljstvo pri delu, pri čemer slabši, kot so pogoji dela, manjše je zadovoljstvo pri delu (tabela 3.14). Največji vpliv delovnih pogojev na zadovoljstvo pri delu opazimo pri Zahodni Nemčiji, Veliki Britaniji, Španiji pa tudi Sloveniji, najnižji in statistično neznačilen vpliv na zadovoljstvo pri delu pa opazimo pri dveh tranzicijskih državah; vzhodnem delu Nemčije ter Madžarski. Visok vpliv slabih delovnih pogojev (težka fizična dela, delo v nevarnih pogojih, stres in izčrpanost) na zmanjšano zadovoljstvo pri delu pri anketirancih v zahodnem delu Nemčije, Veliki Britaniji, Španiji ter Sloveniji lahko razlagamo z močnejšim dožemanjem psihične in fizične obremenjenosti zaposlenih iz naštetih držav zaradi teženja državnega gospodarstva k čimvečji rasti. Ugotovitvi navkljub naj omenimo, da so anketiranci naštetih držav navajali povprečne delovne pogoje glede na ostale države.

Tabela 3.14: Moč vpliva delovnih pogojev in odnosov na delu na zadovoljstvo pri delu

signifikantnost vpliva	idx_delpog slabi delovni pogoji	idx_relac odnosi na delu
Z. Nemčija	-0,219**	0,220**
V. Britanija	-0,180**	0,237**
Irska	-0,134**	0,341**
Norveška	-0,118**	0,379**
Švedska	-0,092**	0,297**
Danska	-0,118**	0,318**
Španija	-0,158**	0,278**
Francija	-0,083**	0,312**
Portugalska	-0,088**	0,271**
V. Nemčija	-0,093	0,255**
Madžarska	-0,037	0,241**
Češka	-0,112**	0,415**
Slovenija	-0,140**	0,277**
Rusija	-0,111**	0,253**
Skupaj	-0,112**	0,310**

+ signifikanca <0,1 / * signifikanca <0,05 / ** signifikanca <0,01 /

Odnosi na delu imajo med vsemi analiziranimi najpomembnejši vpliv na zadovoljstvo pri delu, saj je standardizirani regresijski koeficient v celotnem modelu enak 0,310. Pri pregledu regresijskih modelov vpliva po državah zasledimo sorazmerno visoke vplive povsod, daleč največji vpliv odnosov na delu na zadovoljstvo pri delu pa opazimo pri anketirancih iz Češke (0,415). Podpovprečno močne vplive delovnih odnosov na zadovoljstvo pri delu zasledimo pri Zahodni Nemčiji, Veliki Britaniji, Španiji ter Portugalski ter pri štirih tranzicijskih državah (tabela 3.14). Nižjo stopnjo vpliva delovnih odnosov na zadovoljstvo pri delu pri južno-mediterranskih in tranzicijskih državah lahko interpretiramo s kolektivističnim kulturnim okoljem (Hofstede), dobri odnosi z nadrejeni in kolegi pa so verjetno samoumevni in pričakovani.

Države se med seboj razlikujejo tudi glede moči **vpliva demografskih spremenljivk** na zadovoljstvo pri delu. Najprej si oglejmo vpliv starosti na zadovoljstvo pri delu. Ob pregledu skupine anketirancev starejših od 56 let opazimo (tabela 3.15), da naj bi na skupnem modelu pripadnost najstarejši skupini pozitivno vplivala na zadovoljstvo pri delu (0,022). Glede na negativni predznak vpliva povezave v tabeli moramo opozoriti, da se zadovoljstvo pri delu meri z lestvico od pozitivnega proti negativnemu, dihotomna spremenljivka pa starejše od 56 let označuje z vrednostjo 1, ostale pa z vrednostjo 0 – lestvici sta obrnjeni. Pripadnost mlajšim skupinam zaposlenih pa vpliva na izražanje večjega nezadovoljstva pri delu.

Močnejši vpliv pripadnosti najstarejši skupini na večjo stopnjo zadovoljstva pri delu se statistično značilno izraža pri anketirancih iz Zahodne Nemčije, Irske ter Danske. Neznačilen, a nadpovprečno velik vpliv pripadnosti najstarejši skupini na zadovoljstvo pri delu pa zasledimo tudi pri tranzicijskih državah z izjemo Slovenije. Večji vpliv pripadnosti najstarejši starostni skupini na zadovoljstvo pri delu lahko pripišemo pasivnosti, resignaciji in zaključevanju karierni poti posameznika, ki ga ne more nič več presenetiti.

V teoretičnem delu naloge smo predvidevali, da se pojav tranzicije in z njim manjša pomembnost starosti ter večja pomembnost posameznikove izobrazbe v delovnem okolju, odraža preko dejavnika nostalgije na zmanjšanju zadovoljstva pri delu v tranzicijskih državah. Na podlagi regresijskih podatkov vpliva pa opazimo, da je to zaznati le pri Sloveniji ($r_{kv}=0,031$).

Vpliv izobrazbe na zadovoljstvo pri delu je statistično značilen na celotnem modelu. Regresijski koeficienti vpliva (tabela 3.15) kažejo, da pripadnost najnižji izobraženi skupini vpliva na višje zadovoljstvo pri delu (še značilno v državah: Francija, Švedska in Portugalska). Le pri Češki in Rusiji opazimo rahel in negativen vpliv najnižjega izobraženega razreda na zadovoljstvo pri delu. Do presenetljive ugotovitve pridemo tudi pri pregledovanju vplivov pripadnosti v univerzitetno izobraženo skupino in zadovoljstvom pri delu. Pripadnost skupini univerzitetno izobraženih statistično značilno negativno vpliva na zadovoljstvo pri delu (lestvica zadovoljstva je obrnjena od zadovoljni do nezadovoljni). Še najmanjši negativni vpliv univerzitetne izobrazbe na zadovoljstvo pri delu je opaziti pri Madžarski, Španiji ter Švedski. Največji negativni in statistično značilen vpliv pa zaznamo pri Veliki Britaniji, Irski, Norveški, Danski, Portugalski ter Češki. Razlaga odčitane situacije se verjetno skriva v drugih vplivih na zadovoljstvo pri delu, kajti bolj kot je človek izobražen, večje ima tudi potrebe in pričakovanja in verjetno je večja tudi razlika med delovnimi vrednotami in zadovoljevanjem vrednot preko delovnih povračil in nagrad.

Tabela 3.15: Moč vpliva starosti, izobrazbe ter samouvrstitve na družbeni lestvici na zadovoljstvo pri delu

signifikantnost vpliva	do 25	od26_35	od56	nizja_ minus	nizja_ plus	univerz	topbot samouvrsti- tev na druž. lestvici:
Z. Nemčija	-0,005	0,005	-0,111**	-0,077	-0,062	0,061	-0,003
V. Britanija	0,034	0,033	-0,041	-0,058	0,043	0,142**	--
Irska	0,004	0,188**	-0,079*	-0,061	-0,143**	0,082*	0,020
Norveška	-0,032	-0,006	0,005	-0,016	-0,057*	0,087**	-0,037
Švedska	0,007	0,03	-0,017	-0,056+	-0,066+	0,030	-0,036
Danska	-0,002	0,02	-0,047+	-0,004	-0,026	0,062*	-0,049+
Španija	0,026	0,06	0,009	-0,017	-0,018	0,027	0,006
Francija	0,027	0,033	0,001	-0,142**	0,008	0,059+	-0,065*
Portugalska	0,059+	0,016	-0,04	-0,075+	0,002	0,068*	0,023
V. Nemčija	0,100+	-0,05	-0,082	-0,087	-0,118	0,042	0,024
Madžarska	-0,006	0,074+	-0,046	-0,067	-0,018	0,012	0,021
Češka	0,045	-0,017	-0,038	0,037	0,031	0,085*	-0,075+
Slovenija	0,053	0,061	0,031	-0,027	0,007	0,050	-0,061
Rusija	0,031	0,07*	-0,024	0,041	-0,005	0,049	-0,120**
Skupaj	0,019*	0,034**	-0,022*	-0,063**	-0,026**	0,057**	-0,021*

+ signifikanca <0,1 / * signifikanca <0,05 / ** signifikanca <0,01 /

Drugačen vpliv kot izobrazba na zadovoljstvo pri delu pa ima samouvrstitev na družbeni lestvici. Opozoriti moramo, da to ni čista demografska spremenljivka, ker gre za subjektivno percepcijo na podlagi okoliščin, v katerih se posameznik nahaja. Pri regresijskih koeficientih vpliva lahko opazimo pričakovano pozitivno relacijo (lestvica zadovoljstva +-, lestvica umestitve -+), torej višja uvrstitev na družbeni lestvici vpliva na višje izražanje zadovoljstva pri delu. Najmočnejši vpliv uvrstitve na družbeni lestvici na zadovoljstvo pri delu je zaznati pri Rusiji, Češki, Franciji pa tudi Sloveniji in Danski, torej višje, kot se posamezniki iz naštetih držav uvrščajo na družbeni lestvici, bolj so zadovoljni z delom, kar gre morda pripisati tudi njihovemu boljšemu materialnemu stanju in s tem tudi večjim delovnim nagradam ter povračilom. Negativen pa tudi statistično neznačilen vpliv visoke umestitve na družbeni lestvici na zadovoljstvo pri delu pa presenetljivo opazimo pri Vzhodni Nemčiji, Madžarski, Portugalski ter Irski. Vpliv ni statistično značilen, pa vendarle vidimo razlago v drugačnem dojemanju družbene lestvice in samoumeščanju vanjo. V nasprotju s prejšnjo skupino držav anketiranci vzhodnega dela Nemčije, Madžarske, Portugalske ter Irske vrh družbene lestvice verjetno ne vidijo le skozi posedovanje materialnih dobrin, temveč tudi kot ugled v družbi, ki si ga lahko pridobiš tudi z nesebičnostjo in dobrimi deli.

Združevanje držav glede moči vplivov na zadovoljstvo pri delu je na nekaterih mestih obrodilo sadove. Zaključne misli in povzemanje ugotovitev pa nas čakajo v zadnjem poglavju.

4 Zaključek

V nalogi smo si ogledali vzorce zadovoljstva pri delu po evropskih državah; iz splošnega orisa situacije, kjer smo pregledovali prisotnost zadovoljstva pri delu, pomembnost delovnih vrednot ter prisotnost povračil ter nagrad z dela, smo prešli na bivariatno analizo. V bivariatni analizi smo preverjali povezanost delovnih vrednot, povračil z dela, delovnih pogojev ter odnosov z zadovoljstvom pri delu. V zadnjem delu naloge pa smo analizirali stopnjo vpliva dejavnikov na variabilnost izraženega zadovoljstva pri delu ter primerjali različne stopnje vpliva določenih dejavnikov po skupinah držav (zahodnih, skandinavskih, južno-mediteranskih ter tranzicijskih).

Že iz porazdelitve držav glede na osnovno spremenljivko – izraženo zadovoljstvo z delom lahko deloma sklepamo o grozdih držav, ki so si med seboj podobne. Opazimo združevanje štirih tranzicijskih držav z nižje izraženim zadovoljstvom z delom od povprečja ter na drugi strani grupiranje vseh zahodnih držav ter večino nordijskih držav v skupino z višje izraženim zadovoljstvom z delom.

V naslednjem koraku sledi pregled držav glede delovnih vrednot posameznikov ter njihovega dojemanja povračil in nagrad s strani dela. Pri zunanjih vrednotah dela (*pomembnost varnosti zaposlitve, dobrega zasluga ter večje možnosti za napredovanje*) opazimo, da le-te nordijskim državam niso tako zelo pomembne. Večjo pomembnost zunanjim vrednotam dela pa pripisujejo zaposleni anketiranci večine tranzicijskih (izjema je Češka) in južno-mediteranskih držav (izjema Francija). Notranje vrednote dela smo merili s pomembnostjo *zanimivega dela, ko pomislijo na zaposlitev, pomembnostjo samostojnega dela in pomembnostjo, da si sami razporejajo delo*. S frekvenčno porazdelitvijo lahko ugotovimo, da predvsem Španija daje večji poudarek notranjim vrednotam dela kot ostale države, Rusija, Češka ter Madžarska pa notranje vrednote dela nižje vrednotijo kot ostale države. Zadnje je v skladu z drugim delom naše prve podhipoteze, kjer menimo, da so v vzhodnih državah manj pomembne notranje vrednote dela. Slovenija ter vzhodni del Nemčije kot izjemi onemogočata

potrditve hipoteze v celoti. Tudi prvi del prve podhipoteze, ki pravi, da so v zahodnih državah manj pomembne zunanje vrednote dela, lahko potrdimo, saj smo prej razbrali, da zahodne in predvsem skandinavske države nižje vrednotijo zunanje dejavnike dela kot ostale države. Tako lahko skoraj v celoti potrdimo prvo podhipotezo, vendar pa razmerja v obratni verziji ne moremo potrditi (*vzhodne države višje vrednotijo zunanje in zahodne notranje vrednote dela*).

Značilno večjo izraženo pomembnost tretjemu sklopu vrednot – družbenim vrednotam dela (*pomembnost, da pri delu pomagaš drugim in da je delo koristno za družbo*) pri nekaterih državah pa gre lahko pripisati močnemu ideološkemu faktorju (normativizem) v dveh mediteranskih državah – Portugalska, Španija ter na Irskem. Drugo razlago visoke pomembnosti družbenih vrednot dela lahko najdemo tudi v socialistični in kolektivistični preteklosti in kulturi v tranzicijskih državah (predvsem Slovenija, Vzhodna Nemčija in Madžarska). Oba faktorja vpliva sta zelo pomembna, vendar je očitno sedANJI religijski ideološki faktor vpliva na družbene vrednote močnejši od politično ideološkega faktorja v preteklosti (socializem).

Tako kot pri delovnih vrednotah se države med seboj razlikujejo tudi po dojemanju prisotnosti delovnih nagrad in povračil. Večjo zaznavo prisotnosti zunanjih povračil z dela je zaslediti pri manjših evropskih državah, kot so Slovenija, Danska in Irska z visoko gospodarsko rastjo v zadnjih letih. Gospodarski razcvet v bližnji preteklosti se zrcali tudi v povečevanju zaslužka, varnosti zaposlitve pa tudi možnosti za napredovanje, torej pri vseh indikatorjih indeksa zunanjih delovnih povračil in nagrad. Nižje zaznavanje prejemanja zunanjih delovnih nagrad in povračil pa zasledimo predvsem med anketiranci iz Francije, kar lahko tudi interpretiramo s specifično gospodarsko situacijo, saj se Francija v zadnjih letih sooča z večjimi problemi brezposelnosti. Poleg Francije imajo nizko zaznavanje prejemanja zunanjih delovnih povračil tudi države nekdanjega vzhodnega bloka z izjemo Slovenije in Rusije.

Na področju delovnih nagrad in povračil opazimo skoraj enako porazdelitev držav pri notranjih in zunanjih nagradah ter povračilih s strani dela. Večina skandinavskih, zahodnih ter južno-mediteranskih držav (z izjemo Francije) izražajo večjo prisotnost zunanjih delovnih povračil, obenem pa se v teh dveh skupinah držav izraža tudi večja prisotnost notranjih delovnih nagrad in povračil. Nižje strinjanje s prisotnostjo zunanjih delovnih nagrad in povračil je izraženo s strani anketirancev tranzicijskih držav (z izjemo Slovenije), enako pa

velja tudi pri notranjih delovnih nagradah in povračilih, le da moramo tokrat poleg Slovenije izvzeti še vzhodni del Nemčije. Ne smemo zanemariti premika južno-mediteranskega bloka iz leve strani zunanje dimenzije na desno stran notranje dimenzije delovnih povračil, kar nakazuje, da Portugalska in Španija dobivata višja zunanja delovna povračila in obenem nizka notranja povračila in nagrade z dela.

Družbena dimenzija delovnih nagrad in povračil pa ne razlikuje držav glede na štiri vnaprej postavljene skupine držav (tranzicijske, skandinavske, južno-mediteranske ter zahodne države Evrope). Zaznana prisotnost prejetanja družbenih povračil z dela očitno ni določena ne s kulturno ne z zgodovinsko dimenzijo. Možna interpretacija je v mešanju vplivov. Razlago nerazlikovanja skupin držav glede na družbena delovna povračila pa lahko vidimo tudi preko faktorske analize, kjer so indikatorji družbene dimenzije povezani v en faktor skupaj z notranjo dimenzijo delovnih vrednot, kar pa je tudi v skladu z Herzbergovo teorijo motivatorjev.

Pri združeni notranji in družbeni dimenziji delovnih vrednot (motivatorji) opazimo združevanje zahodnih držav s skandinavskimi, katerim se pridružita še Slovenija in nekdanja Vzhodna Nemčija. Prva skupina držav izraža večje zaznavanje prejetanja motivatorjev na delu kot druga skupina, katero zastopa južno-mediteranski blok držav in preostanek tranzicijskih držav. Umeščanje držav v prvo skupino je verjetno posledica dejanskega stanja, v katerem se izraža višja stopnja gospodarske rasti v zadnjem času (kar velja za Slovenijo in Vzhodno Nemčijo) ter pa večja gospodarska razvitost. Gospodarsko stabilnejše države si lahko privoščijo višja delovna povračila in nagrade ne le na nivoju higienikov, temveč tudi na nivoju motivatorjev.

Poleg delovnih vrednot in nagrad ter povračil z dela smo na podlagi teorij in drugih raziskav domnevali, da tudi različni delovni pogoji ter odnosi na delu vplivajo na zadovoljstvo pri delu. Pri pregledu delovnih pogojev (*izčrpanost, težka fizična dela, izčrpanost in nevarni delovni pogoji*) smo odkrili nova razvrščanja držav. Iz analize razberemo združevanje držav v štiri močnejše skupine. Prvo skupino predstavljajo države (oba dela Nemčije, V. Britanija, Portugalska, Danska, Švedska in Francija), katerih anketiranci izjavljajo podpovprečno izpostavljenost nevarnim delovnim pogojem na delovnem mestu. V drugi skupini so Rusija, Španija, Norveška in Slovenija, ki imajo kljub različnim delovnim pogojem vse višjo izraženo stopnjo prisotnosti 'nevarnih' delovnih pogojev. V tretjo skupino model razvrščanja v skupine

umesti Madžarsko, ki je zelo specifična v primerjavi z drugimi državami, saj ima najslabše pogoje dela med državami. Zadnja skupina pa zajema Irsko in Češko, kot državi, ki izražata v povprečju najboljše pogoje dela.

Ne glede na drugačno grupiranje držav pri delovnih pogojih, pri zaznavi delovnih odnosov zopet opazimo umeščanje tranzicijskih in južno-mediteranskih držav na stran podpovprečnih odnosov na delovnem mestu, medtem ko se zahodne in skandinavske države ter Portugalska in vzhodni del Nemčije uvrščajo v nadpovprečni del. Vzhodni del Nemčije se tako kot pri notranjih povračilih z dela tudi pri delovnih odnosih poveže z zahodnim blokom držav, kar si lahko razložimo z združevanjem zahodnega in vzhodnega trga dela ter prevzemanjem delovne politike nekdanje zahodne Nemčije.

Pri primerjavi ocen delovnih vrednot, zaznavanja delovnih povračil, pogojev dela in odnosov na delu po državah smo opazili, da se na nekaterih, a ne na vseh mestih države združujejo v enake skupine (tranzicijske, skandinavske, zahodne in južno-mediteranske). Pretekli pregled nam je bil v oporo pri nadaljnji analizi med preverjanjem neposredne povezanosti omenjenih dejavnikov z zadovoljstvom pri delu.

Delovna povračila in nagrade so močnejše povezana z zadovoljstvom pri delu kot pa izoblikovane delovne vrednote. Zunanje vrednote dela imajo povečini šibko negativno povezanost z zadovoljstvom pri delu, torej bolj kot so posamezniku pomembne zunanje vrednote dela (*dobro plačilo, varnost zaposlitve ter možnost napredovanja*), manj je zadovoljen s samo zaposlitvijo in obratno, manj kot so mu pomembne zunanje vrednote dela, bolj so zadovoljni pri delu. Pregled po državah nam pokaže združevanje tranzicijskih držav brez vzhodnega dela Nemčije, ki imajo za spoznanje bolj poudarjene zunanje delovne vrednote in obenem izražajo manjše zadovoljstvo z delom. Anketiranci skandinavskih ter zahodnoevropskih držav pa izrekajo manjšo pomembnost zunanjih vrednot, obenem pa tudi večje zadovoljstvo z delom. Omeniti pa moramo tudi izjemo, saj pri določenih tranzicijskih državah – predvsem Rusiji pomembnost zunanjih delovnih vrednot pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu, medtem ko je smer vpliva pri ostalih državah po večini negativen.

Pri notranjih in družbenih vrednotah dela opazimo pozitivno, a tudi šibko korelacijo, kar pomeni, da pomembnejše kot so posamezniku notranje ter družbene vrednote dela, višje zadovoljstvo z zaposlitvijo izraža. Nedelovanje konstrukta indeksa notranjih vrednot potrdimo

tudi pri opazovanju povezave indeksa z zadovoljstvom pri delu, saj je povezanost pri večini držav šibka in statistično neznčilna. Še največjo povezanost posameznih indikatorjev notranjih vrednot z zadovoljstvom pri delu opazimo pri skandinavskih državah, kar lahko razlagamo z večjim socialnim kapitalom, ki je prisoten v teh državah. Notranje delovne vrednote so tako bolj zakoreninjene v ljudeh, zato je povezava z zadovoljstvom pri delu očitnejša. Pri povezovanju družbenih delovnih vrednot in zadovoljstva pri delu so najbolj specifični anketiranci držav Irske, Španije in Portugalske, ki izražajo visoko pomembnost družbenih delovnih vrednot in visoko zadovoljstvo pri delu. Nižje vrednotenje družbenih delovnih vrednot ter nižje izraženo zadovoljstvo z delom pa zasledimo predvsem pri anketirancih iz držav Francije, Češke in Rusije.

Ugotovili smo torej, da se višja pomembnost zunanjih delovnih vrednot negativno povezuje z zadovoljstvom pri delu, kar se opazi predvsem pri južno-mediteranskih državah in pri večini anketirancev tranzicijskih držav. Višje izražena pomembnost notranjih ter še značilneje družbenih vrednot dela pa povečini pomeni tudi večje izražanje zadovoljstva pri delu. Povezava delovnih vrednot in zadovoljstva pri delu je šibka, na podlagi teorij pa smo pričakovali, da bo povezanost delovnih nagrad in povračil z zadovoljstvom pri delu večja.

V drugem delu analize dveh spremenljivk smo tako opazovali povezanost prisotnosti zunanjih, notranjih in družbenih povračil in nagrad z dela z zadovoljstvom pri delu. Najmočnejšo povezanost z zadovoljstvom pri delu zasledimo pri notranji dimenziji delovnih povračil in nagrad, temu sledi zunanja dimenzija in šele nato družbena dimenzija delovnih nagrad in povračil. Vse povezave so statistično značilne in pozitivne, moč povezave zunanjih in notranjih delovnih povračil z zadovoljstvom pri delu je srednje močna, moč povezave družbenih povračil pa je šibkejša.

Zasledili smo značilno nižjo povezanost zunanjih delovnih povračil z zadovoljstvom pri delu pri skandinavskih državah ter značilno nižjo povezanost notranjih delovnih povračil z zadovoljstvom pri delu pri tranzicijskih državah. Pri drugi hipotezi smo predvidevali, da na zadovoljstvo zaposlenih v tranzicijskih državah vplivajo v večji meri zunanja povračila, v zahodnih državah pa bolj notranja povračila z dela. Bivariatna analiza moči povezanosti spremenljivk nakazuje pravilnost podhipoteze, moč povezav zadovoljstva pri delu in zunanje ter notranje dimenzije delovnih povračil pa nakazuje še bolj specifično razlikovanje po skupinah držav (skandinavske, zahodne, južno-mediteranske in tranzicijske države).

Na podlagi koeficientov korelacije lahko opazimo tudi statistično značilno negativno povezanost med delovnimi pogoji in zadovoljstvom pri delu, kar pomeni, da slabši kot so delovni pogoji (*izčrpanost, stres, fizično in nevarno delo*), manj so zadovoljni in boljši, kot so delovni pogoji, bolj so ljudje zadovoljni pri delu. Madžarska, Rusija ter Francija so države, ki zaznavajo slabše delovne pogoje, obenem pa tudi izražajo nižje zadovoljstvo pri delu, zahodne ter skandinavske države pa tudi vzhodni del Nemčije pa so države, katerih prebivalci izražajo boljše delovne pogoje ter tudi večjo zadovoljstvo pri delu.

Države s slabšimi delovnimi odnosi med zaposlenimi – z vodstvom in kolegi ter obenem tudi nižjo stopnjo izraženega zadovoljstva so poleg Francije še štiri tranzicijske države (Češka, Rusija, Slovenija ter Madžarska). Za zahodno evropske in skandinavske države pa je značilno, da izražajo boljše delovne pogoje in hkrati višje zadovoljstvo pri delu. Države nekdanjega vzhodnega bloka so v zadnjih letih doživele največje spremembe v delovnih odnosih, saj je pred tranzicijo veljala vsaj navidezna enakost, bratstvo, kolektiviteta in intelektualna uravnilovka, v sedanjem času pa je prisoten večji individualizem. Posledica sprememb se izraža na drugačni zaznavi delovnih odnosov v sedanjem času v primerjavi s preteklostjo.

Po pregledu povezanosti delovnih vrednot ter povračil z zadovoljstvom pri delu ter delovnih pogojev in odnosov, smo zaradi kontrole preverili tudi povezanost določenih demografskih spremenljivk z zadovoljstvom pri delu. Opazimo lahko višje izražanje zadovoljstva pri delu s strani zaposlenih, ki so starejši od 56 let, so bolj izobraženi, na delovnem mestu opravljajo funkcijo vodje ali vodilnega ter se uvrščajo višje na družbeni lestvici.

Na podlagi modela opazimo, da se spremenljivka zadovoljstva pri delu najmočneje in statistično značilno povezuje s spremenljivkama, ki predstavljata odnose na delu ter notranja povračila in nagrade s strani dela. Relacija med spremenljivkami je pozitivna, saj boljši kot so odnosi na delu z nadrejenimi in kolegi ter več notranjih povračil dobi posameznik s strani dela, večje je izraženo zadovoljstvo z delom.

Čisti vpliv in moč vpliva posameznih dejavnikov na zadovoljstvo pri delu smo merili z regresijsko analizo. V prvem koraku smo vključili indeks zunanjih vrednot, posamezne trditve, ki so indikatorji notranjih vrednot, indeks družbenih delovnih vrednot, vse tri indekse

delovnih povračil in nagrad, združena indeksa delovnih pogojev in odnosov na delu ter nekatere demografske spremenljivke.

S pomočjo regresijske analize smo opazili, da variabilnost pojava zadovoljstva pri delu na celotnem vzorcu najbolj pojasnjuje prisotnost notranjih povračil (23,7 % variabilnosti pojava), odnosi na delu (11,6 %), prisotnost zunanjih povračil (2 %) ter delovni pogoji (0,9 %). Šele nato si po moči sledijo vplivi pripadnosti skupini univerzitetno izobraženih, osnovnošolsko izobraženih, pomembnost indikatorja samorazporejanja dela ter pomembnost družbenih delovnih povračil ter pripadnosti starostnim skupinam. Regresijska analiza v model ne vključi dimenzije zunanjih delovnih vrednot, posameznih indikatorjev notranjih delovnih vrednot (zanimivega in samostojnega dela), družbenih vrednot, zanemarljiv in neznačilen vpliv na zadovoljstvo pri delu pa imajo tudi spol, vodstvena funkcija ter samouvrstitev na družbeni lestvici. Omenjena statistično značilna povezanost izpadlih dejavnikov z zadovoljstvom pri delu je očitno posledica drugih posrednih vplivov delovnih povračil, odnosov na delu, pogojev dela in starosti ter izobrazbe anketirancev.

V skladu z osnovno hipotezo razlikovanja vplivov dejavnikov na zadovoljstvo pri delu po državah glede na njihovo politično, kulturno, socialno in gospodarsko preteklost ter današnje stanje in glede na dosedanje analize smo oblikovali štiri nove dihotomne spremenljivke. Zaradi specifične socialne politike smo izpostavili skandinavske države (Norveška, Švedska in Danska), kulturni vpliv po Hofstedu smo preverjali v južno-mediteranskih državah (Španija, Portugalska in Francija), gospodarska stabilnost je bila zajeta v zahodnoevropskih državah (Irska, Velika Britanija in nekdanja Zahodna Nemčija). Z oblikovanjem skupine tranzicijskih držav (nekdanja Vzhodna Nemčija, Rusija, Češka, Slovenija in Madžarska) pa smo opazovali morebiten vpliv post-socializma na zadovoljstvo pri delu.

V regresijskem modelu z vključenimi spremenljivkami skupin držav pojasnimo 39,6 odstotka variabilnosti spremenljivke zadovoljstva pri delu. Še vedno imajo največji vpliv na zadovoljstvo pri delu notranja povračila (standardiziran koeficient vpliva 0,314), odnosi na delu (0,313) ter zunanja povračila z dela (0,158) in delovni pogoji (-0,110). Ob dodanih štirih in vključenih treh spremenljivkah skupin držav se vpliv samouvrstitve na družbeni lestvici na zadovoljstvo pri delu poveča, vpliv družbenih vrednot na zadovoljstvo pri delu pa se zmanjša, saj je njihov vpliv pojasnjen s spremenljivkami skupin držav.

Z regresijsko analizo opazimo, da dihotomna spremenljivka za skandinavske države statistično značilno ne vpliva na zadovoljstvo pri delu. Umeščanje južno-mediteranskih držav v skupino z močnim kulturnim kolektivističnim in strukturnim ozadjem ter post-socialistično ozadje tranzicijskih držav značilno vpliva na nižjo stopnjo izraženega zadovoljstva pri delu. Poleg kulturno političnega ozadja lahko interpretacijo stanja vidimo tudi v slabšem gospodarskem stanju in nižji stopnji izobraženosti prebivalcev južno-mediteranskih in tranzicijskih držav.

Pri pregledu regresijskih koeficientov vpliva na zadovoljstvo pri delu po državah opazimo, da se države glede na vpliv delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu ne združujejo na pričakovane sklope glede na kulturno ali zgodovinsko ozadje. Vpliv delovnih vrednot na zadovoljstvo pri delu je očitno prešibak za pričakovano tvorjenje skupin držav ali pa je pojasnjen v kontekstu močnejših vplivov drugih spremenljivk.

Pri primerjavi zunanjih in notranjih povračil s strani dela opazimo obratno sorazmerje pri vplivih glede na države. Brez izjem lahko rečemo, da v zahodnih, skandinavskih ter južno-mediteranskih državah na povečanje zadovoljstva pri delu močnejše vplivajo notranja povračila kot pa zunanja povračila. Na povečanje zadovoljstva pri delu v tranzicijskih državah pa močnejše (V. Nemčija in Češka) ali pa v podobni meri vplivajo zunanja delovna povračila v primerjavi z notranjimi delovnimi povračili. Prebivalci tranzicijskih držav so na podlagi rezultatov še na stopnji zadovoljevanja higienikov (po Herzbergu) in ti bolj vplivajo na njihovo zadovoljstvo pri delu, ostale države pa so na stopnji zadovoljevanja delovnih motivatorjev (notranjih delovnih povračil). Tako lahko opazimo dve različni delovni kulturi, vendar za delovno kulturo v tranzicijskih državah ne vemo, ali je trajno specifična ali prehodne narave (po Herzbergovi teoriji) in se približuje prvemu tipu delovne kulture.

V tretji podhipotezi smo predvidevali ločevanje skupin držav glede na vpliv notranjih in zunanjih vrednot dela, izkazalo pa se je, da se države delijo glede na notranja in zunanja povračila s strani dela, saj na delovne vrednote vpliva preveč stranskih in nepojasnjenih dejavnikov. Združevanje držav glede standardizirane regresijske koeficiente vplivov notranjih in zunanjih delovnih povračil in nagrad na zadovoljstvo pri delu smo opazovali v dendrogramu, kjer se v prvo skupino se umeščajo zahodne ter skandinavske države ter Madžarska in Francija, v drugo skupino glede vplivov zunanjih in notranjih delovnih povračil na zadovoljstvo pri delu pa se uvršča večina tranzicijskih držav, dve južno-mediteranski ter

Irska. Na zadovoljstvo pri delu prebivalcev prve skupine držav v večji meri vpliva motivacijski faktor dela (notranja delovna povračila in nagrade). Na zadovoljstvo pri delu prebivalcev držav druge skupine pa v enaki ali večji meri vplivajo higieniki, kar v našem primeru predstavljajo zunanja delovna povračila in nagrade.

Poleg pregleda vpliva vrednot in povračil z dela na zadovoljstvo pri delu opazimo tudi visok vpliv slabih delovnih pogojev na zmanjšano zadovoljstvo pri delu pri anketirancih v zahodnem delu Nemčije, Veliki Britaniji, Španiji ter Sloveniji. To lahko razlagamo z močnejšim dožemanjem psihične in fizične obremenjenosti zaposlenih v naštetih državah zaradi teženja državnega gospodarstva k čimvečji rasti. Ugotovitvi navkljub naj omenimo, da so anketiranci naštetih držav navajali povprečne delovne pogoje glede na ostale države.

Pri zadnjem pregledu regresijskih modelov vpliva delovnih odnosov na zadovoljstvo pri delu po državah zasledimo sorazmerno visoke vplive povsod, daleč največji vpliv odnosov na delu na zadovoljstvo pri delu pa opazimo pri anketirancih iz Češke (0,415). Podpovprečno močne vplive delovnih odnosov na zadovoljstvo pri delu zasledimo pri Zahodni Nemčiji, Veliki Britaniji, Španiji ter Portugalski ter pri štirih tranzicijskih državah. Nižjo stopnjo vpliva delovnih odnosov na zadovoljstvo pri delu pri južno-mediteranskih in tranzicijskih državah lahko interpretiramo s kolektivističnim kulturnim okoljem (Hofstede), dobri odnosi z nadrejenimi in kolegi pa so verjetno samoumevni in pričakovani.

5 Sklep

Najmočnejši dejavnik vpliva na zadovoljstvo pri delu glede na regresijski model so notranja delovna povračila (*zanimivo delo, samostojnost pri delu ter izpopolnjevanje znanja in veščin pri delu*) ter delovni odnosi med kolegi in z nadrejenimi. Boljši kot so odnosi na delu z nadrejenimi in kolegi ter več notranjih povračil dobi posameznik s strani dela, večje je izraženo zadovoljstvo z delom. Interpretacijo prednostnih vplivov na zadovoljstvo pri delu lahko vidimo v neposredni, nenehni ter vsakodnevni izpostavljenosti zaposlenega notranjim povračilom ter delovnim odnosom. Zunanja delovna povračila (predvsem napredovanje in zaslužek) ter družbena so v naši zavesti največ enkrat mesečno ali redkeje, enako pa velja tudi za delovne vrednote ter delovne pogoje, ki se vežejo na delo samo, tako pa imajo tudi manjši direktni vpliv na zadovoljstvo pri delu.

Na podlagi čistih regresijskih koeficientov vplivov na zadovoljstvo pri delu po državah (in še prej povezavo dejavnikov z zadovoljstvom pri delu) lahko potrdimo osnovno hipotezo, da se države med seboj razlikujejo, pri čemer umeščenost držav v južno-mediteranski in tranzicijski blok statistično značilno vpliva na nižjo stopnjo izraženega zadovoljstva pri delu. Na zadovoljstvo pri delu anketirancev iz zahodnoevropskih in skandinavskih držav značilneje vplivajo notranja delovna povračila kot na anketirance iz južno-mediteranskih ter tranzicijskih držav, pri katerih imajo zunanja in notranja delovna povračila skoraj enak vpliv. Ali lahko razlago različne moči vpliva pojasnimo s kulturnimi, zgodovinskimi, političnimi ali gospodarskimi okoliščinami ali pa mešanico vsega skupaj, nismo ugotovili v okviru te naloge. Nam pa je lahko to vprašanje v izziv za nadaljnje raziskovanje.

6 Literatura

KNJIGE:

1. Česnik, Evgen. 2005. Kadrovska fluktuacija v kriminalistični policiji. Ljubljana: magistrsko delo Fakultete za družbene vede.
2. Halman, Loek et al. 2005. Atlas of European values. Brill, Tilburg University, Leiden, Netherlands.
3. Hofstede, Geert. 2001. Cultures Consequences; Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organisations Across Nations (Second edition): SAGE Publication Ltd.
4. Jackson, Terence. 2002. International HRM; a cross-cultural approach. London: SAGE Publication Ltd.
5. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra. 1999. Lastništvo in ekonomska demokracija. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV, 161–181.
6. Kopač, Anja. 2004. Aktivacija – obrat v socialni politiki. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
7. Kramberger, Tone. 1999. Poklici, trg dela in politika. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
8. Možina, Stane (ur.). 2002. Management kadrovskih virov. Ljubljana: Knjižna zbirka Profesija.
9. Rose, Ed. 2001. Employment Relations. Harlow: Pearson Education Limited.
10. Rus, V., Toš, N.. 2005. Vrednote Slovencev in Evropejcev. Ljubljana: Dokumenti SJM.
11. Toš, N., Müller, Karl H. (eds.). 2005. Political Faces of Slovenia – Political Orientations and Values at the End of the Century. Wien - Dunaj: Edition Echoraum.

STROKOVNI ČLANKI:

1. Bernik, Ivan, Malnar, Brina. 2003. Political Culture in Post-Socialist Transition: Radical Cultural Change or Adaptation on the Basis of Old Cultural Patterns?, V: Pollack, Detlef et al. Political Culture in Post-Communist Europe: Attitudes in new democracies; Ashgate, 2003, (181–206).

2. Cooksey, R.W., Soutar, G.N.. 2006. Coefficient Beta and Hierarchical Item Clustering: An Analytical Procedure for Establishing and Displaying the Dimensionality and Homogeneity of Summated Scales: *Organizational Research Methods*, Vol. 9, No. 1, 78-98.
3. Dobbin, F., Boychuk, T .1999. National Employment Systems and Job Avtonomy: Why Job Autonomy is High in the Nordic Countries and Low in the United States, Canada and Australia *Organization Studies* 20/2, 257–291.
4. Halman, Loek, Müller, Hans. 2006. Contemporary Work Values in Africa and Europe: Comparing Orientations to Work in African and European Societies *International Journal of Comparative Sociology – SAGE Publications*, Vol. 47(2):117–143.
5. Herzberg, Frederick. 1968. One More Time: How Do You Motivate Employees? Reprinted by permission of the Harvard Business Review (January / February 1968).
6. Hofstede, Geert. 1980. Motvation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad? *Organizational Dynamics*: 42–63.
7. Hult, Carl. 2003. Organizational commitment and conflicting values: the impact of systems of norms in six western countries *IJSC* 2003 44(5): 408–443.
8. Hult, Carl. 2005. Organizational Commitment and Person-Environment Fit in Six Western Countries *Organization Studies – SAGE Publications*, 26(2): 249–270.
9. Kalleberg, Arne L.. 1977. Work values and job Rewards: A theory of job satisfaction *American Sociological Review*, Vol. 42 (February), 124–143.
10. Kalleberg, Arne L., Griffin, Larry J.. 1978. Positional Sources of Inequality in Job Satisfaction *Sociology of Work and Occupations*, 5 (4), 371–401.
11. Kalleberg, Arne L., Loscocco, Karyn A. 1983. Aging, Values and Rewards: Explaning Age differences in Job Satisfaction *American Sociological Raview*, 48 (February), 78-90.
12. Kalleberg, Arne L., Mastekaasa, Arne. 2001. Satisfied Movers, Committed Stayers: The Impact of Job Mobility on Work Attitudes in Norway *Work and occupations* SAGE Publications, Vol. 28, No. 2: 183–209.
13. Kalleberg, Arne L., Stark, David. 1993. Career Strategies in Capitalism and Socialism: Work Values and Job Rewards in the United states and Hungary *Social Forces*, 72 (1), 181–198.

14. Kemmelmeier, M., Krol, G., Hun Kim, Y.. 2002. Values, Economics, and Proenvironmental Attitudes in 22 Societies *Cross.Cultural Research*, Vol. 36, No. 3: 256–285.
15. Mesner Andolšek, D., Štebe J.. 2004. Multiatlional Perspectives on Work Values and Commitment *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol 4(2): 181–209.
16. Mulinge, Munyae M.. 2001. Employer control of employees: Extending the Lincoln-Kalleberg corporatist model of satisfaction and attachment *Human Relations*, 54 (3), 285–318.
17. Maslow, Abraham H.. 1943. A Theory of Human Motivation *Psychological Review*, 50, 370–396.
18. Rode, Joseph C.. 2004. Job Satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of and integrated model *Human Relations – SAGE Publications*, Vol. 57 (9): 1205–1230.
19. Rose, Michael. 2003. Good deal, bad deal? Job sarisfaction in occupations *Work, employment and society – SAGE Publications*, Vol. 17(3): 503–530.
20. Sousa-Poza, Alfonso, Sousa-Poza, Andres A.. 2000. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction *Journal of Socio-Economics*, 29, 517–538.
21. Tilley, James. 2002. Is Youth a Better Predictor of Sociopolitical Values Than Is Nationality? *The ANNALS of the American Academy, AAPSS*, 580 Marec: 226–256.
22. Vecchio, Robert P.. 1980. The function and meaning of work and the job: Worse and Weiss (1955) revisited *Academy of Management Journal*, Vol. 23, No.2, 361–367.
23. Večerník, Jiri. 2003. Skating on thin Ice: A comparison of work values and job satisfaction in CEE and EU Countries *International Journal of Comparative Sociology*, 44 (5), 444–471.
24. Večerník, Jiri. 2006. Work Values ad Job Attitudes in the Czech Republic Between 1997 and 2005 *Czech Sociological Review*, Vol. 42, No. 6:1219–1240.
25. Wright, Bradley E., Davis, Brian S.. 2003. Job Satisfaction in The Public Sector: The Role of the Work Environment *The American Review of Public Administration*, 33 (1),70–90.
26. Wright, Bradley E., Kim, Soonhee. 2004. Participation's Influence on Job Satisfaction: The Importance of Job Characteristics *Review of Public Personnel Administration – SAGE Publications*, Vol. 24, No. 1, 18–40.

PODATKOVNE DATOTEKE:

1. Toš, Niko et al.. 2005. SJM 2005/1 International Social Survey Programme – Work Orientation III. Ljubljana: FDV. [baza podatkov].
2. Work Orientation Drafting Group. 2003. The 2005 ISSP Work Orientation module: Report for preliminary discussion at the ISSP meeting, Obernai, France, April 26-30, 2003.

7 Priloge

KAZALO PRILOG:

Priloga A: Frekvenčna porazdelitev vprašanja zadovoljstva pri delu po državah.....	111
Priloga B: Umestitev modela v raziskavo ISSP Work Orientation 2005 po vprašanjih	112
Priloga C: Prikaz zanesljivosti merjenja združenih zunanjih, notranjih in družbenih dimenzij dela po državah	114
Priloga D: Prikaz korelacijskih koeficientov povezanosti odvisnih spremenljivk z zadovoljstvom pri delu; skupaj in po državah	115
Priloga E: Faktorska analiza delovnih vrednot in povračil z dela skupaj ter po državah.....	117
Priloga F: Bivariatna analiza demografskih spremenljivk s spremenljivko zadovoljstva z zaposlitvijo.....	127
Priloga G: Regresijska analiza vpliva na zadovoljstvo pri delu (skupni model).....	128
Priloga H: Regresijska analiza vpliva na zadovoljstvo pri delu (skupni model z vključitvijo treh skupin držav)	137
Priloga I: Regresijski standard. koeficienti vpliva na zadovoljstvo pri delu (po državah).....	139

Priloga A: Frekvenčna porazdelitev vprašanja zadovoljstva pri delu po državah

	1 popol- noma zadovo- ljen	2 zelo zadovo- ljen	3 precej zadovo- ljen	4 niti-niti	5 precej nezado- voljen	6 zelo nezado- voljen	7 popol- noma nezado- voljen	8 ne vem	9 b.o., zavr- nil odg.
Z. Nemčija	15,5	32,5	36,6	8,5	3,4	0,7	1,3	0,7	0,8
V. Nemčija	11,2	35,3	39,4	8,3	3,5	0,0	0,0	1,0	1,3
V. Britanija	14,9	27,4	38,5	7,3	5,9	2,3	1,5	0,6	1,5
Madžarska	16,1	17,1	39,6	20,5	3,6	2,0	1,0	0,2	0,0
Irska	18,3	37,7	33,8	3,5	3,9	1,0	1,3	0,3	0,2
Norveška	10,8	28,4	42,7	11,4	3,5	1,1	0,2	0,5	1,4
Švedska	8,5	29,8	40,6	12,2	5,9	1,9	0,4	0,5	0,2
Češka	9,0	17,7	47,6	16,3	6,4	0,6	0,7	1,6	0,0
Slovenija	13,1	19,4	37,8	23,5	4,1	1,4	0,6	0,0	0,0
Rusija	13,0	27,3	23,6	19,7	10,8	2,1	2,6	1,0	0,0
Španija	10,2	32,2	36,4	14,4	3,7	1,4	0,7	0,2	0,7
Francija	9,4	17,1	42,4	15,7	7,7	2,7	2,0	0,3	2,8
Portugalska	13,7	27,3	37,2	17,4	2,9	1,1	0,2	0,0	0,3
Danska	17,5	37,6	29,2	9,4	4,1	0,6	0,6	0,6	0,4
povprečje	12,9	27,8	37,0	13,6	5,1	1,4	0,9	0,5	0,7

Vrednote dela posameznika:

- Zunanja, finančna dimenzija (1.03 abc)
Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih stvari, ko pomislite na službo oz. zaposlitev: (na lestvici 1 – zelo pomembno, 5 – sploh ni pomembno)
 - varnost zaposlitve
 - dober zaslužek
 - veliko možnosti za napredovanje
- Notranja dimenzija (1.03 deh)
Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih stvari, ko pomislite na službo oz. zaposlitev: (na lestvici 1 – zelo pomembno, 5 – sploh ni pomembno)
 - zanimivo delo
 - da lahko delaš samostojno,
 - da lahko sam razporediš delo v dnevu in tednu.
- Družbena dimenzija (1.03 fg)
Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih stvari, ko pomislite na službo oz. zaposlitev: (na lestvici 1 – zelo pomembno, 5 – sploh ni pomembno)
 - Da pri svojem delu lahko pomagaš drugim.
 - Da je delo koristno za družbo.

Povračila, ki jih posameznik dobi pri trenutni zaposlitvi:

- Zunanja dimenzija (1.10 abc)
Prosimo, da za vsako od naslednjih trditev poveste, v kolikšni meri drži za vašo sedanjo (redno) zaposlitev: (1 – v celoti se strinjam, 5 – sploh se ne strinjam)
 - Imam zanesljivo zaposlitev.
 - Moj zaslužek je dober.
 - Imam dobre možnosti za napredovanje.
- Notranja dimenzija (1.10 deh)
Prosimo, da za vsako od naslednjih trditev poveste, v kolikšni meri drži za vašo sedanjo (redno) zaposlitev: (1 – v celoti se strinjam, 5 – sploh se ne strinjam)
 - Moje delo je zanimivo.
 - Pri mojem delu sem samostojen.
 - Moje delo mi omogoča, da izpopolnjujem svoja znanja in veščine.
- Družbena dimenzija (1.10 fg)
Prosimo, da za vsako od naslednjih trditev poveste, v kolikšni meri drži za vašo sedanjo (redno) zaposlitev: (1 – v celoti se strinjam, 5 – sploh se ne strinjam)
 - Pri svojem delu lahko pomagam drugim ljudem.
 - Moje delo je koristno za družbo.

- Delovni pogoji (1.11 abcd)
Prosimo, povejte, kako pogosto se vam pri vašem delu dogajajo naslednje stvari:
 - *Da pridete iz službe domov izčrpani.*
 - *Da morate opravljati težka fizična dela.*
 - *Da se vam zdi vaše delo stresno.*
 - *Da delate v nevarnih pogojih.*

- Delovni odnosi (odnosi med zaposlenimi in do vodilnih -1.19 ab) Mulinge (2001):
Kako bi vi na splošno ocenili odnose med ljudmi v vašem delovnem okolju med:
 - *vodstvom in zaposlenimi komunikacija zaposlenih z vodilnimi.*
 - *kolegi pri delu pomoč sodelavcev.*

Demografski vplivi:

- spol
- starost
- dokončana izobrazba
- položaj na delovnem mestu
- samouvrstitev na družbeni lestvici

Priloga C: Prikaz zanesljivosti merjenja združenih zunanjih, notranjih in družbenih dimenzij dela po državah

Cronbach alfa

	v11 v12 v13	v14 v15 v18	v16 v17	v29 v30 v31	v32 v33 v36	v34 v35	v37 v38 v39 v40	v49 v50
	zunanje vrednote dela	notranje vrednote dela	družbene vrednote dela	zunanja povračila	notranja povračila	družbena povračila	delovni pogoji	odnosi na delu
Z. Nemčija	0,602	0,422	0,695	0,650	0,755	0,706	0,709	0,725
V. Nemčija	0,524	0,530	0,780	0,696	0,754	0,719	0,674	0,643
V. Britanija	0,597	0,477	0,812	0,615	0,658	0,787	0,644	0,598
Madžarska	0,446	0,613	0,780	0,710	0,697	0,786	0,594	0,720
Irska	0,620	0,488	0,854	0,502	0,544	0,795	0,650	0,577
Norveška	0,472	0,491	0,779	0,519	0,739	0,721	0,620	0,561
Švedska	0,500	0,557	0,801	0,557	0,763	0,755	0,656	0,607
Češka	0,475	0,597	0,755	0,642	0,689	0,654	0,603	0,671
Slovenija	0,528	0,663	0,630	0,650	0,693	0,727	0,573	0,660
Rusija	0,433	0,599	0,800	0,657	0,773	0,656	0,670	0,710
Španija	0,754	0,706	0,866	0,646	0,721	0,700	0,687	0,764
Francija	0,535	0,420	0,798	0,573	0,714	0,708	0,625	0,549
Portugalska	0,676	0,600	0,787	0,586	0,669	0,728	0,654	0,813
Danska	0,411	0,432	0,701	0,512	0,709	0,741	0,566	0,591
Skupaj	0,579	0,549	0,789	0,604	0,734	0,723	0,637	0,658

0,9 = zelo zanesljivo

0,6 – 0,8 = srednje zadovoljivo

0,5 = pogojno zanesljivo

Priloga D: Prikaz korelacijskih koeficientov povezanosti odvisnih spremenljivk z zadovoljstvom pri delu; skupaj in po državah

Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo? Pearsonov korelacijski koeficient	Z. Nemčija	V. Britanija	Irska	Norveška	Švedska	Danska	Španija	Francija	Portugal	V. Nemčija	Madžarska	Češka	Slovenija	Rusija	Skupaj
v11 varnost zaposlitve	0,034	0,069	0,073	0,022	-0,053	-0,004	0,051	-0,001	0,018	0,009	0,145**	0,091*	0,035	0,099**	0,018
v12 dober zaslužek	-0,014	0,008	-0,131**	-0,070*	-0,089**	-0,084**	-0,067	-0,115**	-0,036	-0,055	-0,034	-0,023	-0,046	-0,014	-0,092**
v13 možnosti za napredovanje	0,079	-0,003	-0,105*	0,038	-0,071*	0,000	0,036	-0,105**	0,017	0,114*	0,011	0,017	-0,001	0,099**	0,000
v14 zanimivo delo	0,065	0,166**	0,058	0,076*	0,050	0,118**	0,087*	0,096**	-0,011	0,079	0,053	0,235**	-0,002	0,136**	0,100**
v15 da delaš samostojno	0,071	0,137**	-0,026	0,112**	0,094**	0,104**	0,032	0,002	0,087**	0,074	0,083	0,127**	0,053	0,128**	0,116**
v18 da sam razporediš delo	-0,027	0,003	0,006	-0,067*	-0,070*	-0,073*	0,070	-0,076*	0,039	-0,077	-0,036	0,013	0,041	0,018	-0,018
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,142**	0,185**	-0,034	0,074*	0,063	0,093**	0,051	0,099**	0,003	0,152**	0,129**	0,171**	0,035	0,137**	0,108**
v17 da je koristno za družbo	0,091*	0,095*	-0,048	0,038	0,074*	0,106**	0,058	0,111**	0,031	0,097	0,079	0,198**	0,125**	0,128**	0,091**
v29 imam zanesljivo zaposlitev	0,228**	0,249**	0,206**	0,183**	0,209**	0,211**	0,274**	0,214**	0,240**	0,337**	0,217**	0,347**	0,279**	0,249**	0,246**
v30 moj zaslužek je dober	0,349**	0,378**	0,206**	0,218**	0,273**	0,216**	0,281**	0,332**	0,321**	0,273**	0,190**	0,260**	0,452**	0,340**	0,294**
v31 imam možnosti za napredovanje	0,309**	0,381**	0,256**	0,232**	0,383**	0,238**	0,249**	0,349**	0,376**	0,287**	0,208**	0,208**	0,333**	0,303**	0,301**
v32 moje delo je zanimivo	0,499**	0,584**	0,121**	0,538**	0,559**	0,511**	0,473**	0,599**	0,426**	0,400**	0,385**	0,438**	0,450**	0,420**	0,493**
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,299**	0,330**	0,208**	0,255**	0,409**	0,340**	0,318**	0,362**	0,254**	0,338**	0,240**	0,259**	0,279**	0,254**	0,309**
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,378**	0,411**	0,199**	0,396**	0,433**	0,348**	0,332**	0,473**	0,367**	0,297**	0,355**	0,333**	0,364**	0,366**	0,381**
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,272**	0,295**	0,089*	0,188**	0,207**	0,219**	0,272**	0,279**	0,280**	0,257**	0,348**	0,270**	0,224**	0,188**	0,248**
v35 moje delo je koristno za družbo	0,191**	0,264**	0,229**	0,206**	0,171**	0,199**	0,247**	0,232**	0,240**	0,166**	0,257**	0,258**	0,244**	0,221**	0,225**

Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo? Pearsonov korelacijski koeficient	Z. Nemčija	V. Britanija	Irska	Norveška	Švedska	Danska	Španija	Francija	Portugaliska	V. Nemčija	Madžarska	Češka	Slovenija	Rusija	Skupaj
v37 da pridete iz službe izčrpani	-0,245**	-0,123**	-0,246**	-0,231**	-0,229**	-0,222**	-0,168**	-0,233**	-0,117**	-0,043	-0,108*	-0,128**	-0,221**	-0,192**	-0,189**
v38 da morate opravljati težka fizična dela	-0,197**	-0,056	-0,063	-0,067*	-0,184**	-0,101**	-0,197**	-0,129**	-0,105**	-0,133*	-0,118**	-0,196**	-0,116**	-0,168**	-0,130**
v39 da se vam zdi vaše delo stresno	-0,295**	-0,210**	-0,268**	-0,108**	-0,200**	-0,227**	-0,153**	-0,185**	-0,081**	-0,056	-0,106*	-0,250**	-0,174**	-0,066*	-0,171**
v40 da delate v nevarnih pogojih	-0,173**	-0,088*	-0,086*	-0,062*	-0,141**	-0,074*	-0,136**	-0,121**	-0,099**	-0,048	-0,033	-0,150**	-0,101*	-0,058	-0,106**
v49 odnosi med vodstvom in zaposlenimi	0,453**	0,467**	0,534**	0,488**	0,440**	0,492**	0,371**	0,485**	0,400**	0,411**	0,384**	0,517**	0,471**	0,379**	0,463**
v50 odnosi s kolegi pri delu	0,347**	0,366**	0,243**	0,447**	0,376**	0,303**	0,263**	0,355**	0,378**	0,370**	0,274**	0,422**	0,348**	0,285**	0,356**
idx_zunvre zunanje, finančne vrednote	0,048	0,027	-0,087*	0,001	-0,098**	-0,045	0,006	-0,100**	-0,007	0,057	0,042	0,040	0,001	0,097**	-0,033**
idx_notvre notranje vrednote	0,032	0,117**	0,005	0,043	0,034	0,036	0,078	-0,032	0,050	0,011	0,035	0,151**	0,049	0,119**	0,076**
idx_socvre družbene vrednote	0,134**	0,151**	-0,043	0,066*	0,077*	0,112**	0,056	0,115**	0,019	0,136*	0,114*	0,217**	0,096*	0,142**	0,109**
idx_zunpovr zunanja povračila	0,378**	0,443**	0,316**	0,296**	0,388**	0,307**	0,349**	0,390**	0,423**	0,375**	0,256**	0,366**	0,459**	0,399**	0,375**
idx_notpovr notranja povračila	0,480**	0,579**	0,371**	0,491**	0,569**	0,495**	0,465**	0,597**	0,439**	0,418**	0,420**	0,433**	0,461**	0,419**	0,484**
idx_socpovr družbena povračila	0,274**	0,306**	0,177**	0,225**	0,213**	0,232**	0,296**	0,294**	0,294**	0,235**	0,329**	0,308**	0,266**	0,231**	0,268**
idx_delpog slabi delovni pogoji	-0,301**	-0,155**	-0,227**	-0,176**	-0,259**	-0,210**	-0,227**	-0,219**	-0,142**	-0,103	-0,129**	-0,265**	-0,217**	-0,172**	-0,207**
idx_relac socialne relacije na delu	0,455**	0,489**	0,489**	0,551**	0,485**	0,481**	0,357**	0,515**	0,436**	0,449**	0,386**	0,546**	0,478**	0,376**	0,479**

** Korelacija je statistično značilna pri 1 odstotnem tveganju (2 polna)

* Korelacija je statistično značilna pri 5 odstotnem tveganju (2 polna)

Priloga E: Faktorska analiza delovnih vrednot in povračil z dela skupaj ter po državah

Rotirana komponentna matrika (a)

	Komponenta		
	1	2	3
v17 da je koristno za družbo	0,867		
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,864		
v15 da delaš samostojno		0,753	
v18 da sam razporediš delo		0,712	
v14 zanimivo delo		0,617	
v12 dober zaslužek			0,813
v11 varnost zaposlitve			0,683
v13 možnosti za napredovanje			0,672

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 5 ponovitvah.

Rotirana komponentna matrika (a)

	Komponenta	
	1	2
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,815	
v35 moje delo je koristno za družbo	0,779	
v32 moje delo je zanimivo	0,685	
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,677	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,556	
v30 moj zaslužek je dober		0,819
v31 imam možnosti za napredovanje		0,765
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,541

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

Faktorske analize delovnih vrednot po državah

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta			
	1	2	3	4
v12 dober zaslužek	0,812			
v11 varnost zaposlitve	0,731			
v13 možnosti za napredovanje	0,669			
v16 da pri delu pomagaš drugim		0,864		
v17 da je koristno za družbo		0,860		
v14 zanimivo delo			0,834	
v15 da delaš samostojno			0,820	
v18 da sam razporediš delo				0,946

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 5 ponovitvah.

b. v3 država = 2 DE-W-Nemčija-- zahodna

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v15 da delaš samostojno	0,752		
v14 zanimivo delo	0,727		
v18 da sam razporediš delo	0,611		
v17 da je koristno za družbo		0,879	
v16 da pri delu pomagaš drugim		0,869	
v11 varnost zaposlitve			0,738
v12 dober zaslužek			0,723
v13 možnosti za napredovanje			0,591

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 4 ponovitvah.

b. v3 država = 3 DE-E-Nemčija--vzhodna

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,839	
v17 da je koristno za družbo	0,797	
v15 da delaš samostojno	0,733	
v18 da sam razporediš delo	0,496	
v14 zanimivo delo	0,433	
v13 možnosti za napredovanje		0,799
v12 dober zaslužek		0,754
v11 varnost zaposlitve		0,626

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 4 GB-Velika Britanija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v15 da delaš samostojno	0,717		
v14 zanimivo delo	0,695		
v18 da sam razporediš delo	0,654		
v13 možnosti za napredovanje	0,644		
v17 da je koristno za družbo		0,873	
v16 da pri delu pomagaš drugim		0,861	
v11 varnost zaposlitve			0,830
v12 dober zaslužek			0,741

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 5 ponovitvah.

b. v3 država = 8 HU-Madžarska

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v17 da je koristno za družbo	0,902		
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,895		
v12 dober zaslužek		0,785	
v13 možnosti za napredovanje		0,779	
v11 varnost zaposlitve		0,646	
v18 da sam razporediš delo			0,769
v15 da delaš samostojno			0,691
v14 zanimivo delo			0,623

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 4 ponovitvah.

b. v3 država = 10 IE-Irska

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v17 da je koristno za družbo	0,876		
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,860		
v18 da sam razporediš delo		0,679	
v15 da delaš samostojno		0,674	
v14 zanimivo delo		0,608	
v12 dober zaslužek			0,769
v13 možnosti za napredovanje			0,663
v11 varnost zaposlitve			0,638

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 6 ponovitvah.

b. v3 država = 12 NO-Norveška

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,895		
v17 da je koristno za družbo	0,875		
v15 da delaš samostojno		0,725	
v18 da sam razporediš delo		0,680	
v14 zanimivo delo		0,574	
v12 dober zaslužek			0,772
v13 možnosti za napredovanje			0,695
v11 varnost zaposlitve			0,620

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 5 ponovitvah.

b. v3 država = 13 SE-Švedska

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,844	
v17 da je koristno za družbo	0,793	
v15 da delaš samostojno	0,627	
v14 zanimivo delo	0,575	
v12 dober zaslužek		0,800
v11 varnost zaposlitve		0,636
v13 možnosti za napredovanje		0,537
v18 da sam razporediš delo		0,444

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 14 CZ-Češka

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v15 da delaš samostojno	0,774		
v18 da sam razporediš delo	0,743		
v14 zanimivo delo	0,643		
v16 da pri delu pomagaš drugim		0,799	
v17 da je koristno za družbo		0,761	
v11 varnost zaposlitve		0,554	
v12 dober zaslužek			0,837
v13 možnosti za napredovanje			0,677

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 5 ponovitvah.

b. v3 država = 15 SI-Slovenija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v17 da je koristno za družbo	0,899		
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,848		
v14 zanimivo delo	0,442		
v18 da sam razporediš delo		0,766	
v15 da delaš samostojno		0,706	
v12 dober zaslužek			0,719
v11 varnost zaposlitve			0,715
v13 možnosti za napredovanje			0,589

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 5 ponovitvah.

b. v3 država = 18 RU-Rusija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,873	
v17 da je koristno za družbo	0,869	
v15 da delaš samostojno	0,708	
v14 zanimivo delo	0,634	
v18 da sam razporediš delo	0,504	
v12 dober zaslužek		0,878
v11 varnost zaposlitve		0,812
v13 možnosti za napredovanje		0,586

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 25 ES-Španija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v17 da je koristno za družbo	0,894		
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,876		
v13 možnosti za napredovanje		0,799	
v12 dober zaslužek		0,798	
v11 varnost zaposlitve		0,532	
v15 da delaš samostojno			0,789
v18 da sam razporediš delo			0,655
v14 zanimivo delo			0,530

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 4 ponovitvah.

b. v3 država = 28 FR-Francija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v13 možnosti za napredovanje	0,746	
v11 varnost zaposlitve	0,737	
v14 zanimivo delo	0,694	
v17 da je koristno za družbo	0,666	
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,644	
v12 dober zaslužek	0,575	
v18 da sam razporediš delo		0,889
v15 da delaš samostojno		0,700

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 30 PT-Portugalska

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v17 da je koristno za družbo	0,831		
v16 da pri delu pomagaš drugim	0,816		
v15 da delaš samostojno		0,717	
v14 zanimivo delo		0,634	
v18 da sam razporediš delo		0,567	
v12 dober zaslužek			0,801
v11 varnost zaposlitve			0,600
v13 možnosti za napredovanje			0,585

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 6 ponovitvah.

b. v3 država = 32 DK-Danska

Faktorske analize povračil z dela po državah

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,815	
v36 izpopolnujem svoja znanja in veščine	0,724	
v32 moje delo je zanimivo	0,721	
v35 moje delo je koristno za družbo	0,709	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,587	
v30 moj zaslužek je dober		0,814
v31 imam možnosti za napredovanje		0,758
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,649

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 2 DE-W-Nemčija-- zahodna

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v36 izpopolnujem svoja znanja in veščine	0,799	
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,762	
v32 moje delo je zanimivo	0,723	
v35 moje delo je koristno za družbo	0,713	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,645	
v30 moj zaslužek je dober		0,808
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,764
v31 imam možnosti za napredovanje		0,753

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 3 DE-E-Nemčija-- vzhodna

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,872	
v35 moje delo je koristno za družbo	0,859	
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,627	
v32 moje delo je zanimivo	0,546	
v30 moj zaslužek je dober		0,821
v31 imam možnosti za napredovanje		0,806
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,469
v33 pri svojem delu sem samostojen		0,390

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 4 GB-Velika Britanija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,840	
v35 moje delo je koristno za družbo	0,805	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,673	
v32 moje delo je zanimivo	0,645	
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,606	
v30 moj zaslužek je dober		0,821
v31 imam možnosti za napredovanje		0,781
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,719

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 8 HU-Madžarska

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v35 moje delo je koristno za družbo	0,826	
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,825	
v32 moje delo je zanimivo	0,670	
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,613	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,460	
v30 moj zaslužek je dober		0,777
v31 imam možnosti za napredovanje		0,774
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,483

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 10 IE-Irska

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,817		
v35 moje delo je koristno za družbo	0,794		
v33 pri svojem delu sem samostojen		0,793	
v32 moje delo je zanimivo		0,721	
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine		0,655	
v30 moj zaslužek je dober			0,790
v31 imam možnosti za napredovanje			0,747
v29 imam zanesljivo zaposlitev			0,572

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 6 ponovitvah.

b. v3 država = 12 NO-Norveška

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v31 imam možnosti za napredovanje	0,807	
v30 moj zaslužek je dober	0,775	
v32 moje delo je zanimivo	0,600	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,549	
v29 imam zanesljivo zaposlitev	0,356	
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim		0,837
v35 moje delo je koristno za družbo		0,829
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine		0,556

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 13 SE-Švedska

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v35 moje delo je koristno za družbo	0,733	
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,733	
v32 moje delo je zanimivo	0,724	
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,706	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,603	
v30 moj zaslužek je dober		0,836
v31 imam možnosti za napredovanje		0,770
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,619

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 14 CZ-Češka

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,832	
v35 moje delo je koristno za družbo	0,796	
v36 izpopolnujem svoja znanja in veščine	0,699	
v32 moje delo je zanimivo	0,642	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,534	
v30 moj zaslužek je dober		0,822
v31 imam možnosti za napredovanje		0,704
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,678

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 15 SI-Slovenija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v31 imam možnosti za napredovanje	0,846	
v30 moj zaslužek je dober	0,836	
v32 moje delo je zanimivo	0,596	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,545	
v29 imam zanesljivo zaposlitev	0,412	
v35 moje delo je koristno za družbo		0,818
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim		0,804
v36 izpopolnujem svoja znanja in veščine		0,560

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 18 RU-Rusija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v35 moje delo je koristno za družbo	0,826	
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,795	
v36 izpopolnujem svoja znanja in veščine	0,655	
v32 moje delo je zanimivo	0,599	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,560	
v30 moj zaslužek je dober		0,813
v31 imam možnosti za napredovanje		0,787
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,578

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 25 ES-Španija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta		
	1	2	3
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,763		
v32 moje delo je zanimivo	0,731		
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,719	0,304	
v30 moj zaslužek je dober		0,812	
v31 imam možnosti za napredovanje		0,793	
v35 moje delo je koristno za družbo			0,827
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim			0,744
v29 imam zanesljivo zaposlitev			0,555

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 6 ponovitvah.

b. v3 država = 28 FR-Francija

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,824	
v35 moje delo je koristno za družbo	0,798	
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,707	
v32 moje delo je zanimivo	0,670	
v33 pri svojem delu sem samostojen	0,636	
v30 moj zaslužek je dober		0,784
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,682
v31 imam možnosti za napredovanje		0,680

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

b. v3 država = 30 PT-Portugalska

Rotirana komponentna matrika (a,b)

	Komponenta	
	1	2
v34 pri svojem delu lahko pomagam drugim	0,840	
v35 moje delo je koristno za družbo	0,816	
v32 moje delo je zanimivo	0,590	
v36 izpopolnjujem svoja znanja in veščine	0,585	
v30 moj zaslužek je dober		0,779
v31 imam možnosti za napredovanje		0,747
v33 pri svojem delu sem samostojen		0,462
v29 imam zanesljivo zaposlitev		0,381

Metoda ekstrakcije: metoda glavnih komponent. Metoda rotacije: Varimax s Kaiser normalizacijo.

a. Rotacija je izvedena v 3 ponovitvah.

b. v3 država = 32 DK-Danska

Priloga F: Bivariatna analiza demografskih spremenljivk s spremenljivko zadovoljstva z zaposlitvijo

Kako zadovoljni ste s svojo sedanjjo službo, zaposlitvijo? Povprečne vrednosti	Z. Nemčija	V. Britanija	Irska	Norveška	Švedska	Danska	Španija	Francija	Portu- galska	V. Nemčija	Madžar- ska	Češka	Slovenija	Rusija	Skupaj
Spol															
moški	2,59	2,72	2,45	2,71	2,86	2,43	2,71	3,10	2,64	2,60	2,94	2,98	2,85	3,02	2,75
ženski	2,58	2,77	2,45	2,73	2,83	2,55	2,83	3,12	2,81	2,53	2,80	2,98	3,01	3,08	2,80
Sig.	0,955	0,646	0,977	0,790	0,670	0,054	0,232	0,821	0,009	0,487	0,186	0,948	0,102	0,549	0,023
Starost															
do 25 let															
26 - 35	2,65	2,88	2,48	2,85	3,23	2,69	2,85	3,01	2,93	2,79	2,70	3,15	2,91	2,88	2,84
36 - 45	2,68	2,84	2,70	2,74	2,97	2,56	2,84	3,08	2,70	2,65	3,05	2,87	3,01	3,21	2,86
46 - 55	2,46	2,76	2,51	2,69	2,79	2,56	2,79	3,14	2,78	2,46	3,02	2,88	2,94	3,04	2,79
56 let in več	2,77	2,87	2,25	2,74	2,82	2,47	2,52	3,23	2,70	2,63	2,66	3,21	2,86	3,07	2,79
Sig.	2,35	2,23	2,12	2,64	2,66	2,28	2,75	2,91	2,55	2,37	2,63	2,88	2,71	2,89	2,54
	0,029	0,006	0,001	0,560	0,004	0,006	0,157	0,296	0,034	0,241	0,024	0,011	0,672	0,207	0,000
Izobrazba															
brez ali najnižja izob	2,69	2,60	2,35	2,68	2,76	2,24	2,89	3,22	2,73	2,70	2,91	3,04	3,12	3,46	2,78
več kot najnižja izob	2,51	2,88	2,24	2,55	2,92	2,80	2,72	3,23	2,69	2,53	3,02	3,20	2,97	3,17	2,86
srednja izob	2,51	2,63	2,44	2,82	2,88	2,45	3,06	3,10	2,79	2,73	2,96	2,76	2,93	3,09	2,76
več kot srednja izob	2,59	2,51	2,61	2,73	3,07	2,48	2,45	3,12	2,99	2,59	2,59	2,47	2,75	2,98	2,75
dokončana univerz. izob	2,54	2,98	2,52	2,69	2,72	2,49	2,59	2,84	2,54	2,52	2,53	2,85	2,75	3,02	2,71
Sig.	0,561	0,034	0,125	0,121	0,098	0,062	0,024	0,013	0,096	0,729	0,029	0,000	0,373	0,590	0,001
Položaj na del. mestu															
vodje, nadrejeni	2,47	2,77	2,61	2,54	2,65	2,26	2,41	2,77	2,39	2,37	2,75	2,78	2,63	2,57	2,55
izvršilni delavci	2,68	2,74	2,35	2,79	2,95	2,60	2,86	3,30	2,81	2,65	2,93	3,09	3,13	3,19	2,89
Sig.	0,024	0,778	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,367	0,005	0,000	0,000	0,000
Samouvrstitev na družbeni lestvici															
Pearsonov korelac. Koef.	-0,163**	*	-0,005	-0,192**	-0,206**	-0,192**	-0,190**	-0,267**	-0,106**	-0,153**	-0,118**	-0,254**	-0,191**	-0,279**	-0,213**

Priloga G: Regresijska analiza vpliva na zadovoljstvo pri delu (skupni model)
enter in stepwise metoda

Opisne statistike

	povprečje	standardni odklon	N
v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo zaposlitvijo?	2,78	1,160	7926
idx_zunvre zunanje, finančne vrednote	1,8842	,61197	7926
v14 zanimivo delo	1,56	,644	7926
v15 da delaš samostojno	1,92	,847	7926
v18 da sam razporediš delo	2,31	,991	7926
idx_socvre družbene vrednote	2,0776	,78747	7926
idx_zunpovr zunanja povračila	3,0067	,83806	7926
idx_notpovr notranja povračila	2,2315	,86426	7926
idx_socpovr družbena povračila	2,1847	,91964	7926
idx_delpog slabi delovni pogoji	3,2230	,76894	7926
idx_relac socialne relatije na delu	2,0209	,72334	7926
moski moški	,5176	,49972	7926
do_25	,1106	,31369	7926
od26_35	,2514	,43385	7926
od56	,1213	,32650	7926
nizja_minus	,1672	,37320	7926
nizja_plus	,2364	,42487	7926
univerz	,1922	,39402	7926
vodje	,2964	,45668	7926
topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:	5,48	1,637	7926

Vključene in odstranjene spremenljivke(b)

Model	Vključene spremenljivke	Odstranjene spremenljivke	Metoda
1	topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:, od26_35, idx_socvre družbene vrednote, nizja_plus, moski moški, idx_relac socialne relatije na delu , do_25, v18 da sam razporediš delo, idx_delpog slabi delovni pogoji , vodje, od56, idx_zunvre zunanje, finančne vrednote, univerz, idx_zunpovr zunanja povračila , v14 zanimivo delo, idx_socpovr družbena povračila , nizja_minus, v15 da delaš samostojno, idx_notpovr notranja povračila(a)	.	Enter

a Vse spremenljivke so vključene.

b Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Povzetek modela

Model	R	R ²	Prilagojen R ²	St. Napaka ocene	Sprememba statistike				
					Sprememba R ²	F Change	df1	df2	Sig. F Spremembe
1	,630(a)	,397	,395	,902	,397	273,606	19	7906	,000

a Prediktorji: (Constant), topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:, od26_35, idx_socvre družbene vrednote, nizja_plus, moski moski, idx_relac socialne relacije na delu , do_25, v18 da sam razporediš delo, idx_delpog slabi delovni pogoji , vodje, od56, idx_zunvre zunanje, finančne vrednote, univerz, idx_zunpovr zunanja povračila , v14 zanimivo delo, idx_socpovr družbena povračila , nizja_minus, v15 da delaš samostojno, idx_notpovr notranja povračila

ANOVA(b)

Model		Seštevek kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
1	Regresija	4228,684	19	222,562	273,606	,000(a)
	Residual	6431,106	7906	,813		
	Skupaj	10659,790	7925			

a Prediktorji: (Constant), topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:, od26_35, idx_socvre družbene vrednote, nizja_plus, moski moski, idx_relac socialne relacije na delu , do_25, v18 da sam razporediš delo, idx_delpog slabi delovni pogoji , vodje, od56, idx_zunvre zunanje, finančne vrednote, univerz, idx_zunpovr zunanja povračila , v14 zanimivo delo, idx_socpovr družbena povračila , nizja_minus, v15 da delaš samostojno, idx_notpovr notranja povračila

b Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Koeficienti(a)

	Model	Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Sig.	Korelacije		
		B	St. Napaka	Beta			Zero-order	Delni	Del
1	(Konstanta)	,823	,095		8,710	,000			
	idx_zunvre zunanje, finančne vrednote	,002	,019	,001	,108	,914	-,021	,001	,001
	v14 zanimivo delo	-,022	,019	-,012	-1,196	,232	,104	-,013	-,010
	v15 da delaš samostojno	-,020	,014	-,014	-1,368	,171	,118	-,015	-,012
	v18 da sam razporediš delo	-,049	,011	-,042	-4,418	,000	-,025	-,050	-,039
	idx_socvre družbene vrednote	,035	,016	,024	2,208	,027	,118	,025	,019
	idx_zunpovr zunanja povračila	,222	,014	,160	15,892	,000	,370	,176	,139
	idx_notpovr notranja povračila	,418	,016	,312	25,623	,000	,487	,277	,224
	idx_socpovr družbena povračila	,039	,014	,031	2,755	,006	,272	,031	,024
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,169	,014	-,112	-12,036	,000	-,212	-,134	-,105
	idx_relac socialne relacije na delu	,497	,015	,310	32,616	,000	,473	,344	,285
	moski moski	,006	,021	,002	,269	,788	-,016	,003	,002
	do_25	,072	,034	,019	2,094	,036	,026	,024	,018
	od26_35	,090	,025	,034	3,601	,000	,039	,040	,031
	od56	-,079	,033	-,022	-2,421	,015	-,076	-,027	-,021
	nizja_minus	-,196	,031	-,063	-6,256	,000	-,004	-,070	-,055
	nizja_plus	-,071	,027	-,026	-2,636	,008	,037	-,030	-,023
	univerz	,167	,029	,057	5,773	,000	-,032	,065	,050
	vodje	-,018	,024	-,007	-,754	,451	-,142	-,008	-,007
	topbot Samouvrstitev na dr. lestv.	-,015	,007	-,021	-2,124	,034	-,200	-,024	-,019

a Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Stepwise metoda

Opisne statistike

	Povprečje	St. odklon	N
v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo zaposlitvijo?	2,78	1,160	7926
idx_zunvre zunanje, finančne vrednote	1,8842	,61197	7926
v14 zanimivo delo	1,56	,644	7926
v15 da delaš samostojno	1,92	,847	7926
v18 da sam razporediš delo	2,31	,991	7926
idx_socvre družbene vrednote	2,0776	,78747	7926
idx_zunpovr zunanja povračila	3,0067	,83806	7926
idx_notpovr notranja povračila	2,2315	,86426	7926
idx_socpovr družbena povračila	2,1847	,91964	7926
idx_delpog slabi delovni pogoji	3,2230	,76894	7926
idx_relac socialne relacije na delu	2,0209	,72334	7926
moski moski	,5176	,49972	7926
do_25	,1106	,31369	7926
od26_35	,2514	,43385	7926
od56	,1213	,32650	7926
nizja_minus	,1672	,37320	7926
nizja_plus	,2364	,42487	7926
univerz	,1922	,39402	7926
vodje	,2964	,45668	7926
topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:	5,48	1,637	7926

Vključene in odstranjene spremenljivke(b)

model	vključene spremenljivke	odstr. sprem.	metoda
1	idx_notpovr notranja povračila	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
2	idx_relac socialne relacije na delu	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
3	idx_zunpovr zunanja povračila	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
4	idx_delpog slabi delovni pogoji	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
5	univerz	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
6	nizja_minus	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
7	v18 da sam razporediš delo	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F-to-remove >= ,100).
8	od26_35	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
9	idx_socpovr družbena povračila	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
10	od56	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
11	nizja_plus	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F- izključitve >= ,100).
12	do_25	.	Stepwise (Kriterij: Verjetnost-F- vključitve <= ,050, Verjetnost-F-izključitve>= ,100).

a Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Povzetek modela

	R	R ²	Prilagojen R ²	St. Napaka ocene	Sprememba statistike				
					sprememba R ²	F sprememba	df1	df2	Sig. F sprememba
1	,487(a)	,237	,237	1,013	,237	2464,428	1	7924	,000
2	,594(b)	,353	,353	,933	,116	1418,805	1	7923	,000
3	,611(c)	,373	,373	,918	,020	257,220	1	7922	,000
4	,618(d)	,382	,382	,912	,009	109,636	1	7921	,000
5	,622(e)	,387	,387	,908	,005	65,360	1	7920	,000
6	,624(f)	,390	,390	,906	,003	38,191	1	7919	,000
7	,626(g)	,392	,391	,905	,002	22,982	1	7918	,000
8	,627(h)	,393	,392	,904	,001	17,388	1	7917	,000
9	,628(i)	,394	,394	,903	,001	15,432	1	7916	,000
10	,628(j)	,395	,394	,903	,001	8,402	1	7915	,004
11	,629(k)	,395	,395	,902	,001	7,068	1	7914	,008
12	,629(l)	,396	,395	,902	,000	4,937	1	7913	,026

a Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila

b Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu

c Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila

d Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji

e Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz

f Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus

g Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo

h Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35

i Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila

j Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila , od56

k Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila , od56, nizja_plus

l Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila , od56, nizja_plus, do_25

ANOVA(m)

Model		Seštevek kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
1	Regresija	2528,793	1	2528,793	2464,428	,000(a)
	Residual	8130,997	7924	1,026		
	Skupaj	10659,790	7925			
2	Regresija	3763,699	2	1881,850	2162,090	,000(b)
	Residual	6896,091	7923	,870		
	Skupaj	10659,790	7925			
3	Regresija	3980,566	3	1326,855	1573,746	,000(c)
	Residual	6679,223	7922	,843		
	Skupaj	10659,790	7925			
4	Regresija	4071,752	4	1017,938	1223,904	,000(d)
	Residual	6588,038	7921	,832		
	Skupaj	10659,790	7925			

Model		Seštevek kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
5	Regresija	4125,675	5	825,135	1000,151	,000(e)
	Residual	6534,115	7920	,825		
	Skupaj	10659,790	7925			
6	Regresija	4157,035	6	692,839	843,738	,000(f)
	Residual	6502,754	7919	,821		
	Skupaj	10659,790	7925			
7	Regresija	4175,855	7	596,551	728,495	,000(g)
	Residual	6483,935	7918	,819		
	Skupaj	10659,790	7925			
8	Regresija	4190,064	8	523,758	640,926	,000(h)
	Residual	6469,725	7917	,817		
	Skupaj	10659,790	7925			
9	Regresija	4202,652	9	466,961	572,465	,000(i)
	Residual	6457,137	7916	,816		
	Skupaj	10659,790	7925			
10	Regresija	4209,499	10	420,950	516,540	,000(j)
	Residual	6450,290	7915	,815		
	Skupaj	10659,790	7925			
11	Regresija	4215,255	11	383,205	470,585	,000(k)
	Residual	6444,535	7914	,814		
	Skupaj	10659,790	7925			
12	Regresija	4219,273	12	351,606	431,995	,000(l)
	Residual	6440,517	7913	,814		
	Skupaj	10659,790	7925			

a Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila

b Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu

c Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila

d Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji

e Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz

f Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus

g Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo

h Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35

i Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila

j Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila , od56

k Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila , od56, nizja_plus

l Prediktorji:(konstanta), idx_notpovr notranja povračila , idx_relac socialne relatije na delu , idx_zunpovr zunanja povračila , idx_delpog slabi delovni pogoji , univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila , od56, nizja_plus, do_25

m Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Koeficienti(a)

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Sig.	Korelacije		
		B	St. Napaka	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(konstanta)	1,320	,032		41,893	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,654	,013	,487	49,643	,000	,487	,487	,487
2	(konstanta)	,488	,036		13,378	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,508	,013	,378	39,873	,000	,487	,409	,360
	idx_relac socialne relacije na delu	,573	,015	,357	37,667	,000	,473	,390	,340
3	(konstanta)	,070	,044		1,576	,115			
	idx_notpovr notranja povračila	,426	,014	,317	31,454	,000	,487	,333	,280
	idx_relac socialne relacije na delu	,544	,015	,340	36,107	,000	,473	,376	,321
	idx_zunpovr zunanja povračila	,219	,014	,158	16,038	,000	,370	,177	,143
4	(konstanta)	,615	,068		9,018	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,420	,013	,313	31,187	,000	,487	,331	,275
	idx_relac socialne relacije na delu	,519	,015	,323	34,174	,000	,473	,358	,302
	idx_zunpovr zunanja povračila	,213	,014	,154	15,654	,000	,370	,173	,138
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,143	,014	-,095	-10,471	,000	-,212	-,117	-,092
5	(konstanta)	,588	,068		8,647	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,434	,014	,323	32,098	,000	,487	,339	,282
	idx_relac socialne relacije na delu	,514	,015	,321	33,997	,000	,473	,357	,299
	idx_zunpovr zunanja povračila	,217	,014	,157	16,062	,000	,370	,178	,141
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,159	,014	-,105	-11,572	,000	-,212	-,129	-,102
	univerz	,215	,027	,073	8,085	,000	-,032	,090	,071
6	(konstanta)	,633	,068		9,277	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,444	,014	,330	32,675	,000	,487	,345	,287
	idx_relac socialne relacije na delu	,507	,015	,316	33,480	,000	,473	,352	,294
	idx_zunpovr zunanja povračila	,218	,014	,158	16,153	,000	,370	,179	,142
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,165	,014	-,109	-11,997	,000	-,212	-,134	-,105
	univerz	,184	,027	,062	6,809	,000	-,032	,076	,060
	nizja_minus	-,175	,028	-,056	-6,180	,000	-,004	-,069	-,054
7	(konstanta)	,740	,072		10,322	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,445	,014	,331	32,801	,000	,487	,346	,287
	idx_relac socialne relacije na delu	,506	,015	,315	33,457	,000	,473	,352	,293
	idx_zunpovr zunanja povračila	,220	,013	,159	16,323	,000	,370	,180	,143
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,164	,014	-,109	-11,985	,000	-,212	-,133	-,105
	univerz	,179	,027	,061	6,625	,000	-,032	,074	,058
	nizja_minus	-,179	,028	-,058	-6,341	,000	-,004	-,071	-,056
	v18 da sam razporediš delo	-,049	,010	-,042	-4,794	,000	-,025	-,054	-,042

Model		Nestandardiziran koeficient		Standar- diziran koeficient	t	Sig.	Korelacije		
		B	St. Napaka	Beta			Zero- order	Partial	Part
8	(konstanta)	,707	,072		9,800	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,444	,014	,331	32,746	,000	,487	,345	,287
	idx_relac socialne relacije na delu	,505	,015	,315	33,433	,000	,473	,352	,293
	idx_zunpovr zunanja povračila	,223	,013	,161	16,516	,000	,370	,183	,145
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,163	,014	-,108	-11,888	,000	-,212	-,132	-,104
	univerz	,171	,027	,058	6,346	,000	-,032	,071	,056
	nizja_minus	-,173	,028	-,056	-6,116	,000	-,004	-,069	-,054
	v18 da sam razporediš delo	-,049	,010	-,042	-4,754	,000	-,025	-,053	-,042
	od26_35	,098	,024	,037	4,170	,000	,039	,047	,037
	od26_35	,098	,024	,037	4,170	,000	,039	,047	,037
9	(konstanta)	,683	,072		9,446	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,416	,015	,310	27,394	,000	,487	,294	,240
	idx_relac socialne relacije na delu	,503	,015	,314	33,293	,000	,473	,350	,291
	idx_zunpovr zunanja povračila	,223	,013	,161	16,534	,000	,370	,183	,145
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,169	,014	-,112	-12,259	,000	-,212	-,136	-,107
	univerz	,177	,027	,060	6,545	,000	-,032	,073	,057
	nizja_minus	-,173	,028	-,056	-6,138	,000	-,004	-,069	-,054
	v18 da sam razporediš delo	-,050	,010	-,043	-4,876	,000	-,025	-,055	-,043
	od26_35	,094	,024	,035	3,972	,000	,039	,045	,035
	idx_socpovr družbena povračila	,051	,013	,040	3,928	,000	,272	,044	,034
10	(konstanta)	,693	,072		9,576	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,416	,015	,310	27,396	,000	,487	,294	,240
	idx_relac socialne relacije na delu	,500	,015	,312	33,107	,000	,473	,349	,289
	idx_zunpovr zunanja povračila	,224	,013	,162	16,604	,000	,370	,183	,145
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,167	,014	-,111	-12,104	,000	-,212	-,135	-,106
	univerz	,179	,027	,061	6,640	,000	-,032	,074	,058
	nizja_minus	-,166	,028	-,053	-5,843	,000	-,004	-,066	-,051
	v18 da sam razporediš delo	-,049	,010	-,042	-4,786	,000	-,025	-,054	-,042
	od26_35	,079	,024	,030	3,283	,001	,039	,037	,029
	idx_socpovr družbena povračila	,049	,013	,039	3,826	,000	,272	,043	,033
11	od56	-,093	,032	-,026	-2,899	,004	-,076	-,033	-,025
	(konstanta)	,720	,073		9,859	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,417	,015	,311	27,435	,000	,487	,295	,240
	idx_relac socialne relacije na delu	,499	,015	,311	32,996	,000	,473	,348	,288
	idx_zunpovr zunanja povračila	,226	,014	,164	16,756	,000	,370	,185	,146
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,170	,014	-,113	-12,301	,000	-,212	-,137	-,108
	univerz	,156	,028	,053	5,460	,000	-,032	,061	,048
	nizja_minus	-,193	,030	-,062	-6,401	,000	-,004	-,072	-,056
	v18 da sam razporediš delo	-,049	,010	-,042	-4,774	,000	-,025	-,054	-,042
	od26_35	,078	,024	,029	3,224	,001	,039	,036	,028
	idx_socpovr družbena povračila	,051	,013	,041	3,952	,000	,272	,044	,035
	od56	-,093	,032	-,026	-2,896	,004	-,076	-,033	-,025
	nizja_plus	-,071	,027	-,026	-2,659	,008	,037	-,030	-,023

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Sig.	Korelacije		
		B	St. Napaka	Beta			Zero-order	Partial	Part
12	(konstanta)	,707	,073		9,646	,000			
	idx_notpovr notranja povračila	,415	,015	,309	27,285	,000	,487	,293	,238
	idx_relac socialne relacije na delu	,501	,015	,312	33,078	,000	,473	,349	,289
	idx_zunpovr zunanja povračila	,228	,014	,164	16,834	,000	,370	,186	,147
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,170	,014	-,113	-12,286	,000	-,212	-,137	-,107
	univerz	,159	,029	,054	5,574	,000	-,032	,063	,049
	nizja_minus	-,189	,030	-,061	-6,251	,000	-,004	-,070	-,055
	v18 da sam razporediš delo	-,050	,010	-,043	-4,891	,000	-,025	-,055	-,043
	od26_35	,091	,025	,034	3,667	,000	,039	,041	,032
	idx_socpovr družbena povračila	,050	,013	,039	3,839	,000	,272	,043	,034
	od56	-,080	,033	-,023	-2,453	,014	-,076	-,028	-,021
	nizja_plus	-,069	,027	-,025	-2,595	,009	,037	-,029	-,023
	do_25	,075	,034	,020	2,222	,026	,026	,025	,019

a Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Izključene spremenljivke(m)

Model		Beta In	t	Sig.	Delna korelacija	Collinearity Statistika Toleranca
12	...					
	idx_zunvre zunanje, finančne vrednote	-,001(I)	-,104	,917	-,001	,902
	v14 zanimivo delo	-,009(I)	-,969	,333	-,011	,879
	v15 da delaš samostojno	-,010(I)	-1,073	,283	-,012	,824
	idx_socvre družbene vrednote	,016(I)	1,595	,111	,018	,788
	moski moski	,003(I)	,378	,705	,004	,950
	vodje	-,007(I)	-,771	,441	-,009	,886
	topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:	-,019(I)	-1,937	,053	-,022	,776

a Predictors in the Model: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila

b Predictors in the Model: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu

c Predictors in the Model: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila

d Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji

e Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji, univerz

f Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji, univerz, nizja_minus

g Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji, univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo

h Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji, univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35

i Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji, univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila

j Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji, univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila, od56

k Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji, univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila, od56, nizja_plus

l Prediktorji modela: (konstanta), idx_notpovr notranja povračila, idx_relac socialne relacije na delu, idx_zunpovr zunanja povračila, idx_delpog slabi delovni pogoji, univerz, nizja_minus, v18 da sam razporediš delo, od26_35, idx_socpovr družbena povračila, od56, nizja_plus, do_25

m Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Priloga H: Regresijska analiza vpliva na zadovoljstvo pri delu (skupni model z vključitvijo treh skupin držav)

Opisne statistike

	Povprečje	St. odklon	N
v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo zaposlitvijo?	2,78	1,160	7926
idx_zunvre zunanje, finančne vrednote	1,8842	,61197	7926
v14 zanimivo delo	1,56	,644	7926
v15 da delaš samostojno	1,92	,847	7926
v18 da sam razporediš delo	2,31	,991	7926
idx_socvre družbene vrednote	2,0776	,78747	7926
idx_zunpovr zunanja povračila	3,0067	,83806	7926
idx_notpovr notranja povračila	2,2315	,86426	7926
idx_socpovr družbena povračila	2,1847	,91964	7926
idx_delpog slabi delovni pogoji	3,2230	,76894	7926
idx_relac socialne relatije na delu	2,0209	,72334	7926
moski moski	,5176	,49972	7926
do_25	,1106	,31369	7926
od26_35	,2514	,43385	7926
od56	,1213	,32650	7926
nizja_minus	,1672	,37320	7926
nizja_plus	,2364	,42487	7926
univerz	,1922	,39402	7926
vodje	,2964	,45668	7926
topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:	5,48	1,637	7926
v3skand	,3206	,46673	7926
v3tranz	,3026	,45941	7926
v3jmed	,2581	,43763	7926

Povzetek modela

Model	R	R ²	Prilagojen R ²	St. Napaka ocene	Sprememba statistike				
					sprememba R ²	F sprememba	df1	df2	Sig. F sprememba
1	,631(a)	,398	,396	,901	,398	237,250	22	7903	,000

a Prediktorji:(konstanta), v3jmed, moski moski, do_25, v15 da delaš samostojno, nizja_plus, idx_relac socialne relatije na delu , od56, vodje, idx_delpog slabi delovni pogoji , idx_socpovr družbena povračila , od26_35, v18 da sam razporediš delo, univerz, idx_zunvre zunanje, finančne vrednote, idx_zunpovr zunanja povračila , topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:, v14 zanimivo delo, nizja_minus, idx_socvre družbene vrednote, v3tranz, idx_notpovr notranja povračila , v3skand

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresija	4239,935	22	192,724	237,250	,000(a)
	Residual	6419,854	7903	,812		
	Skupaj	10659,790	7925			

a Prediktorji:(konstanta), v3jmed, moski moski, do_25, v15 da delaš samostojno, nizja_plus, idx_relac socialne relatije na delu , od56, vodje, idx_delpog slabi delovni pogoji , idx_socpovr družbena povračila , od26_35, v18 da sam razporediš delo, univerz, idx_zunvre zunanje, finančne vrednote, idx_zunpovr zunanja povračila , topbot Samouvrstitev na družbeni lestvici:, v14 zanimivo delo, nizja_minus, idx_socvre družbene vrednote, v3tranz, idx_notpovr notranja povračila , v3skand

b Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Koeficienti(a)

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiz. koeficient	t	Sig.	Korelacije		
		B	St. Napaka	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(konstanta)	,938	,101		9,295	,000			
	idx_zunvre								
	zunanje, finančne vrednote	-,014	,020	-,007	-,688	,492	-,021	-,008	-,006
	v14 zanimivo delo	-,020	,019	-,011	-1,075	,282	,104	-,012	-,009
	v15 da delaš samostojno	-,013	,014	-,010	-,907	,364	,118	-,010	-,008
	v18 da sam razporediš delo	-,051	,011	-,044	-4,616	,000	-,025	-,052	-,040
	idx_socvre								
	družbene vrednote	,031	,016	,021	1,938	,053	,118	,022	,017
	idx_zunpovr								
	zunanja povračila	,219	,014	,158	15,680	,000	,370	,174	,137
	idx_notpovr								
	notranja povračila	,422	,016	,314	25,772	,000	,487	,278	,225
	idx_socpovr								
	družbena povračila	,038	,014	,030	2,673	,008	,272	,030	,023
	idx_delpog slabi delovni pogoji	-,166	,014	-,110	-11,754	,000	-,212	-,131	-,103
	idx_relac								
	socialne relacije na delu	,503	,015	,313	32,805	,000	,473	,346	,286
	moski moski	,008	,021	,004	,396	,692	-,016	,004	,003
	do_25	,069	,034	,019	2,010	,044	,026	,023	,018
	od26_35	,094	,025	,035	3,760	,000	,039	,042	,033
	od56	-,087	,033	-,025	-2,648	,008	-,076	-,030	-,023
	nizja_minus	-,182	,033	-,059	-5,463	,000	-,004	-,061	-,048
	nizja_plus	-,065	,027	-,024	-2,396	,017	,037	-,027	-,021
	univerz	,173	,029	,059	5,964	,000	-,032	,067	,052
	vodje	-,022	,024	-,009	-,915	,360	-,142	-,010	-,008
	topbot								
	Samouvrstitev na družbeni lestvici:	-,022	,008	-,032	-2,991	,003	-,200	-,034	-,026
	v3skand	-,035	,037	-,014	-,938	,348	-,059	-,011	-,008
	v3tranz	-,091	,037	-,036	-2,472	,013	,078	-,028	-,022
	v3jmed	-,125	,037	-,047	-3,333	,001	,037	-,037	-,029

a Odvisna spremenljivka: v51 Kako zadovoljni ste s svojo sedanjo službo, zaposlitvijo?

Priloga I: Regresijski standardizirani koeficienti vpliva na zadovoljstvo pri delu (po državah)

ZAHODNE IN SKANDINAVSKE DRŽAVE

signifikantnost (konstanta)	Z. Nemčija	V. Britanija	Irska	Norveška	Švedska	Danska	Skupaj
	**				*	**	**
idx_zunvre zunanje vrednote	0,043	-0,044	-0,071 +	0,012	-0,027	0,004	0,001
v14 zanimivo delo	-0,022	0,030	0,012	-0,039	-0,033	0,002	-0,012
v15 da delaš samostojno	-0,048	0,023	-0,074 +	0,025	0,021	-0,021	-0,014
v18 da sam razporediš delo	-0,006	-0,041	-0,025	-0,116 **	-0,048 +	-0,080 **	-0,042 **
idx_socvre družbene vrednote	0,045	0,014	-0,056	0,004	0,013	0,032	0,024 *
idx_zunpovr zunanja povračila	0,128 **	0,196 **	0,293 **	0,135 **	0,148 **	0,064 *	0,160 **
idx_notpovr notranja povračila	0,384 **	0,410 **	0,299 **	0,348 **	0,403 **	0,333 **	0,312 **
idx_socpovr družbena povračila	0,008	0,032	0,040	0,076 *	0,028	0,024	0,031 **
idx_delpog slabi delovni pogoji	-0,219 **	-0,180 **	-0,134 **	-0,118 **	-0,092 **	-0,118 **	-0,112 **
idx_relac odnosi na delu	0,220 **	0,237 **	0,341 **	0,379 **	0,297 **	0,318 **	0,310 **
moski moski	0,009	-0,005	0,054	0,025	0,047	-0,005	0,002
do_25	-0,005	0,034	0,004	-0,032	0,007	-0,002	0,019 *
od26_35	0,005	0,033	0,188 **	-0,006	0,030	0,020	0,034 **
od56	-0,111 **	-0,041	-0,079 *	0,005	-0,017	-0,047 +	-0,022 *
nizja_minus	-0,077	-0,058	-0,061	-0,016	-0,056 +	-0,004	-0,063 **
nizja_plus	-0,062	0,043	-0,143 **	-0,057 *	-0,066 +	-0,026	-0,026 **
univerz	0,061	0,142 **	0,082 *	0,087 **	0,030	0,062 *	0,057 **
vodje	0,001	-0,005	0,053	-0,005	-0,002	-0,025	-0,007
topbot Samouvrstitev na dr. lestvici:	-0,003	--	0,020	-0,037	-0,036	-0,049 +	-0,021 *
R ²	0,428	0,508	0,480	0,481	0,481	0,408	0,397
Prilagojen R ²	0,404	0,486	0,458	0,468	0,467	0,396	0,395
F	17,67	23,00	21,938	39,306	34,449	35,082	273,61

+ signifikanca <0,1 / * signifikanca <0,05 / ** signifikanca <0,01 /

JUŽNO-MEDITERANSKE IN TRANZICIJSKE DRŽAVE

signifikantnost (konstanta)	Španija	Francija	Portu- galska	V. Nemčija	Madžar- ska	Češka	Slove- nija	Rusija	Skupaj	
	**			**		*		**	**	
idx_zunvre zunanje vrednote	-0,116	0,023	0,029	-0,005	0,053	-0,052	-0,010	-0,011	0,001	
v14 zanimivo delo	0,017	0,015	-0,070	0,067	-0,080	0,107	-0,041	0,023	-0,012	
v15 da delaš samostojno	-0,071	-0,040	0,046	0,000	0,038	-0,025	-0,008	-0,023	-0,014	
v18 da sam razporediš delo	0,085	-0,011	0,004	-0,167	-0,047	-0,044	-0,046	-0,042	-0,042	**
idx_socvre družbene vrednote	0,013	0,043	-0,020	0,080	-0,006	0,033	-0,004	-0,022	0,024	*
idx_zunpovr zunanja povračila	0,156	0,144	0,193	0,287	0,071	0,198	0,223	0,190	0,160	**
idx_notpovr notranja povračila	0,282	0,449	0,302	0,266	0,325	0,145	0,270	0,211	0,312	**
idx_socpovr družbena povračila	0,025	0,032	-0,041	0,012	0,096	0,028	0,045	0,038	0,031	**
idx_delpog slabi delovni pogoji	-0,158	-0,083	-0,088	-0,093	-0,037	-0,112	-0,140	-0,111	-0,112	**
idx_relac odnosi na delu	0,278	0,312	0,271	0,255	0,241	0,415	0,277	0,253	0,310	**
moski moski	-0,025	0,003	-0,023	-0,008	0,047	0,018	-0,024	-0,012	0,002	
do 25	0,026	0,027	0,059	0,100	-0,006	0,045	0,053	0,031	0,019	*
od26_35	0,060	0,033	0,016	-0,050	0,074	-0,017	0,061	0,070	0,034	**
od56	0,009	0,001	-0,040	-0,082	-0,046	-0,038	0,031	-0,024	-0,022	*
nizja_minus	-0,017	-0,142	-0,075	-0,087	-0,067	0,037	-0,027	0,041	-0,063	**
nizja_plus	-0,018	0,008	0,002	-0,118	-0,018	0,031	0,007	-0,005	-0,026	**
univerz	0,027	0,059	0,068	0,042	0,012	0,085	0,050	0,049	0,057	**
vodje	-0,051	-0,009	-0,057	-0,033	0,033	-0,006	-0,057	-0,043	-0,007	
topbot Samouvrstitev na dr. lestvici:	0,006	-0,065	0,023	0,024	0,021	-0,075	-0,061	-0,120	-0,021	*
R ²	0,348	0,547	0,348	0,387	0,302	0,451	0,425	0,324	0,397	
Prilagojen R ²	0,322	0,533	0,334	0,336	0,273	0,431	0,398	0,305	0,395	
F	13,111	39,678	25,125	7,605	10,240	22,558	15,743	17,498	273,61	

+ signifikanca <0,1 / * signifikanca <0,05 / ** signifikanca <0,01 /