

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Helena Žakelj

Mentorica: doc. dr. Metka Mencin -Čeplak

Somentorica: red. prof. dr. Dana Mesner -Andolšek

Možnost izbire na delovnem mestu

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Metki Mencin -Čeplak ter somentorici red. prof. dr. Dani Mesner -Andolšek, za vso strokovno pomoč, usmeritve ter predloge pri pisanju magistrske naloge.

Iskrena zahvala tudi vsem domačim in prijateljem za vso pomoč, podporo, potrpežljivost, vzpodbude in zaupanje v uspeh v času nastajanja naloge.

Hvala vsem za vaš čas in trud!



IZJAVA O AVTORSTVU magistrskega dela

Podpisani/-a Helena Žakelj z vpisno številko 21081171, sem avtor/-ica magistrskega dela z naslovom:
Možnost izbire na delovnem mestu.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (UL RS, št. 16/07-UPB3, 68/08, 85/10 Skl.US: U-I-191/09-7, Up-916/09-16)), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo magistrskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 28.6.2016

Podpis avtorja/-ice: _____

Možnost izbire na delovnem mestu

Možnost izbire je ključni pogoj svobode, svobodnega delovanja v življenju posameznika/-ce. Vendar je pri tem pomembno vprašanje, med čim posameznik/-ca izbira in kaj ta izbira pomeni za njegovo/njeno življenje. Je to izbira glede bistvenih področij njegovega/njenega delovanja ali le izbira med, na primer, različnimi materialnimi dobrinami? V nalogi izhajamo iz tistih opredelitev svobode, ki izbire med različnimi potrošniškimi izdelki ne uvrščajo med merila svobode.

Neoliberalizem povečuje individualizem, avtonomijo in možnost izbire za vsakogar, prikriva pa vzpostavljanje in ohranjanje razredne moči, moči ekonomske elite in dejstvo, da je svoboda posameznika/-ce močno omejena s svobodo drugega, z zakonskimi in družbenimi normami in s pričakovanji ter pogojena z asimetrijo politične, ekonomske in družbene moči. Svoboda torej ni absolutna, delovanje posameznika/-ce je podrejeno družbenim zakonitostim, pričakovanjem: da bi bil/-a sprejet/-a in vključen/-a v družbeno okolje, se prilagaja in podreja, včasih zavestno, pogosto pa tudi povsem nezavedno. Na področju plačanega dela je svoboda posameznika/-ce omejena s poklicnim okoljem, z organizacijsko kulturo in strukturo, z razmerami na trgu dela. Že samo dejstvo, da je praktično prisiljen/-a vstopiti na trg dela, močno zaznamuje njegovo/njeno življenje in s tem možnosti izbire. Prav odvisnost od zaposlitve močno zmanjša pogajalsko moč posameznika/-ce v vlogi delojemalcev/-k in jih tako postavlja v še bolj podrejen položaj v delovnem razmerju.

Na trgu dela so vse bolj prisotne različne negotovosti: negotovost delovnih nalog, zaposlitve, prihodka. Vse večja je tudi brezposelnost, ki je eno ključnih orodij za nadzor nad zaposlenimi, in eno izmed sredstev za fleksibilno uporabo delovne sile, ter za zadržanje zaposlenih v danih razmerah, ne glede na to, kako primerne so.

Neoliberalna zahteva po fleksibilnosti trga dela je predstavljena kot nujna za ohranjanje investicij in delovnih mest, v resnici pa povzroča vse več negotovosti in krčenje pravic zaposlenih ter vse večje izkoriščanje delovne sile.

Rezultati analiz v empiričnem delu, kažejo, da je občutek avtonomije in svobode, kljub vsem omejitvam in povečevanju neenakosti, med ljudmi na zelo visoki ravni. Posamezniki svojega položaja na delovnem mestu ne dojemajo kot podrejenega, čeprav je v osnovni definiciji delovnega razmerja opredeljena podrejenost zaposlenega. To pripisujemo učinku t. i. psiholoških idealov liberalizma (Beauvois 2000), ki so pogojeni z liberalnimi ideali svobode in individualizma.

Ključni pojmi: izbira, svoboda, avtonomija, omejitve, negotovost.

Possibility of choice in the workplace

The possibility of choice is an essential condition of freedom, that is to say freedom of functioning in one's life. However, an important question in this regard is: what are the possibilities among which an individual chooses and the significance of this choice for his/her life. Does this choice relate to the essential areas of his/her operation in this life or is it only, for example, a choice between alternative material assets? In our thesis we proceed from those definitions of freedom in which choices between different consumer products are not classified as a criterion of freedom.

Neoliberalism glorifies freedom, autonomy and opportunities for everyone, but conceals the creation and preservation of class power, the power of economic elites and the fact that individual freedom is severely limited by the freedom of others as well as by legal and social norms and expectations, and is subject to the asymmetry of political, economic and social power. Freedom, therefore, is not absolute; the individual's performance is subordinate to social principles and expectations: to be accepted and included in the social environment, he/she adapts and subordinates himself/herself, sometimes consciously, but also often quite unconsciously. In the sphere of paid work the freedom of the individual is limited to the professional environment, organizational culture, structure, and labor market conditions. The mere fact that practically everyone has to enter the labor market makes a strong mark on an individual's life and thus affects his/her possibilities of choice. Dependence on employment greatly reduces the bargaining power of workers and thus puts them in an even more subordinate position within the employment relationship.

Various uncertainties are increasingly present on the labor market: the uncertainty of tasks at work, the uncertainty of employment and income. Another important factor is high unemployment, which is one of the key tools for controlling employees and one of the means of enabling flexible use of labor and ensuring employee retention in the given conditions, no matter how suitable they are.

The neoliberal requirement for labor market flexibility is seen as a necessity for maintaining investments and jobs, but in reality it is causing more uncertainty and restrictions of the rights of employees and increasing exploitation of workforce.

The results of the analysis in the empirical part of our thesis show that the sense of autonomy and freedom – in spite of all the constraints and increasing inequality – is very widespread among people. Individuals do not perceive their situation in the workplace to be one of subordination, even though the basic definition of the employment relationship entails the subordination of the employee. This is attributable to the impact of the so-called psychological ideals of liberalism (Beauvois, 2000), which are conditioned by the liberal ideals of freedom and individualism.

Key words: choice, freedom, autonomy, restrictions, uncertainty.

KAZALO

1 UVOD	9
2 IZBIRA IN SVOBODA	12
2.1 Konceptualizacije svobode in njenih meja	12
2.2 Konceptualizacije (svobodne) izbire	15
2.3 Paradoks svobodne podreditve	20
2.4 Svoboda, izbira in odgovornost	22
3 KAPITALIZEM IN IDEOLOGIJA INDIVIDUALNE IZBIRE	24
3.1 Prevlada neoliberalizma	25
3.2 Širjenje neenakosti in dobiček kot glavno vodilo vsega.....	27
3.3 Plačano delo kot pogoj za preživetje	29
3.4 Negotovosti na trgu dela.....	32
3.4.1 Fleksibilni trg dela	34
3.4.2 Prekariat – prekarni delavci/-ke	40
3.5 Neoliberalna ideologija in izbira	43
3.6 Pomen kritičnega mišljenja	44
4 ORGANIZACIJA – PODJETJE IN AVTONOMIJA ZAPOSLENIH	46
4.1 Moč v organizaciji	48
4.2 Vpetost posameznika/-ce v strukturo in odnose moči na delovnem mestu.....	49
4.3 Izbira in avtonomija zaposlenega	51
4.3.1 Omejevanje možnosti izbire na delovnem mestu	54
4.3.2 Posledice sprememb na trgu dela za različne skupine zaposlenih.....	60
4.3.3 Tveganja na delovnem mestu.....	61
5 EMPIRIČNI DEL	64
5.1 Namen in cilji	64
5.2 Delovne hipoteze	64
5.3 Metodologija.....	67

5.3.1 Opis vzorčenja	67
5.3.2 Opis spremenljivk	68
5.3.3 Opis metod	69
5.4 Predstavitev rezultatov	71
5.4.1 Demografski podatki.....	71
5.4.2 Spremenljivke vezane na izbire, varnost zaposlitve in avtonomijo.....	77
5.4.3 Preverjanje prve hipoteze.....	85
5.4.4 Preverjanje druge hipoteze.....	89
5.5 Interpretacija rezultatov	99
6 ZAKLJUČEK	113
7 LITERATURA	116
PRILOGE	122
Priloga A: Seznam spremenljivk	122
Priloga B: Uporabljene tabele.....	124
Priloga C: T-testi, Anove.....	145

SEZNAM TABEL

Tabela 5.1: Izobrazba	72
Tabela 5.2: Je vaše zaposlitveno razmerje za ...:.....	74
Tabela 5.3: Kontingenčna tabela za tip zaposlitve in sektor.....	74
Tabela 5.4: Test hi-kvadrat za tip zaposlitve in sektor.....	75
Tabela 5.5: Simetrični ukrepi za tip zaposlitve in sektor	75
Tabela 5.6: Celotna pojasnjena varianca.....	86
Tabela 5.7: Komunalitete	87
Tabela 5.8: Rotirane faktorske uteži	88
Tabela 5.9: Test normalnosti za prvi in drugi faktor.....	89
Tabela 5.10: Spearmanov korelacijski koeficient	89
Tabela 5.11: Test hi-kvadrat za vpliv na delo ter varnost zaposlitve.....	90
Tabela 5.12: Simetrični ukrepi za vpliv na delo ter varnost zaposlitve	90
Tabela 5.13: Celotna pojasnjena varianca.....	91
Tabela 5.14: Komunalitete	92
Tabela 5.15: Faktorska utež za avtonomijo.....	92
Tabela 5.16: Spearmanov koeficient korelacije	93

SEZNAM SLIK

Slika 5.1: Starost anketirancev/-k.....	72
Slika 5.2: Starost (dodatna zaščita) – ženski spol	73
Slika 5.3: Starost (dodatna zakonska zaščita) – za moški spol	73
Slika 5.4: Podlaga za delovno razmerje	75
Slika 5.5: Kateremu družbenemu sloju pripadate?.....	76
Slika 5.6: Stopnja izobrazbe.....	76
Slika 5.7: Pomen zaposlitve	78
Slika 5.8: Izbire (med zasebnim in poklicnim življenjem) vezane na delovno mesto, spremenljivke, ki so indikatorji podrejanja zahtevam delovnega mesta	79
Slika 5.9: Avtonomija na delovnem mestu	81
Slika 5.10: Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto	82
Slika 5.11: Zadovoljstvo z materialnim stanjem družine.....	83
Slika 5.12: Ali redno prejimate plačo?	83
Slika 5.13: Plačilo, ki ga dobim za svoje delo, mi omogoča zadovoljiti moje potrebe in potrebe moje družine.....	84

1 UVOD

Posameznik/-ca se z nujnostjo izbire sooča vsak dan, povsod so mu/ji na voljo številne možnosti. Vendar pa se možnosti izbire močno razlikujejo od situacije do situacije in od posameznika/-ce do posameznika/-ce: odvisne so od političnih, ekonomskih, kulturnih in individualnih dejavnikov.

Posameznik/-ca se lahko odloči izbiro prepustiti drugim, vendar je tudi to izbira. Izbire so tako rekoč neizogibne. Vsak dan smo obkroženi z veliko količino informacij. Ves čas izbiramo oziroma se odločamo, kaj je za nas pomembno, uporabno, potrebno v danih okoliščinah. Znati moramo izbrati, katere informacije bomo sprejeli, predelali in katere prezrli. Vendar pa vse izbire za trenutno in nadaljnje življenje posameznika/-ce niso enako pomembne.

V uvodnem delu naloge bomo analizirali povezavo med izbiro in svobodo, saj se možnost izbire obravnava kot pogoj za svobodo posameznika/-ce. Izbira posameznika/-ce se vedno dogaja znotraj nekega polja, znotraj nekih okvirjev, meja, zakonitosti. Kdaj se lahko reče, da je izbral/-a posameznik/-ca sam/-a, kdaj pa je izbira vsiljena? Določeno možnost, ozko gledano, seveda izbere posameznik/-ca, vendar pa so že možnosti, med katerimi izbira, pogojene s številnimi dejavniki, na katere posameznik/-ca nima vpliva. Na to, kaj bo med možnostmi, ki so na voljo, izbral/-a, pa pogosto vplivajo večji ali manjši pritiski socialnega okolja, zaradi česar izbire lahko niso skladne z mišljenjem in siceršnjim delovanjem posameznika/-ce.

Z izbiro je tesno povezana tudi odgovornost. Občutek odgovornosti lahko posameznik/-ca tudi izgubi, ko odgovornost prenese na druge (avtoriteto, nadrejene). S tem pa posameznik/-ca izgubi tudi svojo moč, se podredi. Vendar se mora vsak/-a posameznik/-ca zavedati, da so izbire vseeno njegove/njene, pri čemer pa se je vselej treba zavedati, kakšne so možnosti izbire, kakšne so meje, znotraj katerih posameznik/-ca izbira, deluje.

Neoliberalizem, ki prevladuje v politični, ekonomski in delovni sferi že od sedemdesetih in osemdesetih let dvajsetega stoletja, ima pomembno vlogo pri razumevanju trenutnega družbenega ter individualnega življenja. Neoliberalna ideologija povečuje individualno svobodo in možnosti izbire, kot da so enako dostopne vsem, zato tudi odgovornost, uspeh in kariero pripisuje posamezniku/-ci, strukturnih omejitev pa ne problematizira. Poleg tega

poudarja zgolj odgovornost do same/-ga sebe oziroma za sebe in pozablja na družbeno odgovornost.

Ključno vprašanje te naloge je, koliko svobode ima posameznik/-ca pri izbirah v življenju in na delovnem mestu ter koliko avtonomije si pripisuje. Svoboda in izbira na področju plačanega dela sta namreč omejeni že s tem, da ljudje brez plačanega dela praktično ne moremo preživeti. Nujnost vključitve posameznika/-ce na trg dela močno zaznamuje možnosti delovanja, izbir, svobode v življenju. Odvisnost posameznika/-ce od zaposlitve ter podrejenost znotraj delovnega razmerja sta skoraj neizogibni. Vprašanje pa je, kako posamezniki/-ce te omejitve občutijo. Beauvois (2000) dokazuje, da »pravilno« ravnanje s svobodo podrejenih posameznikov/-ic, le-te spremeni v avtonomna bitja, ki svoje podrejanje dojemajo celo kot vrednoto.

Zaposlitev je danes visoko vrednotena, posamezniku/-ci lahko poleg osnovne pravice, ki je plačilo, prinaša tudi druge ugodnosti, zadovoljitve. Poiskati in obdržati zaposlitev, plačano delo, je povsem samoumevno in zaželeno dejstvo. Težave na trgu dela se ne navezujejo samo na opravljanje dela za lastnike, kapitaliste, ampak tudi in predvsem na razmere, v katerih se delo opravlja.

Koncept fleksibilnosti, ki je eno ključnih regulacijskih načel v neoliberalnem kapitalizmu, se prikazuje kot nujni pogoj za obstoj organizacij in za zaposlovanje, za uravnoteženost delovne in zasebne sfere (ang. work-life balance), pri čemer vse teži k večjim privilegijem organizacij, kapitala in k njihovi večji moči pri uveljavljanju interesov, kar vodi k večjemu izkoriščanju zaposlenih in večjemu omejevanju možnosti izbire zaposlenim. Organizacije koncept fleksibilnosti uporabljajo za uresničevanje svojih interesov in velikokrat trdijo, da so v to prisiljene zaradi pritiskov konkurence ali zato, ker so bile prevzete in kupljene in ga uporablja novi lastnik.

Magistrska naloga je razdeljena na teoretični in empirični del. V prvem (teoretičnem) delu je s pomočjo del različnih avtorjev predstavljena obravnavana tematika. V drugem (empiričnem) delu so predstavljeni rezultati raziskav in ključne ugotovitve ter rezultati preverjanja teoretičnih izhodišč in zastavljenih delovnih hipotez.

V empiričnem delu sta zastavljeni naslednji hipotezi:

H1: Izbire (v poklicnem in zasebnem življenju), vezane na delovno mesto, zaposleni podrejajo cilju, da ohranijo zaposlitev.

H2: Občutek avtonomije na delovnem mestu je povezan z oceno varnosti lastne zaposlitve.

Pri izvedbi naloge smo uporabili različne metode za pridobitev ustreznih informacij, podatkov, dokazov. Pri pisanju teoretičnega dela smo pregledali in preučili številne vire in literaturo s področja obravnavne tematike. Osnovna metoda je bila študij literature. Z deskriptivno in analitično metodo smo opredelili in analizirali osnovne pojme in teoretična izhodišča, pomembna za nalogo. Teoretični koncept in ideje smo nato preverili s sekundarno analizo raziskovalnih podatkov: empirični del naloge temelji na kvantitativnem pristopu.

Z nalogo želimo prispevati k refleksiji meja izbire in omejitev, ki so prikrite z govorjenjem o individualni odgovornosti in možnostih izbire, in s tem k dekonstrukciji mita o svobodni izbiri ter k razmisleku o nujnih spremembah družbenega reda, ki večino ljudi sili, da se podredijo predvsem enemu cilju: dobiti in obdržati plačano delo.

2 IZBIRA IN SVOBODA

Sartre (1957) piše: Življenje je možnost, je izbira. Izbire nam omogočajo in prinašajo svobodo.

Možnost izbire je pogoj za svobodo. V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (v nadaljevanju SSKJ) (2014, 672) najdemo naslednji opredelitvi svobode: »stanje, ko človek lahko izbira, se odloča po lastni volji« ter »stanje, ko so ljudje podrejeni samo zakonom in ne neomejeni, samovoljni oblasti koga.« Pogoj svobode je torej to, da posameznik/-ca lahko izbira po lastni volji, svoboda je »stanje, ko človek svojemu mišljenju, kritičnosti ne postavlja meja, omejitve« (prav tam). Zasedimo tudi, da je svoboden tisti subjekt, ki je brez obveznosti in lahko sam razpolaga s svojim časom.

2.1 Konceptualizacije svobode in njenih meja

Cohen (2011, 70–71) predstavi tri različne načine razmišljanja o svobodi: angleško (svoboda je pomenila, da posameznik/-ca pravno ni nikomur pripadal/-a, da je bil lastnik/-ca samega sebe, ni bil/-a niti suženj/-a niti podanik/-ca nekomu drugemu), nemško (svoboda pomeni, da posameznika/-co drugi priznajo kot svobodnega/-o, da ima pravico povedati svoje mnenje, sedeti za mizo z drugimi ljudmi in da ga/jo ti poslušajo, svoboden/-dna je tisti/-a, ki se zna podrediti kategoričnemu imperativu življenja v družbi, tisti/-a, ki ni suženj/-žnja svojih strasti) in francosko (svoboden človek je tisti, ki se ne udiinja drugemu, ne v pravnem, ampak v povsem psihološkem smislu, delavec/-ka se lahko zoperstavi svojemu nadrejenemu na podlagi razrednega dostojanstva, kar predstavlja razumevanje med dominantnimi in podrejenimi). Francoska definicija je kompleksnejša in bolj protislovna kot druge.

Opredelitve in razumevanja svobode se zelo razlikuje glede na to, čemu opredelitev daje večji poudarek, čemu daje prednost, kaj izbere kot prioriteto v določenem okolju, kaj višje vrednoti. Tako je tudi osebno dožemanje lastne svobode lahko zelo različno med posamezniki/-cami znotraj družbe, med kulturami, med narodi itd. V isti situaciji lahko torej različni posamezniki/-ce različno interpretirajo lasten občutek svobode. Opredelitve kažejo na vpliv okolja ter družbenega na razumevanje in občutenje, kako je svoboda v to vpeta.

Mill (1994, 47) svobodo opredeli z naslednjimi besedami: »Edina svoboda, vredna tega imena je svoboda, da stremimo k svoji lastni dobrobiti na sebi lasten način, vse dokler s tem ne poskušamo drugih prikrajšati za njihovo blaginjo ali jih ovirati v njihovem prizadevanju, da bi jo dosegli.« Pomembno je torej, da imamo možnost oblikovanja lastnega življenjskega načrta, ki ustreza našemu značaju (Mill 1994).

Družba na drugi strani vzgaja oziroma poskuša vzgojiti posameznika/-co, ki podpira reprodukcijo družbenega razreda. V svetu nasploh, se krepijo težnje, da bi čezmerno razširili oblast družbe nad posameznikom/-co. Mill (1994, 130) nadalje piše, da »splošno državno izobraževanje ni drugega kakor naprava za oblikovanje povsem enakih ljudi.« Kalup je tak, da ugaja prevladujoči sili na oblasti. Vladajoči se trudijo imeti nadzor v družbi, nad posamezniki/-cami, da jih lahko vodijo, upravljajo, kot želijo. Vendar sta vpliv in nadzor vladajočih lahko zelo različna, meje družbenega nadzora se spreminjajo. Mill (1994) nadalje pravi, da je za človeštvo bolje, če pusti, da posameznik/-ca živi, kot mu/ji ustreza, kot pa če vsakogar sili, naj živi, kot ustreza drugim.

Če se vse ljudi podreja istemu kalupu, so ti lahko ob tem nesrečni, neuspešni pri svojem delu, saj ne delujejo, kot bi lahko. Svojih sposobnosti ne morejo razviti v celoti, če način dela ni skladen z njihovimi načini, osebnostnimi lastnostmi, nazori, vrednotami. Vsi ne delujejo na enak način, zato je možnost izbire pogoj za uspešno delovanje posameznika/-ce tudi na delovnem mestu.

Tudi Freud (2001) opozarja na nevarnost omejevanja svobode, hkrati pa tudi, da so omejitve nujne, brez njih bi bili podvrženi načelu močnejšega oziroma bi bili na milost in nemilost prepuščeni močnejšemu: »Individualna svoboda ni nikakršna kulturna dobrina« (Freud 2001, 44). Individualna svoboda posameznika/-ce je vedno vezana na kulturne zahteve. Velik del delovanja človeštva je povezan z iskanjem ravnotežja med individualnimi zahtevami in kulturnimi zahtevami množice. Pravi, da je vsaka individualnost vpisana v družbeno mrežo, vsak individualni problem ima družbeno strukturo.

Althusser (1980) s svojim konceptom ideološke interpelacije opozarja, kako človeško bitje postane subjekt le preko drugega: da se kot subjekt »prepozna« v pozivu drugega. Pri tem imajo pomembno vlogo ideološki aparati države, preko katerih poskuša vsakokratna politična oblast svojo ideologijo uveljaviti kot vladajočo ideologijo, ki bi oblikovala take osebe, kot jih

potrebuje za svoj obstoj. Vodilno vlogo ideološkega aparata države ima tako šola, saj jo obiskujejo vsi otroci, in to vse od zgodnjih otroških let.

Tudi Sartre (1968) piše, da se človek zaveda, da ne more biti nič, če mu drugi tega ne priznavajo. »Vsaka resnica o sebi se dobiva samo preko drugih« (Sartre 1968, 205). Naša svoboda je popolnoma odvisna od svobode drugih in svoboda drugih je popolnoma odvisna od naše svobode. Človek si je v trenutku angažiranja primoran istočasno s svojo svobodo želei tudi svobodo drugih. Sleherna resnica in sleherno dejanje, pravi Sartre, implicira neko okolje in neko človeško subjektivnost.

Paolo Virno pravi: »Posameznikov um je vse od začetka javni um« (Foucault, Chomsky in Virno 2007, 155). Tudi on poudarja, da posameznik/-ca ni neodvisen individuum. Vsakdo seveda ima svojo osebnost (zgodovino, izkušnje, želje), ki usmerja njegovo/njeno delovanje, vendar znotraj okolja, družbe, v kateri se nahaja. Ali kot ugotavlja Giddens (1991, 191), se posameznik/-ca počuti samozavestnega/-o, psihološko varnega/-o znotraj svoje lastne identitete le v toliko, kolikor drugi prepoznajo njegovo/njeno vedenje kot sprejemljivo, primerno in razumno. Posameznik/-ca teži k poenotenju znotraj skupine, k sprejetosti v skupini. Posameznik/-ca potrebuje sprejemanje njegove/njene identitete, osebnosti s strani družbe, skupnosti, v kateri se nahaja.

Tako tudi Arendt (1996) piše, da je človek del skupnosti, njegovo delo, ustvarjanje in delovanje se vedno gibljejo v nekem človeškem svetu: »Vsaka človeška dejavnost se odigrava obdana s stvarmi in ljudmi; v tem okolju je lokalizirana in brez njega bi izgubila vsak smisel« (Arendt 1996, 25). Nadalje govori o družbenem normiranju posameznikov/-ic, da tako postanejo sprejemljivi za družbo, del katere so. Vpliv družbenega na posameznika/-co je torej vedno prisoten, in to je treba upoštevati. Popolna svoboda je nezdržljiva z obstojem družbe, mogoča je le zunaj področja človeških zadev (Arendt 2006, 162).

Vsaka družbena ureditev torej vpliva na dojetje svobode in možnosti, ki naj bi jih imel/-a posameznik/-ca. V kapitalizmu je izpostavljena tekmovalnost, individualnost - posameznik/-ca je sam/-a temelj lastne odgovornosti in upravljalec/-ka lastne usode. Tako Paić (2011, 24–25) poda novejšo opredelitev svobode: »Moderni koncept svobode se utemeljuje v avtonomiji subjekta v svetu kot horizontu konstruiranja predmetov, stvari in objektov.« Človek je totalna objektivizacija življenja in tako »kapitalizem nima več opraviti s stvarmi/objekti, temveč z

odnosi generiranja življenja kot eksperimenta in manipuliranja z vsemi bitji« (Paić 2011, 25). Ugotavlja, da svobode ni več, so le še svoboščine pod nadzorom, prav tako kot država in posamezniki/-ce še obstajajo, ampak le kot instrumenti univerzalne, pošastno učinkovite moči, ki je globalna ekonomija. »Ko se svoboda preobrazi v svoboščine (liberties), ni nič več drugega kot gola fantazma oziroma vrednost« (Paić 2011, 27–28). Preostala moč svobode je življenje samo.

»Predstava o svobodi se tako 'izrodi zgolj v zagovor svobodnega podjetništva', ki pomeni 'polnost svobode za tiste, ki ne potrebujejo še več dohodkov, prostega časa in varnosti, in le drobec svobode za ljudi, ki morda zaman poskušajo uveljaviti svoje demokratične pravice, da bi se zavarovali pred močjo tistih, ki razpolagajo z lastnino'« (Harvey 2012, 51).

Svoboda izbire je tako močno omejena z izhodišči subjektovega življenja ter s posledicami, ki jih za določene skupine ljudi prinesejo ene ali druge izbire.

2.2 Konceptualizacije (svobodne) izbire

Rekli smo, da je izbira pogoj svobode. Po Millu je zmožnost izbire tudi način udejanjanja človeškosti: »Človeške zmožnosti zaznavanja, presoje, značilnega občutenja, duhovne dejavnosti in celo moralnega nagnjenja udejanjamo edinole v izbiri« (Mill 1994, 85). Brez možnosti in zmožnosti izbire tudi sprememb ne bi bilo: možnosti za spremembo odpira prav dejstvo, da se je posameznik/-ca zmožen/-na odločati, da je zmožen/-žna izbirati (Salecl 2011). »Ideja izbire je globoko prodrla v naše dožemanje čustev, kakor da bi lahko 'izbirali', ali jih bomo imeli ali ne.« Ideja izbire je prav tako »pomagala oblikovati nazor, po katerem si človek lahko sam izbere, ali bo žrtev ali preživel« (Salecl 2011, 27, 29).

Pri razmišljanju o svobodi in izbiri razlikujemo med svobodo, ki jo ima posameznik/-ca, ko izbira, in svobodo, ki jo izbira posamezniku/-ci omogoča. Pomembno je, da posameznik/-ca izbere po svoji volji, da ni prisile in da pri izbiri ni povsem omejen/-a. Odločati se, pomeni izražati svojo voljo, kako naj bo (SSKJ 2014, 1032). Seveda ima svoboda vsakogar neke omejitve. Pomembno je, kolikšen del svobode subjekt ohranja, ima na razpolago, da lahko deluje avtonomno, da se počuti svobodnega pri svojem delovanju. Zavedanje, da omejitve obstajajo, je potrebno, saj je to realnost vsakdanjega življenja. O svobodi pri izbiri govorimo,

ko je izbira posameznika/-ce odvisna od njega/nje in upoštevanja splošnih zakonov, ki veljajo za vse in ni podrejena volji koga drugega, posameznega vladajočega razreda itd. Svoboda je stanje, ko dejavnost ni omejena s posebnimi predpisi, pravicami koga (SSKJ 2014, 672). Pri nekaterih izbirah je veliko več možnosti kot pri drugih. Popolne svobode nima nihče, saj se s tem lahko krati svoboda drugega.

Možnost izbire posamezniku/-ci omogoča relativno svobodo. Na ta način sam/-a usmerja svoje delovanje, življenje. Vsaka izbira namreč pomeni usmeritev in določene posledice. Vsak trenutek je moč izbire v rokah posameznika/-ce. Zavedanje svobode, ki jo izbira ponuja, je pomembno. Posamezniku/-ci poleg odgovornosti, daje tudi moč.

Chomsky (v Foucault, Chomsky in Virno 2007, 38–55) opredeljuje svobodno ustvarjanje kot temeljno prvino človeške narave in potrebo po samouresničevanju kot temeljno človeško potrebo, ki je lahko udejanjena kot posledica svobode, ki jo nudi izbira. Ljudje smo bitja, ki se razvijamo skozi vse življenje v zasebnem življenju in tudi na poklicnem področju, če imamo možnost, če so izpolnjeni pogoji. Zasebno in poklicno življenje je seveda povezano, prisotno je medsebojno vplivanje.

Možnost izbire torej posamezniku/-ci omogoča svobodo mišljenja, ki je potrebna za dosego duhovne veličine, kakršne je posameznik/-ca sposoben/-bna (Mill 1994). Posameznik/-ca je tako aktiven/-vna igralec/-ka v svojem življenju in ne le pasiven/-vna opazovalec/-ka, ki izbere, kar mu/ji drugi sugerirajo, odredijo, dajo na razpolago. Izbira ponuja možnost za avtonomno delovanje, razvoj, inovacije, oblikovanje družbe glede na interese vseh in ne le elite. Omogoča sledenje lastnim ciljem, željam, nadarjenostim.

Definicija izbire v SSKJ (2014, 490) pa je naslednja: »odločanje, odločitev za kaj, navadno za najboljše, najprimernejše, v večji količini, množini stvari iste vrste.« Ule A. (2009, 7) definira odločanje kot »kompleksen kognitiven proces, ki je vpet v različne kontekste, to je situacijske in osebnostno pogojene okvirje razmišljanja, vrednotenja, čustvovanja in delovanja, kontekste, tako na nivoju samega posameznika kot socialnega okolja.« Izbire so odvisne od političnih, ekonomskih, kulturnih in individualnih dejavnikov.

Izbira ene izmed možnosti je odločanje v ožjem smislu. V širšem smislu pa je odločanje razumljeno kot proces, v katerem je eden izmed korakov izbira neke možnosti. Aktivnosti, ki

lahko potekajo pred izbiro so: zbiranje in preverjanje informacij, oblikovanje odločitvenih alternativ in predvidevanje njihovih posledic. Po izbiri pa se izbrana možnost lahko realizira ali ne. Do izbire ene izmed možnosti, lahko o vseh možnostih razmišljamo, jih vrednotimo in primerjamo med seboj (Bohanec in Kordeš 2009). Tudi Kljajić (1999, 404) piše, da je pri možni izbiri dogodka prisotno vrednotenje, preference posameznika/-ce. Za rešitev problema je potrebno izbrati alternativo po predpisanem kriteriju, ob zavedanju možnih posledic. »Osnovni aksiom odločanja temelji na obstoju izbire in svobodi izbire. Odločamo se na različnih nivojih ter v različnih situacijah« (Kljajić 1999, 404).

Na vrednost izbir ima torej pomemben vpliv kontekst odločitve. Zaradi situacijskih in organizacijskih omejitev se lahko posameznik/-ca odloči za dovolj dobro in ne nujno najboljšo izbiro. Mnoge poti namreč lahko vodijo do primerljivih in zadovoljivih ciljev. Potrebno je upoštevati tudi tehtanje časa, tveganja in virov pri izbiranju (Polič 2009). Tudi Handel (2003, 181) navaja, da posameznik/-ca velikokrat izbere prvo zadovoljivo možnost, ki jo je našel/-šla, namesto najboljšo možno, zaradi različnih pritiskov, kot so: pomanjkanje časa, informacij, virov, ki bi jih potreboval/-a za temeljitejšo analizo pri izbiri; kompleksnosti situacije; negotovosti itd. Velikokrat se posameznik/-ca ne obremenjuje s posamezno odločitvijo, izbiro, ampak sledi obstoječi rutini, izbira glede na vnaprej določene možnosti, standardna vedenja. Izbire, ki torej niso zavestne. Na drugi strani so izbire, ki so zelo tehtne, h katerim posameznik/-ca pristopi sistematično. So izbire, ki so prijetne, in so izbire, ki so neprijetne, težke, ko izbiramo med manj slabimi in bolj slabimi posledicami.

Izbira tako predstavlja človeško realnost. Vedenja so oziroma izražajo prvotno izbiro človeške realnosti, za katero ni razlike med obstojem in izbiro za sebe. Od posameznika/-ce je odvisno, kako se s svojimi izbirami oblikuje (Sartre 1957, 76). Človek je svoj projekt, je celota lastnih dejanj. Vedno imamo možnost izbire, ne glede na to, kje smo (Sartre 1968). Vendar v nadaljevanju Sartre tudi pravi: »Trditev, da lahko izberem karkoli, ni točna« (Sartre 1968, 208). Človekovo pogojenost definira kot »skup apriornih mejá, ki očrtavajo njegov položaj v svetu« (Sartre 1968, 206). Meje imajo svojo subjektivno (ker jih doživljamo) in objektivno (ker so povsod, jih povsod poznajo) stran. Človek se zaveda, da ne more biti nič, če mu drugi tega ne priznavajo. »Vsaka resnica o sebi se dobiva samo preko drugih« (Sartre 1968, 205).

Nemogoče je, da bi dejanje, izbira posameznika/-ce ne bila pod družbenim vplivom in s pridihom note posameznika/-ce. A če družbeno znatno prevlada nad individualnostjo, potem

ljudje celo tedaj, ko kaj počnejo iz ugodja, najprej pomislijo na primernost. Izbirajo le med stvarmi, ki se navadno počnejo. Prisotna je nagnjenost do tega, kar je običajno, odobreno s strani družbe (Mill 1994).

Salecl (2011) poudarja, da se posameznik/-ca vede in deluje v skladu z družbenimi vrednotami in normami. Čeprav izbira morda velja za zelo osebno zadevo, je način izbiranja pri posamezniku/-ci pravzaprav povezan z načinom, kako ustvarja odnose z drugimi in kako misli, da ga/jo drugi vidijo. Za izbire ljudi je značilno, da se: »še kako ravna po tem, za kar mislijo, da družba vrednoti kot pravo izbiro« (Salecl 2011, 40). Opozarja na sodobno nekritičnost do svobode izbir. Človek lahko pri izbiri občuti tesnobo zaradi strahu pred izgubo. Več pozornosti bo namenil tistemu, kar utegne izgubiti, kot tistemu, kar lahko pridobi (Salecl 2011).

Subjektu se pogosto vzbuja občutek nesposobnosti samostojnega izbiranja v množici vseh informacij, nenehnega spreminjanja itd. Z množičnostjo in številnimi svetovalnimi strokovnjaki, se prikriva dejansko stanje, ko velikokrat niti ni prave možne izbire oziroma, ko izbiro opravi, odredi družbena ureditev.

»Izbira zajema svobodo posameznika, da začrta smer svojega življenja, paradoksalno pa se posameznik kaj hitro odpove tej svobodi in poišče avtoriteto, ki naj bi mu pomagala obvladati vse razpoložljive možnosti, a samo dokler si lahko sam izbere avtoriteto, na katero se bo obrnil« (Salecl 2011, 31). Tudi Giddens (1991) pravi, da lahko ljudje občutijo svobodo izbire kot breme zaradi obstoja raznolikih, medsebojno nasprotujočih si avtoritet, ki jih posamezniku/-ci ponuja družba, in iščejo tolažbo v več krovnih sistemih avtoritete. Posameznik/-ca se odpove svoji zmožnosti za kritično presojo in sprejeme prepričanja vladajoče avtoritete, oblasti, njenih pravil in določb, ki zajemajo večino aspektov življenja. Posameznik/-ca se zateče k dominantni avtoriteti, kar je bistveno dejanje podreditve. Posameznik/-ca se poistoveti s prevladujočo avtoritetjo, posameznik/-ca sprejeme prevladujoče mnenje.

Ule M. (2009) piše, da tako posameznik/-ca svobodno izbere strokovnjaka, avtoriteto, ki mu bo zaupal/-a svojo izbiro. S tem preda svojo svobodo izbire možnosti v druge roke. S tem je posameznik/-a lažje vodljiv/-a, saj se ga/jo usmerja preko strokovnjakov, avtoritet. Vendar se izbira strokovnjaka obravnava kot svobodna. Sartre (1968, 197) pravi, da »tudi izbira svetovalca sodi k angažiranju samega sebe.« Za pomoč izberemo človeka glede na lastne želje, motive, cilje ter zmožnosti in možnosti v danem trenutku.

Do izbire ene možnosti vodi proces, ki je pod vplivom družbenega in posameznika/-ce, ki izbira. Z izbiro posameznik/-ca favorizira izbrano varianto, različico, alternativo in izloči vse ostale. Pri tem je pomembno, da se izbire lahko realizirajo samo, če obstajajo alternative in če so tisti, ki izbirajo, dovolj močni, da smiselno izbirajo (Bradley in drugi v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 238).

Proces izbire je zapleten proces, pri katerem so pomembni različni dejavniki. Posameznik/-ca izbira med različnimi možnostmi, ki jih ima na razpolago, kar pomeni, da se odloča med različnimi možnostmi. Sprejeti mora odločitev – mora izbrati. »Odločiti se« je v SSKJ (2014, 1032) opredeljeno kot »pri izbiri dati čemu prednost.« Vedno obstaja možnost izbire, vendar je res, da so možnosti izbire lahko zelo široke ali pa zelo omejene. Izbire so lahko zelo različne, enostavne ali zapletene. Izbire so lahko avtomatske, posameznik/-ca ne občuti dejanja kot izbiro. Kordeš (2009) navaja, da nekatere teorije tega niti ne priznavajo kot izbiro oziroma odločitev – fenomenološko gledišče, ker je tako samoumevno.

Za izbire in vedenja posameznika/-ce so torej pomembne situacije in okoliščine, v katerih se nahaja. Lokus kontrole oziroma mesto nadzovanja pridobitve podkrepitve je lahko: posameznik/-ca sam/-a, njegovo/njeno obnašanje, drugi, naključje, izjemna zapletenost stvari in življenja. Napoved obnašanja in tudi izbir posameznika/-ce je možna na podlagi pozitivne ali negativne podkrepitve (Beauvois 2000).

Beauvois poudarja, da je eden glavnih psiholoških idealov liberalizma internalnost, to je družbena norma presojanja, po kateri se mora ravnati posameznik/-ca. Liberalne družbe, ki individualno svobodo postavljajo v sam vrh vrednostnega sistema, visoko cenijo tiste posameznice in posameznike, ki izvor tega, kar delajo in kar se jim dogaja, vidijo v sebi in svoji osebnosti. Nadzor nad lastnimi dejanji torej vidijo v samem sebi. Za vrednotenje posameznika/-ce je torej pomembno, kako občuti nadzor v svojem življenju: ga izvršuje sam/-a ali pa se to dogaja zunaj njega/nje: s strani družbe, organizacije, države itd. (Beauvois 2000). Kot ugotavlja Beauvois, prav zaradi te norme težimo k temu, da svoje vedenje obravnavamo kot avtonomno, kot rezultat naše lastne izbire.

Koristnost vedenja ne določa več pričakovanje oziroma predpisovanje družbenega okolja. Proces ponotranjenja, ki ga omogoča družbena norma internalnosti, udejanja prenos vedenjskih koristnosti od zunaj navznoter, od družbenega okolja k intimni psihološki naravi ljudi. Naturalizacija družbenih koristi je produkt tega dogajanja. To je socio–kognitivni proces, ker

oblikuje avtentično spoznanje o sebi in o drugih in izhaja iz ravnanj v resničnih družbenih odnosih, iz ravnanj poslušnosti (Beauvois 2000).

2.3 Paradoks svobodne podreditve

Berardi (2013) piše, da so od razpada industrijske discipline naprej, posamezniki/-ce v položaju navidezne svobode, saj jih nihče ne sili, da prevzamejo obveznosti in pristanejo na odvisnost. Obveznosti so introjicirane, družbeni nadzor se izvaja preko prostovoljne, vendar neizbežne podreditve verige avtomatizmov. V Združenih državah Amerike (ZDA) mora na primer večina študentov, ki želijo pridobiti univerzitetno izobrazbo, zaprositi za posojilo za plačilo šolnine. S podpisom posojilne pogodbe mladi kognitivni delavec/-ka svojo prihodnost veže na delovno obveznost, na vstop v delovno razmerje, da bo lahko povrnil/-a svoj dolg. Standing (2014) opredeli dolg kot eno izmed pasti, v katero je danes ujet/-a posameznik/-ca. Posameznik/-ca, ki mora odplačevati dolg, potrebuje dohodek in mora sprejeti zaposlitev, ki je na razpolago, ne glede na pogoje in ugodnosti, ki jih le-ta ponuja. Vzpostavi se odvisnost od prihodka, plačila, ki ga večina lahko pridobi le preko vstopa na trg delovne sile. »Na tak način se v življenju prihajajočih generacij vzpostavljajo pogoji za novo obliko suženjstva« (Berardi 2013, 194). »Sodobno suženjstvo izvira iz podreditve doživetega časa, družbene projekcije psihičnega časa: v tem smislu je problem svobode danes povsem biopolitični problem« (Berardi 2013, 188). Biopolitika je proces ponotranjenja oziroma inkorporacija ekonomskih verig, ki je osvobojena formalnih pravil (Foucault v Berardi 2013, 188). Formalna podreditev pomeni pravno podreditev kapitalističnim imperativom in discipliniranju; realna podreditev pa pomeni subsumpcijo življenjskega časa delavcev, ki jo izvršuje notranje zavezujoča mašinerija sodobne biopolitike.

Paić (2011, 13, 22) piše o racionaliziranju posameznika/-ce znotraj družbe in države v kapitalizmu: »Gre za svojsko notranje discipliniranje, prek katerega se zavest posameznika v skupnosti privaja na zunanja politična pravila in na ekonomsko eksploatacijo kot na 'naraven' način človeškega eksistiranja v svetu.« Stanje je sprejeto kot normalno kljub vsem kršitvam pravic, kljub izkoriščanju in vse večji neenakosti. V današnjem kapitalizmu, nadzor ni več disciplina vzpostavitve omejene svobode subjekta, temveč tehnološko nadziranje celotnega življenja brez kakršnekoli delitve na javno in zasebno sfero. Priča smo preobrazbi iz discipline, ki omogoča samostojno in avtonomno delovanje, v nadzor. Na to opozarja Salecl (2010) z

navidezni paradoksom: da je discipliniranje pogoj za oblikovanje avtonomnega, svobodnega človeka, ki lahko samostojno deluje in izbira; v nasprotju s tem pa je človek permisivne vzgoje zlomljen, negotov in potrebuje pomoč strokovnjakov, ki prevzamejo nadzor nad posameznikom/-co – izbirajo namesto njega/nje. Tak/-a posameznik/-ca se ni zmožen/-žna upreti avtoriteti, je lažje vodljiv/-a, sprejema razmere, kakršne so. Discipliniranje, ki torej omogoča avtonomnost, svobodo posameznika/-ce, se namerno zamenja z drugačnim načinom obvladovanja ljudi.

Biopolitika vzpostavlja nove mehanizme (nedisciplinarne tehnike), kjer ne gre za discipliniranje posameznika/-ce, temveč za vzpostavljanje regulacije, za uvedbo regulacijskih mehanizmov, ki so prav tako kot disciplinarni mehanizmi namenjeni maksimizaciji moči, le da potekajo na drugačen način. Disciplinarna tehnika se osredotoča na telo, individuume, nova nedisciplinarna tehnika oblasti pa se nanaša na življenje ljudi, na človeka kot živo bitje. Biopolitika se ukvarja s populacijo in ne z individuumom, saj s pomočjo globalnih mehanizmov deluje v smeri doseganja globalnega stanja ravnovesja, ustaljenosti, pri tem pa ne gre za zagotavljanje discipline, marveč za regulacijo človeške populacije (Foucault 2007, 75–182).

Vrednote neodvisnosti in samostojnega podjetništva, predstavljene v osemdesetih in devetdesetih letih, se izkažejo kot oblike novega suženjstva, ki proizvaja družbeno negotovost, predvsem psihično katastrofo (Berardi 2013). Tudi Husson (2011, 121) piše, da »kapitalistična modernost omogoča reprodukcijo najstarejših oblik plačanega suženjstva.«

O podrejenosti posameznika/-ce piše tudi Beauvois. Kar nekateri avtorji imenujejo svobodna izbira ali občutek svobode, Beauvois (2000, 107–114), imenuje podelitev svobode. Opredeľuje jo kot pogoj racionalizacije in ima pomemben vpliv pri spreminjanju prepričanja, mišljenja posameznika/-ce. Podelitev svobode posameznika/-co angažira v njegovo/njeno podreditve, vendar pa ne vpliva na njegovo/njeno obnašanje, saj se bo podredil/-a v vsakem primeru. Pri več poskusih nikoli ni bilo ugotovljeno, da bi podelitev svobode kogarkoli spodbujala, da bi zavrnil eksperimentatorjevo prošnjo, glede izvedbe določenih dejanj, ne glede na njegovo začetno strinjanje ali nestrinjanje z dejanjem. Če je prošnja podana na način, ki posamezniku/-ci daje občutek možnosti svobodnega odločanja, je opredeljena kot način podelitve svobode. Učinek racionalizacije obnašanja pomeni, da »subjekti, postavljeni v situacijo prisilne podreditve, v določenih okoliščinah na koncu prevzamejo nova prepričanja ali pa prilagodijo svoje motivacije tako, da so skladnejše z njihovim obnašanjem« (Beauvois in Joule v Beauvois

2000, 108). Obnašanje je bilo v trenutku privolitve sporno, po učinku racionalizacije, ki sledi, pa se to obnašanje prikaže kot manj sporno, kot je bilo glede na predhodna subjektova prepričanja. Samo angažirani subjekti racionalizirajo svoje obnašanje (ali prevzamejo nova prepričanja ali prilagodijo svoje motivacije tako, da postanejo njihova zasebna znanja in vrednotenja skladnejša z vedenjem, v katerega so privolili).

Paradoks podelitve svobode se kaže v situacijah, ko oseba, ki posamezniku/-ci podeli svobodo, od njega/nje ob tem pričakuje svobodno privolitev v podreditev. Posamezniku/-ci svobodo podeli družbeni agent, ki od njega/nje pričakuje in tudi predvideva podreditev. Podreditev je sprejeta kot normalno, zaželeno stanje zaradi pravega načina ravnanja s subjektom (Beauvois 2000).

V vsakdanjem življenju gre pri podelitvi svobode po navadi za to, da se potencialno podrejena oseba lahko odloči ali za svobodno podreditev ali za zavrnitev prošnje. O dejanju se ne more pogajati. »Podeljena nam je svoboda, da storimo ali ne storimo nekaj, kar ni odvisno od svobode, ki nam je podeljena« (Beauvois 2000, 121). Posebna svoboda v vsakdanjih življenjskih situacijah, ko posameznik/-ca lahko izbira med privolitvijo ali ne privolitvijo v položaj podrejenega oziroma, da ta položaj potrdi ali razveljavi.

2.4 Svoboda, izbira in odgovornost

Sartre (1957, 1968) opredeljuje odgovornost za izbire posameznika/-ce: človek izbira, kakor ustreza njegovi volji, kadar mu je omogočena svoboda pri izbiri in v množici izbir, ki jih ima na razpolago. Kot smo rekli, posameznik/-ca s tem, ko nekaj izbere, potrdi vrednost tistega, kar je izbral/-a. Tako je odgovoren/-rna zase in za vse. S svojimi izbirami oblikuje sebe in svet v katerem živi. S tem nase prevzame vso odgovornost, ki mu/ji lahko povzroča tudi tesnobo, težave pri izbirah.

Neoliberalizem poudarja predvsem en vidik odgovornosti posameznika/-ce: odgovornost za samega/samo sebe. Poudarja, da je od vsakega/-e posameznika/-ce in njegovih/njenih izbir, odvisno, kako bo živel/-a, kako bo uspešen/-šna v življenju. Uspeh ali neuspeh posameznika/-ce je odvisen od njegove/njene podjetniške vrline ali osebne pomanjkljivosti in ne od sistemskih potez. Svoboda posameznika/-ce naj bi bila zagotovljena na trgu (Harvey 2012). Ljudje ne

dvomijo o možnostih svobodne izbire. Vsi naj bi imeli možnost, da postanejo, kar želijo, če se dovolj potrudijo. Dosežki so torej odvisni od posameznika/-ce.

Značilno je zanemarjanje oziroma ignoriranje družbenih problemov in prenašanje odgovornosti na posameznika/-co, povečevanje možnosti izbire in svobode, s čimer se vse prelaga na posameznika/-co ter povečuje pritisk in občutek krivde za nastali, obstoječi položaj posameznika/-ce. Kljub večji tehnološki zmogljivosti, vseh inovacijah in razvoju na vseh področjih se položaj delavcev na delovnem mestu slabša in prav tako se slabša položaj ljudi, ki imajo težave pri vstopu na trg dela, pri iskanju in ohranjanju zaposlitve.

Izbira tako prinaša občutek neizmerne odgovornosti, ta pa je povezan s strahom pred neuspehom, občutkom krivde in tesnobe glede obžalovanja, ki bo sledilo, če smo izbrali narobe. Vse to je, po mnenju Salecl (2011), prispevek tiraniji izbire.

»Namesto povečevanja racionalne izbire si moramo pobližje ogledati, kako izbire pogosto potekajo na nezavedni ravni in kako nanje vpliva družba nasploh« (Salecl 2011, 15). Salecl (2011, 116) tako opozarja na pomanjkanje kritičnega pristopa k izbiram, videnju možnosti izbire danes: »Kadar se sramujemo odločitev, ki smo jih sprejeli, odvrnemo pogled od družbe na splošno in se osredotočimo nase. Povesimo pogled pred družbeno nepravilnostjo in občutimo sram, ker nismo prav izbrali. Namesto, da bi videli razpoke v družbenem redu, vidimo razpoke v nas samih ter na meje našega uživanja in izpolnitve gledamo kot na lasten veliki neuspeh.« Pojavi se občutek krivde, ki posameznika/-co bremeni, utesnjuje. Sebe vidi kot odgovornega/-o za to, kar se mu/ji dogaja, sebi pripisuje krivdo za nastalo situacijo. Posameznik/-ca je tisti/-a, ki nosi krivdo, ki ima občutek lastnega nadzora nad vsem.

Tudi Tancig (2009, 103) piše, da izbira »lahko predstavlja psihološko breme, kot je npr. stiska zaradi možnosti izbire napačne alternative.« Posameznik/-ca je močno obremenjen/-a, ker sebe vidi kot odgovornega/-o za vse. Pritiski na posameznika/-co so tako lahko vsakodnevni.

Poslušnost je najradikalnejša oblika odpovedi svobodi in prenosa odgovornosti na druge. Posameznik/-ca za svoja dejanja krivi nadrejene, avtoriteto, strokovnjake, saj sebe ne dojema kot odgovornega/-o za svoja dejanja, sklicuje se na zunanje avtoritete in ukaze in se razbremeni odgovornosti (Ule M. 2009). S tem se posameznik/-ca odreče tudi svoji svobodi. Posameznik/-

ca čuti, da nadzor prihaja od zunaj – občutek zunanjega nadzora nad življenjem Beauvois (2000) imenuje lokus kontrole od zunaj.

Naše izbire so, kot smo rekli, prilagojene razmeram, lokalnim značilnostim, specifikam, če posameznik/-ca ne želi biti izključen/-a, osamljen/-a. Ko družba posamezniku/-ci ponuja kalupe, da ga/jo odreši bremena oblikovanja lastnega značaja, posameznik/-ca s tem izgubi moč in svobodo, avtonomijo, s tem pa tudi breme odgovornosti (Mill 1994).

Družbeno okolje postavlja meje, omejitve – a koliko jih bo posameznik/-ca upošteval/-a, je njegova/njena izbira, ki pa seveda prinaša posledice. Odgovornost za izbiro nosi posameznik/-ca sam/-a.

3 KAPITALIZEM IN IDEOLOGIJA INDIVIDUALNE IZBIRE

Razvoj kapitalizma prinese spremembe v družbenih odnosih. Vzpostavljeni so kapitalistični lastninski odnosi, ki določajo dostop do dohodka, do sredstev za preživljanje. Delavec/-ka je odvisen/-na od dohodka iz zaposlitve, od trga, tržne konkurence.

Husson (2011) opredeljuje kapitalizem kot gospodarsko ureditev, kjer delavci proizvedejo vso vrednost, v obliki plač jo prejmejo samo del, ostalo gre v dobiček. Posebna lastnost delovne sile je, da proizvaja vrednost. Kapitalisti si prisvojijo proizvedeno vrednost, saj so omogočili delovanje družbe. Koristi od porasta produktivnosti gredo tako v dobiček in ne pripadejo več delavcem, s tem se proži upadanje plačnega deleža. Sodobni kapitalizem zaznamuje poglobljanje neenakosti. Razdelitev dohodkov je zelo neenakomerna. Nov način delovanja trga dela, ki je podvržen tržnim zakonitostim, zaznamujejo fleksibilnost, manjša varnost zaposlitve in povečanje negotovosti, kar vodi v večje izkoriščanje zaposlenih in vse večje omejitve za zaposlene. Kapitalizem teži k zviševanju stopnje izkoriščanja in noče odgovarjati na nerentabilne družbene potrebe. Svojo reprodukcijo si zagotavlja z vse bolj neenako porazdelitvijo znotraj posameznih držav in z vse bolj neuravnoteženo strukturo akumulacije na svetovni ravni. Kapitalizem prinaša visoke dobičke, vendar malo investira, dobiček le razdeljuje v obliki dividend. Kapitalizem nima posluha za zadovoljevanje družbenih potreb in se kaže brez družbene legitimnosti. To je rezultat neoliberalne ofenzive, ki se opira na

konkurenco in množično brezposelnost (Husson 2011). Lafargue (1985) pravi, da kapitalizem postane prisila v delo, kontrola delovne sile. Kdor ne dela, je potisnjen na rob. Pri izbirah, mora vsak posameznik/-ca, upoštevati posledice za njegovo/njeno življenje.

Z okrepitevijo razredne moči se pojavi nagnjenje kapitalističnega razreda k osvoboditvi od odvisnosti od državne pomoči ter preusmerjanje državne oblasti po neoliberalnih tirih (Harvey 2012). Wacquant (2006b, 187) pravi, da neoliberalna država fetišizira tekmovanje in slavi individualno odgovornost.

3.1 Prevlada neoliberalizma

Leta 1979 se neoliberalizem v ZDA in Veliki Britaniji uveljavi kot nova ekonomska pravovernost, ki upravlja javno politiko na državni ravni v kapitalističnem svetu. »Vse oblike družbene solidarnosti naj bi se razgradile v prid individualizmu, zasebni lastnini, osebni odgovornosti in družinskim vrednotam« (Harvey 2012, 34). Nadaljnja politična podpora neoliberalizmu je omogočena s pomočjo nadaljnje deregulacije (ki je odprla nove prostore nebrzdanih tržnih svoboščin), znižanja davkov in napadov na moč sindikatov in stanovskih združenj.

Sredstva za preobrazbo in obnovitev razredne moči so bila vzpostavljena v osemdesetih in utrjena v devetdesetih letih 20. stoletja. Ključne stvari po Harveyju (2012, 121–124) so bile: obrat k bolj odprti financializaciji, ki se je začel v sedemdesetih in se pospešil v devetdesetih; povečala se je geografska mobilnost kapitala; številne države v razvoju so zaradi pritiskov in prisile ZDA izbrale neoliberalno pot; velik ideološki vpliv, ki ga je neoliberalcem zagotovilo svetovno razširjenje monetaristične in neoliberalne ekonomske pravovernosti. Neoliberalna ideologija se ves čas opira na legitimnost, ki jo črpa iz navezovanja na ekonomsko znanost. »Dominacija dominantne ideologije sloni na mobilizaciji pravih 'državnih ideoloških aparatov'« (Husson 2011, 195). Prva naloga je torej vzbuditi dvom o znanstveni veljavnosti proizvodov teh institucij.

Tudi Bourdieu (2006b, 207) piše: »Neoliberalni program črpa svojo družbeno moč iz politične in ekonomske moči tistih, katerih interese izraža – delničarjev, finančnih operaterjev, industrialcev...« (207).

Za deregulacijsko prakso, ki se izvaja v neoliberalizmu, je značilno, da odstranjuje vsa pravila in zakone z namenom, da bi lahko nemoteno gospodoval le zakon ekonomije, za katerega Berardi (2013, 186) pravi, da je »najbolj železni, nasilni, cinični, iracionalni in zločinski od vseh zakonov«. »Neoliberalizem je odstranil vezi, ki so družbo ščitile pred kompetitivno dinamiko ekonomije« (Berardi 2013, 189). Delovanje poteka v skladu z interesi podjetja in ne posameznika/-ce. Spremenjena je tudi vloga države, ki postaja vse bolj »podjetniška« – država je potisnjena v položaj podjetnika (Cohen 2011, 6). Giddens (v Cohen 2011, 121) zavzame neoliberalno stališče: socialni transferji države blaginje ljudi odvrčajo od gospodarske aktivnosti, socialne izdatke je potrebno preusmeriti v vlaganja v človeški kapital – država naj ravna kot individualni podjetnik/-ca in okrepi zlasti odgovornost posameznika/-ce.

»Vpeti liberalizem je v petdesetih in šestdesetih letih razvitim kapitalističnim državam zagotovil visoke stopnje gospodarske rasti« (Harvey 2012, 19). Rušiti se je začel ob koncu šestdesetih let. Povsod sta rasli brezposelnost in inflacija, ki sta povzročili globalno stopnjo »stagflacije«. Pojavila se je potreba po alternativni. V sedemdesetih je prišlo do polarizacije na tiste, ki so vztrajali pri socialni demokraciji in centralnem planiranju, ter na tiste, ki so želeli osvoboditi korporativno in poslovno moč in ponovno vzpostaviti tržne svoboščine. V ospredje so sredi sedemdesetih let prišli interesi druge skupine. Kot edini odgovor je prevladal neoliberalizem (Harvey 2012, 20–22).

Nujni predpogoj neoliberalizacije je oslabitev, ignoriranje ali nasilno zatrtje sil organiziranih delavcev (Harvey 2012, 154). Pollert (1999) tako ugotavlja, da je ena izmed glavnih značilnosti kapitalistične preobrazbe naraščajoča množica neorganiziranih delavcev, ki na ta način izgubljajo moč v razmerju z delodajalci. To omogočajo različni dejavniki: upad moči sindikatov, pojav socialne razdrobljenosti na delovnem mestu, individualizacija delovnih razmerij, minimizacija kolektivnih praks, uvajanje fleksibilizacije trga delovne sile. Prav tako Cohen (2011, 112) ugotavlja, da je moč organiziranega dela močno oslabila prevlada trendov deregulacije, dekolektivizacije in decentralizacije – množično opuščanje kolektivnih pogajanj, obhod sindikatov ter individualiziranje odnosov z delovno silo. Še dodatno pa jo je oslabila ogromna rezervna armada brezposelnih. Vse to močno zmanjšuje moč zaposlenih in njihove možnosti izbire.

3.2 Širjenje neenakosti in dobiček kot glavno vodilo vsega

Vztrajni lastnosti neoliberalizma sta porazdelitveni učinki ter naraščajoča družbena neenakost. »Ustanovne figure neoliberalne misli so za svoj temelj, za »osrednje civilizacijske vrednote«, vzele politične ideale človeškega dostojanstva in svobode posameznika« (Harvey 2012, 11). Osrednja misel neoliberalnega mišljenja je predpostavka, da so individualne svoboščine zagotovljene s svobodo trga in trgovine. Predpostavlja se, da imajo vsi udeleženci na nekem trgu, dostop do istih informacij. Asimetrična razmerja moči naj bi se zmanjševala, vendar pa se le povečujejo. »Neoliberalna predpostavka o popolni informiranosti in o enakih pogojih delovanja za konkurenco se izkaže za povsem utopično ali za namerno zavajanje, ki povzroča koncentracijo bogastva in s tem obnovo razredne moči« (Harvey 2012, 92). Berardi (2013) piše, da neoliberalizem na dolgi rok ne podpira svobodnega trga, temveč vzpostavljanje monopola kapitala. Vse je podrejeno kapitalu, vse za dobiček, vse dejavnosti naj bodo profitne. Neoliberalizem »je politični program, katerega cilj je vcepitev podjetniškega načela v vse prostore človeških razmerij« (Berardi 2013, 188). Vse podrediti podjetniškemu modelu. V neoliberalizmu se vse presoja, izbira na podlagi enega samega merila: ekonomska konkurenčnost, rentabilnost ter dobiček. »Tako se izoblikuje tip človeka, ki ne zna več razmišljati o užitku, ugodju, času, svobodi, čustvih, temveč zgolj o največjem možnem dobičku« (Berardi 2013, 190).

Širjenje neenakosti s pomočjo neoliberalizma izpostavi tudi Chomsky (2005, 42): »Neoliberalne doktrine, karkoli že mislimo o njih, spodkopavajo izobraževanje in zdravje, povečujejo neenakost in zmanjšujejo delavski delež v prihodku; o tem ni nobenega resnega dvoma.« Prav tako Crouch (2011) med najbolj skrb vzbujajoče napake, nepopolnosti trga uvršča tiste, ki se nagibajo k veliki koncentraciji bogastva, k akumulaciji kapitala. Kar seveda povečuje neenakosti med ljudmi. Vedno večje so razlike med tistimi, ki imajo vsega preveč in tistimi, ki nimajo za preživetje in se borijo iz dneva v dan.

Nadalje Standing (v Trampuš 2012) pravi: živimo v najbolj nepravilni in neenaki družbi, odkar obstaja pisna zgodovina. Bistveno se je spremenila strukturna porazdelitev prihodkov, delež družbenega proizvoda, ki je namenjen kapitalu in izplačevanju dobičkov, se je neizmerno povečal, delež, ki je namenjen za plače delavcev in druge socialne transferje, pa se je zmanjšal.

Giraud (2006) ugotavlja, da v bogatih državah izginja srednji razred. Poudarja, da neenakosti ne izhajajo le iz kombinacije ravnanj kapitalističnih akterjev, ki si seveda prizadevajo za ohranjanje in povečevanje svojega bogastva. Prav tako so pomembni državni posegi, poteze državnih vlad, ki soustvarjajo pogoje za družbeno stanje. Država podpira in omogoča razvoj v smeri povečevanja družbenih neenakosti in tako ne opravlja svoje vloge zaščite zaposlenih, ki so v vedno bolj podrejenem položaju, ki zmanjšuje njihove možnosti izbire. Althusser (2000, 65) piše: »Država je represivni 'stroj', ki omogoča vladajočim razredom, da si zagotovijo nadvlado nad delavskim razredom in s tem delavski razred podredijo procesu odzemanja presežne vrednosti (se pravi kapitalističnemu izkoriščanju).« Chomsky (2005, 105) pa nadalje pravi, da so posegi države pomembni, njihove izpeljave kažejo na podrejanje dela kapitalu.

Država dela torej bolj za kapital in ne za družbeno dobrobit, podrejena je kapitalu in ne more preseči dogajanj na trgu. Že leta 1959 so imeli nemški socialni demokrati slogan: toliko trga, kot je možno, in toliko države, kot je nujno (Crouch 2011, 8, 9). Vloga države naj bi bila čim bolj pasivna, večino naj se prepušča tržnim zakonitostim oziroma ukrepi, ki bodo izpeljani, naj bodo podrejeni kapitalistom. Tako kljub vsemu prevladajo kapitalistični lastninski odnosi.

V kapitalizmu družbena produkcija torej prevladuje nad človeškimi potrebami (Bembič 2013, 28). Njena osnovna motivacija je dobiček in tako strukturno proizvaja brezposelnost, družbeno izključenost in krize. V kapitalizmu tudi stroji in tehnologija niso prilagojeni človeškim potrebam, temveč kapitalu in tako služijo povečanju produktivnosti z namenom zmanjševanja vrednosti delovne sile ter povečevanja dobička, discipliniranja delovne sile, kar je pogojeno z intelektualnim razlaščenjem delavcev in razbijanja enotnosti delavskega razreda s pomočjo delitve družbene produkcije na sistem medsebojno ločenih ponavljajočih se opravil. Tudi tehnologija tako ni sredstvo, ki bi zaposlenim omogočalo več izbire in avtonomije, ampak jih nadzoruje in podreja.

Chomsky (2005, 35) prav tako izpostavi vzorec, ki se danes ponavlja: »postavljanje profita pred ljudi.« Prevladuje sistem, ki služi peščici ljudi in preostalo večino ljudi pušča v bedi. Posledica je kapitalska podreditev delavskega razreda, kar se kaže v zmanjševanju števila zaposlenih, preusmeritev na honorarne delavce brez ugodnosti ali varnosti itd. Vse se razvija v smeri manjših možnosti izbire za zaposlene.

Zniževanje plač delavcev privede do zmanjšanja njihove kupne moči. Dobiček, pridobljen na ta način, mora biti razdeljen med druge družbene sloje, da ga bodo potrošili in nadomestili manjkajočo potrošnjo zaposlenih.

3.3 Plačano delo kot pogoj za preživetje

Freud (2001) piše, da poudarjanje plačanega dela posameznika/-co najtrdneje veže na realnost, vključuje ga/jo v človeško skupnost in se razume kot potrditev in upravičenost eksistence posameznika/-ce. Primerja umetnost ter plačano delo in slednje opredeli kot nekaj, kar je naloženo vsem, je v območju nujnosti, ljudje so mu nenaklonjeni, do njega imajo odpor. Vendar to ne velja za vse oblike dela, saj te nimajo za vse ljudi enakega pomena in namena. Nekaterim plačano delo prinaša smisel, opravljajo ga z veseljem in so nanj ponosni, za druge je zgolj nujno zlo.

Moderna družba je družba plačanega dela, ki je nastala z osvoboditvijo plačanega dela. Posledica tega pa je nesporna vladavina plačanega dela: vse dejavnosti so delo, naloga vsakega poklica je zagotavljanje dohodka za preživetje posameznika/-ce, vse dejavnosti so potisnjene na nivo zagotavljanja življenjskih nujnosti in doseganje določenega življenjskega standarda. Samo umetniški poklici so še ustvarjalni, so edini, ki jih je družba dela pripravljena dopustiti kot take. Vse ne-delovne dejavnosti namreč postanejo hobi. Vsi ljudje zapadejo v jarem nujnosti: nujnosti plačanega dela za preživetje, za proizvodnjo nujnih dobrin za življenje. Vse resne dejavnosti so razumljene kot oblike pridobivanja sredstev (Arendt 1996).

Industrijska družba posameznika/-co integrira v kapitalistična družbena razmerja. Posameznik/-ca potrebuje zaposlitev, potrebuje dohodek. Vzpostavi se odvisnost posameznika/-ce od vstopa v delovno razmerje. V kapitalistični sistem ga/jo vključi kot potrošnika/-co. Industrijska družba kot družba izobilja vzbuja posamezniku/-ci lažne potrebe, s katerimi vzdržuje odnos odvisnosti (Harvey 2012). Ujetost posameznika/-ce v obstoječih družbenih razmerjih, ki jih je vzpostavila in jih vzdržuje vladajoča oblast, družbena elita, s pomočjo ideologije, tržnega gospodarstva. Status odvisnega dela doživi prehod od novega tlačanstva in suženjstva k svobodnemu delojemalstvu (Husson 2011, 117). Posameznik/-ca naj bi svobodno izbral/-a zaposlitev, delodajalca in prostovoljno podpisal/-a pogodbo o zaposlitvi. Tičar (2012, 24) opredeljuje delo

kot eno najbolj osnovnih družbenih aktivnosti posameznika/-ce, ki zagotavlja obstoj njemu/njej in njegovi/njeni družini. Od plačila za opravljeno delo je delavec/-ka eksistenčno odvisen/-na.

Z zaposlitvijo se posameznik/-ca vključi na trg delovne sile, ki ga po Svetliku (2009, 68) sestavljajo delodajalci, ki povprašujejo po delavcih oziroma po njihovi delovni sili, ter delavci, ki povprašujejo po delu, delovnih mestih in tvorijo ponudbo. Na trgu delovne sile so delodajalci kupci, delojemalci oziroma delavci pa prodajalci. Tretji konstitutivni element trga delovne sile je cena za delovno silo, ki ima obliko plač in drugih materialnih in nematerialnih povračil, ugodnosti. Delovna sila je opredeljena kot celota delovnih zmožnosti posameznika/-ce.

Delodajalec je lastnik kapitala, ki za opravljanje svoje dejavnosti, potrebuje produkcijska sredstva, med katere spada tudi plačano delo. Delodajalec na trgu dela povprašuje po ljudeh, ki so primerni za sodelovanje v njegovem procesu. Zaposleni pri delodajalcu, so v podrejenem položaju tudi v ekonomskem smislu. Podrejenost, ki je najpomembnejši opredelilni element delovnega razmerja, se v delovnem pravu opredeljuje kot osebna (pravna) podrejenost, ki se kaže v delu po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Temeljna značilnost delovnega razmerja, pogodbe o zaposlitvi ter celotnega delovnega prava je subordinacija ali osebna podrejenost (Tičar 2012). »Delovno razmerje pomeni oz. ustvari pravno vez med osebo, ki dela, in osebo, v korist katere je delo opravljeno v zameno za plačilo« (Tičar 2012, 22).

O podrejenosti zaposlenega znotraj delovnega razmerja pišeta tudi Noon in Blyton (2002, 228–229). Zaposleni se odpovejo svoji pravici kontrole nad lastnim delom, ko se zaposlijo oziroma prodajo svojo delovno moč. Svoboda odločanja o tem, kako in kdaj bo delo narejeno, postane ekskluzivna pravica delodajalca oziroma vodje, ki opravlja delo v imenu delodajalcev, lastnikov kapitala. Tudi Ule M. (2009) piše, da morajo biti vsi zaposleni do neke mere poslušni, morajo se do neke mere podrediti zaradi doseganja skupnih organizacijskih ciljev. Različna delovna mesta terjajo različno stopnjo podrejanja.

Z vstopom na trg delovne sile se posameznik/-ca prostovoljno podredi določenim pravilom, normam. Posameznik/-ca lahko velikokrat izbira med biti zaposlen/-a in sprejeti določene omejitve, ki jih prinaša zaposlitev, ali pa sprejeti status brezposelne osebe. O tej izbiri govorimo pri večini ljudi, ki za preživetje potrebujejo dohodek, ki nimajo drugega stalnega vira prihodka neodvisnega od trga dela, od družbene produkcije, gospodarstva. Pomen dohodka v sodobni družbi, ki omogoča posamezniku/-ci, da kupuje, da si lahko privošči materialne dobrine, je zelo

velik. Dohodek je merilo uspešnosti, posameznika/-co sili k delu, v zaposlitev, če želi biti sprejet/-a v družbi. Veliko možnosti v življenju je povezanih z dejstvom, ali je posameznik/-ca zaposlen/-a ali ne. Sartre (1981, 26) piše o svobodi onkraj dela, ki je nujno za materialno preživetje – ko delo ni več rezultat nuje in zunanjega smisla, torej svoboda izven obveznega dela. Prav tako Arendt (1996) piše, da človeško življenje ni osvobojeno nujnih življenjskih potreb. Ljudje so svobodni le, če si druge podredijo, da skrbijo za njihove življenjske potrebe. V današnji družbi se to ne zdi izvedljivo, človek je vpet v delo, delo je večini pogoj za preživetje. Čeprav je dosežena stopnja, ko je plačano delo, ki je nujno potrebno za življenje, lahko opravljeno v krajšem času, se delovni čas podaljšuje in ne krajša. Potrebni so presežki za bogatenje, za dobiček lastnikov. Fizični/-e delavci/-ke delo obravnavajo kot nujno sredstvo za življenje (Russell 1985). »Posameznik v naši družbi dela za profit, vendar družben smisel njegovega dela leži v porabi tega, kar proizvaja« (Russell 1985, 103). Zaposlitev je za posameznika/-co pomembna, saj so ljudje brez zaposlitve odrinjeni na rob.

Cohen (2011, 34) tako piše, da trg vsakogar sili, k izbiri neke določene naloge in specializaciji zanjo. Posameznik/-ca izbere nalogo, ki jo opravlja bolje kot bi druge. Pri izbiri se ob poznavanju svojih sposobnosti, kognitivne in finančne dediščine vpraša, kateri poklic mu/ji v smislu spremljajočega ugodja in neugodja prinaša največ. Pri tem pa je seveda zelo pomembno vprašanje, med čim posameznik/-ca sploh lahko izbira, kaj ima na razpolago.

Noon in Blyton (2002, 48–77) ugotavljata, da zaposleni ne delajo le zaradi denarja, zaradi potrošništva, ampak tudi zaradi notranjih razlogov – iskanje uspehov, uspešnosti, ustvarjalnosti, občutek koristnosti, dolžnosti, moralnih obveznosti itd. Doseganje rezultatov, uspešnosti pa je seveda tudi družbeno pogojeno, prisotni so zunanji vplivi, ki sooblikujejo preference, dejavnosti posameznika/-ce v življenju. Plačano delo je pri večini dojet kot prava izbira aktivnosti, s katero naj se posameznik/-ca ukvarja. Zaposlitev ponuja tudi možnosti za druženje in je pomemben vir socialnih interakcij. Vendar večina ljudi vseeno vidi večji pomen zaposlitve v ekonomskem ter moralnem prispevku k družbenim razmeram, k človeškemu obstoju in razvoju. Posameznika/-co na zaposlitev vežejo različni razlogi, motivi, ki usmerjajo njegove/njene izbire v vključevanje na trg dela, ki ustvarjajo občutek nujnosti vstopa na trg dela, četudi morda nekateri niso povsem finančno odvisni od zaposlitve.

Želja po pridobitvi in ohranitvi delovnega mesta ni povezana le z eksistenčnimi potrebami, temveč tudi z višjimi potrebami: po priznanju v družbi, po družbenem statusu, socialni varnosti,

občutku koristnosti itd. Tudi v teh primerih je pomemben pritisk družbe, ki vse to visoko vrednoti in povečuje. Vrednote pa predstavljajo pomemben vpliv na subjektovo izbiro. Tako Husson (2011, 124) opredeli dvojnost dela: »Po svoji negativni plati je to odnos izkoriščanja, dominacije, alienacije; nekatere njegove oblike, vključno z najbolj 'modernimi', mejijo na suženjstvo. Toda ob enem je delo tudi način družbenega priznanja in prostor uresničitve.« Zaposlitev tako kljub vsemu še vedno lahko ljudem ponuja nekaj zadovoljstva: »za mnoge je delo kraj, kjer srečajo ljudi, se pogovarjajo in sklepajo prijateljstva« (Rothbart 1985, 369). Poleg tega delo ponuja tudi občutek vključenosti v družbeno koristno aktivnost. Mnogi se identificirajo s svojo poklicno vlogo, mnogi pa jo zavračajo in iščejo svojo identiteto v drugih aktivnostih, ki jih izbirajo v svojem prostem času (šport, kultura, cerkev, politika itd.) (Rothbart 1985, 368).

Kot nagrada za delo posameznika/-ce, za vključitev v plačano, mezdno delo je lahko razumljena svoboda posameznika/-ce, saj je dosegljiva šele skozi podreditev v delovnem razmerju, skozi odpoved delu svoje avtonomije, ki je potrebna za vstop na trg dela. Prisiljen/-a je k vstopu na trg delovne sile, v proces podrejenosti za dosego svoje svobode. Če se posameznik/-ca ne vključi v trg delovne sile, je potisnjen/-a na rob družbe, postane lahko izobčenec/-ka, ostane brez socialne varnosti in drugih ugodnosti, postane nesvoboden/-dna.

3.4 Negotovosti na trgu dela

Različne negotovosti so značilnosti današnjega trga dela: visoka negotovost delovnih nalog, dohodka, zaposlitve itd., fleksibilnost, hiter tehnološki razvoj, visoka brezposelnost, kar omejuje možnosti posameznika/-ce pri izbirah tako na področju sfere dela kot tudi v zasebni sferi. Posameznik/-ca ima manj svobode in avtonomije za delovanje, saj je prisoten strah pred možnimi posledicami in lahko se pojavi občutek nesposobnosti zaradi neuspehov na trgu dela. Negotovost torej prispeva k večji podrejenosti zaposlenih, izvaja se lahko večji nadzor, saj je posameznik/-ca manj samostojen/-jna, samozavest je nižja, hitreje se bo podredil/-a avtoriteti, strokovnjakom. To je eden izmed pogojev, ki vodilnim daje večjo moč za nadzorovanje in usmerjanje zaposlenih po svojih merilih.

Negotovost posameznika/-ce povečujejo: fleksibilni trg dela, fleksibilne oblike dela, manj varni trgi dela, rekonstrukcija socialne varnosti, zmanjševanje pravic zaposlenih, klasifikacija vsega

kot blago, problem poklicne identitete, kariere itd. Vse naštetu močno omejuje možnosti izbire posameznika/-ce. Negotovost zaposlitve je sicer vedno obstajala, vendar je danes obširnejša, pritiski se povečujejo. Negotovost je del procesa na področju dela, Standing ugotavlja, da so socialni dohodki pod globalnim kapitalizmom naraščajoče negotovi (Standing 2014).

V kapitalizmu so delavci/-ke torej izpostavljeni večjim tveganjem, delodajalci so poskrbeli zase s pomočjo razpršenosti delnic, z ohranjanjem dobička zase, solidarnosti ni več (Cohen 2011). Pomanjkanje delovnih mest in krčenje delovnih mest zaposlene vsakodnevno soočata z nepredvidljivo prihodnostjo. Tudi v javni upravi stvari niso več tako gotove, kot so bile. To je za zaposlenega/-o pomemben podatek, saj zaposlitev večini omogoča eksistenco v današnji družbi.

Ljudje naj bi sprejeli plačano delo kot najpomembnejši aspekt življenja. Če je rečeno, da je imeti zaposlitev nujno in da je to del naše identitete, potem sta pridobitev in ohranitev zaposlitve za posameznika/-co zelo pomembni. Če se zaposleni bojijo, da bodo izgubili zaposlitev in s tem še določeno socialno varnost, doseženi družbeni status in življenjski standard, jim to povzroča velik stres, pritisk (Standing 2014, 280). Svoje izbire bodo tako prilagajali cilju ohranjanja oziroma pridobitve delovnega mesta.

Tudi Vila (1999, 330) piše, da je danes čas velikih negotovosti, niti zaposlitev niti plača nista več povsem zagotovljeni. V Sloveniji smo iz ZDA, med drugim, prevzeli tudi besedo downsizing, kar se v glavnem nanaša na zmanjšanje skupne delovne sile: odpuščanje zaposlenih ter zmanjševanje števila organizacijskih nivojev. Ker volumen proizvodnje ostaja isti, to prinaša močno povečano produktivnost in zmanjšanje stroškov poslovanja. Zaposleni ostajajo le nujno potrebni kadri. Rifkin v svojem delu (2007, 274) navaja: »Vse več statističnih podatkov kaže, da delovna sila praktično v vseh sektorjih upada.« Pojavlja se dekvificiranje dela, večje delovne obremenitve, nove oblike prisile in ustrahovanja.

Tudi na področju pokojnin so današnji zaposleni v slabšem položaju kot generacije, ki so upokojene. Prispevki od plač za pokojnine, grede tistim, ki so upokojeni. Ti prispevki se ves čas zvišujejo in prav tako se dviguje še starostna meja za upokojitev, kar zaposlene postavlja v še bolj neugoden položaj. Poleg tega naj bi zaposleni prispevali še v upokojitvene sklade, ki naj bi v njihovem imenu vlagali v investicijske sklade, katerim lahko vrednost naraste ali pa pade, kar za današnje zaposlene povzroča še dodatno negotovost. Prihodnost, ki se glede na

zasnovano usmeritev obeta, je za večino ljudi zelo neobetavna, nepriljubljena, nepravična. Standing (2014) govori o širitvi prekarnega razreda, ki ima svoj namen in natančno določeno vlogo pri nadaljnjem razvoju družbe v zastavljeni smeri.

Turičnik (2012) opozarja, da oblikovanje eksistence po lastnih željah in vizijah predvsem mladim danes onemogočajo nesorazmerna in skrb vzbujajoča shema zaposlovanja in brezposelnosti, višji stroški bivanja, ustvarjanja družine in vzgoje otrok ter vse višje breme javnega dolga, ki ga bodo morale nositi mlajše generacije. Potrebno je intenzivno, solidarno in predvsem pravično medgeneracijsko sodelovanje za doseg človeka vrednega življenjskega standarda.

3.4.1 Fleksibilni trg dela

Novе razmere v svetovnem gospodarstvu vplivajo na spremembe na trgu dela. V postmodernem obdobju razvitih družb se pojavijo unikatne razmere na trgih delovne sile: pri čemer gre bolj za preoblikovanje pogojev delovanja in odnosov na trgu delovne sile glede na razmerja politične moči v družbi in ne toliko za procese brezposelnosti, segmentacije in stratifikacije, ki so stalni spremljevalci trga delovne sile. Produkt je nova generacija oblik postmodernega zaposlovanja. Najpogostejše oblike postmodernega zaposlovanja so: delo s skrajšanim delovnim časom (part-time), delo za določen čas, pogodbeno delo, delo na domu in samozaposlovanje. Vse pomembnejše so postajale tudi z razvojem storitvenih dejavnosti v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja. Pojavljajo se predvsem na sekundarnem trgu delovne sile in se od redne zaposlitve razlikujejo po večjem tveganju, manjši vrednosti, nižjem vrednotenju in začasnosti. Osnovni kazalec stopnje fleksibilnosti trga delovne sile, je pogosto delež oblik zaposlovanja, ki se razlikuje od zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Ignjatović 2002, 185).

Fleksibilnost je omogočena s pomočjo zakonodajnih sprememb. Vse pogostejše je rahljanje zakonskih obvez in pravil, ki varujejo zaposlene. Berardi (2013) piše, da fleksibilnost nalaga opustitev pravic, ki so bile za prejšnje generacije delavcev samoumevne in politično zagotovljene.

Neoliberalna zahteva, ki je bila jasno izražena leta 1980, je iskanje, prizadevanje za fleksibilnost trga dela. Glede trga delovne sile je vedno prisotna beseda: fleksibilnost. Spodbujanje k

fleksibilnemu trgu dela, da stroški dela ne bi narasli do take mere, da bi bile potrebne selitve dela na področja, kjer so stroški nižji, tudi investicije kapitala bi se s tem prenesle drugam in ne bi ostale v domačem okolju (Standing 2014).

Fleksibilizacija delovanja trga delovne sile se po opredelitvi Ignjatovića (2002) pojavlja na področju distribucije delovnega časa, sklenitve pogodb o zaposlovanju, delovne zakonodaje (manjša togost) in delovnih plač (večje nihanje, večje razhajanje med različnimi skupinami). Spreminjajo se temeljne predpostavke in pojmi, ki obvladujejo trg delovne sile in področje zaposlovanja: delovna pogodba, delovno mesto in delovne ure. Ker je področje dela še vedno temeljni dejavnik socialne stratifikacije, vse te spremembe bistveno vplivajo na položaj različnih socialnih skupin. Vedno večje so razlike med delovnimi razmerami glede na dohodek, kvalifikacijo, varnost delovnega mesta, delovno obremenitev, možnosti za napredovanje, možnosti za komuniciranje in avtonomijo.

Standing (2014) opredeli naslednje oblike, dimenzije fleksibilizacije:

- plačna fleksibilnost (v smislu pospeševanja prilagajanja spremembam in zahtevam, predvsem navzdol, variabilnost plače),
- fleksibilnost zaposlitve (organizacijam olajšati možnost spremembe zaposlitvenih stopenj, predvsem navzdol, zmanjševanje varnosti zaposlitve),
- fleksibilnost dela (možnost kroženja zaposlenih na delovnih mestih znotraj organizacije – rotacije delavcev/-k z minimalnim odporom in stroški),
- fleksibilnost kompetenc (možnost enostavnega prilagajanja kompetenc, usposobljenosti delavca/-ke).

Znotraj fleksibilnosti dela (fleksibilnosti delovne sile) razlikujemo dve obliki fleksibilnosti: zunanja ali numerična (pravočasno uravnavanje števila zaposlene delovne sile glede na potrebe organizacije pri proizvodnem procesu oziroma zagotavljanju storitev) ter funkcionalna fleksibilnost (združevanje nalog, večopravnost, porazdelitev odgovornosti) (Ignjatovič 2002, 101, 102).

Večjo fleksibilnost podjetja oziroma sposobnost hitrejšega in učinkovitejšega prilagajanja spremembam in zahtevam trga, naj bi dosegli s pomočjo ustvarjanja pravih pogojev, predvsem z deregulacijo trga delovne sile ter obravnavanjem delovne sile na bolj fleksibilen način. Novo načelo: »fleksibilnost ustvarja zaposlitve« zamenja prejšnje načelo: »plačna zmernost omogoča

ustvarjanje zaposlitev« (Husson 2011, 92). Še vedno se zagovarja nižanje plač, vendar je fokus na stvareh, ki to nižanje ovirajo. Tako so na eni strani ovire instrumenti, ki zavirajo fluidnost delovnega trga ter na drugi strani vse, kar brezposelnim omogoča, da ne sprejmejo kakršnekoli zaposlitve, za kakršnokoli plačo. Potrebna ukrepa sta torej fleksibilizacija trga ter izvajanje zadostnega pritiska na brezposelne (Husson 2011, 92, 93).

Koncept fleksibilnega podjetja je nastal v zgodnjih osemdesetih letih dvajsetega stoletja, razvil ga je Atkinson (Ignjatović 2002, 109–115). Glavno vlogo v njegovem konceptu ima delitev na center (jedro) in periferijo znotraj podjetij in med podjetji. Procesi segmentacije so povezani z novimi oblikami zaposlovanja za tiste na obrobju, periferiji, ki predstavljajo prvo ali drugo obrobno skupino in sodijo na sekundarni trg delovne sile, ter s trajnejšimi oblikami zaposlovanja za tiste v jedru, ki predstavljajo temeljno skupino podjetja in sodijo na primarni trg delovne sile. Jedro delovne sile sestavljajo strokovno usposobljeni in funkcionalno fleksibilni oziroma mobilni zaposleni, ki so nujno potrebni za delovanje podjetja, na periferiji pa je večje število zaposlenih, ki so relativno slabo usposobljeni, z organizacijo so povezani na različne fleksibilne oblike in zagotavljajo numerično fleksibilnost organizacije ter zmanjšujejo potrebo po plačanem nadurnem delu jedra. V takih organizacijah je jedro podjetja relativno stabilno ne glede na razmere na trgu dela, periferni del delovne sile pa se spreminja, prilagaja glede na razmere na trgu dela in na potrebe podjetja. Skupine delavcev/-k perifernega dela, naj bi sprejele vsako ponujeno delo in se ob tem zavedale, da vse spremembe na trgu dela vplivajo na trajanje njihove trenutne zaposlitve.

Splošen izid fleksibilne specializacije ter fleksibilne akumulacije so nižje plače, povečana negotovost glede zaposlitve, v mnogih primerih tudi izguba zaščite zaposlitve ter nadomestil za brezposelnost. To so trendi, značilni za države, ki so ubrale neoliberalno pot (Harvey 2012, 101–102). Nadzor nad delavci ter vzdrževanje visoke stopnje izkoriščanja delavcev sta bila v osrednjem delu neoliberalizacije že od začetka. Obnova ali vzpostavitev razredne moči je potekala na račun delavcev. Wacquant (2008) piše, da je neoliberalizem omogočil okrepitev strukturne moči kapitala nad prodajalci delovne sile, nad delavci. Standing (2014, 9) piše, da fleksibilnost povzroča oziroma povečuje negotovosti zaposlenih, predstavlja pa se kot nujnost za ohranjanje investicij in delovnih mest. Organizacije želijo fleksibilno delovno silo, da se, po njihovi razlagi lahko hitreje odzovejo na zunanje spremembe. Drugačen namen opiše Standing (2014, 52): če organizacije postanejo fleksibilnejše, imajo zaposleni manj možnosti za gradnjo kariere in so tako bližje prekariatu.

Sistem fleksibilnosti implicitno zavrača temelje delovne etike, saj fleksibilnost dela ne omogoča interakcij razmerja in skupinske interakcije, ki sta osnova za reprodukcijo kompetenc ter konstruktivnega odnosa do dela (Standing 2014, 40). K temu po mnenju Standinga (2014) močno prispevata: (a) numerična fleksibilnost (ustvarja zaposlitveno negotovost), ki je zelo pogosta oblika menjavanja zaposlitve (posameznik/-ca zamenja tudi do devet organizacij do starosti 30-ih let), zato ni smiselno, da se posameznik/-ca poistoveti z organizacijo, in (b) organizacijska fleksibilnost (ustvarja delovno negotovost), ko posameznik/-ca opravlja zelo različna dela in si ne more zgraditi poklicne identitete, razvijati kariere.

Na trgu dela prevladuje fleksibilnost, ki se kaže z zaposlovanjem delavcev po pogodbah za določen čas ali s priložnostnimi deli. Znotraj organizacije, podjetja pa to pomeni konkurenco med avtonomnimi podružnicami, med ekipami; med individuumi z individualizacijo delovnega razmerja (določanje individualnih ciljev, individualni evalvacijski pogovori, permanentna evalvacija, individualizirana povišanja plač ali dodeljevanje premij glede na individualno kompetenco in zaslužnost, individualizirane kariere); strategije dodeljevanja odgovornosti (tudi zaposleni, kot navadni izvršilni delavci v močni hierarhični odvisnosti, veljajo za odgovorne hkrati za svojo prodajo, izdelke, podružnico itd.); zahteva po samonadzoru, ki razširja vpletenost plačanih delavcev glede na tehnike participativnega menedžmenta (Bourdieu 2006b, 207–208). Vse to prispeva k oslabitvi ali odpravi standardov ter kolektivnih solidarnosti. Poudarjata se individualnost in tekmovalnost in tako izginja povezanost med zaposlenimi, ki dodatno izgubljajo moč v razmerju do delodajalcev, menedžerjev. Prav tako se povečuje nenehen nadzor in preverjanje uspešnosti dela ter doseganja določenih planov s pomočjo omenjenih neprestanih ocenjevalnih razgovorov.

Bourdieu (2006a, 202) piše, da so deindustrializacija, naraščanje neenakosti in omejevanje socialnih zavarovanj, rezultat domačih političnih odločitev, ki prikazujejo stanje ravnovesja razrednih sil v prid lastnikov kapitala. Politične odločitve v državi imajo pomembno vlogo pri širjenju fleksibilnosti na trgu dela. Zakonodajo v veliki meri urejajo v prid delodajalcem, lastnikom kapitala (npr. ohlapnejše zakonske obveznosti za delodajalce), kar posledično krči pravice zaposlenih. Vse posledice fleksibilnosti na področju izginjanja države blaginje, manjšanje socialne varnosti itd. niso neogiben rezultat rasti zunanje trgovine, temveč rezultat odločitev vladajoče politike, vlade države.

»Pravica do socialne varnosti (50. člen URS) je umeščena v poglavje človekovih pravic in temeljnih svoboščin in temelji na evropski koncepciji dolžnosti države na socialnem področju« (Tičar 2012, 137). Socialna varnost je torej osnovna človekova pravica, pravica ki naj bi bila omogočena vsem ljudem in ne selektivno, kot se to dogaja v današnjem kapitalizmu ob pomoči neoliberalne ideologije.

Pri fleksibilnih oblikah dela je torej velik problem socialna varnost, ker to področje za zaposlene v teh oblikah dela ni dovolj urejeno. Vse več se govori o konceptu fleksibilne varnosti – flexicurity: usklajevanje fleksibilnosti in varnosti. Ta naj bi posamezniku/-ci zagotavljal, da je delovno fleksibilen/-lna in obenem brez skrbi za svojo socialno in ekonomsko varnost. Ob tem pa so poudarki tudi na usklajevanju dela in ostalih področjih življenja (work-life balance). Strategije, ki bi lahko razrešile problem varnosti, so kombinacija fleksibilizacije dela ter ustvarjanje varnih ekonomskih in družbenih okvirjev fleksibilizacije (zagotovljen prihodek, socialne kontrole gospodarstva, ustrežnejša delovna zakonodaja itd.) (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004, 138–243). To je pomemben koncept, ki naj bi prispeval k izboljšanju položaja zaposlenih, v prvi vrsti prekarnih delavcev/-k, ki so najbolj izpostavljeni negotovostim na trgu dela.

Tičar (2012, 136) izpostavi pomen vloge države glede položaja zaposlenih znotraj delovnega razmerja: »Področje delovnih razmerij je tako eno očitnejših področij družbenega udejstvovanja, kjer poseben položaj delavca nalaga državi posebno pozornost pri izvajanju svoje zakonodajne funkcije.«

Ignjatović (2002, 182–184) ugotavlja, da slovenski trg delovne sile velja za relativno togega oziroma relativno nefleksibilnega. Prevladuje torej redna zaposlitev za nedoločen čas. Njegovo ugotovitev potrjujejo tudi podatki mednarodne raziskave CRANET. Podatki, vezani na uporabo fleksibilnih oblik dela, kažejo na izredno naravnost slovenskih organizacij v povečanje učinkovitosti delovne sile in njeno izrabo. Najbolj uporabljane oblike fleksibilnega dela v slovenskih organizacijah so: delo za določen čas, nadurno delo, delo v izmenah ter delo ob vikendih. Povečana poraba teh oblik fleksibilnega dela kaže na povečanje intenzitete dela. Najmanj so v uporabi fleksibilne oblike dela, ki zahtevajo prostorsko fleksibilnost organizacij in posameznikov/-ic: delitev delovnega mesta, delo na domu ter delo na daljavo.

Delež zaposlitev za določen čas je še razmeroma majhen, vendar se povečuje delež prostih delovnih mest za določen čas, kar nakazuje določeno fleksibilizacijo trga dela s strani delodajalcev. Zaposlitev za določen čas je prihranjena predvsem za mlade, za katere hitrejša menjavanje zaposlitve pomeni drugačen in relativno sprejemljiv življenjski stil, ki prinaša prenos iskanja potrditve lastne identitete s trga delovne sile na druga področja (Ignjatović 2002, 188–190).

Drobnič (2009, 106) izpostavi stopnjo zaščitniške zakonodaje kot eno ključnih meril za ugotavljanje fleksibilnosti trga dela. Po tem kriteriju je Slovenija uvrščena med države z manj fleksibilnim trgom. Najslabšo oceno je Slovenija prejela pri postopkih odpuščanja zaradi prevelike rigidnosti. Vendar pa avtor tudi ugotavlja, da so podjetja v času krize med letoma 2008 in 2009 začela odpuščati delavce v znatnem obsegu ali pa se zaposlitve za določen čas niso podaljševale, kar kaže na povečevanje fleksibilnosti. Ob tem je slovenski trg dela zelo segmentiran in povzroča nepravilno porazdelitev bremena gospodarske krize.

Spremembe zakonodaje potekajo v smeri, ki delodajalcem omogočajo lažje odpuščanje in premeščanje zaposlenih, kar naj bi zagotavljalo pogoje za večjo fleksibilnost, ki je potrebna za uspešno delovanje organizacij, za lažje sledenje spremembam na trgu dela. Prisotne so potrebe po ureditvi statusa nestandardnih oblik zaposlovanja v odnosu do standardnih oblik, saj je to področje še zelo odprto, problematično.

Kršitve na področju trga dela so pogoste. Preko različnih medijev lahko spremljamo, kaj vse se dogaja in kakšne so posledice, sankcije. Kot primer navajamo del vsebine (povzeto z našimi besedami) oddaje Odmevi, ki smo jo zasledili 15. 3. 2016 (od 22.00 dalje). Prijavljenih je ogromno kršitev, ovadb za kršitve pravic delavcev v delovnem razmerju, obsodbe so redke oziroma pogojne, oprostilne, delodajalci lahko poslujejo in zaposlujejo naprej. Zakonodaja ne omogoča sankcij, delodajalec je povsem zaščiten, delavec je v slabšem, neenakopravnem položaju. Država s svojo zakonodajo bolj varuje delodajalce kot delavce, čeprav bi moralo biti obratno. Država naj bi skrbela za blaginjo vseh svojih državljanov in ne le za določene skupine, elite.

3.4.2 Prekariat – prekarni delavci/-ke

Prekariat¹ Standing (2014, 11) definira kot razred v nastajanju, kot poseben razred. Prekariat je postal družbena norma. Od posameznika/-ce se pričakuje začasno zaposlenost, začasno plačo in da živi začasno življenje (Standing v Trampuš 2012).

V življenju prekariata prevladuje negotovost, pomanjkanje varnosti, dolgovi, ponižanje. Prekariat vse bolj postaja zemljan/-ka, ki izgublja kulturne, socialne, pravne, politične in ekonomske pravice v primerjavi s prebivalci nekega družbenega okolja, skupnosti (Standing 2014).

Pojem prekarnosti sovpada z zelo različno družbeno skupino. Prekarni razred je kot unikatna kombinacija okoliščin, ki nima ugodnosti, ki jih organizacija ponuja redno zaposlenim, ki bi zagotavljale varnost dohodka, niti prispevkov za socialno varnost niti ugodnosti državnih institucij. Zanašajo se le na plačo, ki pa je nižja, bolj variabilna in nepredvidljiva kot za ostale skupine zaposlenih. Prekarni delavci se spreminjajo v ljudi, ki morajo nenehno nekoga prositi za uslugo ali pomoč, ker imajo zaradi krčenja pravic vedno bolj zvezane roke. Vidimo, da jim niso zagotovljene pravice, do katerih so ljudje upravičeni. Te pravice so po Standingu (2014, 23): civilne (enakost pred zakonom, pravica do zaščite pred kriminalom in psihičnimi škodami), kulturne (dostop do kulturnih udejstvanj), socialne (enak dostop do socialne zaščite, vključujoč pokojnine in zdravstveno zavarovanje), ekonomske (enaka upravičenost do zaposlitve) in politične (enake pravice do volitev, sodelovanja v političnem življenju in skupnosti).

Standing (v Stefancic 2012) kot stalnici prekarnosti opredeli negotovost ljudi in pomanjkanje poklicne identitete, ljudem se izmika zavest o osrednji vlogi, ki jo ima zaposlitev v življenju vsakega posameznika/-ce. Naslednja značilnost prekariata je pogosta obremenjenost z delom posameznika/-ce, za katerega nima specifične pogodbe. Po mnenju Standinga se večina prekarnega razreda danes sploh ne zaveda, da je redna zaposlitev osnovni pogoj za dostojno življenje, za normalno družbeno integracijo, kar jim olajšuje vsakdan in omogoča bolj sproščen odnos do dejanskih, obstoječih težav, do situacije, v kateri so.

¹ V literaturi zasledimo tudi izraz prekarni razred, prekarni delavci, prekerneži. V nalogi smo se odločili za uporabo izraza prekariat, prekarni delavci.

Po mnenju Standinga (2014) tudi spremembe na področju izobraževanja ne izboljšujejo stanja ljudi na trgu delovne sile. Izobrazba danes ne zagotavlja pridobitve zaposlitve. Izobraževalni sistem usmerja tok mladih v fleksibilni sistem dela, osnovan na privilegijih elite, manjšem tehničnem delovnem razredu ter naraščajočem prekarnem razredu. Posameznik/-ca velikokrat lahko pridobi le zaposlitev, ki zahteva nižjo stopnjo izobrazbe od njegove/njene dosežene, kar seveda lahko prinaša negativne posledice: nižji dohodek, slabši položaj, frustracije. Opazna je širitev tržnih zakonitosti tudi na področje izobraževanja: namesto učenja o kulturi in zgodovini naj bi se učili o učinkovitem potrošništvu ter delojemalstvu, zaposljivosti.

Večina zaposlitev, ki so na razpolago, torej ne zahteva vseh let šolanja, ki jih je posameznik/-ca opravil/-a v času izobraževanja, ne zahteva vseh usposobljenosti, ki jih je posameznik/-ca usvojil/-a. Neskladnost usposobljenosti ter zahtevanih strokovnosti je velika, kar je značilnost prekarnega razreda, ki naj bi bil tudi prvi razred v zgodovini, ki naj bi prenašal, sprejel delo, ki zahteva nižjo stopnjo izobrazbe, kot jo je pridobil v času izobraževanja. Prekarni razred naj bi opravljal plačano delo kot in ko bo zahtevano, v veliki meri znotraj pogojev, ki ne bodo stvar njegove odločitve. Posledično je omejena možnost izbire, avtonomija, svoboda posameznika/-ce (Standing 2014).

Pripravnštva so predstavljena kot možnost pridobitve uporabnih izkušenj, ki bi omogočale pridobitev redne zaposlitve. V praksi pa se izkaže, da delodajalci to le izkoriščajo za ohranjanje cenejše delovne sile. Mladi kljub temu tekmujejo za pripravništva v upanju, da bi pridobili nove spretnosti, izkušnje, poznanstva, zveze, ki bi jim omogočile dostop do redne zaposlitve. Pripravnštva so nižje plačana, posameznik/-ca ni obravnavan/-a kot preostala delovna sila, ki ima status zaposlenega. Pripravnštva so grožnja mladim v in zunaj prekarnega razreda. Pomenijo pritisk za nižanje plač ter zmanjšujejo možnost drugih, ki bi sicer lahko pridobili zaposlitev. Pripravnštva so nadomestek za prekarni razred za redno delo (Standing 2014).

Negotove oblike dela, ki jih opravljajo prekarni delavci, jim po vsej verjetnosti ne bodo pomagale pri gradnji želene identitete ali kariere. Različna začasna dela, ki velikokrat niso skladna s stopnjo in smerjo izobrazbe posameznika/-ce, nekateri opredeljujejo kot korak k nadaljevanju kariere, velikokrat pa to vodi v skupino z nižjimi dohodki. Za mnoge je sprejetje začasne zaposlitve nujno, vendar je malo verjetno, da bi to spodbudilo njihovo družbeno mobilnost. Prekarni delavci imajo nižje plače, ki so bolj variabilne ter nepredvidljive. Njihova

ekonomska negotovost se stopnjuje še z načinom kreditnega trga, kjer so njihove možnosti ponovno omejene, zaradi izhodiščnega položaja (Standing 2014).

Pogajalsko izhodišče mladih je danes zelo oslabiljeno pri iskanju vseh zaposlitev. Izbira je velikokrat omejena na izbiro med slabo, obupno zaposlitvijo in brezposelnostjo z vsemi posledicami, ki jih ta izbira oziroma odločitev prinaša. Prekarnost je stanje, v katerem se znajde posameznik/-ca in ki pomeni nenehno nihanje med občasno zaposlitvijo in obdobjem brezposelnosti. Oba statusa se nenehno menjujeta.

Brezposelnost je eno izmed sredstev za fleksibilno uporabo delovne sile, ki se izrablja za cenejšo produkcijo (Lafargue 1985). Cohen (2011, 105) piše, da visoka brezposelnost delavstvo drži v odvisnosti od kapitala in zagotavlja disciplino v tovarnah. Nadalje Pollert (1999) ugotavlja, da je brezposelnost razumljena kot zdravilo za delovanje trga delovne sile in investicije ali usposabljanja niso razumljena kot zdravilo za brezposelnost. »Zdrava« stopnja brezposelnosti ima tako funkcijo pridržanja delavcev, zaposlenih v danih pogojih, ter zagotavlja disciplino. Brezposelnost lahko opredelimo kot orodje za nadzor nad zaposlenimi. Tudi Marx (v Drobnič 1985, 35) opredeli brezposelnost kot industrijsko rezervno armado delovne sile, ki je normalna in nujna posledica ter pogoj za kapitalistično akumulacijo kapitala. Harvey (2012, 73) piše, da je ob porastu brezposelnosti sredi osemdesetih tako napočil trenutek napada na vse oblike organiziranega dela in odvzema njegovih pravic in moči.

Brezposelnost je v keynesovski perspektivi dojeta kot družbeni problem, medtem ko se je v zadnjih treh desetletjih, v postindustrijski družbi, odgovornost za brezposelnost in revščino prenesla na brezposelne in revne (Cohen 2011).

»Neoliberalna teorija priročno trdi, da je brezposelnost vedno prostovoljna« (Harvey 2012, 74). V neoliberalizmu tako postane brezposelnost zadeva, odgovornost individuuma. Ljudje naj bi sami poskrbeli, da bodo bolj zaposljivi in nadgrajevali svoje sposobnosti. Brezposelni naj bi bili leni/-e ter posamezniki/-ce, ki živijo na račun drugih. Na tak način se odgovornost za brezposelnost prenaša na posameznika/-co. Brezposelni naj bi sprejeli vsako zaposlitev ne glede na njeno neprijetnost in ne glede na slabo plačilo. Največja sprememba je v prikazu oziroma videnju brezposelnosti, ki je upodobljena kot odraz pomanjkanja človekove zaposljivosti, osebnih porazov in pretirane plače ali pretiranih poklicnih pričakovanj. Nadomestila za brezposelnost se krčijo v večini držav – pogoji upravičenosti do nadomestila so

veliko strožji, kar vpliva na dodatno ranljivost zaposlenih, na večjo negotovost ljudi. Brezposelni se morajo udeleževati različnih programov, izpolnjevati različne obrazce, biti ves čas na razpolago itd.

Drobnič (1985, 36) piše, da je za posameznika/-co, ki ne more najti zaposlitve, to lahko osebna katastrofa, ki jo spremlja še občutek nepomembnosti in demoralizacije. Tako je posameznik/-ca osebno prizadet/-a, poleg tega se mora soočiti tudi z očitki družbe, ki ga/jo postavlja na obrobje.

3.5 Neoliberalna ideologija in izbira

Osnovne postavke neoliberalne ideologije so odprte meje za pretok blaga, storitev in kapitala, kar države sili v zniževanje delavskih pravic, okoljevarstvenih zahtev, davkov, instrumentov socialne države z namenom pritegniti prosto gibljivi mednarodni kapital. Neoliberalizem si prizadeva za privatizacijo premoženja, konkurenco ceni kot največjo vrlino (Harvey 2012). Osnovno načelo neoliberalizma po Crouch (2011) se tako glasi: optimalni rezultati bodo doseženi, če bosta povpraševanje in dobava blaga in storitev imela možnost prilagoditve s pomočjo sistema cen in se v to ne bodo vmešavale vlade. Trg bo tako sam našel ravnotežje. Neoliberalna logika trdi, da naj se tudi javne storitve prepustijo tržnim mehanizmom in potem vsak posameznik/-ca lahko izbira po svoji volji, željah, medtem ko v primeru državnih storitev, posameznik/-ca lahko nima možnosti izbire. Neoliberalizem je omogočil umik vladne oblasti in razširil možnost izbire običajnim ljudem, ki so za normalno sprejeli dejstvo, da vzamejo, kar jim je dano, kar imajo na razpolago. Izbirajo med tistim, kar jim je ponujeno. Neoliberalizem predpostavlja, da so potrošniki svobodni pri izbiri, ko lahko sprejmejo ali zavrnejo blago ali storitve. Če ljudje kupujejo proizvode slabše kakovosti in s tem omogočajo uspešnost podjetij, ki to proizvajajo, potem to pomeni, da uporabniki, potrošniki to želijo in podpirajo. Sicer so svobodni in lahko to zavrnejo, tega ne sprejmejo. Izbira je torej na strani uporabnikov blaga in storitev. Vendar socialni demokrati trdijo, da obstajajo cilji, ki ne morejo biti doseženi na trgu in bi jih morala omogočiti država na druge načine.

Neoliberalizem je bil tako podprt s praktično strategijo poudarjanja svobode potrošniške izbire v smislu izbire med različnimi proizvodi ter tudi med življenjskimi slogi, načini izražanja in širokim razponom kulturnih praks. Neoliberalizem je predstavljen kot izključno zagotovilo za

svobodo. Marsikje so neoliberalizem sprejeli kot nujen, naraven način regulacije družbenega reda (Harvey 2012, 56–58).

»Del genialnost neoliberalne teorije je ravno v tem, da kaže dobrohotno masko, ki je popisana s čudovitimi zvenečimi besedami, kot so 'svoboda', 'izbira' in 'pravice', a skriva temno resničnost obnove ali vzpostavitve surove razredne moči« (Harvey 2012, 157). Cilj neoliberalizma je tako ohranjanje moči družbene elite, obnavljanje in vzpostavljanje moči ekonomske elite.

Z idejo izbire se v današnji kapitalistični družbi prikrivajo razredne razlike ter rasna in spolna neenakost. »Uspeh ideologije izbire v današnji družbi je v tem, da je ljudi napravila slepe za dejstvo, da so njihove resnične možnosti izbire krepko omejene z družbenimi delitvami v družbi ter da so vprašanja organizacije dela, zdravja in varnosti, pa tudi okolja, vse bolj onkraj njihove izbire« (Salecl 2011, 122). Izgublja se možnost izbire glede spremembe družbene organiziranosti, razmerja družbenih moči, glede drugačnih načinov razvijanja družbe v prihodnosti, glede možnosti zavračanja kapitalistične družbe. Pojavlja se miselnost, da alternative obstoječemu ni. To je poudarjala predvsem neoliberalistična ideologija, ki naj bi bila edina prava rešitev za razmere v začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja. Salecl (2011, 15) tako pravi: »In če upamo, da bomo spremenili način delovanja družbe, moramo priznati, da obstajajo alternative tiraniji izbire, ki igra osrednjo vlogo v ideologiji poznega kapitalizma.«

3.6 Pomen kritičnega mišljenja

Kapitalizem je vselej igral na naše občutke neustreznosti pa tudi na pojmovanje, da se lahko svobodno odločimo za pot, ki jo bomo ubrali v prihodnje, in si s tem izboljšamo življenje. Že vse od poznega 17. stoletja je razsvetljenski projekt spodbujal idejo izbir. Kapitalizem ni spodbujal le pojma potrošniške odločitve, temveč tudi koncept »selfmademana«, ki temelji na prepričanju, da je obogatitev naravna posledica človekovega uresničevanja lastnih talentov. Posameznik/-ca na svoje življenje gleda kot na niz možnosti in mogočih preobrazb (Salecl 2011, 21–22). Vendar uresničitev genija v sebi ni možna, ne da bi od sveta zahteval več kot samo golo preživetje (Emerson v Salecl 2011, 22). Selfmademan je neodvisen od družbenih omejitev, ovire mu zgolj pomagajo pri oblikovanju samega sebe. Ideja izbire je tako postala

radikalizirana: vse v življenju je postalo stvar odločitve, ki jo je treba sprejeti s kar največjo pazljivostjo, da bi se čim bolj približali idealu sreče in samoizpolnitve, ki ga spodbuja družba. Zato je treba razumeti, kaj se v resnici ponuja. Razumeti, kakšne možnosti dejansko imamo. Ne le slepo slediti družbi in sprejeti vse, kar ponuja, kot pravilno, dobro, normalno. Pri izbirah mora biti posameznik/-ca kritičen/-čna, aktiven/-vna igralec/-ka. Pri tem ima pomembno vlogo tudi zmožnost kritičnega mišljenja, za katerega Wacquant (2006a, 176) pravi, da »nam daje sredstva za mišljenje sveta, kakršen je in kakršen bi lahko bil.« Daje nam možnosti misliti svet, razumeti njegove mehanizme – za razliko od druge možnosti, da svet misli za nas, kar vidimo v primerih slepega sprejemanja vsega, kar se ponuja, vsega, kar sprejema in poudarja večina ali vladajoča elita. Wacquant poudarja, da si mora kritično mišljenje ves čas zastavljati vprašanje o družbeni ceni in koristih vladajočih politik, ki so danes predstavljene kot pot do večne blaginje in vzvišene sreče pod zaščito individualne odgovornosti, za kar pa pravi, da je le nov naziv za kolektivno neodgovornost in merkantilni egoizem. Kritično mišljenje mora »razdirati lažne dnevne modrosti, razkrivati pretveze, razkrinkati laži in opozoriti logična in praktična protislovja v diskurzu kraljestva trga in zmagoslavnega kapitalizma, ki se razrašča vsepovsod z močjo svoje lastne samoumevnosti« (Wacquant 2006a, 181). Najplodnejše kritično mišljenje je tisto, ki preverja uveljavljene oblike mišljenja in tudi uveljavljene oblike kolektivnega življenja – dokso (zdrav razum) skupaj s političnimi in družbenimi razmerji, ki veljajo v določenem trenutku v določeni družbi.

Tudi Harvey piše, da splošno mišljenje, ki lahko zavaja in prikriva dejansko stanje, ni enako dobremu mišljenju, ki nastane s kritičnim pristopom k vprašanju, in ga definira z naslednjimi besedami: »Splošno mišljenje nastane na podlagi dolgotrajnih praks kulturne socializacije, globoko zakoreninjenih v regionalnih ali nacionalnih tradicijah« (Harvey 2012, 55).

Kritično mišljenje je močno potrebno, da posameznik/-ca lahko uvidi, razume dejansko situacijo, v kateri se nahaja, da realno oceni svoje možnosti izbire tudi v sferi dela, ki močno pogojuje možnosti delovanja posameznika/-ce tudi na drugih področjih življenja.

4 ORGANIZACIJA – PODJETJE IN AVTONOMIJA ZAPOSLENIH

Organizacije so večinoma instrumenti za doseganje družbenih ciljev in so redko urejene tako, da bi bile same sebi namen (Morgan 2004, 19).

Organizacija je po definiciji sredstvo za doseganje določenih ciljev, zato razvoja organizacijskih teorij ni mogoče opredeliti brez vpliva različnih družbenih ciljev v različnih političnih sistemih. Večina teh teorij je nastala v kapitalističnih deželah (Kavčič 1991, 27).

Blau-ova in Scott-ova klasifikacija (v Scott 1981, 41–42) opredeli štiri tipe organizacij glede na cilje, pri čemer je ključni vidik glavni upravičenec/-ka organizacije:

- politične organizacije – politične stranke, združenja, klubi, profesionalna združenja, verske sekte, kjer so glavni upravičenci člani teh organizacij;
- poslovne organizacije – podjetja – industrijska podjetja, prodajalne, banke, profitne agencije, uradi, kjer so glavni upravičenci lastniki in menedžerji;
- storitvene organizacije – uradi za socialno delo, zdravstvene ustanove, šole, kjer so glavni upravičenci klienti oziroma pacienti;
- organizacije za javno dobrobit, korist – državni uradi, policija, gasilski oddelek, vojaški oddelek, raziskovalna podjetja, zapori, kjer je glavni upravičenec širša javnost.

Morgan (2004) pravi, da so organizacije kompleksne, večplastne, paradoksalne. Izhodišče klasifikacije za razumevanje organizacij mu predstavlja mnogostranskost organizacije, za katere uporabi pojem metafor. Njegov temeljni namen je razumevanje organizacije. Uporaba pojma metafora pri njegovi teoriji pomeni način mišljenja, način gledanja na pojave. Razvil je osem metafor, osem vidikov razumevanja organizacije. Zanima ga pojasnjevalna moč različnih organizacijskih teorij.

Morgan (2004) uporabi naslednje metafore za razumevanje organizacij:

- organizacija kot stroj: navadno se te organizacije imenujejo birokratske; ker se o njih govori kot o stroju, se posledično pričakuje, da delujejo rutinsko, učinkovito, zanesljivo – na predvidljiv način, avtoriteta je jasno določena v formalnih pozicijah hierarhije, z vstopom v 21. stoletje je ta vidik vedno bolj podvržen kritiki zaradi togosti in drugih disfunkcionalnih posledic, mehanistični pristop k organizaciji sovpada z dobo mehanizacije;

- organizacija kot organizmi: organizacije kot živi sistemi, ki obstajajo v širšem okolju, prisotnost odvisnosti, zaposleni so »ljudje s kompleksnimi potrebami, ki morajo biti zadovoljene, da lahko živijo zdravo, polno življenje in so na delovnem mestu učinkoviti« (2004, 36), avtoriteta ni jasno definirana, zaposleni so obravnavani kot dragoceni viri, ideje so ustvarile močno orodje za razvoj upravljanja človeških virov;
- organizacija kot možgani: opazovanje organizacije z vidika delovanja možganov, ki kot sistem delujejo v neverjetno raznolikem nizu vzporednih aktivnosti, s tega vidika obstaja mnogo možnosti definiranja, glavna moč tega vidika je prispevek k učeči se organizaciji – organizacije, ki so sposobne vpeljati novosti in se razvijati z namenom spoznavati izzive spreminjajočega se okolja;
- organizacija kot kultura: organizacija kot kulturni fenomen, ki se razlikuje glede na družbeno stopnjo razvoja, pri čemer se kultura razlikuje od družbe do družbe, organizacij ima lastne vzorce kulture in subkulture, je kot močna združena ekipa, ki verjame v skupno delo;
- organizacija kot politični sistem: organizacije kot vladni sistemi, ki se razlikujejo glede na uporabo političnih načel, politika organizacije se kaže v konfliktih in igrah moči in se tako izraža v odnosih med interesi, konfliktih in močjo, organizacijske dejavnosti so zasnovane na interesih, organizacijsko delovanje vsebuje politično dimenzijo ter igro politične moči in konfliktov;
- organizacija kot duševni zapor: pomen nezavednega, raziskovanje samoumevnih svetov, dodaja prispevek k pogledu na to, kako izzvati samoumevne oblike razmišljanja;
- organizacija kot tok in spremembe: organizacija kot neprestano spreminjanje, odgovarjati mora na izzive, ki jih predstavljajo spremembe v okolju, izpostavi se pomen razumevanja logike sprememb, s čimer bi pridobili nadzor; kljub nezmožnosti popolnega nadzora lahko deluje z močjo in nadzorom, ki je na razpolago;
- organizacija kot dominacija: organizacija je vedno povezana s procesom dominacije, ki vključuje načine vsiljevanja svojih želja in interesov drugim, v ospredju je vidik pospeševanja določenih interesov na račun drugih, prikaz organizacijskih teorij za izkoriščanje, kombinacija dosežkov in izkoriščanja kot značilnost organizacije. Organizacije pogosto od zaposlenih vzamejo in uporabijo, kar potrebujejo, preostalo pa zavržejo. Teorija zarote pa pravi, da je dominacija organizacij posledica načrta in ne napake (Morgan 2004).

Posamezne teorije so nepopolne, pristranske, saj običajno upoštevajo le en vidik, vsaka organizacija pa vključuje več vidikov. Vsak vidik prispeva k razumevanju in je različno pomemben v različnih družbenih razvojnih obdobjih in v različnih družbenih okoljih. Skupno omogočajo celovitejši pogled na organizacijo, odnose, pomen in položaj zaposlenih. Posameznik/-ca je različno obravnavan/-a in ima skozi čas različno moč, avtonomijo na delovnem mestu. Tudi prakse upravljanja človeških virov (UČV) se skozi čas razvijajo, spreminjajo in razlikujejo od organizacije do organizacije. Različnim opredelitvam UČV je skupna ključna vloga ljudi pri zagotavljanju konkurenčnosti in uspešnosti (Svetlik in Zupan 2009b). Vključujejo vse, kar je povezano z vodenjem zaposlenih v odnosu do organizacije. Kot strategijo ČV v organizaciji lahko opredelimo vzorec strateških izbir pri upravljanju delovne sile znotraj organizacij (Boxall in Purcell 2000), katerih prioriteta je zagotoviti in obdržati delovno silo, ki je potrebna za uspešno delovanje organizacije (Boxall in Purcell 2003). Pri tem je pomembno tudi upravljanje različnosti, na katero opozori Mill (1994), kar v organizaciji pomeni načrtovanje in upravljanje praks UČV na način, da se čim bolj povečajo potencialne prednosti, pri čemer je cilj čim bolj povečati sposobnosti vseh zaposlenih, da čim bolj prispevajo k uspešnosti organizacije. Treba je omogočiti razvoj potencialov zaposlenih, pri čemer naj jih ne bi ovirale skupne identitete (Cox v Černigoj -Sadar in Vladimirov 2004).

4.1 Moč v organizaciji

Hardy in Clegg (1996, 624) pišeta, da se moč v organizaciji nujno nanaša na hierarhično strukturo organizacije, še posebno na področju menedžmenta, kjer se ta moč opredeljuje kot legitimna. Dolgo časa je bilo to razumljeno kot samoumevno glede na formalno obliko organizacij, kjer so vzpostavljeni različni odnosi, položaji med zaposlenimi.

Organizacijska struktura se uresničuje s pravili, ki določajo odnose med sistemi, in vpliva na oblikovanje in usmerjanje načina razmišljanja in delovanja posameznika/-ce (Berlogar 1999). V organizaciji se lahko ves čas pojavljajo navzkrižja interesov, ki vodijo v konflikte. Moč lahko razumemo kot medij, s pomočjo katerega se ti konflikti razrešijo. »Moč vpliva na to, kdo dobi kaj, kdaj in kako« (Morgan 2004, 154). Zaposleni in vodje ter lastniki uporabljajo različne načine, vire in sredstva za uporabo moči.

Moč se v organizaciji uporablja in izrablja za doseganje organizacijskih ciljev in utrjevanje lastnih položajev ter doseg lastnih ciljev za določene posameznike/-ce. Lahko je medosebna (legitimna; moč nagrajevanja; moč kaznovanja; ekspertna moč; referenčna (karizma, vedenje) moč); strukturna in situacijska (Berlogar 1999, 156, 157).

Lipičnik (1998, 72) moč opredeli kot sposobnost, s katero se pripravi druge, da naredijo, kar se od njih želi. Prav tako Clegg (2009, 144) opredeli moč kot sposobnost pripraviti nekoga, da naredi nekaj, kar sicer ne bi.

Pomen odvisnosti pri definiciji moči izpostavi Scott (1981, 277–279), ki pravi, da je izvor moči v odvisnosti ene osebe od virov, ki so pod nadzorom druge osebe, moč je najbolje definirana kot potencial za vpliv. V organizaciji so različni odnosi med zaposlenimi, različne odvisnosti od dela in informacij drugih zaposlenih. Manjša odvisnost od drugih pri delu in večji nadzor nad viri tako lahko zaposlenim prinašata večjo moč in avtonomijo.

Odpor do moči (reaktanca) se pojavi, ko je prisoten pretiran pritisk na svobodo posameznika/-ce; ko se za posameznika/-co poveča pomen njegovega/njenega vedenja; če je posameznik/-ca prepričan/-a, da ima pravico do svobode; ko občuti premočno omejevanje njegove/njene svobode (Berlogar 1999). Povečana reaktanca tako vodi do pomembnih sprememb: na področju dela npr. do stavke.

4.2 Vpetost posameznika/-ce v strukturo in odnose moči na delovnem mestu

Moč v organizacijah lahko vidimo kot značilnost položaja posameznika/-ce v hierarhični lestvici in kot uradne pravice, ki so vezane na položaj (Handel 2003, 205). Človekov položaj, ki ga v organizaciji določa delovno mesto, posamezniku/-ci torej daje določene pravice, odgovornosti in privilegije.

V organizaciji obstajajo različni viri moči. Nekateri izmed njih so po Morgan (2004, 155, 160–161): formalna avtoriteta (prvi in najbolj očiten vir moči v organizaciji), nadzor nad redkimi viri; uporaba organizacijske strukture, pravil in predpisov; nadzor nad procesi odločanja (pomen odločitvenih premis, procesov ter odločitvenih problematik in ciljev); nadzor nad znanjem in informacijami; nadzor nad omejitvami; sposobnost soočanja z negotovostjo (kar je

lahko zelo pomemben vir v današnjih časih negotovosti); nadzor nad tehnologijo; medosebna zaveznitva, mreže in nadzor nad neformalno organizacijo, nadzor kontraorganizacij, simbolizem in menedžment pomena, spol in menedžment odnosov med spoloma, strukturni dejavniki, ki določajo stopnjo dejavnosti, ter moč, ki jo nekdo že ima. Dostopnost do različnih virov moči je zaposlenim različno omogočena, kar omogoča različne možnosti vpliva, izbir.

V središču organizacijske strukture je organizacijska ideologija, ki interese določene skupine privilegira na različne načine: delne interese prikazuje kot splošne, zanika ali spreminja naravo nasprotij, družbeno konstruirano resničnost razglaša za naravno, stvari so take, kot so, in ne zgolj stvar skupnih pomenov. Mumby (v Berlogar 1999, 164) dodaja še kontrolo, sposobnost dominantne skupine, da prikaže interese druge skupine kot skladne s svojimi. Zato ljudje sprejmejo situacije kot naravne, pravilne, sprejmejo pogoje take, kot so.

Berlogar (1999) piše o nemoči zaposlenih in opozarja, da je avtoriteta eno in moč drugo. Poleg prenašanja moči navzdol v organizaciji je mogoče tudi prenašanje moči navzgor. Posamezniki/-ce na nižjih položajih v hierarhiji velikokrat morda res nimajo avtoritete, vendar pa imajo različne vire moči, ki jo lahko prenašajo navzgor. »Ekspertnost, lokacija, delovna mesta sama, možnost interakcije s pomembnimi posamezniki/-cami in kontrola informacij so determinante potencialne moči zaposlenih na nižjih mestih organizacijske hierarhije« (Berlogar 1999, 158).

»Avtoriteta temelji na bolj ali manj svobodnem sprejemanju podrejenosti« (Ule M. 2009, 345). S podrejanjem se posameznik/-ca odreka svoji svobodi delovanja in prizna moč drugi osebi, organizaciji. Večina znanstvenikov definira avtoriteto kot legitimno moč. Legitimnost se nanaša na sklop družbenih norm, ki definirajo situacije in vedenja kot pravilna ali primerna. Avtoriteta pomaga pri prikazu osebne moči kot neosebne. Strukture avtoritete so bolj stabilne in učinkovite kot strukture moči v organizaciji (Scott 1981, 279–281).

Vila (1999, 358) ugotavlja, da bo posamezniku/-ci v prihodnosti, boljši položaj omogočilo samo znanje, in sicer ne kot nadrejenemu/-i, ampak kot strokovnjaku/-inji, kar imenujemo strokovna moč.

Če ugotovitve Salecl (2010) prenesemo v delovno okolje, na delovno mesto: zlomljen/-a, negotov/-a posameznik/-ca je lažje obvladljiv/-a, vodljiv/-a na delovnem mestu. Pri izbirah se

bo obračal/-a na avtoriteto, različne strokovnjake. Njegove/njene izbire bodo v skladu z željami nadrejenih, vodilnih v organizaciji.

4.3 Izbira in avtonomija zaposlenega

Posameznik/-ca lahko na delovnem mestu avtonomno izbira, deluje, če so izpolnjeni določeni pogoji – potrebna pooblastila za delo, dostop do informacij, podatkov, možnost menjave zaposlitve itd.

Delovno okolje ima svoje specifične pogoje. Tu obstaja določeno polje, znotraj katerega lahko govorimo o možnostih izbire. V delovnem okolju so posamezniki/-ce vedno nečemu podrejeni (Etzioni in Remp 1973). Vedênja in izbire ljudi se na delovnem mestu lahko razlikujejo od tistih v zasebnem življenju. Delovno okolje ima svojo dinamiko, zakonitosti, pravila, ki so značilna za to okolje in ga opredeljujejo. Določeni pogoji, norme in vrednote pa so enake tako v delovnem okolju kot v zasebnem življenju. Posameznik/-ca na delovnem mestu preživi zelo velik del življenja, zato ima pomembno vlogo v njegovem/njenem življenju. Izbire na delovnem mestu so lahko tako prav tako pomembne za posameznika/-co oziroma še bolj kot v zasebni sferi, če daje posameznik/-ca poklicu, zaposlitvi prednost oziroma če plačano delo postavi na prioriteto mesto. Zaposlitvi posamezniki/-ce namenjujejo različen pomen za njihovo delovanje, življenje. Za nekatere posameznike/-ce je njihovo plačano delo oziroma poklic središče njihovega življenja. Ponuja jim zadoščenje, z njim se identificirajo (Gorz 1985a). Nekateri pa plačano delo vidijo kot nujnost za preživetje. Večji pomen kot posameznik/-ca pripisuje svoji zaposlitvi oziroma svojemu plačanemu delu, več se bo temu posvečal/-a, bolj bo na to vezan/-a, več energije, truda in časa bo v to vložil/-a. Pri izbirah bo bolj preudaren/-rna, pozoren/-rna. Posameznik/-ca je bolj vezan/-a na delovno mesto, kjer pa so opazne spremembe glede opravljanja delovnih nalog: količina, raznovrstnost, uvajanje tehnoloških novosti.

Intenzifikacija dela se povečuje že od osemdesetih let dvajsetega stoletja (Ignjatović 2002). Novejše uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije omogočajo prelivanje delovnega časa v zasebno življenje, podaljševanje delovnega časa v neformalno sfero in večjo intenzifikacijo dela na delovnem mestu in v zasebni sferi – »prostem času«. Vse to omejuje avtonomijo posameznika/-ce tako na področju dela na delovnem mestu kot na zasebnem področju.

Tehnološke preobrazbe organizacija izkorišča za boljši nadzor nad delavci. Nove tehnologije se izkoriščajo za vse bolj individualiziran in ostrejši nadzor nad zaposlenimi. Prisile nad zaposlenimi še nikoli niso bile tako obremenjujoče (Husson 2011, 119). Enako ugotavlja Rifkin (2007), da je dejanski namen reorganizacije delovnih mest in nove informacijske tehnologije, povečanje končnega nadzora uprave nad proizvodnjo. »Nove računalniške tehnologije so tako pospešile obseg, pretok in hitrost informacij, da milijoni delavcev doživljajo umsko 'preobremenjenost' in 'pregorevanje'« (Rifkin 2007, 302). Tehnološki razvoj tako prinaša različne posledice in omogoča različne pridobitve. Kateri vidiki in doprinosi bodo v družbi prevladali, je odvisno od prevladujoče usmeritve, ideologije, moči elite, kapitala v razmerju proti delavcem, ostalemu prebivalstvu.

Zahteve za organizacijo v današnjem času so: biti globalen in lokalni, biti decentraliziran in v nekaterih stvareh centraliziran. Pojavljajo se potrebe po stalnih reorganizacijah, ki se kažejo v hkratnih procesih centralizacije in decentralizacije. Besede, kot so dehierarhizacija (sploščanje hierarhij), layering (zmanjševanje števila hierarhičnih ravni v organizaciji), dezorganizacija in downsizing (zmanjševanje števila zaposlenih v organizaciji), so termini, ki opisujejo te procese. Ljudem je prepuščenih vse več pooblastil (kar označuje beseda empowerment), da bi bili čim bolj samostojni, ob tem pa so istočasno potisnjeni v različne time, menedžerji morajo več delegirati in hkrati zadržati kontrolo, nadzor (Vila 1999, 330). Na zaposlene se prenašata moč in odgovornost za njihovo storilnost, da se s tem zmanjša potreba po dodatnem nadzoru, ki naj bi ga izvajali sami zaposleni nad sabo.

Tudi Lipičnik (1998, 34) pravi, da je v organizacijah, vse pogostejši prenos odgovornosti na nižje hierarhične nivoje, širjenje večopravnosti zaposlenih, delavci so odgovorni za svojo storilnost. Odgovornost za rezultate je v nekaterih organizacijah, vse bolj razširjena med zaposlenimi po vsej organizaciji.

V sodobnih organizacijah tako vse bolj prevladujejo sploščene piramide, kjer vlogo srednje ravni menedžmenta prevzemajo informacijske tehnologije. V ospredje so postavljeni ljudje, kot nosilci znanja. Sodobne organizacije zaposlenim ponujajo možnost razvoja v zameno za konkurenčnost. Odgovornost za konkurenčnost je torej v rokah vseh zaposlenih (in ne le vodstva), ki so poleg tega odgovorni tudi za svoje lastno učenje, da čim bolj prispevajo k uspešnosti podjetja. Ob tem se zaposlenim dodeljujejo večje možnosti samostojnega odločanja, kar opredeljuje izraz »opolnomočenje zaposlenih« (empowerment). Zaposleni dobijo jasno

vizijo, vrednote in cilje, potem pa naj bi bili razmeroma samostojni pri opravljanju svojih delovnih nalog (Svetlik in Zupan 2009b, 48).

Thompson in McHugh (2002) pišeta, da empowerment v poslovni praksi pomeni povečanje odgovornosti, ki se prenaša na zaposlene in to dejansko ne pomeni, da se jim hkrati povečuje tudi moč. Zaposleni so zavedeni, da bodo zato imeli več vpliva pri odločanju, velikokrat pa imajo le več odgovornosti in zadolžitev.

Odgovornost zaposlenih za njihovo delo je opredeljena tudi v novih sistemih dela in praksah upravljanj UČV – High Performance Work Systems (HPWS). Odgovornost izhaja iz dejstva, da so zaposleni lastniki svojega dela in zato pridobijo več psihološke energije, motivacije za delo in so tako močnejše povezani z organizacijo, čutijo večjo pripadnost. Pridobijo več navdiha ter krepitev moči (empowerment). Tako so učinkovitejši in več prispevajo k uspešnosti organizacije. Kar kaže usmeritev v vse večje izkoriščanje zaposlenih s tem, da se jih še močnejše vpleta v samo delo in v organizacijo (Tomer 2011). Večja vpletenost pomeni več odgovornosti na delovnem mestu, ki pa ni nujno povezana z večjo avtonomijo pri delu na delovnem mestu.

Zaposlenim naj bi se torej večale možnosti izbire in vpliva na delovnem mestu. Ali to pomeni dejansko več avtonomije zaposlenih na delovnem mestu, pa je vprašljivo. Odločati o minornih operativnih odločitvah ne pomeni vplivati na sprejemanje odločitev, ki so pomembne za organizacijo. O kakšnih izbirah torej lahko govorimo. Odločitve v organizaciji so lahko operativne, taktične in strateške. Raven, do katere sežeta avtonomija in izbira v procesu odločanja v organizaciji, je med zaposlenimi zelo različna.

O izbirah na delovnem mestu lahko govorimo ob zavedanju dejstva, da večina ljudi danes potrebuje zaposlitev, ob zavedanju pomena ohranjanja statusa zaposlenega in s tem položaja v družbi. Veliko možnosti v življenju je povezanih z dejstvom, ali je človek zaposlen ali ne. Z izbiro posameznik/-ca deluje v smeri postavljenih ciljev.

4.3.1 Omejevanje možnosti izbire na delovnem mestu

Vsaka situacija človeka že vnaprej omejuje – prostorsko, časovno in družbeno. Te omejitve so kot horizont in ne središče izkušnje. Vednost o omejenosti situacije je kot strukturni element, ki usmerja človekovo delovanje (Mesner-Andolšek 1995).

Za posameznika/-co ne moremo reči, da je svoboden/-dna, če nima zmožnosti za delovanje znotraj okoliščin, v katerih se nahaja, ne glede na to, ali so to nezmožnost povzročile zunanje ali notranje okoliščine (Arendt 2006, 168). Meje in nemoč posameznika/-ce lahko razumemo kot nemoč posameznika/-ce glede na svet, ki ga/jo obdaja. Lafargue (1985) ugotavlja, da je podrejenost posameznika/-ce v delovnem razmerju neizogibna, posameznik/-ca dela za cilje, ki jih postavijo lastniki, kapitalisti. Delojemalec/-ka, ki je fiktivno, pravnoformalno izenačen/-a z lastniki produkcijskih sredstev, se mora prostovoljno odreči svobodi in se podrejati oblastnemu nadzoru delodajalca, ki mu/ji nudi zaposlitev (Wacquant 2008). Svoboda, po definiciji SSKJ, je znotraj delovnega razmerja že v osnovi omejena. Svoje cilje lahko posameznik/-ca uresničuje posredno preko plačila in ugodnosti, ki mu/ji jih ponuja zaposlitev, vključenost v tržni sistem, na trg delovne sile.

Gorz (1985a) definira delo kot dejavnost, ki jo posameznik/-ca v zameno za plačilo opravlja za nekoga tretjega pod pogoji, ki jih določa delodajalec, in za doseg ciljev, ki jih ne izbere posameznik/-ca, ampak delodajalec. Zaposleni/-a mora svoje cilje prilagoditi ciljem organizacije oziroma mora v času, ko je na delovnem mestu, svoje cilje opustiti in sprejeti cilje organizacije. Zaveda se, da mora sprejeti določena pravila, ki veljajo v določenem delovnem okolju, kar predstavlja prostovoljno podreitev. Delo pomeni plačano dejavnost, delo za zaslužek, torej delo ni svoboda. Lahko imamo dobro ali slabo delo, glede na plačilo in glede na pogoje dela.

Tičar (2012) piše, da so delavci v zameno za podrejeni položaj do delodajalca upravičeni do varstva. Kot že omenjeno, je temeljna značilnost delovnega razmerja, pogodbe o zaposlitvi ter celotnega delovnega prava subordinacija ali osebna podrejenost.

Vključevanje zaposlenih v odločanje – »izbira načinov vključevanja zaposlenih v odločanje je odvisna od tehnološke razvitosti ter strukture zaposlenih, njihove vrednostne naravnosti in interesne organiziranosti na eni ter eksternih institucionalnih aranžmajev in splošnih pogojev

poslovanja na drugi strani« (Stanojević 2009, 389). Na kakšen način bo vodstvo omogočalo zaposlenim možnosti izbire je torej odvisno od več dejavnikov. Stanojević omenja tudi pomen vrednotne naravnosti menedžerjev samih in njihove percepcije procesov odločanja pri izbiri načina vključevanja zaposlenih v odločanje. Participacija zaposlenih je lahko posredna (indirektna) in poteka preko izvoljenih predstavnikov ali neposredna (direktna) in poteka na ravni delovnih mest. Možnosti izbire na delovnem mestu so tako med drugim odvisne od izbire vodstva, delodajalca.

Družbeno – je eden izmed dejavnikov, ki omejuje subjektovo izbiro na delovnem mestu. Kakšen pomen daje družba delu, katera dela so cenjena, kakšno je stanje v družbi – finančno (blaginja, standard) in prav tako splošno vzdušje.

Althusser (1980) piše, da subjekt svobodno sprejme svojo podrejenost v vedenju, delovanju na delovnem mestu. Reprodukcijska delovna sila ne vključuje le reprodukcijo usposobljenosti, temveč tudi podrejanje delovne sile vladajoči ideologiji, veljavnim pravilom, družbeni ureditvi in prav tako pomeni tudi vsakokratno podrejanje na delovnem mestu.

Miselna naravnost je podrejena plačanemu delu. Posameznik/-ca si težko prestavlja preživetje brez zaposlitve, to v današnji družbi ni zaželeno. Biti brezposeln pomeni neuspeh. Posameznik/-ca se podredi pritisku družbe, podredi se pravilom v organizaciji, ko prostovoljno sprejme delovno mesto, se zaposli, da v prostem času lahko uspešno zadovoljuje svoje potrebe in se razvija, da si lahko privošči ugodje in doseže srečo (Lafargue 1985). Vključenost v družbo je za posameznika/-co velikokrat pomembnejša kot sledenje lastnim nazorom, željam. Zato prihaja do pogostega podrejanja zunanjim dejavnikom in tako ima družbeno mnenje, mišljenje na posameznika/-co pomemben vpliv. Pri svojem delovanju se le-ta ozira na pravila, norme, statusne simbole, zaželene, iskane dobrine, storitve.

Na lestvico prioritet, na doživljanje okoliščin, v katerih se posameznik/-ca nahaja, na njegovo/njeno delovanje in na vsakodnevne izbire tudi na delovnem mestu tako vplivajo tudi vrednote in norme.

Pojmovanje dela vpliva na izbire in ker je plačano delo vrednota, je povsem samoumevno, da smo zaposleni. Če je posameznik/-ca brezposeln/-na, se poudarja občutek neuspešnosti, nesposobnosti, kar prinaša odrinjenost na rob družbe. Posameznik/-ca izbiro podredi, velikokrat

nezavedno, družbenim vrednotam, tudi zaradi ponotranjenosti teh vrednot, ki torej usmerjajo izbire posameznika/-ce – izbire so tako pogojene z družbenimi vrednotami in prav tako z vrednotami, normami organizacije, v kateri je zaposlen/-a.

Izguba zaposlitve in oddaljenost od dela lahko prinašata občutek neuporabnosti. Redki/-e so posamezniki/-ce, ki tako situacijo uporabijo za uresničitev na drug način. Večina upa, da bo ponovno pridobila zaposlitev, čeprav bo ta negotova in v nekaterih primerih ne bo prinašala višjega dohodka od pomoči, do katere so upravičeni (Husson 2011, 125).

Grožnja izgube zaposlitve zaposlenim prinaša stres, saj to pomeni tudi grožnjo za izgubo socialne varnosti, pridobljenega družbenega statusa, doseženega življenjskega standarda in jih tako postavlja v še bolj podrejen položaj, kar dodatno omejuje možnost izbire (Standing 2014).

Možnost izbire obstaja znotraj meja, ki jih določajo, dopuščajo družbena ureditev, razmere in vzpostavljeni družbeni odnosi, kjer izguba zaposlitve običajno pomeni tudi izgubo zdravja. Grožnja izgube zaposlitve v veliki meri pomeni samoomejevanje izbir na delovnem mestu in se kaže v zmanjševanju avtonomije.

Tehnologija, tehnološki razvoj – tehnologija je del vsakdanjega življenje in njene normativne posledice vedno izvajajo pritisk (Etzioni in Remp 1973). Tehnološki razvoj prinaša spremembe, povpraševanje po delovni sili se ves čas spreminja. Posamezniki/-ce so velikokrat podrejeni/-e stroju, tehnologiji in ne obratno. Namesto da bi tehnologijo izkoristili za lažje delovanje in življenje ter za zmanjševanje količine plačanega dela in delovnega časa ter s tem za povečevanje prostega časa delojemalcev/-k, delodajalci oziroma vodilni tehnologijo uporabljajo za doseganje dobička. Tehnologija narekuje tempo dela zaposlenim, avtomatizira delovni proces, zaposleni so postali opazovalci. Rifkin (2007) piše, da tržni podjetniki nove tehnologije vidijo kot sredstvo za doseganje povečane proizvodnje, povečanega dobička in povečane količine dela. Javnost pa je imela drugačno vizijo: da bo tehnologija zamenjala človeško delo in bodo posledično imeli ljudje več prostega časa. Tehnologija naj bi človeku prinesla čas za igro ali za sledenje višjim ciljem. Prisotni so različni vidiki razvoja in možnosti uporabe tehnologije na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju. V času kapitalizma in še posebej neoliberalizma se žal osredotoča na povečevanje proizvodnje, dobička, izkoriščanja in podrejanja delovne sile ter omejevanje možnosti izbire zaposlenim. Razvoj tehnologije v veliki meri zmanjšuje število delovnih mest, saj stroji zamenjujejo, nadomeščajo človeško delovno silo na vedno več

področjih in tako se zaposleni srečujejo z vedno večjim pomanjkanjem izbire delovnih mest. »Uvajanje bolj izpopolnjenih tehnologij, skupaj s spremljajočim dvigom produktivnosti, pomeni, da lahko svetovno gospodarstvo proizvaja vse več blaga in storitev ob zaposlovanju vse manjšega odstotka razpoložljive delovne sile« (Rifkin 2007, 71). Ob vseh novih osupljivih tehnologijah ter navzlic tehnološkemu bogastvu se ekonomska usoda večine delavcev še naprej slabša in prav tako se slabšajo možnosti izbire vezane na delovno mesto.

Razmere na trgu dela – imajo pomemben vpliv na možnosti izbire zaposlenih. Delovanje trga dela je seveda povezano z družbeno ureditvijo in oblastjo, ki soustvarja pogoje za delovanje, stanje na trgu dela, ki lahko v veliki meri omejuje možnosti izbire zaposlenim na delovnem mestu in zmanjšuje avtonomijo zaposlenih. Razmere na trgu dela vplivajo tudi na distribucijo moči v organizaciji, na način vodenja zaposlenih, ki je prav tako eden izmed dejavnikov, ki lahko omejuje možnosti izbire zaposlenih. Na distribucijo moči imajo pomemben vpliv neravnovesje na trgu delovne sile ter javne politike s katerimi se ta neravnovesja uravnavajo. V času večje brezposelnosti zaposlenim moč upade, možnosti izbire se zmanjšajo, so bolj omejene (Stanojević 2009). Možnosti menjave delovnih mest so okrnjene, negotovost zaposlitve je večja. Izbira posameznika/-ce je v večji meri odvisna od zadovoljenosti primarnih potreb po preživetju. Negotovosti na trgu dela pomembno zmanjšujejo oziroma omejujejo možnost izbire posameznika/-ce, saj mora posameznik/-ca upoštevati vse posledice, ki jih določene izbire prinašajo. To potrjuje prekarni razred, ki naj bi bil pripravljen sprejeti kakršnokoli delo ne glede na pogoje, čas trajanja dela, plačilo itd. Njihova pogajalska moč je zelo nizka, kar omejuje možnosti izbire (Standing 2014). Negotovost zaposlitve posamezniku/-ci narekuje izbiro v smeri večjega podrejanja, če ne želi tvegati izgube zaposlitve. Izbire so tako podrejene ciljem organizacije ter nadrejenih.

Načini vodenja zaposlenih – v vseh organizacijah ima moč odločanja predvsem vodstvo oziroma menedžment. Stanojević (2009) razvršča organizacije v dva tipa: avtoritarne (strogi kontrolni mehanizmi, omejevanje avtonomije zaposlenih na delovnih mestih, moč je skrajno neenakomerno razporejena v korist vodstva) in participativne (zaposleni so bolj avtonomni na svojih delovnih mestih, moč je bolj poliarhično razporejena, prav tako kot pri prvem tipu jo ima predvsem vodstvo organizacije, vendar pa se zaposleni sistematično vključujejo v sam proces vodstvenega odločanja). Več možnosti izbire in več avtonomije imajo posamezniki/-ce v organizacijah, ki se uvrščajo med participativne.

Delovno mesto – »je element organizacijske enote, ki predstavlja zaokrožene celote delovnih nalog, ki pomenijo normalno obremenitev, in izvajalca na delovnem mestu umesti na določen položaj v organizacijski strukturi« (Svetlik in Zupan 2009a, 635).

Lipičnik (1998) pravi, da se mora delavec/-ka pri vsakem delu tako ali drugače odločati. Lahko tudi rečemo, da mora posameznik/-ca pri vsakem delu oziroma na vsakem delovnem mestu izbirati, obseg njegovih/njenih možnosti izbire pa je lahko zelo različen.

Človekov položaj posamezniku/-ci daje določene pravice, odgovornosti in privilegije (Berlogar 1999). Določene možnosti izbire so pogojene s samim delom, ki ga posameznik/-ca opravlja na delovnem mestu, ter z naravo delovnih nalog, določenih s sistematizacijo del in nalog.

Pridobitev in ohranitev določenega delovnega mesta je za posameznika/-co zelo pomembno, saj mu/ji določa njegov položaj v organizaciji. Možnost izgube tako lahko predstavlja posamezniku/-ci velik problem. Zaradi vseh oblik negotovosti, povezanih s področjem plačanega dela, se stanje za zaposlene poslabšuje. Možnosti izbire se krčijo. Zaposleni morajo sprejeti spremembe, ki jih vpeljujejo delodajalci na podlagi novosti, tehnološkega razvoja, sprememb zakonodaje, četudi so velikokrat v njihovo škodo. Alternative skoraj nimajo oziroma so enako slabe ali še slabše. Delovno mesto je posamezniku/-ci tudi izhodišče pogajalske moči. Delovna mesta, ki so jedro podjetja, so obravnavana drugače kot delovna mesta, ki so obrobna. Ključni kadri v organizaciji imajo drugačna izhodišča kot preostali del zaposlenih.

Glede zahtev in omejitev na delovnem mestu Beauvois (2000, 190–192) pravi, da se s podelitvijo svobode posamezniku/-ci ne odpre širše polje vedenjskih odločitev. Čeprav je zaposlenemu podeljena svoboda, ne bo odklonil zahteve. Nadrejeni/-a bo pridobil/-a spremembo v mišljenju zaposlenega kot socio-kognitivno implikacijo paradoksa, v katerem se le-ta znajde – položaj podrejenosti zaposlenega, ki mu nalaga, da izpolni zahteve nadrejenega/-e, vendar mu le-ta podeli svobodo, da sam izbere, ali bo to storil ali ne. O kakšni izbiri tu govorimo? Če želi posameznik/-ca obdržati zaposlitev in njene pripadajoče ugodnosti, bo opravil/-a zahtevano delo in pri tem sprejel/-a družbeno koristnost tega dejanja in mu podelil/-a neko vrednost, da s tem upraviči svoje ravnanje, ki postane sprejemljivo, če je bilo pred tem sporno in ga sicer ne bi opravil/-a. Zaposlenemu je podarjen občutek avtonomije, ki pa v mnogih primerih ni realen, saj je izbira posameznika/-ce pod vplivom podrejenega položaja ter nujnosti zaposlitve in je zato izbira močno omejena.

Zunanja in notranja pravila in regulacija dela – zakonodaja (zakon o delovnih razmerjih, mednarodne pogodbe), profesionalna regulacija (poklica); pravila v organizaciji (statuti, pravilniki, urniki, koledarji). Zakon o delovnih razmerjih postavlja temelje, okvirje za urejanje delovnih razmerij med delodajalci/kami in delojemalci/-kami, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi. Dogovorjene so osnovne pravice in obveznosti, ki jih morata upoštevati obe pogodbeni stranki. Prav tako morata upoštevati druge morebitne kolektivne in mednarodne pogodbe, ki se nanašajo na zaposlitveno razmerje in opravljanje poklica (Zakon o delovnih razmerjih 2013). Pravila opredeljujejo pogoje dela in postavljajo meje, znotraj katerih lahko zaposleni/-a izbira in deluje. Problem možnosti izbire se pojavlja tudi v primerih zakonodajne neurejenosti, kot je to v primeru prekarne razreda, ko vključenim niso zagotovljene enake pravice kot drugim na trgu dela.

Cilji, potrebe, interesi posameznika/-ce – kaj si posameznik/-ca želi, kakšni so njegovi/njeni motivi. Cilji pomembno vplivajo na izbiro, saj posameznika/-co usmerjajo pri njegovem/njenem delovanju, usmerjajo njegovo/njeno pot. Ali posameznik/-ca lahko uresničuje svoje cilje na delovnem mestu je odvisno od prekrivanja njegovih/njenih ciljev s cilji organizacije. Posameznik/-ca ima tri področja interesov do organizacije: področje dela (plačilo, pogoji dela); področje osebnega razvoja; področje razmerja delo : družina. Simons (v Scott 1981, 263) cilje posameznika/-ce v organizaciji poimenuje motivi. Organizacija in vodstvo sledita ciljem organizacije, ki se jim mora zaposleni/-a prilagoditi. Posameznik/-ca lahko posredno, s plačanim delom, sledi svojim ciljem izven delovnega mesta. Kot navedeno v prejšnjih poglavjih, je doseganje svobode, avtonomije v prostem času velikokrat odvisno ravno od plačanega dela. V zameno za doseganje ciljev na drugih področjih se torej marsikdo v času, ko je na delovnem mestu, odpove lastnim ciljem in sledi ciljem delovnega mesta, organizacije, ki jih določijo nadrejeni.

Govorimo lahko torej o svobodi pri izbirah v okviru danih pooblastil svojega poklica, svojega delovnega mesta, znotraj različnih postavljenih meja. Kako bo posameznik/-ca realiziral/-a izbiro na področju dela in v organizaciji, je odvisno od okoliščin, v katerih se nahaja.

4.3.2 Posledice sprememb na trgu dela za različne skupine zaposlenih

Spremembe na trgu dela in uvajanje novih tehnologij delujejo selektivno oziroma različno za posamezne skupine zaposlenih in lahko povzročijo tako zmanjšanje kot povečanje potreb po določenih veččinah in tudi nastanek novih veččin (Ignjatović 2002, 123).

Na splošno pa lahko rečemo, da fleksibilizacija trga delovne sile povzroča stres in negotovost. Izrazita diferenciacija trga delovne sile po socialni (primarni in sekundarni trg delovne sile) in tehnični (notranji in zunanji trg) osi vpliva na naraščanje razlik in diskriminacije med visoko strokovno izobraženimi zaposlenimi in skupinami podzaposlenih in pogosto brezposelnih posameznikov/-ic. Razlike izhajajo iz tega, kako trdno so posamezniki/-ce integrirani v (eksterni) trg delovne sile (zaposlitev) in kako pomembni (nepogrešljivi) so za delodajalca na internem trgu delovne sile. »Segmentacija trga delovne sile tako temelji na hierarhizaciji strokovnosti, plačila, varnosti zaposlitve ter določenega statusa, situsa in moči« (Ignjatović 2002, 73).

Tudi Bourdieu (2006c, 216) piše: »Fleksibilnost in negotovost naraščanja števila delovnih mest ovirata vsakršno skupno akcijo, hkrati pa je socialna varnost zagotovljena le manjšemu delu delovne sile.« Fleksibilizacija torej prinaša različne posledice za različne skupine zaposlenih. Varnost in različne ugodnosti so torej povezane s položajem, delovnim mestom, izhodiščem posameznika/-ce. Tako tudi Morgan (2004, 243) opozarja na realnost delavcev/-k v tovarnah, ki ne vidijo prihodnosti v svoji organizaciji, in izkoriščanje tistih, ki delajo v težkih pogojih in nimajo druge možnosti za preživetje, drugih sredstev za eksistenco in so odvisni od zaposlitve. Različni sistemi privilegijev na trgu dela, odpirajo vrata nekaterim delavcem/-kam, ob tem pa jih zapirajo drugim.

»Revščina sili ljudi do določenih poslov, ker drugih opcij ni na voljo« (Ignjatović 2002, 152). Med te posle se uvrščajo tudi fleksibilne oblike zaposlovanja, predvsem preko nenehnega zniževanja cene dela. Revščina se predstavlja tudi kot motivacijsko sporočilo – kaj se lahko zgodi z možnostmi posameznika/-ce, če zapade v revščino (Ignjatović 2002). Revščina spominja na zapor – svojemu nosilcu nalaga vrsto neprijetnih omejitev in precej okrni svobodo delovanja (Wacquant 2008, 150).

Vse večje je razhajanje med željami in lastnostmi ljudi na eni strani ter zahtevami trga delovne sile in ekonomskega (pod)sistema na drugi strani (Ignjatović 2002). Možnost izbire glede na lastne želje je tako bolj omejena.

Spreminjanje organizacije delovnega časa naj bi vplivalo na povečanje prostega časa, s katerim naj bi posameznik/-ca razpolagal/-a bolj ali manj avtonomno. Uvajanje številnih oblik fleksibilnega dela naj bi pripomoglo k skrajševanju delovnega časa in posameznika/-co bolj oddaljilo od dela kot temeljne aktivnosti, okrog katere je zgrajeno življenje posameznika/-ce. Vendar pa Ignjatović (2002, 134) piše, da gre: »verjetno za ponovno poskušanje čim bolj izkoristiti potenciale delovne sile s strani delodajalcev.« Fleksibilizacija se izkorišča za povečano intenzivnost delovnega procesa.

Harvey (2012, 243–245) opredeljuje posameznike/-ce zunaj tržnega sistema kot ogromne rezerve ljudi brez socialne zaščite in podpornih družbenih struktur, ki od neoliberalizacije težko pričakujejo kaj drugega kot revščino, lakoto, bolezni in obup. Edino upanje je, da se bodo nekako vključili v tržni sistem kot mali obrtniki ali neformalni ulični prodajalci. Na drugi strani so posamezniki/-ce, ki so povsem vključeni v neizprosno logiko trga in njegovih zahtev in ugotavljajo, da jim primanjkuje časa in prostora za raziskovanje emancipatornih priložnosti. Prisiljeni so živeti kot privesek trga in akumulacije kapitala, s tem se jim krči polje svobode v prid grozni logiki in prazni intenzivnosti udeležbe na trgu.

Povečuje se trend individualnih pogodb, kar organizacijam omogoča različne obravnave zaposlenih, različne stopnje varnosti za zaposlene in različne statusne položaje. Individualne pogodbe delodajalcu omogočajo, da oblikuje pogoje, ki zmanjšajo tveganje organizacije na minimum (Standing 2014, 63), kar zmanjšuje možnosti in pravice zaposlenih. Možnosti izbire se ves čas krčijo.

4.3.3 Tveganja na delovnem mestu

»Tveganje je kategorija, ki jo uporabljamo da bi opisali procese reprodukcije, v kateri je problem preživetja vse bolj povezan z dostopom do sistemskih (izobraževanje, zaposlovanje, zdravstvena oskrba itd.) in socialnih (socialni stiki, kultura itd.) dobrin ter distribucijo

neenakopravnosti oziroma izključenosti, ki je vse bolj individualizirana« (Ignjatović 2002, 153).

O prenosu tveganja in negotovosti na zaposlene in njihove družine piše tudi Standing (2014). Človek je sam odgovoren za svojo situacijo in mora poskrbeti, da bo dovolj prožen ter usposobljen za vključitev na trg dela. Zink (Ehnert, Harry in Zink 2014, 425) tudi poudarja pomen zmožnosti posameznika/-ce za delo (z dobrim zdravstvenim stanjem do upokojitve) ter pomen zaposljivosti (da bo lahko pridobil novo zaposlitev ob morebitni prekinitvi delovnega razmerja) za oblikovanje trajnostnega sistema dela. Posameznik/-ca je odgovoren/-rna za svojo uspešno vključitev na trg dela in s tem za svoj prispevek k zagotavljanju uspešnega delovanja trga dela, ki pomaga gospodarski rasti.

Z neoliberalno ideologijo se spremeni prioriteta družbenih vrednot. Namesto da trg dela služi družbi in posamezniku/-ci zato, da ta dosega socialno varnost, mora posameznik/-ca s svojo dejavnostjo (podkrepljeno z vse višjo stopnjo negotovosti) prispevati k zagotavljanju uspešnosti trga dela. Učinkovito delovanje trga dela se, tako z novo ideologijo postavlja na prvo mesto na lestvici vrednot. Vse drugo se podreja temu cilju, vse dejavnosti naj ustvarjajo dobiček in prispevajo k večji učinkovitosti trga dela. Skrb za pridobitev in ohranitev dela je preusmerjena na posameznika/-co, ki sprejema nov sistem vrednot. Vse je odvisno od individuuma, torej tudi odgovornost za njegove izbire, vezane na vključitev na trg dela, na delovno mesto. Sam/-a prevzema tveganje, ki ga spremljajo oziroma prinašajo njegove/njene izbire na delovnem mestu v njegovem/njenem življenju.

Varnost delavcev na fleksibilnem trgu delovne sile in posameznikov/-ic v družbi tveganja naj bi bila odvisna od zaposljivosti posameznika/-ce ter obvladovanja fleksibilnosti. Prenos odgovornosti na posameznika/-co je vse večji. »Tisti, ki se bodo zaposlovali v fleksibilnih oblikah dela, bodo prenesli največje breme fleksibilizacije trga delovne sile« (Ignjatović 2002, 192). Ignjatović ugotavlja, da slovenska delovna sila ni pripravljena na tveganja, ki so s tem povezana.

V organizacijah se tako uveljavlja koncept zaposljivosti, ko delodajalec zaposlenim omogoča usposabljanje in pridobivanje različnih zmožnosti, ki posamezniku/-ci omogočata boljše izhodišče na trgu delovne sile, v primeru prekinitve delovnega razmerja. Na ta način naj bi se kompenzirala varnost zaposlitve, ki jo danes delodajalci ne zagotavljajo več vsem zaposlenim

(Možina in Zupan 2009). Posameznik/-ca tako lahko z dodatnimi usposabljanji in pridobivanjem veščin in znanja utrjuje svoj položaj, pridobiva moč, avtonomnost na delovnem mestu ter postaja bolj iskana delovna sila in deluje bolj avtonomno tudi na drugih področjih življenja. Vendar pa vsako usposabljanje ne pomeni nujno boljšega izhodišča posameznika/-ce na trgu dela. Če je usposabljanje specifično in pridobljeno znanje ni prenosljivo med organizacijami, takšno usposabljanje ne poveča zaposljivosti posameznika/-ce. Prav tako pa dodatno usposabljanje lahko predstavlja povečano obremenitev za zaposlene in obveznost za ohranjanje delovnega mesta.

Drobnič (2009, 323) ob tem poda priporočilo glede kadrov: »Kadri naj na svoji karierni poti čim več krožijo ter tako razvijajo in bogatijo sebe, pa tudi podjetja in organizacije, v katerih delajo«. Gre za ponovno poudarjanje odgovornosti posameznika/-ce, ki naj poskrbi, da bo čim bolj zaposljiv/-a, prožen/-žna, da se bo lahko vključil/-a na trg dela in bo obdržal/-a zaposlitev.

Kaj lahko pomeni konec dela? Ljudje, osvobojeni pretiranega garanja, ali mračna prihodnost z množično brezposelnostjo in revščino. Ljudje, osvobojeni delavnika na formalnem trgu, imajo posledično več časa za prostočasne dejavnosti. Rifkin (2007) piše, da je potrebna preobrazba, transformacija družbe, družbenih odnosov. Predlaga porazdelitev dela – zaposlovanje za krajši delovnik, s čimer bi se zmanjšala brezposelnost, več ljudi bi dobilo možnost zaposlitve in zaslužka. Posameznik/-ca tako dobi večjo kupno moč. To je ekonomski vidik. Ostaja tudi drugi vidik, in sicer več prostega časa, kakovostnejše življenje, osebna rast. Drugi vidik je ob povečani brezposelnosti potisnjen v ozadje, v ospredju je vprašanje preživetja.

Gorz (1985b) piše, da tržni odnosi danes prevladujejo nad medčloveškimi odnosi – prevladujoči cilji dejavnosti so denar v obliki dobička, delo je v kapitalizmu povsem funkcionalna dejavnost. Pogoj za preobrazbo ozračja in obstoj heteronomnega dela je redukcija delovnega časa in spremljajoča ekspanzija področja avtonomnih dejavnosti in netržnih odnosov.

5 EMPIRIČNI DEL

V empiričnem delu smo se osredotočili na razmere v Sloveniji. Ta del naloge temelji na kvantitativnem pristopu ter metodi poizvedovanja. Eno izmed najpogosteje uporabljenih metod oziroma tehnik za pridobitev podatkov, ki so za raziskovanje v managementu uporabljene najpogosteje, je vprašalnik oziroma anketa. Je najprimernejša izbira takrat, ko so vprašanja večinoma zaprtega tipa. Pridobljene podatke lahko uporabimo za testiranje hipotez in, ali za razlago, za opisovanje, za osvetlitev osrednjega problema, ki je zastavljen v teoretičnem delu (Tratnik 2002). S pomočjo že opravljene anketne raziskave smo preverjali teoretična izhodišča in zastavljeni hipotezi. Ta del tako temelji na sekundarni analizi podatkov. Pridobljene podatke smo analizirali po različnih spremenljivkah², ki se nanašajo na nalogo.

5.1 Namen in cilji

V empiričnem delu smo želeli preveriti dožemanje svobode in izbir posameznika/-ce v življenju in na delovnem mestu. Koliko svobode oziroma na drugi strani podrejenosti zaznavajo anketiranci/-ke? S pomočjo različnih spremenljivk smo pridobivali podatke o anketirancih/-kah in ugotavljali njihove poglede na življenjsko situacijo, na zaposlitev in njihove izbire. Preučili smo ali izbire (v poklicnem in zasebnem življenju) vezane na delovno mesto, podrejajo cilju, da ohranijo zaposlitev, ki je za posameznika/-co zelo pomembna, za doseganje ciljev in uspešno delovanje, ali občutijo prikrajšanost v zasebnem (družinskem) življenju zaradi podrejanja zahtevam na delovnem mestu. V nadaljevanju pa smo preverjali ali ima ocena varnosti lastne zaposlitve vpliv na občutek avtonomije posameznika/-ce. Možnost svobodne izbire in svobodnega delovanja je namreč danes zelo omejeno z družbenimi normativi, nadzori, obveznostjo pridobitve in ohranitve zaposlitve, poleg tega je velikokrat prisotno prekomerno izkoriščanje delovne sile ter podrejanje dobičku, ob tem pa je zavedanje in občutenje tega, zelo različno.

5.2 Delovne hipoteze

Izhajajoč iz našega teoretičnega dela, smo oblikovali dve hipotezi.

² Seznam vseh uporabljenih spremenljivk je v prilogi A.1: Seznam 1: Seznam spremenljivk SJM111

Hipoteza 1: Izbire (v poklicnem in zasebnem življenju) vezane na delovno mesto, zaposleni podrejajo cilju, da ohranijo zaposlitev.

Uspešna vključitev v aktivnosti družbenega življenja in lastno preživetje, je za večino ljudi pogojena z vstopom v delovno razmerje, z zaposlitvijo ter ohranitvijo zaposlitve. To ustvarja odvisnost ljudi od zaposlitve, zato sklepamo, da posameznik/-ca svoje izbire v poklicnem in zasebnem življenju prilagodi zahtevam delovnega mesta oziroma nadrejenih; da se odreče določenemu delu avtonomije za čas, ki ga preživi na delovnem mestu ali ob delu (delo na daljavo, na domu, prezentizem), saj mu/ji to prinaša dohodek in več svobode, avtonomije v zasebni sferi (Lafargue 1985).

Razmerje med zasebnim življenjem in plačanim delom je porušeno, k čemur prispevajo različni dejavniki: intenzifikacija dela, brezposelnost, fleksibilizacije, zahteve po pripadnosti, kar ustvarja različne oblike negotovosti, zaradi česar želi posameznik/-ca predvsem obdržati zaposlitev in temu podreja potrebe, pravice, zahteve, želje (Ignjatović 2002, Standing 2014). Vse bolj se uveljavlja tudi prezentizem, Pojem prezentizem pomeni prisotnost na delovnem mestu ob hkratni odsotnosti, pri čemer delo zaposlenih zaradi različnih vzrokov, kot so: zdravstvene, psihološke, težave, krizne življenjske situacije, preobremenjenosti na delovnem mestu, neustrezni pogoji, ni učinkovito. Zaposleni kljub neugodnemu počutju, stanju ostajajo na delovnem mestu, zaradi različnih vzrokov: finančne situacije, strahu pred izgubo zaposlitve, itd. (Sedlar in Šprah 2011).

Na vse večjo vpletenost in vpetost posameznika/-ce v sfero dela, kaže tudi dejstvo, da je glavni cilj kadrovske politike doseganje učinkovitosti in pripadnosti zaposlenih (Mesner-Andolešk in Štebe 2004), kar se lahko razume kot čim večji pritisk na izkoristek zaposlenih (HPWS).

Posameznik/-ca lahko zaradi obveznosti na delovnem mestu zamuja družinske aktivnosti, aktivnosti z drugih področij življenja, pri čemer ravno izbira zaposlitve prinaša možnosti in ugodnosti na drugih področjih. Uresničitev individualnih ciljev je v veliki meri omogočena ravno s prejetimi dohodki iz delovnega razmerja. Zaposlitev tako nudi posamezniku/-ci pogoje za zadovoljevanje potreb na drugih področjih delovanja in ga/jo s tem veže v odvisnost od vključenosti na trg dela. Za omogočanje eksistenčnih pogojev za preživetje zase in morebitne ostale družinske člane, se mora odpovedati določenim aktivnostim, ki bi jih lahko izvajal skupaj z njimi. Zato je pri vsem tem zelo pomembna uravnoteženost dela in življenja (work-life

balance), ki je pomembna za vse ljudi in institucije in predstavlja pogoj za obnavljanje človeških virov, družin in skupnosti (Černigoj -Sadar in Vladimirov 2004). Fleksibilizacija dela naj bi pripomogla k doseganju večje uravnoveženosti, vendar se velikokrat izkaže, da je namenjena predvsem večjemu izkoriščanju delovne sile. Za doseganje uravnoveženosti med različnimi področji delovanja, je pomembno, kakšne možnosti so posamezniku/-ci omogočene, med čim lahko izbira.

Hipoteza 2: Občutek avtonomije na delovnem mestu je povezan z oceno varnosti lastne zaposlitve.

Po Standingu (v Ignjatović 2002, 59) je varnost zaposlitve v ožjem pomenu besede: »zagotavljanje varnosti pred samovoljnim odpuščanjem delavcev s strani delodajalcev.« To naj bi zaposlenim zagotavljala zakonodaja, z zakonsko urejenostjo statusa zaposlenih, oseb v delovnem razmerju.

Varnost zaposlitve v širšem pomenu pa je povezana z varnostjo zaposlitve, varnostjo delovnih mest, varnostjo dela samega, z reproduktivno varnostjo delovne sile, varnostjo dohodka ter varnost pravice do kolektivnega predstavljanja delovne sile, varnost pravice do kolektivnega zastopanja (sindikati in druge oblike predstavništva zaposlenih) (Standing (2014, 17). Vse to posamezniku/-ci omogoča stabilnost zaposlitve, mu/ji daje moč, več možnosti izbire in tako nudi pogoje za avtonomno delovanje na delovnem mestu in v zasebnem življenju, vpliva na občutek avtonomije. Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004, 240) opredelita varnost kot stabilnost delovnega razmerja in razpoložljivost varnostnih mrež v primeru izgube zaposlitve.

Zmanjšanje varnosti zaposlitve in povečanje negotovosti v življenju, je posledica fleksibilizacije trga delovne sile, sprememb na področju zakonodaje, ki delodajalcem daje več moči in krči pravice delojemalcem. Prav tako na povečanje negotovosti za zaposlene, vpliva pomanjkanje delovnih mest. V stanju negotovosti pa je človek bolj ranljiv, se bolj podreja, išče avtoriteto, se ozira na mnenje drugih in izgublja avtonomijo. V nasprotju s tem varnost in stabilnost omogočata višji občutek samostojnost v življenju (Salecl 2010, Ule M. 2009).

Omejenost možnosti izbire, avtonomije in svobode na delovne mestu opredeli Standing (2014), kot značilnost prekarnega razreda, ki naj bi se povsem prilagajal postavljenim pogojem, na

katere v veliki meri nima možnosti vpliva in v življenju katerega je negotovost stalnica. Avtonomnost, ki se kaže v zmožnosti oblikovanja in doseganju zastavljenih individualnih ciljev, je torej močno omejena.

Zavedanje podrejenosti v delovnem razmerju, kjer delodajalec (v različnih obsegih seveda) odloča kaj in kako bo narejeno, še dodatno omejuje avtonomijo, saj morajo na koncu zaposleni vedno obrazložiti, zagovarjati svoje delo delodajalcu, ki je nadrejeni (Tičar 2012). Kljub temu dejstvu, pa se vedno bolj poudarja odgovornost vseh zaposlenih za svoje delo, katerega lastniki so oni sami, poudarja se krepitev moči (empowerment), ki naj bi jo s tem pridobili. To naj bi odpiralo možnosti samoaktualizacije in povečalo občutek avtonomije in samostojnosti (Tomer 2011). Berardi (2013, 243) piše: »Avtonomija ni stanje, ampak proces; ni dokončna prekoračitev dominacije, ampak boj.« Vprašanje avtonomije na delovnem mestu je vprašanje stopnje vključenosti v odločanje na različnih ravneh (operativni, taktični ali strateški ravni) in možnosti izbir v procesu odločanja.

5.3 Metodologija

V nadaljevanju bomo opisali vzorec ter spremenljivke in opisali statistične metode, ki smo jih uporabili pri izvedbi raziskave.

5.3.1 Opis vzorčenja

V empiričnem delu so uporabljeni podatki, ki jih je zbiral Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij v raziskavi: Slovensko javno mnenje 2011/1: Mednarodna raziskava o okolju (ISSP 2010), zdravju in zdravstvenem varstvu (ISSP 2011), o odnosu delo družina in psihičnem nasilju na delovnem mestu (v nadaljevanju SJM111). Terenska faza je potekla od 9. marca do 15. junija 2011.

Na anketni vprašalnik SJM111 je dogovarjalo 1082 posameznikov in posameznic. Raziskava je bila izvedena na reprezentativnem vzorcu (N=1800, realiziran vzorec: N=1082) polnoletnih prebivalcev in prebivalk Republike Slovenije. Podatki so bili pridobljeni v 150 krajevnih okoljih v Sloveniji, s pomočjo 52 sodelavcev. Izbor enot v vzorec je bil izveden iz poimenskega

vzorčnega okvira posameznikov/-ic. Kot vzorčni okvir so avtorji raziskave uporabili Centralni register prebivalcev Slovenije. Izbor je bil slučajni, kjer je imela na končni stopnji vsaka oseba iz populacije enako verjetnost vključitve v vzorec. Izbor je bil opravljen dvostopenjsko (Hafner-Fink 2011 in Malnar 2011).

5.3.2 Opis spremenljivk

V empiričnem delu smo želeli preučiti ali obstaja povezanost med izbirami posameznikov/-ic na delovnem mestu in željo po ohranitvi zaposlitve, ali posamezniki/-ce izbire (v poklicnem in zasebnem življenju) vezane na delovno mesto, podrejajo zahtevam zaposlitve in ob tem zapostavljajo zasebno (družinsko) življenje, zato, da bi ohranili delovno mesto. Oba indikatorja, za izbire in varnost, smo povzeli preko uporabe več spremenljivk, ki jih bomo opisali v nadaljevanju. Prav tako smo želeli preučiti povezanost percepcije posameznikov/-c o njihovi avtonomiji (na delovnem mestu) z njihovim zaznavanjem varnosti lastne zaposlitve, pri čemer smo preverili, ali lahko pojem avtonomije povzamemo oziroma oblikujemo preko več spremenljivk v vprašalniku, iz katerega bomo črpali podatke. Zanimalo nas je, ali ima ocena varnosti lastne zaposlitve vpliv na občutek avtonomije posameznika/-ce, ali lahko potrdimo povezanost.

Anketa SJM111 sestoji iz več tematskih področij. Za potrebe naše raziskave smo iz SJM111 izbrali naslednje sklope spremenljivk:

- spremenljivke, ki se nanašajo na željo po ohranitvi zaposlitve:
 - Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres
 - Delo, ki ga opravljam na delovnem mestu, daje smisel mojemu življenju
 - Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo
 - V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje

- spremenljivke, ki se nanašajo na izbire (med zasebnim in poklicnim življenjem) vezane na delovno mesto:
 - Pripravljen/-a sem delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno, da ohranim službo

- Delam v nevarnih ali nezdravih delovnih pogojih
 - Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti
 - Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne moram prispevati k družinskemu življenju
- spremenljivke, ki zadevajo percepcijo anketirancev o njihovi avtonomiji na delovnem mestu, v življenju:
- Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo
 - Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente
 - Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere
 - Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo
 - Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela
- spremenljivka, s katero smo preverjali oceno varnosti lastne zaposlitve:
- Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto

5.3.3 Opis metod

Podatki uporabljene raziskave so bili urejeni in obdelani s pomočjo programa SPSS za statistično obdelavo podatkov. Podatki so bili obdelani s pomočjo opisne statistike, frekvenčne porazdelitve, analize demografskih podatkov, factorske analize in uporabe korelacijskih koeficientov.

V nalogi smo torej uporabili factorsko analizo, s katero testiramo model latentnih faktorjev na podlagi opazovanih spremenljivk, pri čemer tako imenovani latentni faktorji reducirajo večdimenzionalni prostor. Med različicami factorske analize, smo se odločili za uporabo metode glavnih osi. Poleg tega smo se v enem primeru odločili za rotacijo faktorjev, s čimer smo lahko bolj smiselno interpretirali dobljene rezultate. Metode rotacije se med seboj razlikujejo glede na to, ali so dobljeni faktorji med seboj nekorelirani – pravokotna rotacija (orthogonalna rotacija) ali je korelacija dovoljena - poševna rotacija (oblique rotacija). Njen

namen je prečistiti uteži v stolpcih matrike, tako da je vsaka komponenta opredeljena z omejenim številom spremenljivk (to je vsak stolpec ima nekaj visokih uteži in mnogo zelo nizkih). Metoda Varimax prečistiti uteži/nasičenost v stolpcih matrike, tako da je vsaka komponenta opredeljena z omejenim številom spremenljivk (to je vsak stolpec ima nekaj visokih uteži in mnogo zelo nizkih). Metode rotacije delimo na ortogonalne, kjer ni povezanosti med faktorji in poševne, kjer so faktorji med seboj povezani. Odločili smo se za eno izmed poševnih rotacij, in sicer metodo varimax, ki je v praksi najpogosteje uporabljena, saj močno poenostavi rotacijo faktorjev na način, da ima vsak stolpec v programskem izpisu SPSS nekaj visokih uteži, ostale pa so nizke, kar pomeni, da je vsak faktor določen z omejenim številom spremenljivk (Kabacoff 2015).

Enostransko analizo variance (ANOVA) smo uporabili v primerih, ko smo želeli ugotoviti, ali obstajajo statistično značilne razlike v povprečnih vrednostih med tremi ali več skupinami, pri čemer smo izračunali F statistiko. V primeru, da predpostavka o homogenosti varianc ni veljala, smo izračunali Welchovo F-statistiko.

Prav tako smo v nalogi uporabili t-test za dva neodvisna vzorca, s katerima smo preverjali, ali se povprečna vrednost faktorja v eni skupini razlikuje od povprečne vrednosti v drugi skupini (Kropivnik, Kogovšek in Gnidovec 2006, 47).

Izvedli smo tudi korelacijske analize, pri čemer smo preko histogramov in Smirnov-Kolmogorovega testa normalnosti preverili, ali so izbrane spremenljivke porazdeljene normalno. Ker spremenljivke niso bile porazdeljene normalno, smo se namesto za Pearsonov koeficient korelacije (r), morali odločiti za Spearmanov korelacijski koeficient rangov (ρ). S pomočjo Spearmanovega korelacijskega koeficienta smo ugotavljali, ali obstaja statistično značilna povezanost med preučevanimi spremenljivkami. Negativna oziroma pozitivna vrednost povezave med dvema spremenljivkama kaže na smer povezanosti med njima. Če ima koeficient pozitiven predznak, govorimo o pozitivni povezanosti, in obratno, če ima koeficient negativen predznak govorimo o negativni povezanosti med spremenljivkama³. Koeficient lahko zavzame vrednosti med -1 in 1. Če ima Spearmanov koeficient vrednost 0, potem med

³ Popolna pozitivna povezava med spremenljivkami kaže, da se ob večanju ali zmanjševanju vrednosti ene spremenljivke posledično spreminja tudi vrednost druge spremenljivke. Na drugi strani popolna negativna povezava med spremenljivkami pomeni, če se vrednost ene spremenljivke poveča ali zmanjša, se vrednost druge spremenljivke posledično v enaki meri premakne v nasprotno smer.

spremenljivkama ni povezave, spremenljivki nista povezani med seboj (McDonald 2014, 209–212).

V nalogi smo uporabili tudi hi-kvadrat preizkus. Z njim preverjamo povezanost za nominalne in ordinalne spremenljivke (Kropivnik, Kogovšek in Gnidovec 2006, 32), pri čemer moramo biti pozorni na to, da ima največ 20 % celic teoretično oz. pričakovano frekvenco manjšo od 5, hkrati s tem pa nobena celica ne sme imeti pričakovane frekvence manjše od 1.

5.4 Predstavitev rezultatov

Pri analizah smo se podrobneje osredotočili na odgovore anketiranih, ki so v delovnem oziroma zaposlitvenem razmerju. Pri nekaterih analizah, smo tako upoštevali le odgovore anketirancev/-k, ki so zaposleni/-e za nedoločen čas, določen čas ali opravljajo občasna dela. Za to izbiro smo se določili, glede na to, da je vključitev v zaposlitveno razmerje danes za večino nujna. S pomočjo ukaza 'Select cases' smo po spremenljivki: Je vaše zaposlitveno razmerje za...: pridobili nov vzorec, v katerega se uvršča 588 anketirancev (N=588), kar predstavlja 54,3% vseh anketirancev.

Zanimale so nas predvsem spremenljivke, ki pokrivajo področje izbire, svobode, avtonomije, ter socialne varnosti, varnosti lastne zaposlitve.

5.4.1 Demografski podatki

Podatki o anketirancih (N=1082) glede na spol: odgovore je podalo 54,5 % žensk ter 45,5% moških. Odstotek žensk je nekoliko višji, vendar lahko rečemo, da sta oba spola zastopana dokaj enakomerno.

Tabela 5.1: Izobrazba

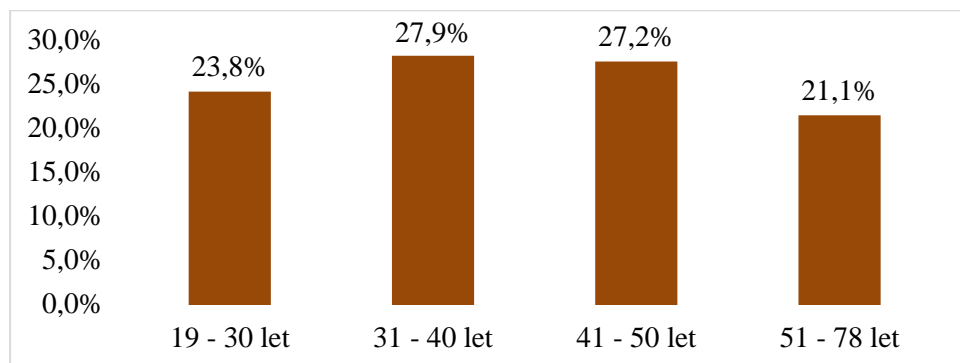
Izobrazba	SJM111 odstotek
brez izobrazbe in osnovna šola	20,1
srednja tehnična šola in srednja splošna šola	57,1
višja, visoka izobrazba	19,6
specializacija, magisterij in doktorat	2,9
Drugo	0,3
Skupaj	100,0

(N=1082)

Vidimo lahko, da v celotnem vzorcu prevladujejo anketiranci s srednjo tehnično in srednjo splošno šolo, sledi skupina brez izobrazbe in osnovna šola (20,1 %) nato pa malenkost nižji delež (19,6 %) z višjo in visoko izobrazbo. Najmanjši je delež tistih, z najvišjo stopnjo izobrazbe (specializacija, magisterij in doktorat), le 2,9%.

Pogledali smo starost anketiranih po spremenljivki 'Kdaj ste bili rojeni? Prosim povejte leto rojstva.' Oblikovali smo 4 skupine, v katere smo razvrstili anketirance/-ke (Slika 5.1).

Slika 5.1: Starost anketirancev/-k



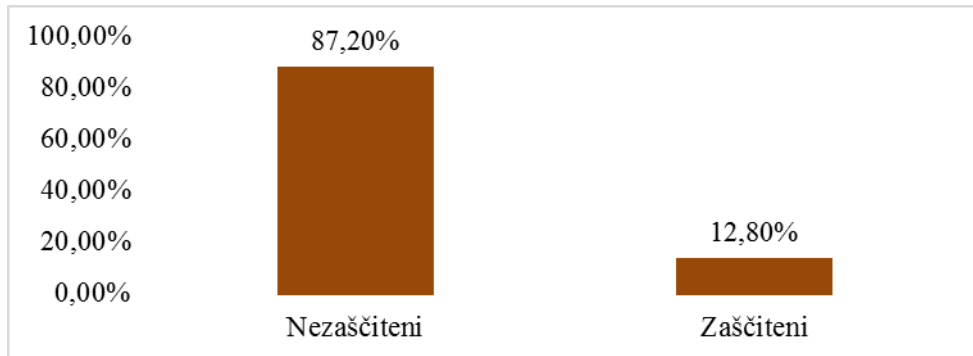
(N=588)

Največ anketirancev/-k je v starostni skupini 31 – 40 let, in sicer 27,9 %. Zelo podoben delež, 27,2 % jih je v starostni skupini 41 – 50 let. Nadalje jih je 23,8 % starih med 19 in 30 let ter 21,1 % v skupini med 51 in 78 let.

Po spremenljivki za starost, smo se odločili, da jih nadalje razdelimo glede na dodatno zakonsko zaščito pred odpovedjo zaposlitve itd. za starejše delavce/-ke. V letu 2011 je bila starost za

uvrščanje med starejše delavce/-ke za ženske in moške različna. Oblikovali smo skupini za ženski in moški spol ločeno.

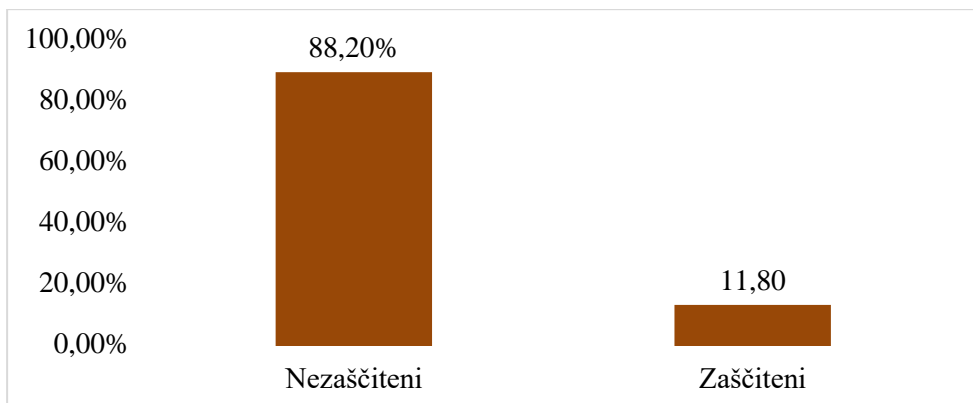
Slika 5.2: Starost (dodatna zaščita) – ženski spol



(N=274)

Vidimo, da je delež žensk, ki so v skupini, ki jim pripada dodatna zakonska zaščita (so stare 54 let ali več) 12,80 %, preostalih, ki niso dodatno zakonsko zaščitene, je 87,20 % (Slika 5.2).

Slika 5.3: Starost (dodatna zakonska zaščita) – za moški spol



(N=314)

Vidimo, da je delež starejših delavcev (so stari 55 let ali več), ki jim pripada dodatna zakonska zaščita, 11,80%, preostalih, ki niso dodatno zakonsko zaščiteni je 88,20 % (Slika 5.3).

Pogledali smo spremenljivko: "Kje pretežno opravljate svoje delo" (glej prilogo B.1), pri izbranem vzorcu (N=588). Pokaže se, da večina (81,9 %) opravlja delo v službi, kar predstavlja klasično opravljanje dela. Ostalo, kamor sodi delo doma, na daljavo, na terenu, predstavlja manjši delež (18,1 %).

Tabela 5.2: Je vaše zaposlitveno razmerje za....:

	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Kumulativni odstotek
Veljavno	nedoločen čas	442	75,2	75,2
	določen čas	91	15,5	90,6
	občasna dela	55	9,4	100,0
	Skupaj	588	100,0	100,0

(N=588)

V izbranem vzorcu (N=588) jih ima 75,2 % zaposlitev za nedoločen čas, 15,5 % za določen čas, medtem ko jih 9,4 % opravlja občasna dela. Prevladuje zaposlitev za nedoločen čas, kar je značilno za manj fleksibilne trge dela, kjer prevladujejo ostale oblike.

V javnem sektorju delo opravlja 40,4 % vprašanih, v zasebnem pa 59,6 % vprašanih, kar prikazuje Tabela 5.3.

Tabela 5.3: Kontingenčna tabela za tip zaposlitve in sektor zaposlitve

		Delo	
		Javni sektor	Zasebni sektor
Tip zaposlitve	Nedoločen čas	41.4%	58.6%
	Določen čas	43.7%	56.3%
	Občasna dela	25.5%	74.5%
Skupaj		40.4%	59.6%

(N=588)

Ne glede na tip zaposlitve, večji delež zaposlenih dela v zasebnem sektorju (Tabela 5.3). Med zaposlenimi za nedoločen čas, jih 58,6 % dela v zasebnem sektorju in 41,4 % v javnem sektorju. Medtem ko med zaposlenimi za določen čas, 56,3 % anketiranih dela v zasebnem sektorju in 43,7 % v javnem sektorju. Večja razlika je opazna pri deležu občasnih del: več anketirancev/-k, ki opravlja občasna dela, je v zasebnem sektorju in sicer 74,5%.

Preko hi-kvadrat testa ugotovljamo, da med tipom zaposlitve in sektorjem ne obstaja statistično značilna povezava (vrednost Cramerjevega koeficienta $r = 0,093$, sig. = 0,088), kar je razvidno iz spodnjih dveh tabel: Tabela 5.4 Tabela 5.5.

Tabela 5.4: Test hi-kvadrat za tip zaposlitve in sektor

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.866 ^a	2	.088
Likelihood Ratio	5.123	2	.077
Linear-by-Linear Association	2.361	1	.124
N of Valid Cases	562		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.98. (N=588)

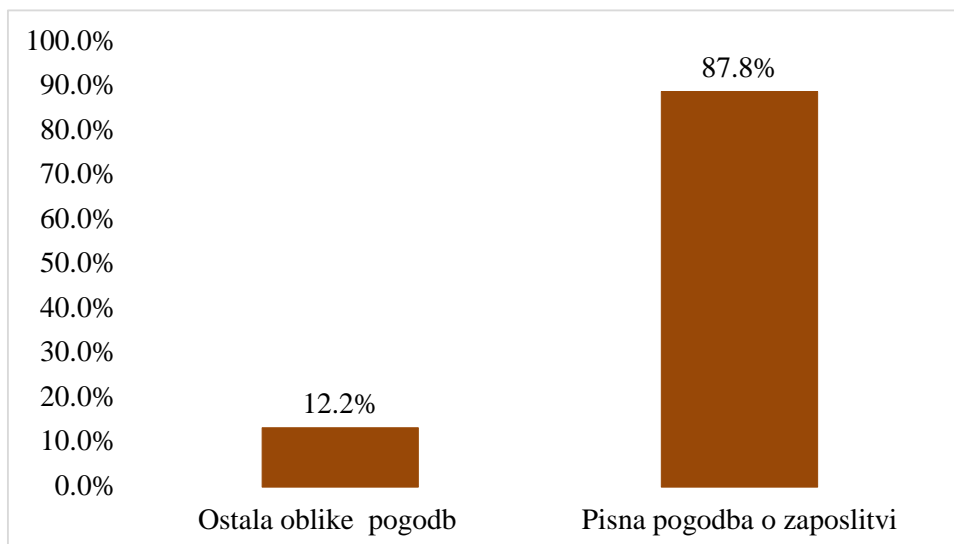
Tabela 5.5: Simetrični ukrepi za tip zaposlitve in sektor

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.093	.088
Cramer's V	.093	.088
N of Valid Cases	562	

(N=588)

Preverili smo, kakšno pogodbo o delu, imajo zaposleni, kar nam prikazuje Slika 5.4

Slika 5.4: Podlaga za delovno razmerje

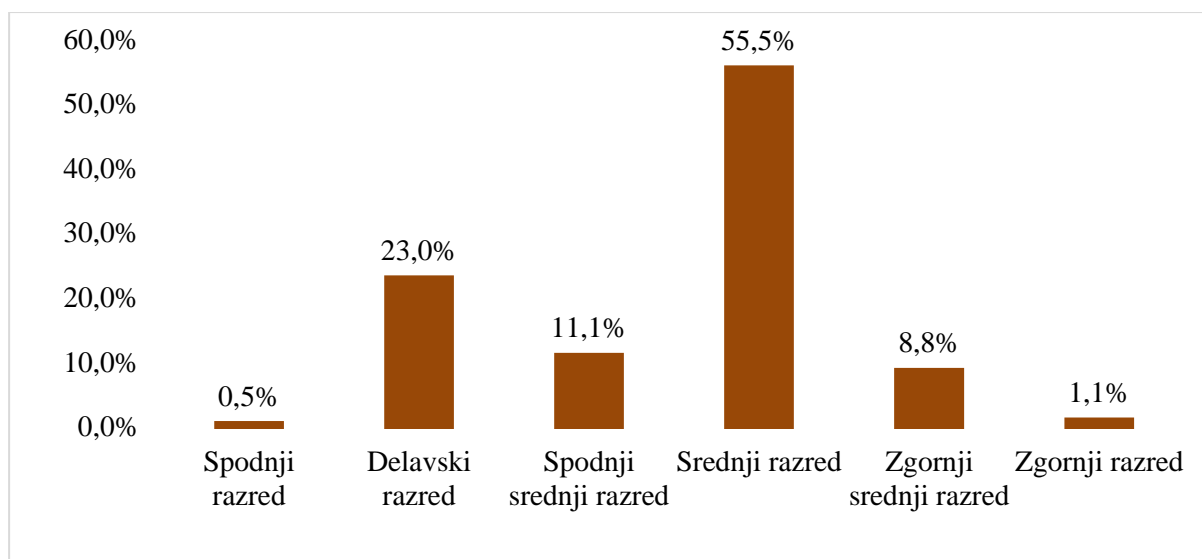


(N=588)

Večina anketirancev/-k (87,8 %) v našem vzorcu ima sklenjeno standardno pisno pogodbo o zaposlitvi, medtem ko ima 12,2 % z delodajalcem sklenjene drugačne dogovore, atipične oblike pogodb o zaposlitvi, kamor sodijo podjetne pogodbe, honorarne zaposlitve, ustni dogovori z delodajalcem, delo preko agencij in študentskih napotnic (Slika 5.4).

Preverjali smo še, kam so se anketiranci uvrščali glede na družbeni sloj.

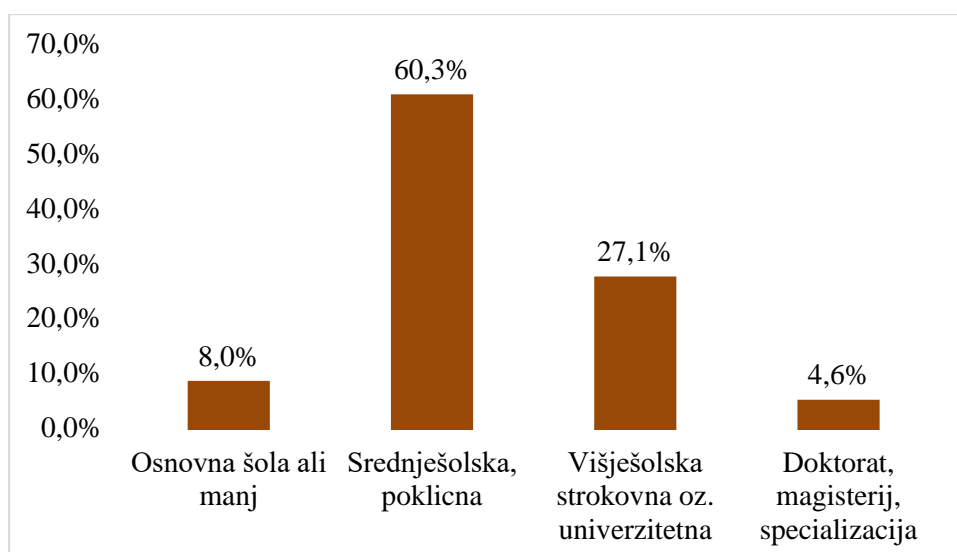
Slika 5.5: Kateremu družbenemu sloju pripadate?



(N=588)

Večina anketirancev (55 %) v našem vzorcu se prišteva v srednji sloj, 23 % vprašanih se uvršča v delavski razred, 11 % v spodnji srednji razred, slaba desetina (8,8 %) se jih uvršča v zgornji srednji razred, medtem ko zanemarljiv delež vprašanih same sebe uvršča v zgornji razred (1,1 %) oziroma spodnji razred (0,5 %) (Slika 5.5). Vidimo lahko, da je zelo majhen delež tistih, ki se uvrščajo v spodnji razred.

Slika 5.6: Stopnja izobrazbe



(N=588)

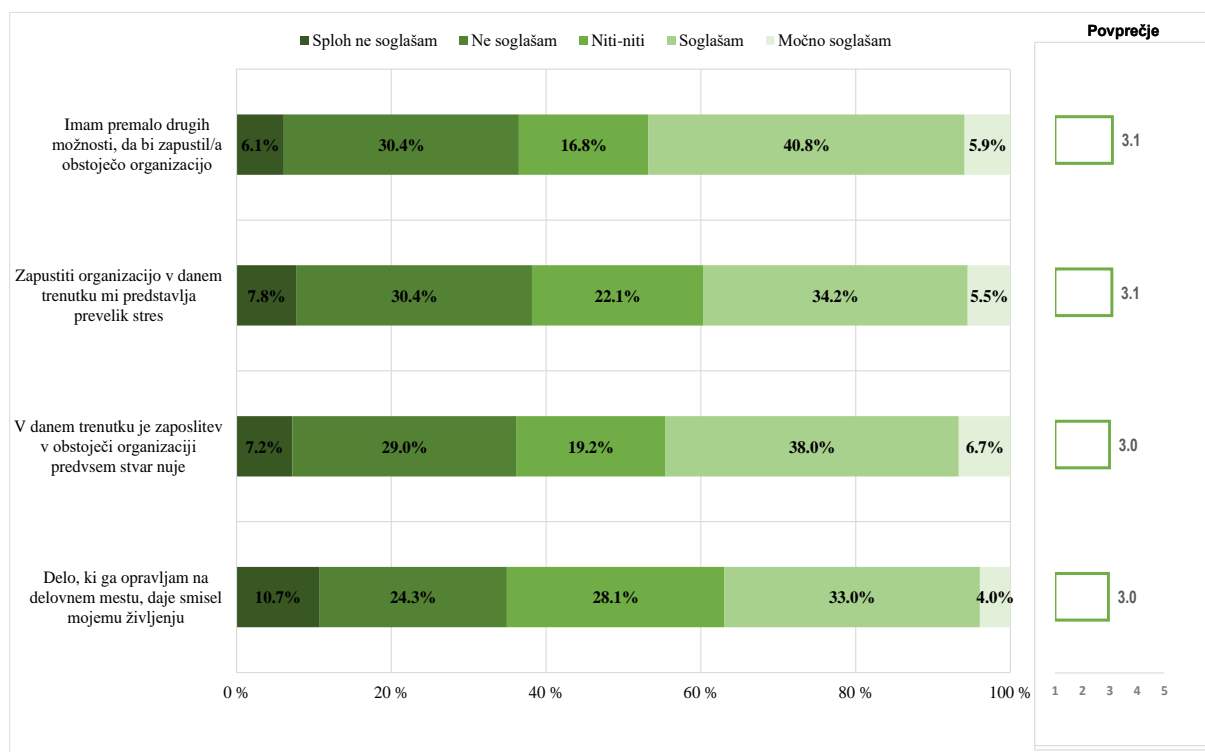
Večina anketirancev/-k ima zaključeno srednješolsko oziroma poklicno izobrazbo (60,3 %), sledijo anketiranci/-ke z višješolsko oziroma univerzitetno izobrazbo (27,1 %), medtem ko ima 8 % vprašanih osnovnošolsko izobrazbo ali manj. Najmanjši delež (4,6 %) predstavljajo anketiranci z zaključenim doktoratom, magisterijem oziroma končano specializacijo (Slika 5.6). Stopnja izobrazbe je v vzorcu zaposlenih nekoliko drugačna, kot v celotnem vzorcu: v našem vzorcu je nekoliko višji odstotek tistih, ki imajo najvišjo stopnjo izobrazbe in tistih, ki imajo višjo, visoko oziroma univerzitetno izobrazbo, ter kar precej nižji delež tistih, ki imajo le osnovno šolo ali manj.

5.4.2 Spremenljivke vezane na izbire, varnost zaposlitve in avtonomijo

Preverili smo koliko svobode čutijo anketiranci glede odločanja v svojem življenju (glej prilogo B.2) (N=1082). Ocenjevali so na lestvici od 1 do 10, pri čemer 1 pomeni nikoli in 10 pomeni vedno. Vidimo lahko, da je zelo majhen delež tistih, ki so izbrali 1, 2 ali 3 – le 2,1%, je torej zelo majhen delež tistih, ki imajo občutek da nikoli oziroma zelo malokrat lahko odločajo o svojem življenju. Vedno, torej 10 je izbralo 19 % anketirancev. 10, 9 ali 8 je izbralo več kot polovica (56,8 %) vseh anketirancev, kar pomeni, da imajo občutek, da vedno oziroma zelo pogosto odločajo o svojem življenju. Občutek svobode glede odločanja o svojem življenju je v celotnem vzorcu zelo močno izražen.

V nadaljevanju nas je zanimalo, kako anketiranci dojemajo svojo trenutno zaposlitev in lahko po naši oceni potencialno predstavljajo spremenljivke, s katerimi merimo težnjo anketirancev po ohranitvi zaposlitve, kar nam predstavlja neodvisno spremenljivko. Anketiranci so svoje strinjanje s trditvami ocenjevali na petstopenjski Likertovi lestvici (1 – sploh ne soglašam, 2 – ne soglašam, 3 – niti-niti, 4 – soglašam, 5 – močno soglašam).

Slika 5.7: Pomen zaposlitve



(N=588)

S trditvijo, da imajo premalo možnosti, da bi zapustili obstoječo organizacijo jih 5,9 % močno soglaša, 40,8 % jih soglaša, 16,8 % vprašanih je neopredeljenih, dobre tri desetine (30,4 %) jih s trditvijo ne soglaša, medtem ko jih 6,1 % s trditvijo sploh ne soglaša (Slika 5.7). Slaba polovica (46,7%) jih meni, da imajo premalo možnosti za menjavo zaposlitve, njihova izbira je torej precej omejena.

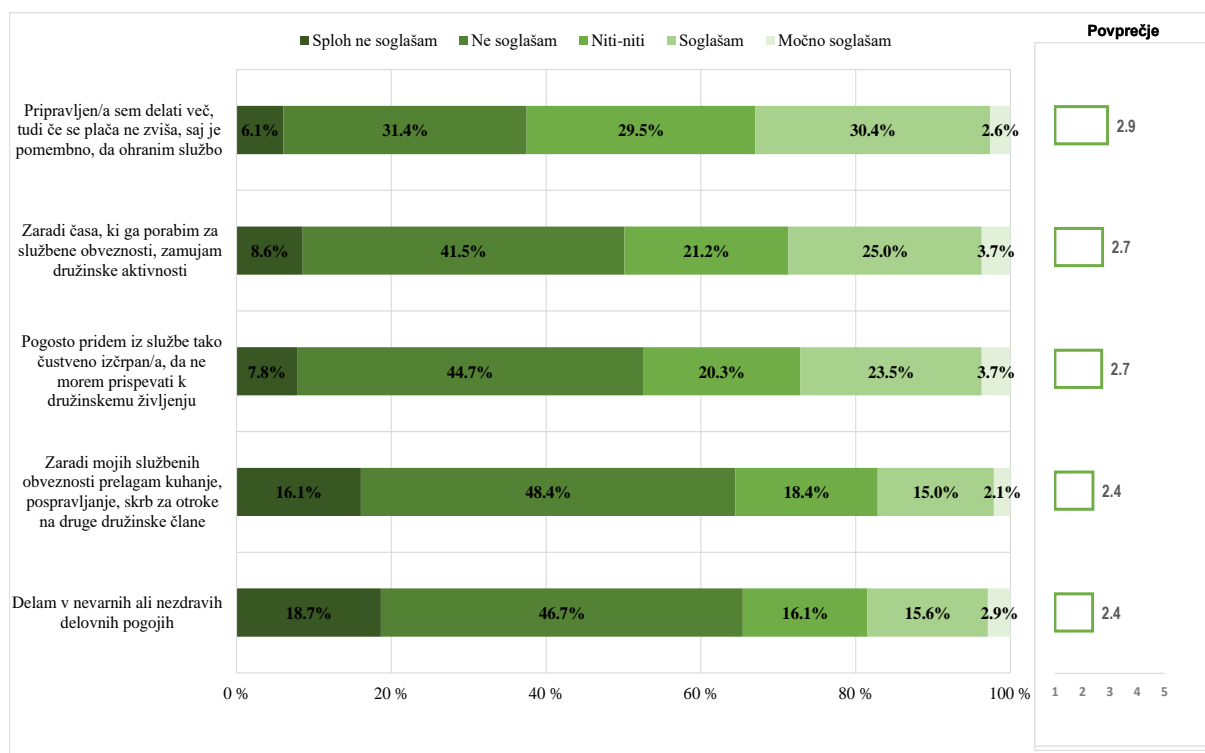
S trditvijo, da zapustiti organizacijo v danem trenutku za vprašane predstavlja stres, se popolnoma strinja 5,5 % vprašanih, 34,2 % jih soglaša, medtem ko je dobra petina vprašanih (22,1 %) do te trditve v svojem stališču nevtralnih. Hkrati s tem 30,4 % vprašanih s trditvijo ne soglaša, 7,8 % pa jih sploh ne soglaša (Slika 5.7).

S trditvijo, da je v danem trenutku zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje, močno soglaša 6,7 % vprašanih, 38 % jih soglaša, slaba petina (19,2 %) jih ima do trditve nevtralno stališče, slabe tri desetine (29 %) jih s trditvijo ne soglaša, medtem ko jih 7,2 % sploh ne soglaša (Slika 5.7). Za slabo polovico vprašanih (44,7 %) je torej trenutna zaposlitev predvsem stvar nuje.

Nadalje 4 % vprašanih močno soglaša s trditvijo, da delo, ki ga opravljajo na delovnem mestu daje smisel njihovem življenju, tretjina (33 %) jih s tem soglaša, medtem ko je 28,1 % vprašanih do te trditve zavzelo nevtrarno stališče, hkrati s tem pa 35 % vprašanih s trditvijo ne soglaša oziroma sploh ne soglaša. Povprečna ocena za to trditev je 3 (Slika 5.7). Vidimo lahko da sta deleža tistih, ki soglašajo ali ne soglašajo precej podobna, nekaj malega je več tistih, ki soglašajo in jim delo, ki ga opravljajo na delovnem mestu, daje smisel življenju.

V nadaljevanju nas je zanimalo še stališče zaposlenih glede določenih izbir, ki so povezane z delovnim mestom. Izbrane trditve so prikazane na Sliki 5.8. S pomočjo obravnavanih spremenljivk smo pridobili odvisno spremenljivko izbire na delovnem mestu. Vse trditve so anketiranci ocenjevali na petstopenski Likertovi lestvici (1 – sploh ne soglašam, 2 – ne soglašam, 3 – niti-niti, 4 – soglašam, 5 – močno soglašam).

Slika 5.8: Izbire (med zasebnim in poklicnim življenjem) vezane na delovno mesto, spremenljivke, ki so indikatorji podrejanja zahtevam delovnega mesta



(N=588)

S prvo trditvijo soglaša (30,4 %), pravijo, da so pripravljeni delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno, da ohranijo službo, 29,5 % vprašanih ima do tega nevtrarno stališče, 31,4 %

vprašanih s tem ne soglaša, medtem ko 6,1 % vprašanih s trditvijo sploh ne soglaša, in se najmanj anketirancev (2,6 %) s trditvijo popolnoma strinja (Slika 5.8).

Približno polovica vprašanih (50,1 %) ne soglaša oziroma sploh ne soglaša s trditvijo, da zaradi časa, ki ga porabijo za službene obveznosti, zamujajo družinske obveznosti, dobra petina vprašanih (21,2 %) je do tega nevtralnih, medtem ko četrtnina vprašanih s trditvijo soglaša, 3,7 % vprašanih pa močno soglaša. Povprečna ocena za to trditev je 2,7 (Slika 5.8).

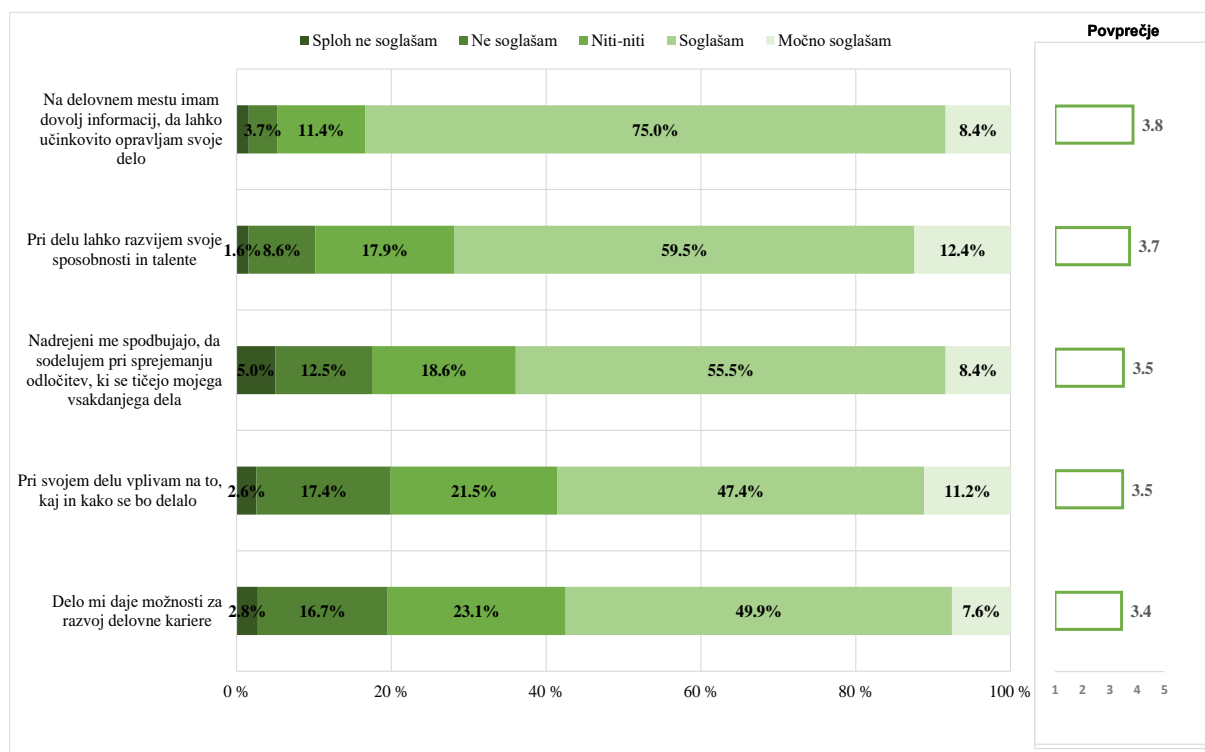
S trditvijo, da iz službe pogosto pridejo tako čustveno izčrpani, da ne morejo prispevati k družinskemu življenju soglaša slaba četrtnina vprašanih (23,5 %), s trditvijo močno soglaša 3,7 % vprašanih, petina vprašanih (20,3 %) ima do tega nevtralno stališče, medtem ko 44,7 % vprašanih s trditvijo ne soglaša in 7,8 % vprašanih sploh ne soglaša (Slika 5.8).

Še manj anketiranci soglašajo s trditvijo, da zaradi svojih službenih obveznosti prelagajo kuhanje, pospravljanje in skrb za otroke na druge družinske člane, saj povprečna ocena za ta dejavnik znaša 2,4. Tako s trditvijo sploh ne soglaša 16,1 % vprašanih, slaba polovica (48,4 %) jih ne soglaša, 18,4 % vprašanih je do tega nevtralnih, medtem ko je 15 % vprašanih izrazilo strinjanje s trditvijo. Najmanjši delež predstavljajo vprašani, ki se s trditvijo močno strinjajo – teh je 2,1 % (Slika 5.8).

V najmanjši meri anketiranci soglašajo s trditvijo, da delajo v nevarnih ali nezdravih delovnih pogojih, saj s to izjavo sploh ne soglaša 18,7 % vprašanih, 46,7 % vprašanih z izjavo ne soglaša, 15,6 % se z izjavo strinja, 2,9 % se jih močno strinja, medtem ko se 16,1 % vprašanih z izjavo niti ne strinja niti strinja (Slika 5.8).

Prav tako nas je zanimalo, kako posamezniki/-ce ocenjujejo trditve, ki se nanašajo na občutek avtonomije, možnosti za avtonomno delovanje, kar nam predstavlja odvisno spremenljivko. Ali je občutek avtonomije odvisen od ocene varnosti lastne zaposlitve? Trditve so posamezniki/-ce ocenjevali na petstopenjski Likertovi lestvici (1 – sploh ne soglašam, 2 – ne soglašam, 3 – niti niti, 4 – soglašam, 5 – močno soglašam).

Slika 5.9: Avtonomija na delovnem mestu



(N=588)

Tri četrtine anketirancev soglaša s trditvijo, da imajo na delovnem mestu dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljajo svoje delo, s trditvijo močno soglaša 8,4 % vprašanih, dobra desetina vprašanih (11,4 %) niti ne soglaša niti ne soglaša, medtem ko jih 5,3 % ne soglaša oziroma sploh ne soglaša (Slika 5.9).

Nekoliko manj se v povprečju anketiranci strinjajo s trditvijo, da pri delu lahko razvijejo svoje sposobnosti in talente (povprečna ocena 3,7). S trditvijo močno soglaša 12,4 % vprašanih, medtem ko jih 59,5 % s trditvijo soglaša, nadaljnjih 17,9 % vprašanih je do trditve nevtralnih, medtem ko 8,6 % vprašanih s trditvijo ne soglaša, zanemarljiv delež (1,6 %) jih pa s trditvijo sploh ne soglaša (Slika 5.9).

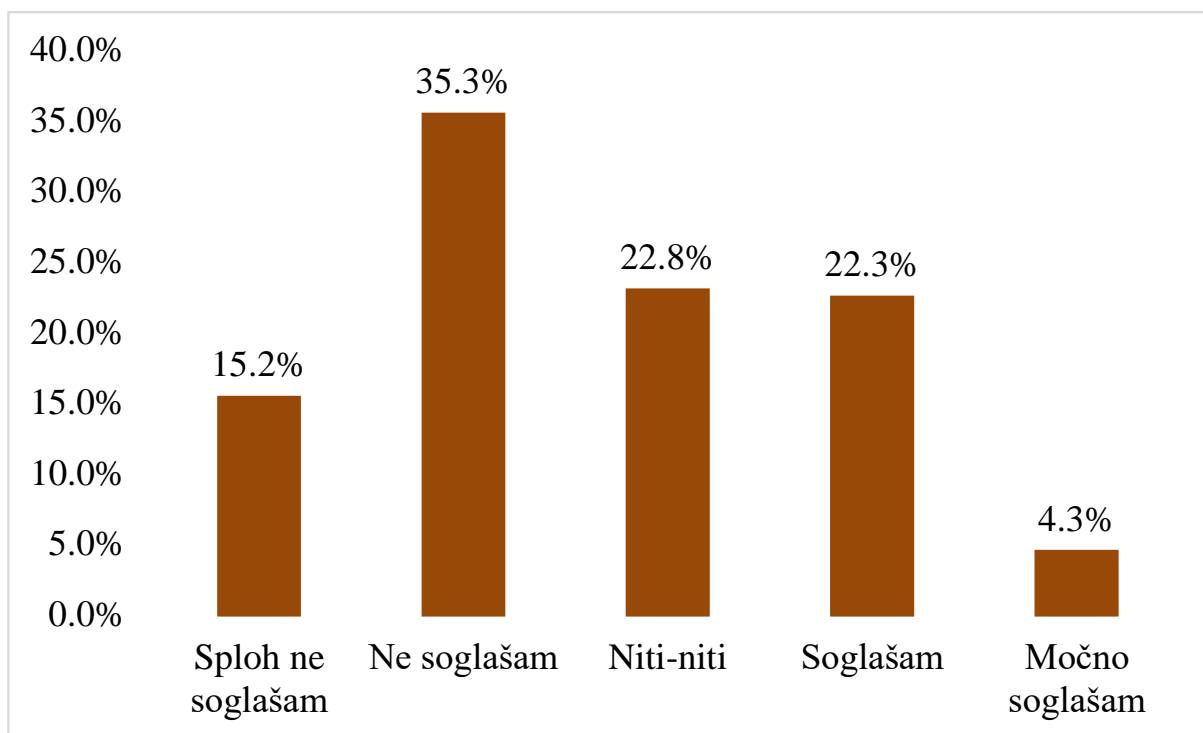
S trditvijo, da jih nadrejeni spodbujajo, da sodelujejo pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo njihovega vsakdanjega dela sploh ne soglaša 5 % vprašanih, 12,5 % jih ne soglaša, 18,6 % anketirancev do tega neopredeljenih, medtem ko 55,5 % vprašanih s trditvijo soglaša, 8,4 % pa jih močno soglaša (Slika 5.9). 63,9 % anketirancev je torej deležnih spodbud za sprejemanje odločitev, za samostojno izbiranje na delovnem mestu.

Večina anketirancev (58,6 %) soglaša oziroma močno soglaša s trditvijo, da pri svojem delu vplivajo na to, kaj in kako se bo delalo, dobra petina (21,5 %) se jih s trditvijo niti ne strinja niti strinja, medtem ko 17,4 % vprašanih s trditvijo ne soglaša, zanemarljiv delež vprašanih (2,6 %) pa jih sploh ne soglaša, pri čemer je povprečna ocena za to trditev 3,5 (Slika 5.9).

S trditvijo, da delo daje možnost za razvoj delovne kariere soglaša polovica vprašanih (49,9 %), 7,6 % jih s trditvijo močno soglaša, 19,5 % jih s trditvijo ne soglaša, medtem ko je 23,1 % vprašanih do trditve zavzelo nevtralnno stališče, pri čemer je povprečna ocena za to trditev 3,4 (Slika 5.9).

Prav tako nas je zanimalo, v kolikšni meri vprašane skrbi, da bi lahko izgubili zaposlitev oziroma delovno mesto. Odgovor na to vprašanje so anketiranci podali na petstopenjski Likertovi lestvici (1 – sploh ne soglašam, 2 – ne soglašam, 3 – niti niti, 4 – soglašam, 5 – močno soglašam).

Slika 5.10: Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto

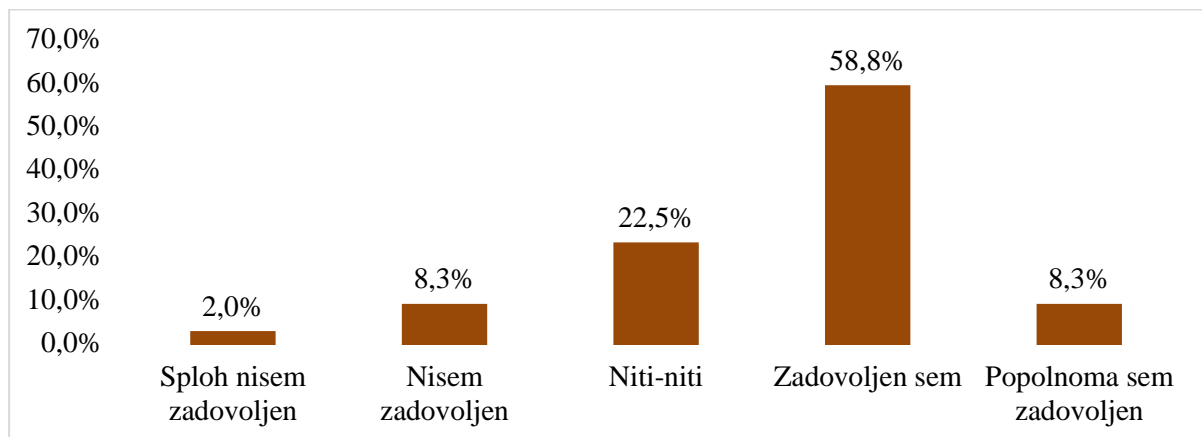


(N=588)

Največ anketirancev (35,3 %) ne skrbi, da bi lahko izgubili zaposlitev, sledi skupina anketirancev (22,8 %), ki so neopredeljeni, medtem ko 22,3 % vprašanih soglaša s trditvijo, da jih skrbi za izgubo zaposlitve, 4,3 % vprašanih močno soglaša, 15,2 % pa jih sploh ne soglaša

s trditvijo (Slika 5.10). Vidimo lahko, da je kar 50,5 % anketirancev, ki jih ne skrbi, da bi izgubili zaposlitev, torej dobro ocenjujejo varnost svoje zaposlitve in domnevamo, da se ne obremenjujejo s to tematiko.

Slika 5.11: Zadovoljstvo z materialnim stanjem družine

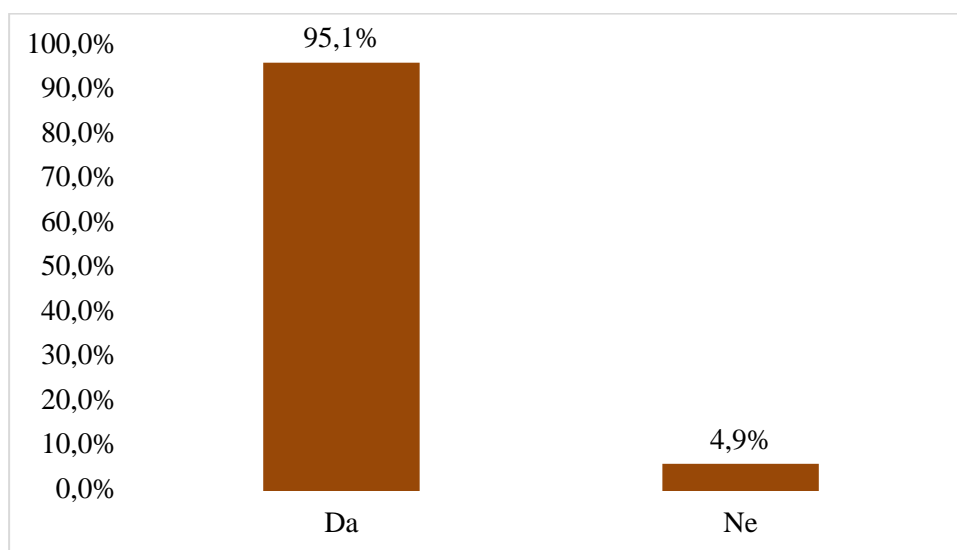


(N=588)

Vidimo, da je večina anketirancev (58,8 %) zadovoljnih z materialnim stanjem družine, 8,3 % vprašanih je popolnoma zadovoljnih, medtem ko je 22,5 % neopredeljenih, 10,3 % vprašanih ni zadovoljnih oziroma sploh ni zadovoljnih (Slika 5.11).

Ob tem smo preverili še, če redno prejemajo plačilo.

Slika 5.12: Ali redno prejemate plačo?

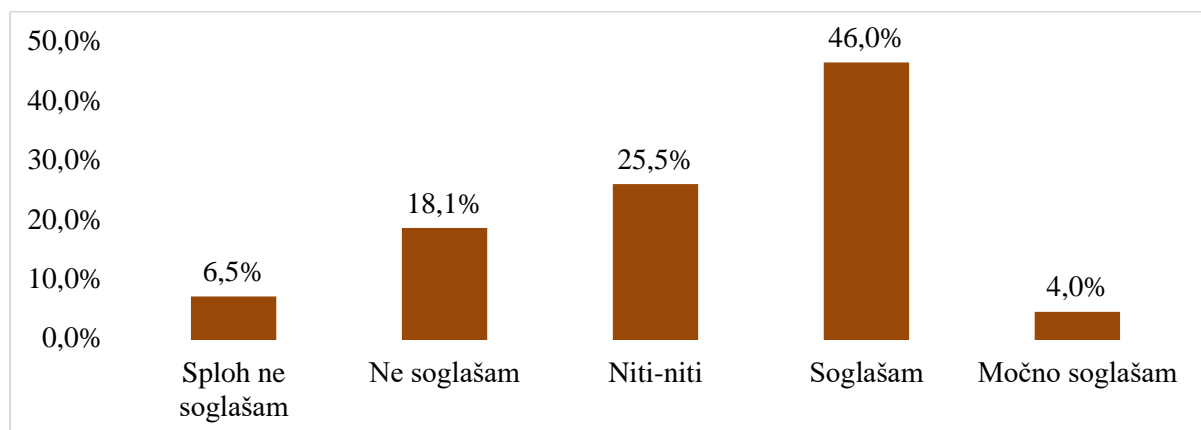


(N=588)

Velika večina anketirancev (95,1 %) v našem vzorcu redno dobiva plačo, medtem ko 4,9 % vprašanih plače ne dobiva redno (Slika 5.12).

Preverili smo še možnost zadovoljevanja potreb s plačilom, ki ga prejemaajo.

Slika 5.13: Plačilo, ki ga dobim za svoje delo, mi omogoča zadovoljiti moje potrebe in potrebe moje družine



(N=588)

Največ anketirancev (46 %) soglaša, s trditvijo, da jim plačilo, ki ga dobijo za svoje delo, omogoča zadovoljiti njihove potrebe in potrebe njihove družine, dobra četrtina (25,5 %) je neopredeljenih, 24,6 % vprašanih pa s trditvijo ne soglaša oziroma sploh ne soglaša, s trditvijo močno soglaša 4 % vprašanih (Slika 5.13). Polovica anketirancev se strinja s trditvijo, jim prejeto plačilo zadostuje.

Pogledali smo še, koliko se morajo anketiranci omejevati pri svojih izdatkih, nakupih, osnovnih dobrinah (N=588). Pri tem smo pogledali spremenljivko: 'Ali bi zase in svojo družino lahko rekli:'. 22,6 % jih je odgovorilo, da jim ničesar ne primanjkuje, da se posebej ne omejujejo, 55,5 %, kar predstavlja večino, jih pravi, da so bolj varčni, da se omejujejo v manj pomembnih stvareh, 18,2 % jih pravi, da morajo zelo skrbno gospodariti, da spravijo konec s koncem, 3,3 % se jih močno omejuje tudi pri nakupu hrane ter 0,5 % jih živi v pomanjkanju osnovnih dobrin (glej prilogo B.3).

5.4.3 Preverjanje prve hipoteze

V nadaljevanju smo preučevali prvo hipotezo, ki se glasi: »Izbire (v poklicnem in zasebnem življenju) vezane na delovno mesto, zaposleni podrejajo cilju, da ohranijo zaposlitev.«

V ta namen smo pogledali spremenljivko: Pripravljen sem delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno, da ohranim službo. Spremenljivka kaže, da se izbira podredi cilju ohraniti zaposlitev, saj je subjekt pripravljen sprejeti slabše pogoje (znižanje plače), v zameno za ohranitev zaposlitve. Vidimo, da tretjina (33,0 %) anketiranih soglaša s trditvijo in lahko rečemo, da izbire podrejajo cilju ohraniti zaposlitev, izberejo zaposlitev. Na drugi strani imamo 37,5 % anketiranih, ki pa s tem ne soglašajo in niso pripravljeni delati več, če se plača ne zviša, torej svoje izbire niso pripravljeni podrediti cilju, da ohranijo zaposlitev. Preostalih 29,5 % anketiranih je neopredeljenih. Mnenje je kar enakomerno razdeljeno, zato smo nadaljevali s preverjanjem prve hipoteze.

V nadaljevanju smo za preverjanje hipoteze izvedli faktorsko analizo (glej prilogo B.4), kje smo predvidevali, da bomo dobili dva faktorja, pri čemer naj bi se eden nanašal na ohranitev zaposlitve, drugi pa na izbire vezane na delovno mesto. Faktorsko analizo izvedemo v skladu z metodologijo opisano v prejšnjem poglavju.

V analizo izberemo naslednje spremenljivke (trditve):

- Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres
- Delo, ki ga opravljam na delovnem mestu, daje smisel mojemu življenju
- Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječe delovno mesto
- V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje
- Pripravljen sem delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno, da ohranim službo
- Delam v nevarnih ali nezdravih delovnih pogojih
- Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti
- Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne moram prispevati k družinskemu življenju
- Zaradi mojih službenih obveznosti prelagam kuhanje, pospravljanje, skrb za otroke na ostale družinske člane

V prvi analizi smo upoštevali 8 trditev, ki se nanašajo na ohranitev zaposlitve ter na izbire (v poklicnem in zasebnem življenju), vezane na delovno mesto. Spremenljivke »Delo, ki ga opravljam na delovnem mestu daje smisel mojemu življenju«, »Pripravljen sem delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno da ohranim službo«, »Delam v nevarnih ali nezdravih delovnih pogojih«, »Zaradi mojih službenih obveznosti prelagam kuhanje, pospravljanje, skrb za otroke na ostale družinske člane« smo izločili iz analize zaradi nizke vrednosti (pod 0,2) komunalitet. V drugem koraku smo pognali analizo brez teh trditev.

Vrednost determinante znaša 0,363, kar je več od 0,001, kar pomeni, da v podatkih nimamo težav z multikolinearnostjo.

S pomočjo testne statistike KMO smo med neodvisnimi spremenljivkami preverili moč povezanosti med njimi. Vrednost KMO znaša 0,602 in je torej večje od 0,5, kar pomeni, da so podatki primerni za uporabo izbrane metode. Prav tako se je izkazalo, da ne moremo sklepati o tem, da je korelacijska matrika identična, saj Bartlettov test sferičnosti kaže, da približna vrednost hi-kvadrat statistike znaša 510,068, pri stopnji značilnosti 0,000. Iz tega sledi, da lahko sklepamo na dovolj dobro povezanost neodvisnih spremenljivk, kar pomeni, da so podatki ustrezni za nadaljnjo faktorsko analizo.

Tabela 5.6: Celotna pojasnjena varianca

Faktor	Začetne lastne vrednosti			Ekstrakcijski seštevki kvadratov uteži			Rotacijski seštevki Kvadratov uteži of Squared Loadings		
	Skupaj	% Variance	Kumulativa %	Skupaj	% Variance	Kumulativa %	Skupaj	% Variance	Kumulativa %
1	2.061	41.224	41.224	1.580	31.594	31.594	1.269	25.386	25.386
2	1.375	27.494	68.719	.935	18.696	50.291	1.245	24.905	50.291
3	.690	13.808	82.526						
4	.509	10.181	92.708						
5	.365	7.292	100.000						

(N=588)

Z dvema faktorjema pojasnimo 50,3 % variance. Prvi faktor pojasni 31,6 % variabilnosti, drugi pa 18,696 % variabilnosti. Lastna vrednost na prvem faktorju znaša 2,061, na drugem pa 1,375, medtem ko lastne vrednosti za ostale faktorje padejo pod 1, kar priča o ustreznosti naše

odločitve za dva faktorja. Z rotirano rešitev se delež skupne pojasnjene variance prvih dve faktorjev ne spremeni – spremenijo se le deleži pojasnjene variance po faktorjih. Tako prvi rotirani faktor pojasni 25,4 % variabilnosti, drugi pa 24,9 % variabilnosti (Tabela 5.6).

Tabela 5.7: Komunalitete

	Začetne	Po ekstrakciji faktorjev
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	.286	.509
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	.279	.479
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	.180	.257
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	.400	.681
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	.409	.588

(N=588)

Najvišji delež skupne variabilnosti ima spremenljivka »Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti«, najnižjo pa spremenljivka »Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres« (Tabela 5.7).

Tabela 5.8: Rotirane faktorske uteži

	Faktor	
	1	2
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	.823	.065
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	.750	.157
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	.047	.712
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	.064	.689
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	.152	.484

(N=588)

Metoda je 5 izbranih trditev združila v dva faktorja (Tabela 5.8). Rezultati se ujemajo z našimi predpostavkami. Glede na vsebino spremenljivk, ki se povezujejo v faktorje, smo faktorje tudi poimenovali.

1. Faktor: Izbire na delovnem mestu

V prvi faktor spadajo:

- Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti
- Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.

2. Faktor: Ohranitev zaposlitve.

V drugi faktor sodijo:

- Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo
- V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje
- Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres

Tabela 5.9: Test normalnosti za prvi in drugi faktor

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistika	df	Sig.	Statistika	df	Sig.
Izbire na delovnem mestu	.142	507	.000	.956	507	.000
Ohranitev zaposlitve	.083	507	.000	.976	507	.000

(N=588)

Preko Kolmogorov-Smirnovskega testa normalnosti lahko sklepamo, da se niti faktor »Izbire na delovnem mestu« (K-S statistika = 0,142, sig = 0,000), niti faktor »Ohranitev zaposlitve« (K-S statistika = 0,083, sig = 0,000) ne porazdelujeta normalno, zato uporabimo neparametričen Spearmanov test povezanosti.

Tabela 5.10: Spearmanov korelacijski koeficient

		Izbire na delovnem mestu	Ohranitev zaposlitve
Izbire na delovnem mestu	Korelacijski koeficient	1.000	-.021
	Sig. (2-stranska)	.	.630
	N	507	507

(N=588)

Rezultati iz Tabele 5.10 kažejo, da med faktorjema »Izbire na delovnem mestu« in faktorjem »Ohranitev zaposlitve« ne obstaja statistično značilna povezanost, pri čemer koeficient r znaša -0,021 pri stopnji značilnosti 0,630.

Prav tako nismo dobili statistično značilne povezanosti med spremenljivko »Pripravljen/-a sem delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno, da ohranim službo« in faktorjem »izbira na delovnem mestu«, pri čemer smo zabeležili negativno povezanost obeh spremenljivk pri stopnji značilnosti 0,084 (glej prilogo B.4 - Zanimivost pri prvi hipotezi).

Iz navedenega sledi, da ne moremo potrditi prve hipoteze.

5.4.4 Preverjanje druge hipoteze

V nadaljevanju želimo preučiti drugo hipotezo, ki se glasi: »Občutek avtonomije na delovnem mestu je povezan z oceno varnosti lastne zaposlitve«.

V ta namen smo najprej naredili hi-kvadrat preizkus za spremenljivki: 'Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo', kar kaže na avtonomijo na delovnem mestu (odvisna spremenljivka) ter 'Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto', kar kaže na oceno (občutek) varnosti zaposlitve (neodvisna spremenljivka). Analiza je pokazala, da sta spremenljivki statistično značilno povezani pri prostostnih stopnjah $df=8$ na ravni $\alpha=0,001$, tveganje je pod enim odstotkom (Tabela 5.11). Za izračun stopnje povezanosti smo izračunali Cramerjev koeficient, ki znaša 0,151, kar pomeni, da je povezanost šibka (Tabela 5.12). Glede na analizo potrdimo šibko, statistično značilno povezanost, kar pomeni, da je občutek avtonomije na delovnem mestu, povezan z oceno varnosti lastne zaposlitve.

Tabela 5.11: Test hi-kvadrat za vpliv na delo ter varnost zaposlitve

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,364 ^a	8	,001
Likelihood Ratio	25,053	8	,002
Linear-by-Linear Association	10,579	1	,001
N of Valid Cases	575		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,00.

Tabela 5.12: Simetrični ukrepi za vpliv na delo ter varnost zaposlitve

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,214	,001
	Cramer's V	,151	,001
N of Valid Cases		575	

Nato smo izvedli faktorsko analizo (glej prilogo B.5), s katero smo želeli pridobiti faktor za avtonomijo, s pomočjo več spremenljivk. V faktorsko analizo smo vključili naslednje trditve, ki so jih anketiranci/-ke vrednotili na petstopenjski Likertovi lestvici (1 – sploh ne soglašam, 2 – ne soglašam, 3 – niti niti, 4 – soglašam, 5 – močno soglašam).:

- Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo
- Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente
- Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere

- Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo
- Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela

Vrednost determinante znaša 0,444, kar je več od 0,001, kar pomeni, da v podatkih nimamo težav z multikolinearnostjo.

S pomočjo testne statistike KMO smo med neodvisnimi spremenljivkami preverili moč povezanosti med njimi. Vrednost KMO znaša 0,703 in je torej večja od 0,5, kar pomeni, da so podatki primerni za uporabo izbrane metode. Prav tako se je izkazalo, da ne moremo sklepati o tem, da je korelacijska matrika identična, saj Bartlettov test sferičnosti kaže, da približna vrednost hi-kvadrat statistike znaša 443,872 pri stopnji značilnosti 0,000. Iz tega sledi, da lahko sklepamo na dovolj dobro povezanost neodvisnih spremenljivk, kar pomeni, da so podatki ustrezni za nadaljnjo faktorsko analizo.

Tabela 5.13: Celotna pojasnjena varianca

Faktor	Začetne lastne vrednosti			Ekstrakcijski seštevki kvadratov uteži		
	Skupaj	% variance	Kumulativa %		Skupaj	% variance
1	2.215	44.293	44.293	1.552	31.035	31.035
2	1.031	20.615	64.908			
3	.685	13.704	78.611			
4	.581	11.616	90.228			

(N=588)

Z enim faktorjem pojasnimo 44,293 % variance. Lastna vrednost na prvem faktorju znaša 2,215, vrednost lastne vrednosti na drugem faktorju 1,031, na tretjem 0,685, na četrtem pa 0,581 (Tabela 5.13).

Tabela 5.14: Komunalitete

	Začetne	Po ekstrakciji
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	.153	.173
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	.305	.446
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	.278	.409
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	.241	.262
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	.247	.263

(N=588)

Najvišji delež skupne variabilnosti ima spremenljivka »Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente«, najnižjo pa spremenljivka »Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo« (Tabela 5.14).

Tabela 5.15: Faktorska utež za avtonomijo

	Faktor 1
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	.668
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	.639
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	.513
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	.512
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	.416

(N=588)

Iz Tabele 5.13 vidimo, da imajo izbrane spremenljivke relativno visoke uteži na prvem faktorju, iz česar sledi, da bomo uvedli en faktor, ki se bo imenoval avtonomija in bo sestavljen iz spremenljivk:

- Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere
- Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente
- Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela
- Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo
- Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo

Varnost lastne zaposlitve anketirancev pa smo ocenjevali preko trditve »Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto«, ki so jo anketiranci ocenjevali na Likertovi petstopenjski lestvici (1 – sploh ne soglašam, 2 – ne soglašam, 3 – niti – niti, 4 – soglašam, 5 – močno soglašam).

Iz histogramov in Kolmogorov Smirnovega testa normalnosti (če je sig < 0,05, sklepamo na to, da se spremenljivka ne porazdeljuje normalno) vidimo, da se niti spremenljivka »Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto«, niti »Avtonomija« ne porazdelujeta normalno (glej prilogo B.5) za preučevanje povezanosti obeh spremenljivk uporabimo neparametrični Spearmanov test povezanosti.

Tabela 5.16: Spearmanov koeficient korelacije

		Avtonomija	Skrbi me, da bi lahko izgubil/a zaposlitev, delovno mesto.
Avtonomija	Korelacijski koeficient	1.000	-.122**
	Sig. (2-stranska)	.	.004
	N	550	547

(N=588)

Rezultati kažejo, da obstaja statistično značilna šibka in negativna povezanost med avtonomijo na delovnem mestu in skrbjo pred izgubo zaposlitve, delovnega mesta ($r = -0,122$, sig = 0,004), kar pomeni, da manjša kot je skrb pred izgubo zaposlitve, delovnega mesta, večji bo občutek avtonomije na delovnem mestu (Tabela 5.16).

Iz navedenega sledi, da lahko sprejmemo drugo hipotezo.

V nadaljevanju smo naredili še nekaj analiz z neodvisnimi spremenljivkami: spol, starost, izobrazba, javni/zasebni sektor, tip pogodbe – podlaga za delovno razmerje, ter tip delovnega razmerja z odvisnimi spremenljivkami: izbrane spremenljivke⁴, ki smo jih vključili v analizo ter pridobljeni faktorji (izbire, ohranitev zaposlitve, avtonomija).

T-test za neodvisna vzorca glede na spol (1-moški spol, 2-ženski spol) (glej prilogo C.1). Pri izvedbi T-testa za izbrane spremenljivke, med moškimi in ženskami prihaja do statistično

⁴ Seznam vključenih spremenljivk glej v prilogi A.2: Seznam 2: Spremenljivke vključene v nadaljnje analize

značilnih razlik ($t = 2,525$, $\text{sig.} = 0,012$), pri povprečni vrednosti za spremenljivko 'Zapustiti organizacijo v danem trenutku, mi predstavlja prevelik stres', kjer povprečna vrednost za moške znaša 2,97 in za ženske 3,20. Ženske v povprečju v večji meri soglašajo s trditvijo, da jim zapustitev organizacije v tem trenutku predstavlja stres.

Enostranska analiza variance glede na starost, pokaže, da prihaja do statistično značilnih razlik med skupinami anketirancev/-k v povprečnih vrednostih pri naslednjih odvisnih spremenljivkah (glej prilogo C.2):

- Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti ($F = 5,121$, $\text{sig.} = 0,002$), kjer je povprečna ocena pri skupini starih 19 – 30 let 2,61, v skupini 31 – 40 let 3,01, v skupini 41 – 50 let 2,66 ter v skupini 51 – 78 let 2,60.
- Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo (Welchova F statistika = 9,555, $\text{sig.} = 0,000$), kjer je v skupini starih 19 – 30 let povprečna ocena 2,86, v skupini stari med 31 – 40 let 2,96, v skupini 41 – 50 let 3,17, v skupini 51 – 78 let 3,48.
- Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres ($F = 8,379$, $\text{sig.} = 0,00$), kjer je v skupini starih 19 – 30 let povprečna ocena 2,74, v skupini 31 – 40 let 3,02, v skupini 41 – 50 let 3,20, v skupini 51 – 78 3,38
- Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere (Welchova F statistika = 2,849, $\text{sig.} = 0,038$), kjer je v skupini starih 19 – 30 let povprečna ocena 3,44, v skupini 31 – 40 let 3,59, v skupini 41 – 50 let 3,38, v skupini 51 – 78 let 3,28.
- Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo. (Welchova F statistika = 3,159, $\text{sig.} = 0,025$), pri čemer je v skupini starih 19 – 30 let povprečna ocena 3,87, v skupini 31 – 40 let 3,72, v skupini 41 – 50 let 3,89, v skupini 51 – 78 let 3,79.
- Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela (Welchova F statistika = 3,318, $\text{sig.} = 0,020$), pri čemer je v skupini starih 19 – 30 let povprečna ocena 3,69, v skupini 31 – 40 let 3,45, v skupini 41 – 50 let 3,51, v skupini 51 – 78 let 3,34.
- Izbire na delovnem mestu ($F = 4,661$, $\text{sig.} = 0,003$), pri čemer je v skupini starih 19 – 30 let povprečna ocena -0,0839328, v skupini 31 – 40 let 0,2257217, v skupini 41 – 50 let -0,0971628, v skupini 51 – 78 let -0,0928466.

- Ohranitev zaposlitve (Welchova F statistika = 8,047, sig. = 0,00), pri čemer je v skupini starih 19 – 30 let povprečna ocena -0,2067821, v skupini 31 – 40 let -0,1097875, v skupini 41 – 50 let 0,0540754, v skupini 51 – 78 let 0,2531595.
- Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto (F = 3,121, sig. = 0,026), pri čemer je v skupini starih 19 – 30 let povprečna ocena 2,55, v skupini 31 – 40 let 2,75, v skupini 41 – 50 let 2,80, v skupini 51 – 78 let 2,45.

Enostranska analiza variance glede na izobrazbo, pokaže, da prihaja do statistično značilnih razlik med skupinami anketirancev/-k v povprečnih vrednostih pri naslednjih odvisnih spremenljivkah (glej prilogo C.3):

- Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo (Welchova F statistika = 12,712, sig. = 0,00), pri čemer je povprečna ocena za posameznike/-ce z osnovno šolo ali manj 3,72, pri tistih s srednješolsko ali poklicno izobrazbo 3,15, pri tistih z višješolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo 2,89, pri tistih z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa 2,48.
- V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje (F = 18,903, sig. = 0,00), pri čemer je povprečna ocena za posameznike/-ce z osnovno šolo ali manj 3,68, pri skupini s srednješolsko ali poklicno izobrazbo 3,07, pri tistih z višješolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo 2,78, pri tistih z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa 1,92.
- Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres (F = 4,894, sig. = 0,002), pri čemer je povprečna ocena za posameznike/-ce z osnovno šolo ali manj 3,33, pri skupini s srednješolsko ali poklicno izobrazbo 3,11, pri skupini z višješolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo 3,03, pri skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa 2,35.
- Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo (Welchova F statistika = 12,813, sig. = 0,00), pri čemer je povprečna ocena pri skupini z osnovno šolo ali manj 2,89, pri skupini s srednješolsko ali poklicno izobrazbo 3,39, pri skupini z višješolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo 3,75, pri skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa 3,96.
- Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente (Welchova F statistika = 5,203, sig. = 0,002), pri čemer je povprečna ocena pri skupini z osnovno šolo ali manj 3,49 pri skupini s srednješolsko ali poklicno izobrazbo 3,67, pri skupini z višješolsko strokovno

ali univerzitetno izobrazbo 3,83, pri skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa 4,19.

- Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere (Welchova F statistika = 10,466, sig. = 0,000), pri čemer je povprečna ocena pri skupini z osnovno šolo ali manj 2,91, pri skupini s srednješolsko ali poklicno izobrazbo 3,37, pri skupini z višješolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo 3,63, pri skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa 4.
- Ohranitev zaposlitve (Welchova F statistika = 19,458, sig. = 0,000), pri čemer je povprečna ocena pri skupini z osnovno šolo ali manj 0,5749611 pri skupini s srednješolsko ali poklicno izobrazbo 0,0672232, pri skupini z višješolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo -0,2101584, pri skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa -0,7756291.
- Avtonomija (F = 9,014, sig. = 0,00), pri čemer je povprečna ocena za skupino z osnovno šolo ali manj -0,3842504 pri skupini s srednješolsko ali poklicno izobrazbo -0,0687674, pri skupini z višješolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo znaša povprečna ocena 0,2008202, pri skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa 0,4182131.
- Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto (F = 3,095, sig. = 0,027), pri čemer je povprečna ocena za skupino z osnovno šolo ali manj 2,96 pri skupini s srednješolsko ali poklicno izobrazbo 2,66, pri skupini z višješolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo 2,60, pri skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo pa 2,15.

T-test za neodvisna vzorca glede na sektor zaposlitve (javni ali zasebni - gospodarstvo) (glej prilogo C.4). Pri izvedbi t-testa za izbrane spremenljivke, se pokažejo statistično značilne razlike (sig. < 0,05) med tistimi, ki so zaposleni/-e v javnem sektorju in tistimi, ki so zaposleni/-e v zasebnem sektorju, samo pri trditvi 'Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo' (t = 2.572, sig. = 0,01), pri čemer je povprečna ocena za to trditev pri zaposlenih v javnem sektorju 3,36, pri zaposlenih v zasebnem sektorju pa 3,57.

T-test za neodvisna vzorca glede na tip pogodbe o zaposlitvi (1 - ostale (atipične) pogodbe, 2 – standardna pisna pogodba). Med tistimi, ki imajo standardno pisno pogodbo o zaposlitvi in tistimi, ki imajo ostale oblike pogodbe o zaposlitvi, prihaja do statistično značilnih razlik v povprečnih vrednostih za sledeče spremenljivke (glej prilogo C.5):

- Izbire na delovnem mestu ($t = 2,868$, sig. = 0,004), kjer povprečna vrednost za posameznike/-ce z ostalimi tipi pogodb znaša -0,3470538, za tiste s standardno pisno pogodbo o zaposlitvi pa 0,0365883
- Avtonomija1 ($t = 2,635$, sig. = 0,01), kjer je vrednost pri skupini z ostalimi tipi pogodb -0,329, pri skupini s standardno pogodbo o zaposlitvi pa 0,0363.
- Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti ($t = 2,493$, sig. = 0,013), kjer je povprečna ocena za tiste z ostalimi tipi pogodb 2,39 in za tiste s standardno pogodbo 2,77.
- Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpana/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju ($t = -2,649$, sig. = 0,008), pri čemer je povprečna ocena pri tistih z ostalimi tipi pogodb 2,34 in pri drugi skupini 2,74.
- Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo ($t = -3,396$, sig. 0,001), pri čemer je povprečna vrednost pri tistih z ostalimi tipi pogodb 2,68 in pri drugi skupini 3,16.
- Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres ($t = -5,194$, sig. = 0,00), kjer je povprečna ocena za tiste z ostalimi tipi pogodb 2,43 in pri drugi skupini 3,18.
- Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente ($t = -3,213$, sig. = 0,02), kjer je povprečna vrednost za tiste z ostalimi tipi pogodb 3,34 in v drugi skupini 3,76.
- Delo mi daje možnost za razvoj delovne kariere ($t = -2,101$, sig. = 0,039), kjer je povprečna vrednost za skupino z ostalimi tipi pogodb 3,16 in za drugo skupino 3,45.

Enostranska analiza variance glede na tip delovnega razmerja za nedoločen čas, določen čas ali opravljanje občasnih del, pokaže, da prihaja do statistično značilnih razlik med tremi skupinami anketirancev/-k v povprečnih vrednostih pri naslednjih odvisnih spremenljivkah (glej prilogo C.6):

- Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti (Welchova F statistika= 7,930, sig. = 0,001), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas 2,79, pri skupini, za določen čas 2,75, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa 2,16.
- Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju ($F = 3.729$, sig. = 0,025), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas 2,75, pri skupini za določen čas 2,65, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa 2,29.

- Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo ($F = 5,365$, $\text{sig.} = 0,005$), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas 3,16, pri skupini za določen čas 3,06, za posameznike/-ce, ki opravljajo občasna dela pa 2,64
- Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres (Welchova F statistika = 22,568, $\text{sig.} = 0,000$), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas 3,18, pri skupini za določen čas 3,04, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa 2,24.
- Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo, (Welchova F statistika = 3,684, $\text{sig.} = 0,028$), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas 3,54, pri skupini za določen čas 3,28, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa 3,23.
- Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente (Welchova F statistika = 6,493, $\text{sig.} = 0,00$), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas znaša 3,80, pri skupini za določen čas 3,60, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa 3,25.
- Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere ($F = 4,678$, $\text{sig.} = 0,01$), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas 3,47, pri skupini za določen čas 3,46, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa 3,06
- Izbire na delovnem mestu ($F = 5,692$, $\text{sig.} = 0,004$), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas 0,0468622, pri skupini za določen čas -0,0272224, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa -0,4689839
- Avtonomija (Welchova F statistika = 4,285, $\text{sig.} = 0,017$), pri čemer je povprečna ocena pri skupini za nedoločen čas 0,0401156, pri skupini za določen čas 0,0404295, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa -0,4298968.
- Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto ($F = 8,556$, $\text{sig.} = 0,00$), pri čemer je povprečna ocena pri skupini, ki ima zaposlitev za nedoločen čas znaša 2,60, pri skupini za določen čas 3,08, pri skupini, ki opravlja občasna dela pa 2,40.

T-test za dva neodvisna vzorca glede na stopnjo zakonske zaščite žensk v delovnem razmerju (glej prilogo C.7).

Anketiranke smo razvrstili v dve kategoriji:

1. Skupina: 1992-1958 (mlajše od 54 let – se ne uvrščajo med starejše zaposlene (delavke)) – nezaščitene (ni dodatne zaščite).

2. Skupina: 1957-1933 (starejše od 54 let, vključno s starostjo 54 let – se uvrščajo med starejše zaposlene (delavke) in imajo dodatno zakonsko zaščito v letu 2011 – zaščitene (dodatna zakonska zaščita).

Med starejšimi delavkami, ki uživajo dodatno zakonsko zaščito (pred odpovedjo zaposlitve itd.) in preostalimi, ki so mlajše, obstajajo statistično značilne (sig. < 0,05) razlike v povprečnih vrednostih naslednjih spremenljivk:

- Ohranitev zaposlitve ($t = -3,227$, sig. = 0,002), pri čemer je povprečna vrednost v skupini brez dodatne zakonske zaščite -.0045801, v skupini z dodatno zakonsko zaščito pa 0,3896442.
- Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto ($t = 2,399$, sig. = 0,465), pri čemer je povprečna vrednost v skupini brez dodatne zakonske zaščite 2,76, v skupini z dodatno zakonsko zaščiteneh pa 2,29.

T-test za dva neodvisna vzorca glede na stopnjo zakonske zaščite moških v delovnem razmerju (glej prilogo C.8).

Moške smo razdelili v dve kategoriji:

1. Skupina: 1992-1957 (mlajši od 55 let – se ne uvrščajo med starejše zaposlene (delavce)) – nezaščiteni (ni dodatne zaščite).
2. Skupina: 1956-1933 (starejši od 55 let, vključno s starostjo 55 let – se uvrščajo med starejše zaposlene (delavce) in imajo dodatno zakonsko zaščito v letu 2011) – zaščiteni (dodatna zakonska zaščita).

Med starejšimi delavci, ki uživajo dodatno zakonsko zaščito (pred odpovedjo zaposlitve itd.) in preostalimi, ki so mlajši ne obstajajo statistično značilne (sig. < 0,05) razlike v povprečnih vrednostih izbranih spremenljivk, faktorjev.

5.5 Interpretacija rezultatov

Naš empirični del temelji na sekundarni analizi podatkov in tako smo bili pri analizah, ki smo jih opravili, vezani na spremenljivke iz uporabljene raziskave. Posebnost sekundarne analize je v tem, da podatke uporablja za namen, ki se razlikuje od namena zbiranja podatkov, zato se sooča s pomanjkanjem relevantnih podatkov.

V interpretacijo rezultatov moramo upoštevati tudi spremenjene okoliščine. Podatki so bili zbrani 2011 in glede na hitre spremembe, katerim smo priča v zadnjih letih, bi ponovitev raziskave v letu 2016 lahko prikazala drugačne rezultate.

V raziskavi SJM111 se je pokazalo, da prevladuje zaposlitev za nedoločen čas, med obliko pogodbe za delovno razmerje prevladuje standardna pogodba o zaposlitvi, pri večini delo poteka v organizaciji (službi) in v zelo majhnem delu drugje, kar kaže, da velik delež zajetih v vzorec, ni žrtev fleksibilnega trga dela, kar posamezniku/-ci lahko omogoča večji občutek varnosti zaposlitve.

Glede na podatke o anketirancih (pretežno dobro finančno stanje pri večini, ne pa pri vseh, prevladujoča standardna oblika pogodbe o zaposlitvi, prevladujoča oblika delovnega razmerja za nedoločen čas, občutek svobode pri odločanju o svojem življenju) je bilo pričakovano, da nekatere negotovosti ne bodo tako izrazito izražene. Rezultati kažejo, da je zelo majhen delež tistih, ki so se uvrstili v spodnji razred. Ob tem smo ugotovili, da večina (95,1 %) redno prejema plačilo za svoje delo, kar pa je osnovna pravica zaposlenih in tukaj odstopanja sploh ne bi smelo biti, saj je v primeru ne prejemanja plačila kršena njihova pravica. Skoraj polovica jih je pritrčila, da jim plačilo omogoča, da zadovoljujejo svoje potrebe in potrebe svojih družinskih članov, v kolikor jih imajo. Dobra četrtina jih ne soglaša in jim plačilo torej ne zadostuje. Pri preverjanju omejevanja v življenju pri nakupih glede na finančno stanje, smo ugotovili, da mora skoraj četrtina anketirancev (22,0 %) zelo skrbno gospodariti, da pridejo s konca na konec ali se mora močno omejevati tudi pri nakupu hrane ali celo živijo v pomanjkanju hrane. Ob tem je zelo pomembno dejstvo, da so tu vključeni le anketiranci/-ke, ki so v zaposlitvenem razmerju in so torej aktivni člani na trgu dela, pa kljub temu ne prejemajo dovolj velikega dohodka za normalno, človeku dostojno življenje, kjer ni potrebno odrekanje in omejevanje pri osnovnih, eksistenčnih dobrinah, kljub prisotnosti velike izbire izdelkov zelo nizke cenovne vrednosti, na današnjem trgu. Torej tudi vključitev na trg dela ne prinaša dovolj sredstev vsem ljudem, kar lahko povežemo z neenakomerno porazdelitvijo dobička, finančnih sredstev, ki je značilna za kapitalizem. Kar poudari tudi Crouch (2011), da je ena izmed najbolj perečih napak trga ravno povečevanje neenakosti med ljudmi, na eni strani tisti, ki imajo preveč in na drugi strani tisti, ki nimajo za osnovne, eksistencialne dobrine kot sta to npr. hrana, bivališče.

Materialno stanje je pomembno za uspešno delovanje posameznika/-ce, za vključevanje v družbene dejavnosti, aktivnosti, za doseganje svojih ciljev, za izbire po svojih kriterijih, željah in ne le glede na finančno stanje, ki lahko pomeni omejitev pri izbiri in dostopu do različnih dobrin, storitev. Izpostavimo lahko problem negotovosti in nestalnega dohodka pri prekarnem razredu, ki posledično ne more graditi družinskega življenja, si ustvarjati življenja glede na svoje želje, potrebe. Ves čas so prisotne potrebe po nenehnem prilagajanju in sprejemanju različnih zaposlitev, ne glede na plačilo in ostale pogoje. To ljudem ne omogoča avtonomnega delovanja, gradnje poklicne identitete, dostojnega življenja (Standing 2014).

Glede na podatke raziskave vidimo, da je delež tistih, ki soglašajo ali ne soglašajo s trditvijo 'Delo, ki ga opravljam na delovnem mestu, daje smisel mojemu življenju', precej podoben. Nekaj malega je več tistih, ki soglašajo, iz česar domnevamo, da slednji, plačano delo, ki ga opravljajo, torej vrednotijo zelo visoko, je visoko na prioritetni lestvici, na kar pa ima močan vpliv tudi javno mnenje, ki poudarja pomen plačanega dela za vsakogar. Vrednote imajo, kot smo videli v teoretičnem delu, pomemben vpliv na izbire posameznika/-ce tako na zasebnem področju kot na področju dela. Zaposlitev je posledično pomembna in posameznik/-ca temu namenja več svojega časa, izbire so usmerjene k doseganju ciljev na področju, ki ga posameznik/-ca uvršča višje na prioritetni lestvici, v tem primeru delu, čemur torej po naših domnevah tudi podreja več izbir, dejavnosti, svojega časa.

Zavedanje položaja podrejenosti na delovnem mestu ter vseh omejitev, ki jih delovno razmerje postavlja, je zelo nizko, saj je velik odstotek anketirancev/-k (57,6 %), ki imajo občutek, da vplivajo na svoje delo in le petina jih meni, da nimajo vpliva na to, kaj in kako se bo delalo. V analizi smo ugotovili, da pri tej spremenljivki obstajajo statistično značilne razlike v povprečnih ocenah strinjanja med tistimi, ki so zaposleni v javnem sektorju (3,36) ter tistimi, ki so zaposleni v zasebnem sektorju (3,57), iz česar vidimo, da zaposleni v zasebnem sektorju v povprečju bolj soglašajo s trditvijo, da imajo pri svojem delu vpliv na to, kaj in kako se bo delalo, kot zaposleni v javnem sektorju, imajo torej večji občutek vpliva, avtonomije na delovnem mestu. Statistično značilne razlike v povprečnih vrednostih strinjanja obstajajo tudi glede na stopnjo izobrazbe: povprečna ocena strinjanja s trditvijo se viša z višjimi stopnjami izobrazbe in je tako najnižja povprečna ocena strinjanja v skupini z osnovnošolsko izobrazbo ali manj, najvišja pa je v skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljenjo specializacijo, slednji večinoma opravljajo bolj avtonomna dela, so samostojnejši pri svojih nalogah. Glede na tip zaposlitvenega razmerja (nedoločen čas, določen čas, opravljanje občasnih del) vidimo, da je najvišja povprečna ocena

strinjanja v skupini zaposlenih za nedoločen čas (3,54) in najnižja v skupini, ki opravlja občasna dela (3,23). Zaposleni za nedoločen čas imajo torej v našem vzorcu v povprečju višji občutek vpliva na delo, višji občutek avtonomije na delovnem mestu, kar lahko povežemo z bolj urejenim statusom, več pravicami in ugodnostmi, ki jih to delovno razmerje prinaša, večjo samozavestjo na delovnem mestu, za kar menimo, da pozitivno vpliva na občutek avtonomije. Dejstvo pa je, da so sicer v delovnem razmerju zaposleni v podrejenem položaju, ne glede na tip delovnega razmerja, občutek vpliva na delo je vseeno relativno visok. Razlogov za to je lahko več: da imajo avtonomijo pri tistih opravilih, ki se jim zdijo pomembna, da svoje delo primerjajo z drugimi, manj avtonomnimi deli, da nadzora preprosto ne občutijo ali ga ne reflektirajo. Zaradi preobremenjenosti, vedno večje intenzifikacije delovnih nalog, velikokrat posameznik/-ca o možnostih izbire in stanju podrejenosti niti ne razmišlja. Ob vsem poudarjanju pomena dela in potrošništva postane vključitev na trg dela povsem samoumevna in se o drugih možnosti skoraj ne razmišlja, stanje je sprejeto kot 'normalno', ne glede na dejanske omejitve, pogoje, podrejenost, katerim je izpostavljen/-a posameznik/-ca. Ali kot pravi Beauvois (2000), podrejenost se sprejme kot vrednota.

Zaposlitev, kljub vsem omejitvam, ponuja tudi različne ugodnosti in pridobitve za posameznika/-co, zato je tudi motiv za vključenost v delovno razmerje lahko različno vrednoten. Dobra tretjina meni, da jim ni stvar nuje, torej nimajo občutka obveznosti vključenosti v delovno razmerje za njihovo življenje. Vpetost v delovno razmerje ne občutijo kot pritisk, kot aktivnosti, v katere so prisiljeni zaradi svojega obstoja, preživetja. Domnevamo lahko, da jim izbira zaposlitve v danem trenutku, predstavlja najboljšo možno alternativo, se jim zdi ta izbira najmanj slaba, ali da jim prinaša najmanj negativnih, slabih posledic. Pri izbirah so namreč pomembne okoliščine, v katerih se posameznik/-ca nahaja, kaj lahko z izbiro pridobi oziroma izgubi. Možnost pridobitve svobode v zasebnem življenju, s pomočjo zaposlitve, je pomemben dejavnik, ki vpliva na izbire, na vključitev na trg dela. Pri analizah smo ugotovili, da obstajajo statistično značilne razlike v povprečnih ocenah strinjanja za to spremenljivko, le glede na izobrazbo, pri čemer je najvišja povprečna ocena (3,68) strinjanja v skupini z osnovnošolsko izobrazbo ali manj kot to, najnižja (1,92) pa v skupini z doktoratom, magisterijem ali opravljeno specializacijo. Iz česar lahko domnevamo, da tisti z osnovnošolsko izobrazbo ali manj zaposlitev v povprečju, v večji meri zaznavajo predvsem kot stvar nuje in so manj poudarjeni ostali vidiki zaposlitve, ki pa so v nasprotju nekoliko bolj zaznani v ostalih skupinah.

Za tretjino anketirancev je pomembno predvsem to, da imajo zaposlitev, pa četudi bi se plačilo znižalo, le da ohranijo zaposlitev in s tem dohodek. Nekoliko višji je odstotek tistih, ki niso pripravljeni delati več za nižjo plačo. Na osnovi tega, lahko domnevamo, da so pripravljeni tvegati, ali želijo pustiti vtis, da se ne pustijo izkoriščati ali morda menijo, da imajo na voljo dovolj drugih možnosti in niso pripravljeni podrediti svojih izbir cilju, ohraniti zaposlitev. Nekateri ne glede na znižanje plačila, želijo ohraniti zaposlitev, ker jim v danem trenutku to predstavlja vseeno boljšo izbiro, ki kljub vsemu prinaša ugodnejše posledice, ki jih mora vsakdo pri svojih izbirah upoštevati. V času pomanjkanja delovnih mest je zavedanje manjših možnosti pridobitve druge zaposlitve ob morebitni izgubi delovnega mesta zelo pomembno in posameznika/-co 'sili', usmerja k sprejemanju slabših pogojev, le da se ohrani delovno mesto. Ob tem je ponovno zelo pomembno izhodišče posameznika/-ce, v kakšni življenjski situaciji se nahaja. V nadaljevanju smo zato preverili, ali imajo anketirani/-e v danem trenutku dovolj možnosti za menjavo organizacije. Ugotovili smo, da ima skoraj polovica anketirancev premalo možnosti, da bi zapustili organizacijo, kar pomeni, da je s tem omejena svoboda pri izbiri delovnega mesta, delodajalca in to lahko povzroča večjo negotovost. Domnevamo lahko, da jih je strah, da bi ostali brez zaposlitve, s čimer bi tvegali preveč, glede na vse prisotne negotovosti na trgu dela in možne posledice, ki bi jih ta izbira prinesla. Pomanjkanje delovnih mest, krčenje pravic zaposlenih, izginjanje socialne države močno omejuje možnosti posameznika/-ce pri videnju drugih možnosti za zapustitev organizacije (Standing 2014). V nadaljevanju smo tako preverili še, ali anketirancem zapustitev organizacije predstavlja stres v danem trenutku. Vidimo, da bi 39,7 % anketirancem to predstavljalo stres.

Skrb glede izgube zaposlitve je različno izražena: 50,5 % zaposlenih anketirancev ne skrbi izguba zaposlitve – ne soglaša s trditvijo, da jih skrbi za zaposlitev, kar dobra četrtina (26,2%) pa jih skrbi glede izgube zaposlitve, kar pa tudi ni zanemarljiv delež. Negotovost glede zaposlitve v primeru nujnosti za preživetje, pomeni dodaten stres za posameznika/-co. Položaj odvisnosti močno omejuje izbire odvisne osebe in zmanjšuje občutek avtonomije. V teoretičnem delu ugotavljamo, da ima večjo moč posameznik/-ca, ki ni odvisen/-na oziroma je v manjši meri odvisen/-na od virov drugih, oziroma od tistih, ki imajo nadzor nad viri in s tem ima več vpliva, kar pomeni večji občutek avtonomije.

Med drugim smo pogledali, kako se posamezne demografske značilnosti kažejo kot pomembni dejavniki pri stališčih glede avtonomije, izbir na delovnem mestu, možnosti, ki jih imajo, želje po ohranitvi zaposlitve, delovnega mesta. Glede na starost nas je zanimalo, če obstajajo

statistično značilne razlike v povprečnih vrednostih, med različnimi starostnimi skupinami. Na podlagi analiz ugotovimo, da prihaja do statistično značilnih razlik v povprečnih vrednostih med starostnimi skupinami pri spremenljivkah, ki se vežejo na izbire med poklicnim in zasebnim življenjem, in sicer zamujanje družinskih aktivnosti zaradi časa, ki ga porabijo za obveznosti na delovnem mestu, torej dajejo prednost zaposlitvi. Povprečna ocena strinjanja je najvišja v starostni skupini 31 – 40 let. Domnevamo, da so družinske obveznosti v tej skupini, v veliko primerih, bolj izpostavljene, intenzivnejše, pogostejše, saj so to leta, ko si veliko posameznikov/-ic ustvarja družino, v kolikor se za to odločijo in imajo za to možnosti. Prav tako se razlike pojavijo pri spremenljivkah, ki se nanašajo na cilj ohraniti zaposlitev. Najvišja povprečna vrednost strinjanja glede pomanjkanja možnosti za zapustitev obstoječe organizacije ter glede občutenja stresa ob zapustitvi organizacije v danem trenutku, je v najstarejši starostni skupini, kar lahko po naših domnevah povežemo z dejstvom, da so starejši delavci/-ke težje zaposljivi, imajo manj možnosti za pridobitev nove zaposlitve. Zaznavanje možnosti izbire za zapustitev obstoječe organizacije, je tako lahko odvisno od več dejavnikov. Možnost izbire posameznikov/-ic lahko omejuje več dejavnikov: razmere na trgu dela, tehnološki razvoj, zakonodaja, načini vodenja v organizaciji, delovno mesto, itd. Statistično značilne razlike se pojavijo še pri spremenljivkah na delovnem mestu imam dovolj informacij, da učinkovito opravljam svoje delo, kjer je najvišja ocena strinjanja v skupini starih 41 – 50 let (domnevamo da k temu prispevajo številne izkušnje, osebostni razvoj, zgrajena delovna kariera itd.) in najnižja v skupini 31 – 40 let (domnevamo, da zaradi kasnejšega začetka poklicne poti v teh letih za vedno več ljudi, saj se čas izobraževanja podaljšuje, marsikdo verjetno še išče svojo pot, gradi poklicno identiteto, ima manj izkušenj, informacij, ki jih potrebuje za delo) ter nadrejeni me spodbujajo pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela, kjer je najvišja povprečna ocena strinjanja v skupini starih 19 – 30 let in najnižja v skupini 51-78 let, kar se navezuje na avtonomijo. V našem vzorcu se pojavljajo določene razlike v povprečnih vrednostih, glede na oblikovane starostne skupine.

Nadalje nas je zanimalo ali obstajajo statistično značilne razlike v povprečnih vrednostih med skupino starejših delavcev/-k, ki so upravičeni do dodatne zakonske zaščite in ostalimi. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem (2008) starejše delavce/-ke, ki uživajo posebno varstvo, opredeljuje v 201. členu. Varstvo starejših delavcev/-k je posredno ali neposredno urejeno še v nekaterih drugih členih (6. – prepoved diskriminacije, 89. – neutemeljeni odpovedni razlogi, 114. – posebno varstvo pred odpovedjo, itd.). Starejši/-e delavci/-ke so delavci/-ke, ki so starejši/-e od 55 let, pri čemer gre tu za delavce/-ke, ki so dopolnili 55 let in

že ustrezajo kriteriju (ne potrebujejo dopolniti še eno leto, za pridobitev statusa starejšega/-ejšo delavca/-ko). »Starostna meja je določena za oba spola enako, ker pa je bila s prej veljavno zakonodajo starostna meja za ženske določena nižje (50 let), se je zakonodajalec odločil za prehodno obdobje, v katerem se starostna meja za ženske postopoma zvišuje« (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem 2008, 877). V letu 2011 je za ženske starostna meja 53 let in 8 mesecev. V analizi smo za ženske upoštevali starostno mejo 54 let. V skupino zaščitenejših starejših delavk, smo uvrstili anketiranke stare 54 let ali več (v letu 2011). Pri ženskem spolu obstajajo statistično značilne razlike za povprečne vrednosti med starejšimi delavkami in ostalimi pri spremenljivki 'Skrbi me, da bi lahko izgubila zaposlitev', kjer je povprečna vrednost s strinjanjem s to trditvijo pri skupini brez dodatne zakonske zaščite nekoliko višje kot v drugi skupini, kar pomeni, da je v povprečju skrb za izgubo zaposlitve izražena nekoliko močneje ter pri faktorju 'Ohranitev zaposlitve', ki predstavlja željo po ohranjanju delovnega mesta, po zadržanju zaposlitve. Pri moškemu spolu ne obstajajo statistično značilne razlike (sig.<0,05) med starejšimi delavci, ki so dodatno zakonsko zaščiteni ter med ostalimi.

Glede na podatke o izobrazbi, ugotovimo, da ima večinski delež poklicno izobrazbo ali več, kar lahko posamezniku/-ci nudi več možnosti za zaposlitev. Število let oziroma čas trajanja izobraževanja nam daje podatek o času, ki ga je posameznik/-ca preživel/-a pod okriljem izobraževalnega sistema, preko katerega skuša vladajoči razred vplivati na oblikovanje posameznika/-ce po njihovih normah, na njegovo/njeno razmišljanje in dožemanje različnih življenjskih razmer. Izobraževanje posamezniku/-ci daje tudi možnost kritičnega presojanja, kritičnega razmišljanja, katerega pomen med drugim poudarja tudi Wacquant (2006a). Na podlagi analize, smo ugotovili, da glede na izobrazbo prihaja do statistično značilnih razlik v povprečnih vrednostih, med različnimi skupinami stopnje izobrazbe, pri nekaterih spremenljivkah, ki se nanašajo na cilj ohranitev zaposlitve, avtonomijo ter oceno varnosti lastne zaposlitve - spremenljivka skrb glede izgube zaposlitve ter pri 2 faktorjih naše analize (avtonomija in ohranitev zaposlitve). Povprečne vrednosti strinjanja pri spremenljivkah, ki jih vežemo na avtonomijo, so višje pri višjih stopnjah izobrazbe, z vsako višjo stopnjo se povprečna vrednost strinjanja nekoliko zviša, kar v našem vzorcu kaže na močnejše povprečno strinjanje za možnost vpliva na delovnem mestu, možnost razvijanja svojih sposobnosti, možnosti za razvoj delovne kariere. Najnižja povprečna vrednost strinjanja je pri skupini z osnovnošolsko izobrazbo ali manj, ki ima torej v povprečju najmanj možnosti vpliva in razvoja. Najnižja povprečna vrednost strinjanja s trditvijo, ki se nanaša na skrb glede izgube zaposlitve je pri

skupini z najvišjo stopnjo izobrazbe (manj izražena skrb glede izgube zaposlitve) ter najvišja pri skupini z osnovnošolsko izobrazbo ali manj (bolj izražena skrb glede izgube zaposlitve).

Delež anketiranih, ki lahko pri delu razvija svoje sposobnosti, je 71,9 %, kar je dober podatek, saj tako uresničujejo tudi svoje cilje, imajo možnost razvoja, napredka, lahko pridobivajo na konkurenčnosti, lahko uveljavljajo svoje interese do organizacije glede osebnega razvoja. Možnosti za usposabljanje, razvijanje svojih sposobnosti, povečujejo zaposljivost osebe, širijo možnosti izbire, lahko znotraj organizacije ali pa na trgu dela: posameznik/-ca pridobi moč, samozavest in možnosti za bolj avtonomno delovanje, predvsem z vidika avtonomije na trgu dela. Glede na hitre spremembe ter vse negotovosti, je možnost za razvijanje sposobnosti pomembna, saj tako lahko zaposleni napredujejo in sledijo novostim. V literaturi (Boxall in Purcell 2003) zasledimo, da delodajalci danes ne morejo zagotavljati standardne varnosti zaposlitve in to nadomeščajo z dodatnim usposabljanjem zaposlenih, omogočanjem pridobivanja novih znanj in veščin, kar povečuje zaposljivost posameznika/-ce, če bi se prekinilo delovno razmerje, pri čimer se sicer odgovornost prenaša na posameznika/-co in se ob tem povečuje občutek avtonomije posameznika/-ce.

Glede možnosti razvoja delovne kariere, jih s trditvijo soglašajo 57,5 % anketirancev. Imajo torej možnosti za razvoj kariere in lahko nadgrajujejo svoje znanje, razvijajo svojo poklicno pot in utrjujejo svojo poklicno identiteto, ter si tako širijo možnosti za delovanje, za bolj samostojno in strokovno delovanje, za doseganje lastnih zastavljenih ciljev na področju dela. Imajo torej možnosti za katere so prikrajšani prekarni delavci, ki ne morejo razvijati kariere, poklicne identitete, zaradi vseh sprememb in nenehnih menjav delovnih mest, organizacij in so ob tem v še bolj negotovem položaju zaradi pomanjkanja identifikacije s poklicem, pripadnosti, vključenosti v organizacijsko življenje.

Glede na podatke raziskave vidimo, da se zaposlene spodbuja pri samostojnosti, avtonomnem delovanju, saj je 63,9 % anketirancev deležnih spodbud za sodelovanje pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo njihovega dela. V organizacijah se širi prenos odločanja na zaposlene (empowerment) in se lahko razume tudi kot prenos odgovornosti in ne le kot omogočanje več sodelovanja pri odločitvah, svobode in več izbire. Spodbude, ki imajo tudi negativno stran za zaposlene, kljub temu da se prikazujejo kot dobre in prijazne, kar imenujemo paradoks organizacije, kjer odločevalci v organizaciji stanje evidentne prikrajšanosti, s pomočjo ideologije, prikažejo kot prednost zaposlenih, kateri to tudi ponotranjijo.

S pomočjo nekaterih trditev smo ugotavljali videnje razmerja delo – družina, pri čemer se izkaže, da približno polovica anketirancev ocenjuje, da zaradi zaposlitve ne trpi njihovo družinsko življenje. Dobra četrtina pa jih meni, da zamujajo družinske obveznosti zaradi zaposlitve, kar pomeni, da se zaradi zaposlitve čutijo prikrajšane v zasebnem življenju. Motivi pri tem so seveda lahko zelo različni. Da zadostijo zahtevam na delovnem mestu, morajo nekateri izbire le-temu podrediti. Dobra četrtina jih tako nadalje soglaša s tem, da z delovnega mesta pridejo preveč izčrpani/-e, da bi prispevali/-e k družinskemu delu, toliko kot si predstavljajo, kot si želijo. Delo in pogoji, razmere so tako obremenjujoče, da prihaja do izčrpanosti, ki vpliva na zasebno življenje, se prenaša na zasebno področje. Kljub temu ostajajo na delovnem mestu, izbire podredijo zaposlitvi, delovnemu razmerju. Več kot polovica (52,5 %) anketirancev s tem ne soglaša, torej nimajo občutka izčrpanosti v tolikšni meri, da ne bi mogli prispevati k družinskemu življenju, doma lahko aktivno sodelujejo, kot si željo, pri čemer moramo upoštevati, da niso vsi anketiranci v enakih družinskih situacijah, česar pa nismo preverjali.

Delež anketiranih, ki prelagajo družinske obveznosti na druge, zaradi svojih obveznosti na delovnem mestu, je 17,1 %. Pri izbirah dajo prednost zaposlitvi in tako zapostavijo družinske aktivnosti. Kar 64,5 % anketirancev/-k ne prelaga svojih domačih obveznosti na druge in torej sami opravijo svoje zadolžitve. Pri tem sta pomembni vprašanji, ali posameznik/-ca ima nekoga, ki mu lahko preda svoje obveznosti, v kolikor ga nima, tega niti ne more storiti, ne glede na obremenjenost na delovnem mestu ter kakšen je družinski status anketiranih. Izbira je odvisna od možnih alternativ, ki jih ima nekdo na razpolago.

S trditvijo, 'Delam v nevarnih ali nezdravih pogojih', ne soglaša 65,4 % anketirancev, iz česar domnevamo, da imajo primerne, ustrezne delovne pogoje. 18,5 % se jih strinja, pa kljub temu ostajajo na delovnem mestu, izberejo ohranitev delovnega mesta, kljub danim pogojem, ki so lahko za njih nevarni, neprimerni, iz česar lahko sklepamo, da kljub možnemu ogrožanju lastnega življenja, določenim ljudem ta izbira vseeno prinaša ugodnosti, ki odtehtajo negativne posledice.

Pri preverjanju stopenj avtonomije na delovnem mestu, smo ugotovili, da obstajajo statistično značilne razlike med tistimi, ki imajo standardno pisno pogodbo o zaposlitvi ter tistimi, ki imajo ostale oblike pogodbe o zaposlitvi. Prav tako obstajajo pri faktorju izbire na delovnem mestu ter pri nekaterih drugih spremenljivkah, glede možnosti izbire zaposlitve, stresa ob morebitni

zapustitvi organizacije, glede možnosti razvijanja svojih sposobnosti ter možnosti razvijanja delovne kariere. Tisti, ki imajo standardno pisno pogodbo o zaposlitvi so v povprečju občutek avtonomije ocenili višje kot ostali, prav tako je višja povprečna ocena strinjanja glede možnosti za razvoj delovne kariere ter razvijanja svojih sposobnosti, kar torej v večji meri omogoča standardna pisna pogodba o zaposlitvi. Glede zamujanja družinskih obveznosti in čustvene izčrpanosti je povprečna ocena strinjanja višja v skupini s standardno pisno pogodbo, iz česar domnevamo, da so bolj obremenjeni in izbire v večji meri podrejajo cilju, da ohranijo zaposlitev.

Nadalje smo ugotovili, da prav tako obstajajo statistično značilne razlike med skupinami, glede na tip delovnega razmerja pri spremenljivkah, ki se nanašajo na izbire (med zasebnim in poklicnim življenjem) na delovnem mestu, na avtonomijo na delovnem mestu, na cilj ohraniti zaposlitev ter na spremenljivko 'Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto. Obstajajo torej statistično značilne razlike med skupinami zaposlenih za nedoločen čas, določen čas, tistimi, ki opravljajo občasna dela. Tisti, ki delajo za nedoločen čas poročajo, da imajo možnost za razvoj svojih sposobnosti, delovne kariere, da vplivajo na to, kaj in kako se bo delalo, da imajo avtonomijo na delovnem mestu v nekoliko večji meri kot preostali dve skupini. Njihova ocena strinjanja je višja v primerjavi s preostalima skupinama. Najnižja ocena strinjanja je v skupini, ki opravlja občasna dela. Zaposleni za nedoločen čas se v povprečju v večji meri strinjajo, da zaradi službenih obveznosti zamujajo družinske aktivnosti in so bolj čustveno izčrpani kot preostali skupini. Glede možnosti za zapustitev organizacije in stresa ob zapustitvi organizacije, je najvišja vrednost strinjanja v skupini zaposlenih za nedoločen čas, iz česar lahko domnevamo, da je morda premalo možnosti za drugo zaposlitev za nedoločen čas, glede na trend širjenja drugih oblik in tako je ohranitev obstoječe morda bolj pomembna kot v drugih dveh skupinah. Skrb glede izgube zaposlitve je v povprečju v največji meri izražena v skupini zaposlenih za določen čas, ki si verjetno želi pridobiti zaposlitev za nedoločen čas in ne ostati brez zaposlitve po preteku časa, za katerega je sklenjena pogodba.

Pogledali smo, pri katerih neodvisnih spremenljivkah se v našem vzorcu pojavljajo statistično značilne razlike v povprečnih vrednostih za faktorje in nekatere odvisne spremenljivke. Ugotovili smo, da pri faktorju 'Avtonomija' obstajajo statistično značilne razlike v povprečnih vrednostih glede na izobrazbo, tip pogodbe ter tip delovnega razmerja. Bolj avtonomni so tisti, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe, imajo standardno pisno pogodbo o zaposlitvi in so zaposleni za določen čas in nedoločen čas. Pri faktorju 'Izbire na delovnem mestu', glede na starost, tip

pogodbe ter tip delovnega razmerja. Višja ocena strinjanja je pri skupini 41-50 let, s standardno pisno pogodbo o zaposlitvi in zaposlenih za nedoločen čas. Pri faktorju 'Ohranitev zaposlitve', glede na starost, izobrazbo ter dodatno zakonsko zaščito pri ženskah. Cilj ohranitev zaposlitve je bolj izražen v skupini starejših zaposlenih (51 – 78 let ter 41-50 let), tistih z nižjo stopnjo izobrazbe (osnovna šola ali manj ter poklicna ali srednja šola) ter v skupini starejših žensk, z dodatno zakonsko zaščito. Pri spremenljivki 'Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.', glede na starost, izobrazbo, tip delovnega razmerja ter dodatno zakonsko zaščito pri ženskah. Bolj skrbi tiste, ki so v starostni skupini 41 – 50 let ter 31 – 40 let (iz česar lahko domnevamo, da so bolj vezani na redni dohodek, morda zaradi preživljanja družine, odplačila kredita itd.), tiste, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, tiste, ki so zaposleni za določen čas in ženske, ki so v skupini brez dodatne zakonske zaščite pred odpovedjo delovnega razmerja zaradi starosti. Pri spremenljivki 'Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.', glede na izobrazbo, javni/zasebni sektor, tip delovnega razmerja. Bolj vplivajo tisti, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe, so zaposleni v zasebnem sektorju in so zaposleni za nedoločen čas. Pri spremenljivki 'Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.', glede na starost, izobrazbo, tip pogodbe o zaposlitvi ter tip delovnega razmerja. Manj možnosti imajo tisti, ki so v najstarejši starostni skupini, imajo nižjo stopnjo izobrazbe, imajo standardno pisno pogodbo o zaposlitvi ter tisti, ki imajo zaposlitev za nedoločen čas. Pri spremenljivki 'Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.', glede na tip pogodbe o zaposlitvi ter tip delovnega razmerja. Bolj zamujajo tisti, ki ima standardno pisno pogodbo o zaposlitvi in tisti, ki so zaposleni za nedoločen čas. Pri spremenljivki 'Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.', glede na spol, starost, izobrazbo, tip pogodbe o zaposlitvi ter tip delovnega razmerja. Večji stres doživljajo ženske, tisti, ki so starejši (največ tisti, ki so v skupini najstarejših), imajo nižjo stopnjo izobrazbe, s standardno pisno pogodbo in zaposlitev za nedoločen čas. Pri spremenljivki ' Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.', glede na starost, izobrazbo, tip pogodbe o zaposlitvi ter tip delovnega razmerja. Več možnosti imajo tisti, ki so stari 31 – 40 let, z višjo stopnjo izobrazbe (največ možnosti najvišja stopnja), s standardno pisno pogodbo o zaposlitvi in zaposlitev za nedoločen čas. Pri spremenljivki 'Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.', glede na izobrazbo, tip pogodbe o zaposlitvi ter tip delovnega razmerja. Bolj lahko razvija tisti, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe (največ tisti, z najvišjo stopnjo izobrazbe), tisti, ki imajo standardno pisno pogodbo o zaposlitvi in tisti, ki so zaposleni za nedoločen čas. Vse to so strukturne in sistemske značilnosti, ki oblikujejo stališča o izbirah in kažejo, da so posamezniki/-ce pri njih omejeni in

podrejeni sistemskim okoliščinam in vsi nimajo enakega dostopa do avtonomije, svobode in občutkih o njej.

Naša domneva o podrejanju izbir, v zasebnem in poklicnem življenju, vezane na delovno mesto, cilju, da bi ohranili zaposlitev, se v našem vzorcu, pri izbranih spremenljivkah, ki se vežejo na relacijo delo – družina, ne potrди. Zaradi obveznosti na delovnem mestu, nekateri zamujajo družinske aktivnosti in prelagajo svoje obveznosti na druge, vendar pa se to ne izkaže kot statistično značilna povezava v našem vzorcu, zato ne moremo reči, da se izbire glede družinskih obveznosti podrejajo obveznostim delovnega mesta oziroma cilju, da se ohrani zaposlitev. Videli pa smo, s pomočjo spremenljivke 'Pripravljen sem delati več, tudi če se plača ne zviša...', da tretjina anketirancev podredi izbire cilju, da ohrani zaposlitev.

Pri izbirah spremenljivk, za preverjanje prve hipoteze, ki pravi, da zaposleni izbire (v poklicnem in zasebnem življenju) podrejajo cilju, da ohranijo zaposlitev, smo se odločali glede na razpoložljive spremenljivke raziskave. V izbor smo uvrstili spremenljivke, preko katerih so anketirani/-e odgovarjali/-e o izbirah med obveznostmi na delovnem mestu in v družinskem življenju (eden izmed tematskih sklopov uporabljene raziskave), s čimer smo merili ali izberejo zaposlitev ali družinske obveznosti (zaradi zaposlitve npr. zamujam družinske aktivnosti, iz česar domnevamo, da izbire podredijo cilju, da ohranijo zaposlitev, oziroma zahtevam na delovnem mestu, da tako obdržijo zaposlitev in iz službe pridem tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju – iz česar domnevamo, da izbirajo zaposlitev kljub prevelikim obremenitvam, kljub negativnim posledicam, v času, ki ga preživijo na delovnem mestu potrošijo tolikšen del energije, da ga primanjkuje za druga področja, pa vseeno ostajajo na delovnem mestu, izbire podredijo cilju ohranjanja zaposlitve, delovnemu mestu) in ne direktno izbire glede opravljanja delovnih nalog na delovnem mestu v drugih relacijah, kjer bi glede na obravnavano teorijo pričakovali potrditev hipoteze (odločitev za bolniški stalež, opravljanje nadur, opravljanje po navodilih nadrejenih in ne glede na lastne usmeritve, glede na lastno mnenje, opravljanje nalog, ki niso vezane na delovno mesto, na doseganje organizacijskih ciljev, opravljanje moralno spornih nalog itd.). Pri določitvi spremenljivk za izbire na delovnem mestu, smo imeli nekaj težav.

Po potrjeni drugi hipotezi, ki trdi, da je občutek avtonomije na delovnem mestu povezan z oceno varnosti lastne zaposlitve, ugotovimo, da občutek varnosti zaposlitve omogoča bolj avtonomno delovanje na delovnem mestu, na trgu dela. Višji občutek varnosti zaposlitve, je povezan z

višjim občutkom avtonomije. Povprečna stopnja avtonomije je višja pri posameznikih/-cah s standardno pisno pogodbo o zaposlitvi, kot podlaga njihovem delu, v primerjavi s posamezniki/-cami, ki imajo ostale, atipične oblike pogodbe o zaposlitvi. Standardna oblika pisne pogodbe pomeni boljše urejen status zaposlenega na trgu dela in nudi večjo varnost zaposlitve, kar posledično vpliva na višji občutek avtonomije. Statusi ostalih tipov pogodb namreč niso zadostno urejeni za zagotavljanje stabilnosti, socialne varnosti, na kar opozarja tudi Standing (2014), čemur so izpostavljeni zaposleni v fleksibilnih oblikah dela.

Pri obravnavi odgovorov glede avtonomije, svobode, finančnega stanja, kjer posamezniki/-ce podajajo svojo oceno o možnostih svobodnega odločanja, o vplivu na delo na delovnem mestu, o uvrstitvi v družbeni sloj, o materialnem stanju in zmožnosti zadovoljevanja potreb s prihodkom, je potrebno upoštevati tudi težnjo po samoprezentaciji, ki jo omenja Beauvois. Tako je rezultate, ki so povezani s samoprezentacijo, potrebno interpretirati v kontekstu vladajočih norm. Ena od ključnih norm je norma internalnosti, kar dokazuje Beauvois. Zaradi te norme ljudje pogosto težimo k temu, da se prikazujemo kot avtonomne, svobodne, uspešne, kar je v družbi zaželeno. Dejstvo je, da se posameznik/-ca ne želi prikazati kot podrejenega/-o, ker je to v današnji družbi nezaželeno (Beauvois 2000). Pri anketnih vprašalnikih je tako vedno prisotno tudi vprašanje iskrenosti, toliko bolj, kadar gre za osebno anketiranje na terenu: tu je težnja po tem, da bi naredili pozitiven vtis, še izrazitejša, čeprav je samoprezentacija vselej namenjena tudi nam samim in ne le drugim, tudi sami sebe želimo videti v pozitivni luči. »Upravljanje vtisa (impression management)«, s pomočjo katerega posameznik/-ca vplivati na dojemanje lastne podobe, na to, kako ga/jo vidijo drugi, je pomembno v tej situaciji. Goffman (2014) piše, kako posameznik/-ca v vsakdanjem življenju usmerja in upravlja oziroma nadzoruje vtise, ki si jih drugi ustvarijo o njem/njej in kaj počne oziroma ne počne, medtem, ko ohranja svoj nastop pred drugimi. Pri vsakodnevnih nastopih se posameznik/-ca trudi biti čim bolj skladen/-a s svojimi predstavami, ki jih želi posredovati drugim, skladno z vlogo, ki jo predstavlja, ohranja v svojem življenju. Upravljanje vtisa poteka na zavedni kot tudi na nezavedni rani.

Na podlagi uporabljenih raziskav vidimo, da je zaznavanje podrejenosti položaja v delovnem razmerju zelo nizko, tako da bi moral biti vprašalnik namenjen preverjanju le-tega in bi bilo dobro upoštevati vplive neoliberalne ideologije na dojemanje, interpretiranje svojih izbir, dejanj, vedenj posameznika/-ce. Katere izbire na delovnem mestu pa se podrejajo cilju, da se ohrani zaposlitev, glede na to, da je pomen zaposlitve v življenju posameznika zelo velik? S

pomočjo vprašanj, namenjenih točno tej tematiki, bi lahko podrobneje raziskali zaznavanje podrejenosti posameznika/-ce na delovnem mestu in razumevanje možnosti, ki jih imajo. Smiselno bi bilo zastaviti vprašanja usmerjena na opravljanje delovnih nalog, kako vidijo in opredeljujejo svoje izbire na delovnem mestu, kakšne so možnosti organiziranja svojih delovnih nalog, možnosti izbire pri opravljanju svojih delovnih nalog – kako natančna so navodila pri delu, koliko jih je potrebno upoštevati in kakšne so morebitne sankcije za neupoštevanje, možnosti odločanja brez odobritve nadrejenih, možnosti fleksibilnega delovnega časa (prihod, odhod z/na delovnega/o mesta/o), preverjanje lokusa kontrole, nadzora, ki ga ima posameznik/-ca ali je zunanji ali notranji, možnost izražanja svojega mnenja, nujnost upoštevanja pravil, norm organizacije, itd.

V nadaljevanju bi bilo dobro raziskati kako je z oceno varnosti zaposlitve posameznika/-ce, ki se v našem primeru izkaže za kar dobro, saj je relativno nizek delež anketirancev izrazil skrb glede zaposlitve. Zanimivo bi bilo pogledati, koliko se je skozi leta do danes ta ocena, če sploh, spremenila. Raziskali bi lahko še kaj vzbuja tako visok občutek svobode in avtonomije posamezniku/-ci v življenju ter na delovnem mestu V nadaljnjih raziskavah bi bila relevantna uporaba kvalitativne analize, ki bi omogočila poglobljeno obravnavo dojemanja in videnja možnosti dejanskih izbir in občutka avtonomije, kaj konkretno jo omogoča, spodbuja in kaj jo omejuje ter povzroča občutek nemoči, omejitev svobode na delovnem mestu, in v življenju.

6 ZAKLJUČEK

S pomočjo različnih avtorjev, smo prikazali, kaj vse omejuje človekovo svobodo in izbire in zakaj kljub temu v samoprezentacijah težimo k temu, da dajemo vtis avtonomnosti in internalnosti.

Svoboda je lahko opredeljena glede na različne vidike delovanja, dojetanja življenja in glede na različna družbena obdobja, različna okolja posameznika/-ce: opredeli in analizira se znotraj različnih sfer življenja posameznika/-ce: civilna družba, izobrazba, politična sfera, sfera dela. V današnjih družbenih, političnih razmerah se svobodo opredeljuje kot nagrado za delo posameznika/-ce, za vlaganje v samega/-o sebe, za vključitev v plačano delo. Svoboda posameznika/-ce je dosegljiva šele skozi podreditev v delovnem razmerju, skozi odpoved delu avtonomije, ki je potrebna za vstop na trg dela. Sfera dela je eno od področij, kjer se ljudje pogosto neposredno soočajo s strukturnimi omejitvami, pa jih vseeno interpretirajo kot posledico napačnih individualnih odločitev. Izbira posameznika/-ce na delovnem mestu je na primer zaradi nevarnosti izgube delovnega mesta, velikokrat lahko v nasprotju z njegovimi načeli, vrednotami: saj je plačano delo za večino ljudi pogoj preživetja in tako je vključitev na trg dela za večino nujna in temu je posledično podrejen velik del časa posameznika/-ce. Zaradi visoke stopnje brezposelnosti je možnost izbire delodajalca in delovnega mesta za velik del ljudi zelo omejena, s čimer je omejena svoboda posameznika/-ce. Ob zavedanju vseh omejitev, bi posameznik/-ca lahko občutil/-a ogromno nemoč, vendar se s pomočjo racionalizacije in prednosti, ki jih v družbeni ureditvi prinaša zaposlitev, položaj omili in postane sprejemljiv in zaželen. Vpetost posameznika/-ce v delo in vrednotenje dela je visoko. Trenutno se ne kaže kakšna druga prava alternativa izbiri plačanega dela, vstopa na trg dela. Pridobitev zaposlitve in ostajanje v delovnem razmerju je razumljeno kot samoumevno, nekaj normalnega, zaželenega. Kljub razvoju in nenehnimi inovacijami se posameznik/-ca ne osvobaja od dela, delo je vedno bolj stresno, obremenjujoče, vse več je delovnih obveznosti. Cohen (2011, 12) pravi: »Psihična utrujenost in stres postajata nekaj vsakdanjega.«

Razvoj v smeri vse večje fleksibilizacije trga dela in organizacije prinaša številne negotovosti in tveganja za zaposlene, pod pretvezo, da je to nujno potrebno za uspešno delovanje organizacije, za zmožnost sledenja vsem spremembam na trgu. Posledice so različne za različne skupine zaposlenih, saj je odvisno od tega, kakšna so njihova izhodišča, razmere, v katerih delajo, živijo. Ugotovili smo, da fleksibilizacija lahko prinaša tudi pozitivne učinke, ne le za

delodajalce, temveč tudi za delojemalce, pri čemer prevladujejo oblike, ki so bolj naklonjene delodajalcem. Potrditev vse večje negotovosti in slabšanja položaja za zaposlene se kažejo tudi v širjenju prekarnega razreda, ki ga opredeli Standing (2014). Njihove možnosti so zelo omejene zaradi vseh sprememb, živijo brez pravih varnosti, ob tem pa morajo biti ves čas prilagodljivi in pripravljeni na različna dela, ki jim ne omogočajo stabilnosti ter izgradnje poklicne identitete. Standing (2014) tudi ugotavlja, da se fleksibilizacija uporablja predvsem za še večje izkoriščanje delovne sile.

Podrejenost v delovnem razmerju je tako samoumevna oziroma nekaj tako normalnega, da jo posameznik/-ca verjetno niti ne zazna, je ne občuti kot podrejen položaj oziroma o tem morda niti ne razmišlja. Znotraj pogojev, vseh meja na delovnem mestu, se pri večini anketirancev vseeno kaže močan občutek avtonomije. Razlogi za to so lahko različni, kot enega izmed njih vidimo vpliv neoliberalne ideologije. Posameznik/-ca je odgovoren/-rna za svoje življenje, ima odprte vse možnosti in od njega/nje je odvisno kako uspešen/-šna bo, svoboden/-dna je pri izbirah, delovanju itd. Implementacija ideologije je torej uspešna, glede na rezultate obravnavne ankete, širjenje ideje svobode, možnosti izbire in avtonomije je uspešno. Temeljno vprašanje naloge je bilo, kakšna je omejenost svobode posameznika/-ce, česar pomemben pokazatelj je omejenost možnosti izbire, v kolikšni meri jo ljudje sploh zaznavamo. Ugotovitve so pokazale, da se pomanjkanje avtonomije in svobode, v skladu z neoliberalno ideologijo, razume kot neuspeh posameznika/-ce in ne kot posledica družbene strukture. Izražanje stanja podrejenosti je nezaželeno, saj se ves čas poudarja svobodo ter možnosti izbire za vse ljudi, kar pa je, kot smo ugotovili povsem nerealno. Sprašujemo se o kakšni izbiri potem sploh lahko govorimo? O kakšni svobodi sploh lahko govorimo, pri vseh omejitvah in normativih, ki jim je posameznik/-ca podrejen/-a? Popolne svobode seveda ni, kot smo že ugotovili, je pa vseeno pomembno kolikšen delež in na katerih področjih je omogočena in za katere skupine ljudi. V analizah se potrди, da nimajo vsi enakih možnosti izbir, enakih možnosti dostopa do avtonomije in svobode. Svobodna izbira posameznika/-ce ni realno stanje, je utopična ideja, katero ljudje v veliki meri sprejemajo, želijo vzdrževati.

V empiričnem delu smo ugotovili, da povezanost avtonomije in ocene varnosti lastne zaposlitve lahko potrdimo. Občutek avtonomije na delovnem mestu in širše gledano na trgu dela je povezan z oceno varnosti lastne zaposlitve. Domneve, da zaposleni izbire podrejajo cilju, da ohranijo zaposlitev, pa s pomočjo izbranih spremenljivk ne potrdimo za vse zaposlene. Anketiranci/-ke torej ne podrejajo vseh družinskih aktivnosti zaposlitvi, jih ne zamujajo

oziroma prelagajo na druge zaradi obveznosti na delovnem mestu, oziroma tega ne občutijo na tak način.

Izpostavili bi pomen in nujnost kritičnega mišljenja v današnjem času. Ozaveščanje, refleksija sta pomembni za uvid dejanske situacije. V času nastajanja naloge smo se med drugim, srečali tudi z delom Marcela Štefančiča, katerega naslov ponazori današnje stanje: Počnite, kar hočete, samo ubogajte! Torej delajte kar želite, vendar znotraj meja, okvirjev, ki so določeni, znotraj zelenih in pričakovanih vedenj. Pri izbirah ste povsem svobodni, dokler se gibljete v območju dovoljenega, začrtanega, zaželenega oziroma pričakovanega. Med drugim je v enem izmed poglavij izpostavljeno vprašanje: Zakaj skušajo spremeniti »notranjost« zaposlenih, ne pa neoliberalnega sistema, ki zaposlene spreminja v depresivne kupe nesreče (Štefančič 2015, 21–40).

Kakšne možnosti oziroma usmeritve obstajajo za prihodnost? Preusmeritev družbe k osebni svobodi, saj naj bi znanost in tehnologija ljudi osvobodili formalnega dela. Zmanjšanje delovnih ur na 30 ali celo 20 ur tedensko. S tem bi »potrebe po delu uskladili z novo proizvodno zmogljivostjo kapitala« (Rifkin 2007, 344).

Namen zahteve manj dela je več življenja in ne lenarjenje oziroma brezdelje (Gorz 1985a). Prosti čas je največje bogastvo, svobodna izbira dejavnosti posameznika/-ce izven delovnega časa, ki naj bi se krajšal. Manj delovnih ur – večje bogastvo, več prostega časa, svobode. Doseganje največje učinkovitosti pri produkciji, vendar ne zaradi produkcije same in dobička, temveč zaradi maksimalnega povečanja prostega časa. Večja produktivnost, manj časa potrebnega za opravljanje dela, manj časa preživeti na delovnem mestu. Dela, ki so nujno potrebna za proizvodnjo dobrin, ki jih potrebuje posameznik/-ca za preživetje ter tiste, ki jih potrebuje družba za svoj obstoj. To naj bi s pomočjo znanosti in tehnologije proizvajali z vedno manj dela v vedno krajšem času. Krajši delovni čas torej omogoča posamezniku/-ci več izbire za dejavnosti glede na svoje želje in potrebe (Gorz 1985b).

Husson (2011) piše, da je potreben radikalen projekt družbene preobrazbe, ki je edino sredstvo, s katerim lahko stari zakon vrednosti pustimo v preteklosti, nanj pozabimo, ga založimo. Najboljša pot, kako doseči, da delo ne bo več blago in da bo aritmetika družbenih potreb zamenjala aritmetiko potreb dobička, je boj za prosti čas kot prednostno sredstvo razdeljevanja pribitkov.

7 LITERATURA

1. Althusser, Louis. 1980. Ideologija in ideološki aparati države. V *Ideologija in estetski učinek*, ur. Tomaž Mastnak, 35–100. Ljubljana: Cankarjeva založba.
2. --- 2000. *Izbrani spisi*. Ljubljana: Založba/*cf.
3. Arendt, Hannah. 1996. *Vita activa*. Ljubljana: Krtina.
4. --- 2006. *Med preteklostjo in prihodnostjo: šest vaj v političnem mišljenju*. Ljubljana: Krtina.
5. Beauvois, Jean-Leon. 2000. *Razprava o liberalni sužnosti: analiza podrejanja*. Ljubljana: Krtina.
6. Bembič, Branko (ur.), Lev Centrih, Gregor Cerjak, Anže Dolinar, Sašo Furlan, Brigita Gračner, Jernej Habjan, Martin Hergouth, Rok Kogej, Miha Kordiš, Anej Korsika, Jan Kostanjevec, Primož Krašovec, Marko Kržan, Matjaž Ličer, Andraž Mali, Luka Mesec, Dragan Nikčević, Lidija Radojević, Tibor Rutar, Sašo Slaček, Ana Štromajer, Anita Tolić, Asta Vrečko. 2013. ***Prihodnost je demokratični socializem***. Ljubljana: Inštitut za delavske študije. Dostopno prek: http://www.delavske-studije.si/wp-content/uploads/2013/03/Prihodnost_je_democraticni_socializem.pdf.
7. Berardi, Franco. 2013. *Duša na delu*. Ljubljana: Maska.
8. Berlogar, Janko. 1999. *Organizacijsko komuniciranje*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
9. Bohanec, Marko in Urban Kordeš. 2009. Dimenzije odločanja. V *Konteksti odločanja*, ur. Andrej Ule, Olga Markič in Urban Kordeš, 161–170. Maribor: Aristej.
10. Bourdieu, Pierre. 2006a. Neoliberalni novorek. Zabeležka o novi planetarni vulgti. Ta uresničujoča se utopija neomajne eksploatacije. V *Načela za refleksivno družbeno znanost in kritično preučevanje simbolnih dominacij*, ur. Pierre Bourdieu in Loïc Wacquant, 197–204. Koper: Založba Annales.
11. --- 2006b. Bistvo neoliberalizma. Ta uresničujoča se utopija neomajne eksploatacije. V *Načela za refleksivno družbeno znanost in kritično preučevanje simbolnih dominacij*, Pierre Bourdieu in Loïc Wacquant, 205–211. Koper: Založba Annales.
12. --- 2006c. Politika Globalizacije. V *Načela za refleksivno družbeno znanost in kritično preučevanje simbolnih dominacij*, Pierre Bourdieu in Loïc Wacquant, 213–216. Koper: Založba Annales.
13. Boxall, Peter in John Purcell. 2000. Strategic human resource management: where have we come from and where should we be going? *International Journal of Management Reviews* 2 (2): 183–203.

14. --- 2003. *Strategy and Human Resource Management*. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.
15. Chomsky, Noam. 2005. *Profit pred ljudmi*. Ljubljana: Založba Sanje.
16. Clegg, Stewart. 2009. Doing Power Work. V *The SAGE handbook of organizational research methods*, ur. Buchanan, D.A. in A. Bryman, 143–159. London: SAGE.
17. Cohen, Daniel. 2011. *Tri predavanja o postindustrijski družbi*. Ljubljana: Založba Sophia.
18. Crouch, Colin. 2011. *The strange Non-Death of Neoliberalism*. Cambridge; Malden: Polity Press.
19. Černigoj -Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ian Svetlik in Branko Ilič, 259–281. Ljubljana: Založba Sophia.
20. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri : kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
21. Drobnič, Sonja. 1985. Polna zaposlenost delovne sile. *Družboslovne razprave*. 2 (3): 31–42. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr3Drobnic.PDF> (14. marec 2016).
22. Ehnert, Ina, Wes Harry in Klaus J. Zink. 2014. *Sustainability and Human Resource Management*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. Dostopno prek e Google knjige.
23. Etzioni, Amitai in Richard Remp. 1973. *Technological shortcuts to social change*. New York: Russell Sage Foundation.
24. Foucault, Michel. 2007. *Življenje in prakse svobode: izbrani spisi*. Ljubljana: Založba ZRC.
25. Foucault, Michel, Noam Chomsky in Paolo Virno. 2007. *Človeška narava in zgodovina*. Ljubljana: Krtina.
26. Freud, Sigmund. 2001. *Nelagodje v kulturi*. Ljubljana: Gyrus.
27. Giddens, Anthony. 1991. *Modernity and Self-identity: Self and Society in the late Modern Age*. Cambridge: Polity.
28. Giraud, Pierre-Noel. 2006. *Neenakost v svetu: ekonomija sodobnega sveta*. Ljubljana: Založba/*cf.
29. Goffman, Erving. 2014. *Predstavljanje sebe v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Studia humanitatis.
30. Gorz, André. 1985a. Devet tez za bodočo levico. V *Boj proti delu*, ur. Mitja Maruško in Tomaž Mastnak, 49–80. Ljubljana: Univerzitetna konferenca ZSMS: Republiška konferenca ZSMS.

31. --- 1985b. IV. Za izhod iz kapitalizma. V *Boj proti delu*, ur. Mitja Maruško in Tomaž Mastnak, 135–168. Ljubljana: Univerzitetna konferenca ZSMS: Republiška konferenca ZSMS.
32. Hafner-Fink, Mitja, Janez Štebe, Brina Malnar, Miroslav Stanojević, Miroljub Ignjatović in Nevenka Černigoj -Sadar. 2011. *Slovensko javno mnenje 2011/1: Mednarodna raziskava o okolju (ISSP 2010), zdravju in zdravstvenem varstvu (ISSP 2011), o odnosu delo-družina in psihičnem nasilju na delovnem mestu, 2011*. Datoteka podatkov. Univerza v Ljubljani, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/sjm111/> (21. februar 2016).
33. Handel, Michael J., ur. 2003. *The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary, and Critical Readings*. Thousand Oaks; London; New Delhi: Sage.
34. Hardy, Cynthia and Stewart R. Clegg. 1996. Some Dare Call It Power. V *Handbook of Organization Studies*, ur. Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy in Walter R. Nord, 622–641. London: SAGE.
35. Harvey, David. 2012. *Kratka zgodovina neoliberalizma*. Ljubljana: Studia humanitatis.
36. Husson, Michel. 2011. *Čisti kapitalizem*. Ljubljana: Založba Sophia.
37. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
38. Kabacoff, Robert I. 2015. *R in action: data analysis and graphics with R*. Shelter Island: Manning.
39. Kanjuo Mrčela, A. in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ian Svetlik in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Založba Sophia.
40. Kavčič, Bogdan. 1991. *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: DZS
41. Kljajić, Miroljub. 1999. Metodologija systemske simulacije v procesu odločanja v organizacijah. V *Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij*, ur. Jure Kovač, 397–420. Kranj: Moderna organizacija.
42. Kordeš, Urban. 2009. Fenomenologija odločanja. V *Konteksti odločanja*, ur. Andrej Ule, Olga Markič in Urban Kordeš, 34–52. Maribor: Aristej.
43. Kropivnik, Samo, Tina Kogovšek in Meta Gnidovec. 2006. *Analize podatkov z SPSS-om 12.0*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

44. Lafargue, Paul. 1985. Pravica do lenobe. V *Boj proti delu*, ur. Mitja Maruško in Tomaž Mastnak, 49–80. Ljubljana: Univerzitetna konferenca ZSMS: Republiška konferenca ZSMS.
45. Lipičnik, Bogdan in Drago Mežnar. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu (human resources management)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
46. McDonald, John H. 2014. *Handbook of Biological Statistics (3rd ed.)*. Baltimore, Maryland: Sparky House Publishing. Dostopno prek: <http://www.biostathandbook.com/spearman.html> (22. februar 2016).
47. Mesner -Andolšek, Dana. 1995. *Organizacijska kultura*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
48. Mesner -Andolšek, Dana in Janez Štebe. 2004. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ian Svetlik in Branko Ilič, 36–65. Ljubljana: Založba Sophia.
49. Mill, John Stuart. 1994. *O svobodi*. Ljubljana: Študentska organizacija.
50. Morgan, Gareth. 2004. *Podobe organizacije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
51. Možina, Stane in Nada Zupan. 2009. Strateški menedžment človeških virov. V *Menedžment človeških virov*, ur. Svetlik, Ivan in Nada Zupan, 383–408. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
52. Noon, Mike in Paul Blyton. 2002. *The Realities of Work*. Houndmills; New York: Palgrave.
53. Paić, Žarko. 2011. Svoboda pod nadzorom: o izginotju družbe v dobi globalitarnosti. *Phainomena: glasilo Fenomenološkega društva v Ljubljani*, 20, 76/77/78, 5–30. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-OYJWJO4S> (4. maj 2016).
54. Pollert, Anna. 1999. *Transformation at work in the new market economies of Central Eastern Europe*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
55. Polič, Marko. 2009. Odločanje: med razumnostjo in stvarnostjo. V *Konteksti odločanja*, ur. Andrej Ule, Olga Markič in Urban Kordeš, 114–134. Maribor: Aristej.
56. Rifkin, Jeremy. 2007. *Konec dela: zaton svetovne delavske sile in nastop posttržne dobe*. Ljubljana: Krtina.
57. Rothbart, Ron. 1985. Pravica do dela in odprava dela. V *Boj proti delu*, ur. Mitja Maruško in Tomaž Mastnak, 367–372. Ljubljana: Univerzitetna konferenca ZSMS: Republiška konferenca ZSMS.
58. Russell, Bertrand. 1985. Brezdelju v čast. V *Boj proti delu*, ur. Mitja Maruško in Tomaž Mastnak, 93–108. Ljubljana: Univerzitetna konferenca ZSMS: Republiška konferenca ZSMS.
59. Salecl, Renata. 2010. *Disciplina kot pogoj svobode*. Ljubljana: Krtina.
60. --- 2011. *Izbira*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

61. Sartre, Jean-Paul. 1957. *Existentialism and Human Emotions*. New York: Philosophical Library.
62. --- 1968. *Izbrani filozofski spisi*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
63. --- 1981. *Filozofija – estetika – politika*. Ljubljana: Ljudske pravice.
64. Scott, W. Richard. 1981. *Organizations: rational, natural, and open systems*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
65. Sedlar, Nataša in Lilijana Šprah. 2011. Prezentizem na delovnem mestu. *Delo + varnost : revija za varstvo pri delu in varstvo pred požarom*. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-55TOBN8Y> (3. maj 2016).
66. *Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ)*. 2014. Ljubljana: Cankarjeva založba.
67. Standing, Guy. 2014. *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
68. Stanojević, Miroslav. 2009. Vključevanje zaposlenih v odločanje. V *Menedžment človeških virov*, ur. Svetlik, Ivan in Nada Zupan, 383–408. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
69. Stefancic, Mitja. 2012. Guy Standing: negotovost ljudi in pomanjkanje delovne identitete. *Pravna praksa*. 31 (41/42): 36–37.
70. Svetlik, Ivan. 2009. Okolje menedžmenta človeških virov. V *Menedžment človeških virov*, ur. Ivan Svetlik in Nada Zupan, 63–95. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
71. Svetlik, Ivan in Nada Zupan, ur. 2009a. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
72. --- 2009b. Razvoj menedžmenta človeških virov. V *Menedžment človeških virov*, ur. Ivan Svetlik in Nada Zupan, 17–62. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
73. Štefančič, Marcel, jr. 2015. *Počnite kar hočete, samo ubogajte!* Ljubljana: UMco, d.d.
74. Tancig, Simona. 2009. Kognitivni procesi in konteksti strokovnega odločanja. V *Konteksti odločanja*, ur. Andrej Ule, Olga Markič in Urban Kordeš, 94–110. Maribor: Aristej.
75. Thompson, Paul in David McHugh. 2002. *Work organisations: a critical introduction*. Basingstoke: Macmillan.
76. Tičar, Luka. 2012. *Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?* Ljubljana: Pravna fakulteta.
77. Tomer, John. 2001. Understanding High Performance Work Systems: The Joint Contribution of Economics and Human Resource Management. *The Journal of Socio-Economics* 30: 63–73.

78. Trampuš, Jure. 2012. Guy Standing: »Začelo se je. Ljudje se organizirajo.« *Mladina*. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/116984/guy-standing-zacelo-se-je-ljudje-se-organizirajo/> (13. marec 2016).
79. Tratnik, Monika. 2002. *Osnove raziskovanja v managementu*. Koper: Visoka šola za management.
80. Turičnik, Edita. 2012. Mlada generacija – izgubljena generacija. *Pravna praksa*. 31 (35): 3.
81. Ule, Andrej. 2009. Konteksti odločanja. V *Konteksti odločanja*, ur. Andrej Ule, Olga Markič in Urban Kordeš, 6–16. Maribor: Aristej.
82. Ule, Mirjana. 2009. *Socialna psihologija: analitični pristop k življenju v družbi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
83. Vila, Antun. 1999. Postmoderna družba in organizacija. V *Sodobna razlaga organizacije*, ur. Bogdan Kavčič in Jure Kovač, 327–375. Kranj: Moderna organizacija.
84. Wacquant, Loïc. 2006a. Kritično mišljenje kot topilo dokse. V *Načela za reflektivno družbeno znanost in kritično preučevanje simbolnih dominacij*, Pierre Bourdieu in Loïc Wacquant, 175–182. Koper: Založba Annales.
85. --- 2006b. Penalizacija revščine in vzpon neoliberalizma. V *Načela za reflektivno družbeno znanost in kritično preučevanje simbolnih dominacij*, Pierre Bourdieu in Loïc Wacquant, 183–196. Koper: Založba Annales.
86. --- 2008. *Zapori revščine*. Ljubljana: Založba / *cf.
87. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. 2008. Ljubljana: GV Založba.
88. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. L. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (6. maj 2016).

PRILOGE

Priloga A: Seznam spremenljivk

Priloga A.1: Seznam 1: Seznam vseh uporabljenih spremenljivk ankete SJM111

Spol (d1)

Izobrazba – Navedite zadnjo šolo, ki ste jo končali redno ali izredno: (d4)

Kdaj ste bili rojeni? Prosim, povejte leto rojstva. (d2)

V kolikšni meri lahko vi odločate o svojem življenju? (f15)

Kje pretežno opravljate svoje delo? (s1)

Je vaše zaposlitveno razmerje za...: (k3)

Ali delate (ste delali) v javnem ali v zasebnem sektorju? (d12)

Kakšna je podlaga vašega dela? (k4)

Kakšen je (bil) vaš položaj na delovnem mestu? (d13_b)

Kateri družbeni skupini - sloju ali razredu - se vam zdi, da pripadate? (d36)

Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo (k11b)

V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje (k11d)

Pripravljen/a sem delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno, da ohranim službo (k12b)

Zaradi mojih službenih obveznosti prelagam kuhanje, pospravljanje, skrb za otroke na druge družinske člane (f3j)

Delam v nevarnih in / ali nezdravih delovnih pogojih. (k8f)

Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti (k27a)

Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju (k27b)

Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres (k11g)

Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo (k15d)

Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente (k20c)

Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela (k15e)

Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo (k20a)

Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere (k20f)

Delo, ki ga opravljam na delovnem mestu, daje smisel mojemu življenju (k20l)

Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto (k21a)

Zadovoljstvo z materialnim stanjem družine (f12f)

Plačilo, ki ga dobim za svoje delo, mi omogoča zadovoljiti moje potrebe in potrebe moje družine (k21b)

Ali redno dobivate plačo? (k22)

Ali bi zase in za svojo družino lahko rekli: (f11)

Priloga A.2: Seznam 2: Spremenljivke, vključene v nadaljnje analize

Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo (k11b)

V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje (k11d)

Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti (k27a)

Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju (k27b)

Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres (k11g)

Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo (k15d)

Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente (k20c)

Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela (k15e)

Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo (k20a)

Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere (k20f)

Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto (k21a)

Priloga B: Uporabljene tabele

Priloga B.1: Tabela 1: Kje pretežno opravljate svoje delo?

	Frekvenca	odstotek	veljavni odstotek	kumulativni odstotek
veljavno				
v službi	473	80,4	81,9	81,8
na domu	21	3,6	3,6	85,5
na različnih mestih (teren, delo na daljavo, drugo)	84	14,3	14,5	100,0
skupaj	578	98,3	100,0	
manjkajo				
ne vem	3	,5		
če b.o.	7	1,2		
vrednosti				
skupaj	10	1,7		
skupaj	588	100,0		

Priloga B.2: Tabela 2: V kolikšni meri lahko vi odločate o svojem življenju?

	frekvenca	odstotek	veljavni odstotek	kumulativni odstotek
veljavno				
nikoli	5	,5	,5	,5
1	6	,6	,6	1,0
2	11	1,0	1,0	2,1
3	17	1,6	1,6	3,7
4	18	1,7	1,7	5,4
5	138	12,8	13,0	18,3
6	88	8,1	8,3	26,6
7	177	16,4	16,6	43,2
8	237	21,9	22,3	65,5
9	165	15,2	15,5	81,0
vedno	202	18,7	19,0	100,0
skupaj	1064	98,3	100,0	
manjkajoče				
ne vem	8	,7		
če b.o.	10	,9		
vrednosti				
skupaj	18	1,7		
skupaj	1082	100,0		

Priloga B.3: Tabela 3: Ali bi zase in za svojo družino lahko rekli:

	frekvenca	odstotek	veljavni odstotek	kumulativni odstotek	
	da vam ničesar posebej ne primanjkuje, da se posebej ne omejujete	132	22,4	22,6	22,6
	da ste bolj varčni, da se omejujete v manj pomembnih stvareh	324	55,1	55,5	78,1
veljavno	da morate zelo skrbno gospodariti, da spravite konec s konce	106	18,0	18,2	96,2
	da se močno omejujete, tudi pri nakupu hrane	19	3,2	3,3	99,5
	da živite v pomanjkanju osnovnih dobrin	3	,5	,5	100,0
	Skupaj	584	99,3	100,0	
manjkajoče	ne vem	3	,5		
	b.o.	1	,2		
	skupaj	4	,7		
Skupaj		588	100,0		

Priloga B.4: Faktorska analiza za Hipotezo 1:

Correlation Matrix^a

	Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.
Correlation	1.000	.492	.351	.074	.159
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.					
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	.492	1.000	.346	.100	.153
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	.351	.346	1.000	.169	.176
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	.074	.100	.169	1.000	.628
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	.159	.153	.176	.628	1.000

a. Determinant = .363

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.602
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	510.068
	Df	10
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	.286	.509
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	.279	.479
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	.180	.257
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	.400	.681
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	.409	.588

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.061	41.224	41.224	1.580	31.594	31.594	1.269	25.386	25.386
2	1.375	27.494	68.719	.935	18.696	50.291	1.245	24.905	50.291
3	.690	13.808	82.526						
4	.509	10.181	92.708						
5	.365	7.292	100.000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Factor Matrix^a

	Factor	
	1	2
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	.649	-.408
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	.637	-.524
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	.528	.480
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	.524	.452
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	.445	.243

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. Attempted to extract 2 factors. More than 25 iterations required. (Convergence=.002). Extraction was terminated.

Rotated Factor Matrix^a

	Factor	
	1	2
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	.823	.065
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	.750	.157
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	.047	.712
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	.064	.689
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	.152	.484

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Factor Transformation Matrix

Factor	1	2
1	.720	.694
2	-.694	.720

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Preverjanje normalnosti faktorja1 in faktorja 2

Explore

Notes

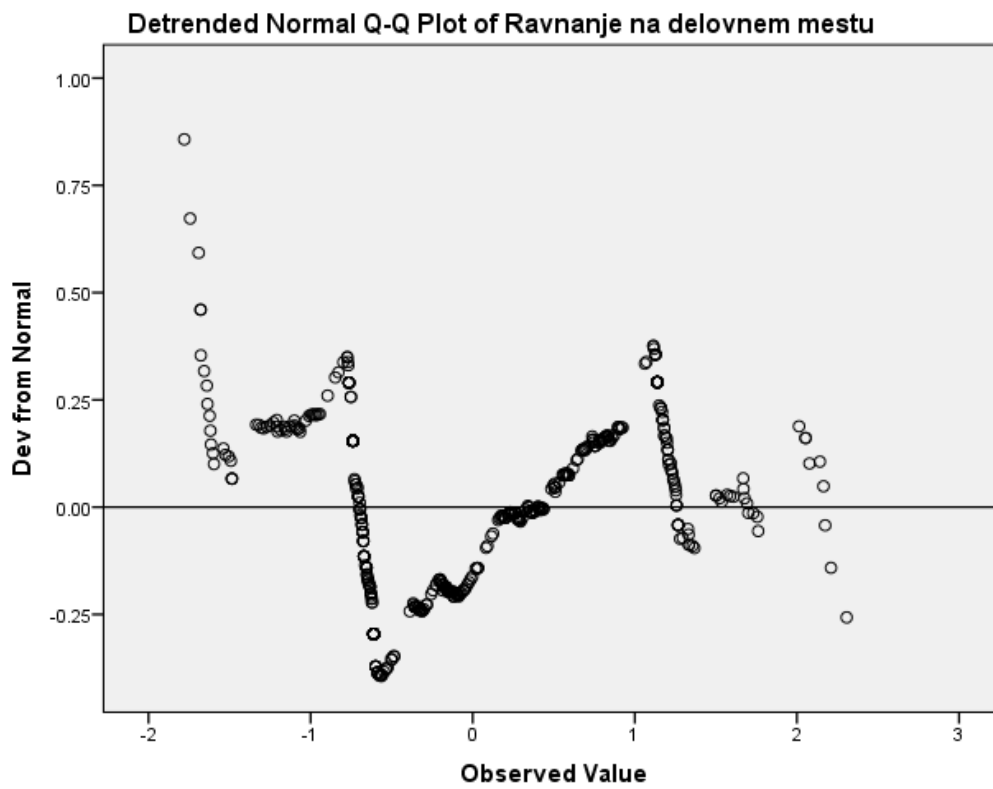
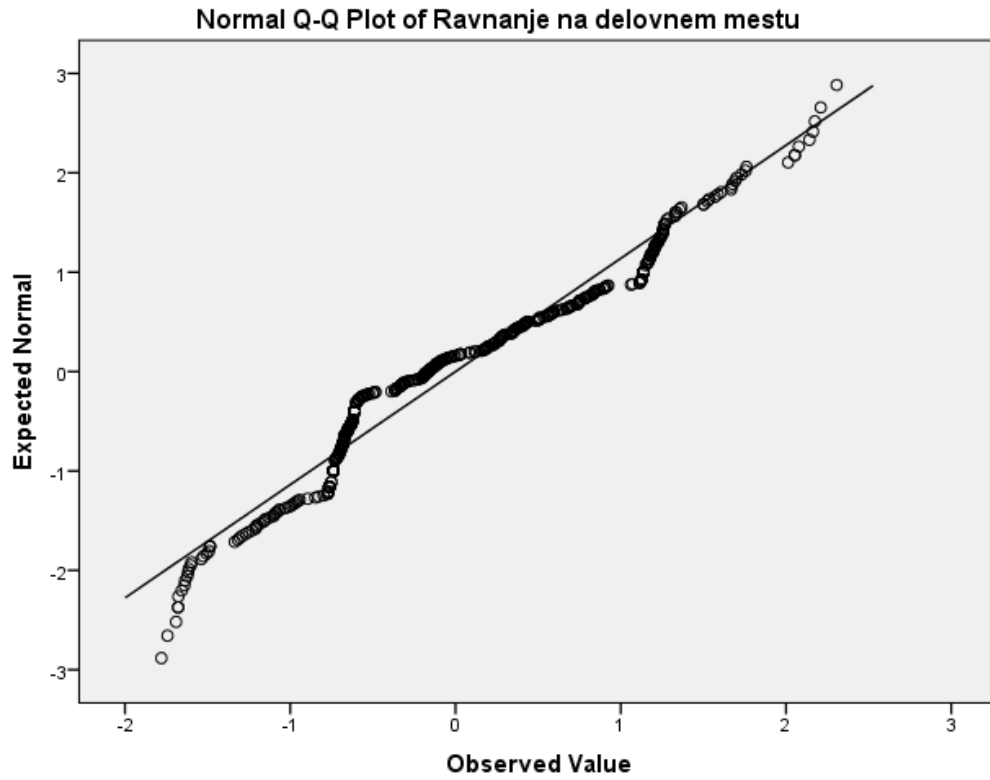
Output Created		
Comments		
Input	Data	H:\Helena_Zakelj\baza1SJM2011DDzaposle ni.sav
	Active Dataset	DataSet4
	File Label	NSDstat generated portfile
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	588
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=F1 F2 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:02.09
	Elapsed Time	00:00:02.51

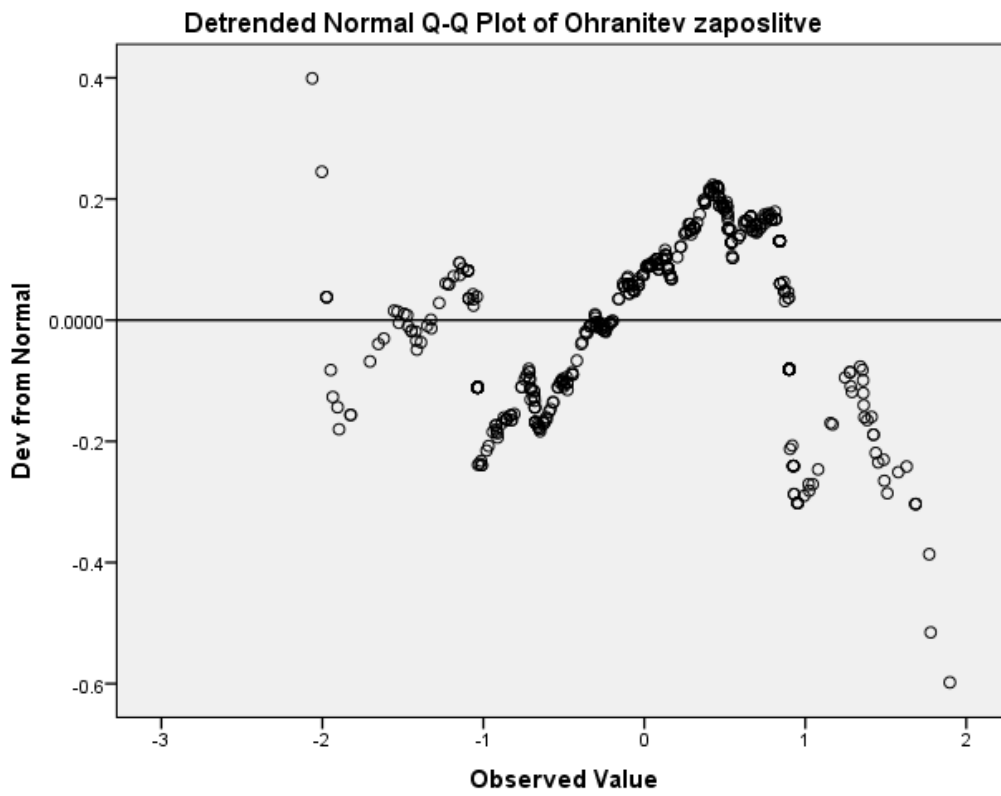
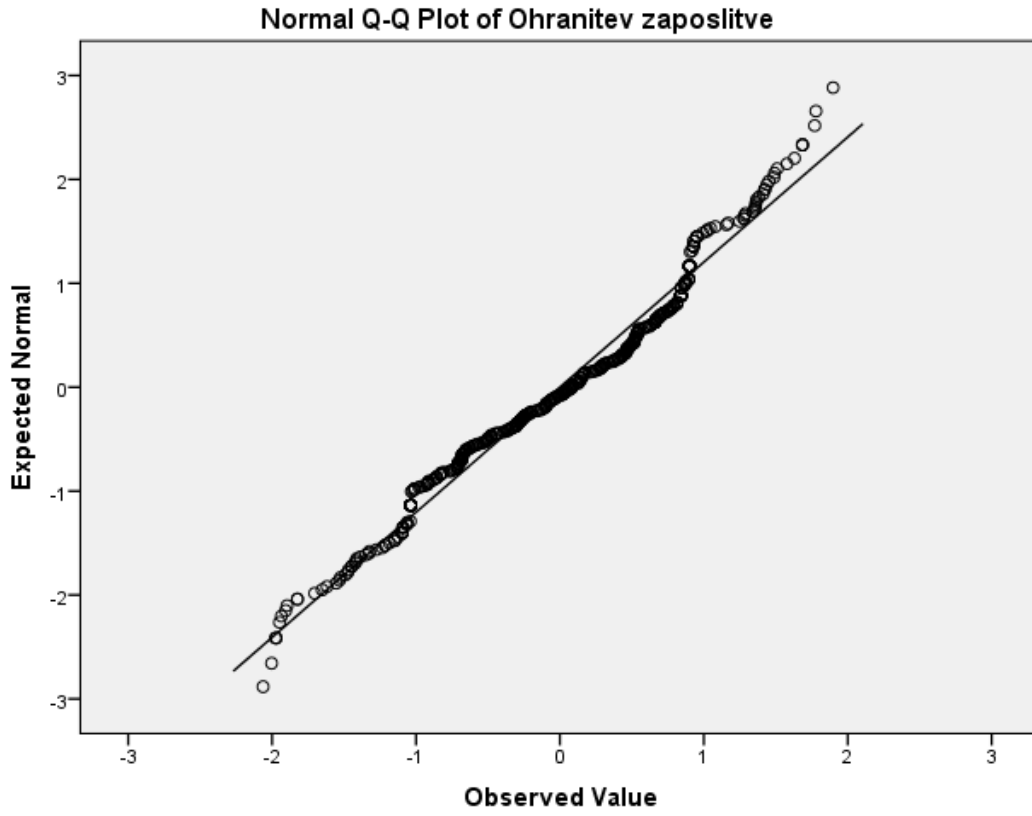
Case Processing Summary

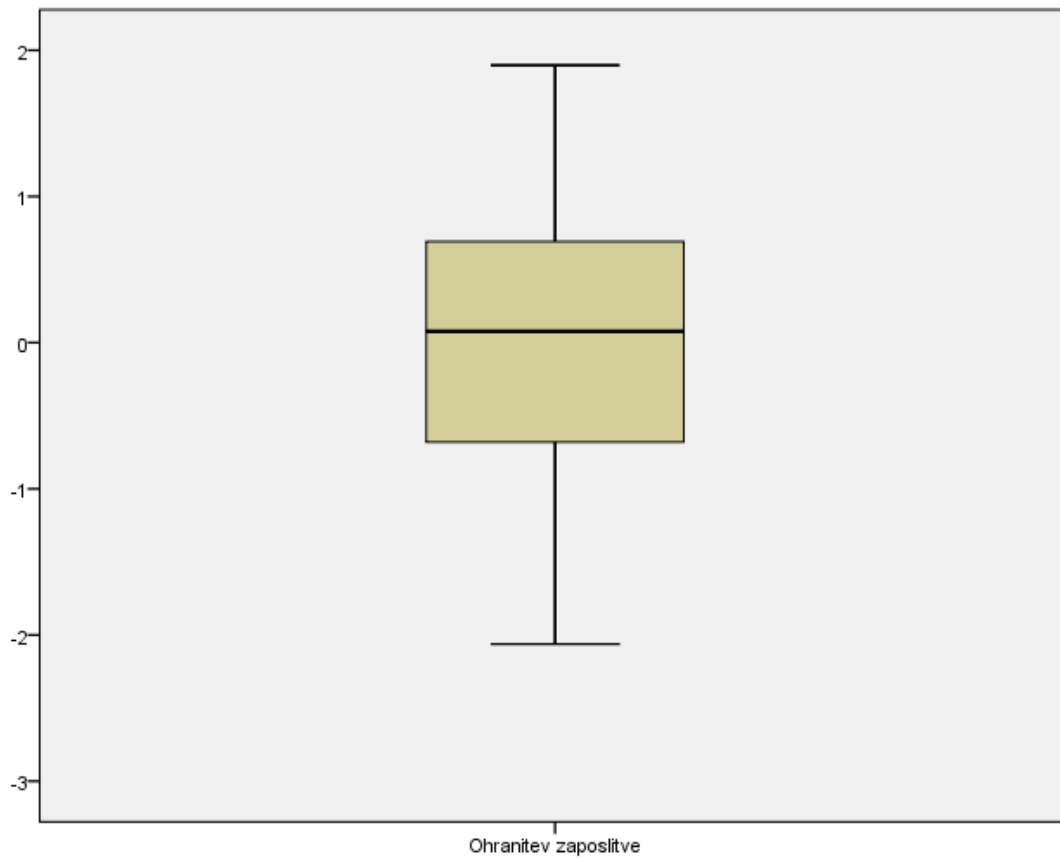
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Izbire na delovnem mestu	507	86.2%	81	13.8%	588	100.0%
Ohranitev zaposlitve	507	86.2%	81	13.8%	588	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Izbire na delovnem mestu	Mean	.0000000	.03900730
	95% Confidence Interval for Lower Bound	-.0766362	
	Mean		
	Upper Bound	.0766362	
	5% Trimmed Mean	-.0132937	
	Median	-.1636728	
	Variance	.771	
	Std. Deviation	.87831404	
	Minimum	-1.77940	
	Maximum	2.30665	
	Range	4.08605	
	Interquartile Range	1.40867	
	Skewness	.357	.108
Kurtosis	-.683	.217	
Ohranitev zaposlitve	Mean	.0000000	.03688387
	95% Confidence Interval for Lower Bound	-.0724644	
	Mean		
	Upper Bound	.0724644	
	5% Trimmed Mean	.0111251	
	Median	.0775685	
	Variance	.690	
	Std. Deviation	.83050153	
	Minimum	-2.06296	
	Maximum	1.89788	
	Range	3.96084	
	Interquartile Range	1.37101	
	Skewness	-.229	.108
Kurtosis	-.700	.217	







ZANIMIVOST PRI PRVI HIPOTEZI

Correlations			
		Pripravljen/a sem delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno, da ohranim službo.	Izbire na delovnem mestu
Spearman's rho	Pripravljen/a sem delati več, tudi če se plača ne zviša, saj je pomembno, da ohranim službo.	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1.000 .084 576
	Izbire na delovnem mestu	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-.077 .084 507

Priloga B.5: Faktorska analiza za hipotezo 2

Notes

Output Created		
Comments		
Input	Data	H:\Helena_Zakelj\baza1SJM2011DDzaposl eni.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	NSDstat generated portfile
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	588
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR /VARIABLES k20a k20c k20f k15d k15e /MISSING LISTWISE /ANALYSIS k20a k20c k20f k15d k15e /PRINT INITIAL CORRELATION DET KMO EXTRACTION ROTATION /FORMAT SORT /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PAF /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /SAVE REG(ALL) /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.13
	Maximum Memory Required	4576 (4.469K) bytes
Variables Created	FAC1_2	Regression factor score 1

Correlation Matrix^a

		Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.
Correlation	Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	1.000	.362	.298	.149	.127
	Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	.362	1.000	.467	.304	.262
	Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	.298	.467	1.000	.258	.318
	Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	.149	.304	.258	1.000	.448
	Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	.127	.262	.318	.448	1.000

a. Determinant = .444

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.703
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	443.872
	df	10
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	.153	.173
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	.305	.446
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	.278	.409
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	.241	.262
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	.247	.263

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.215	44.293	44.293	1.552	31.035	31.035
2	1.031	20.615	64.908			
3	.685	13.704	78.611			
4	.581	11.616	90.228			
5	.489	9.772	100.000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Factor Matrix^a

	Factor
	1
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	.668
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	.639
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	.513
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	.512
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	.416

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 7 iterations required.

**Rotated Factor
Matrix^a**



a. Only one factor was extracted. The solution cannot be rotated.

Test normalnosti za H2

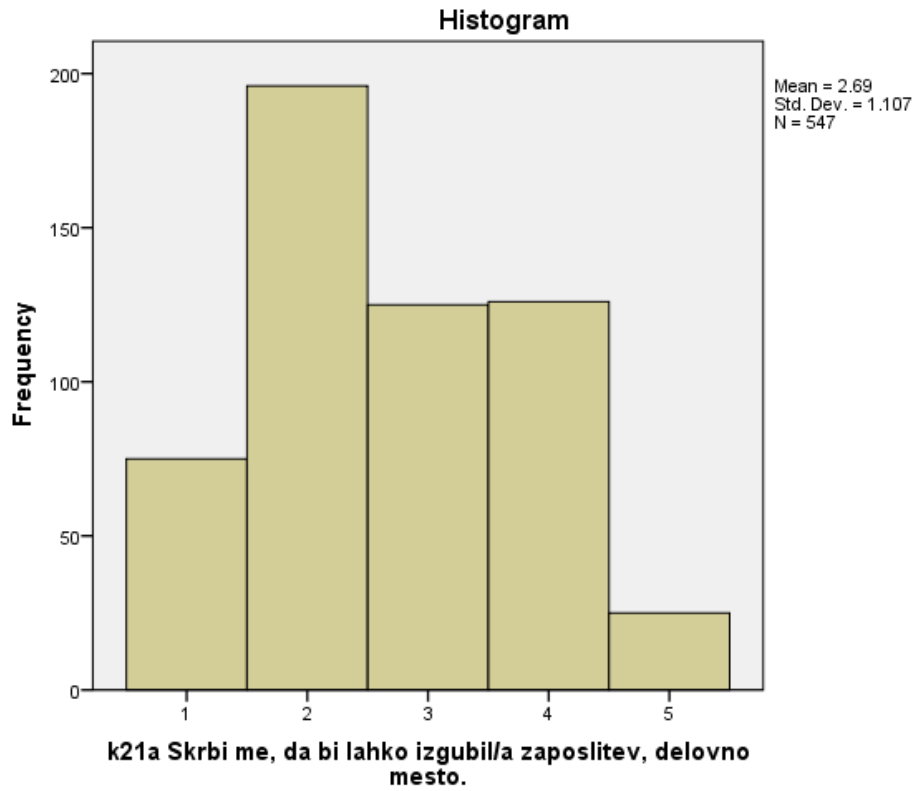
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Skrbi me, da bi lahko izgubil/a zaposlitev, delovno mesto.	547	93.0%	41	7.0%	588	100.0%
Avtonomija1	547	93.0%	41	7.0%	588	100.0%

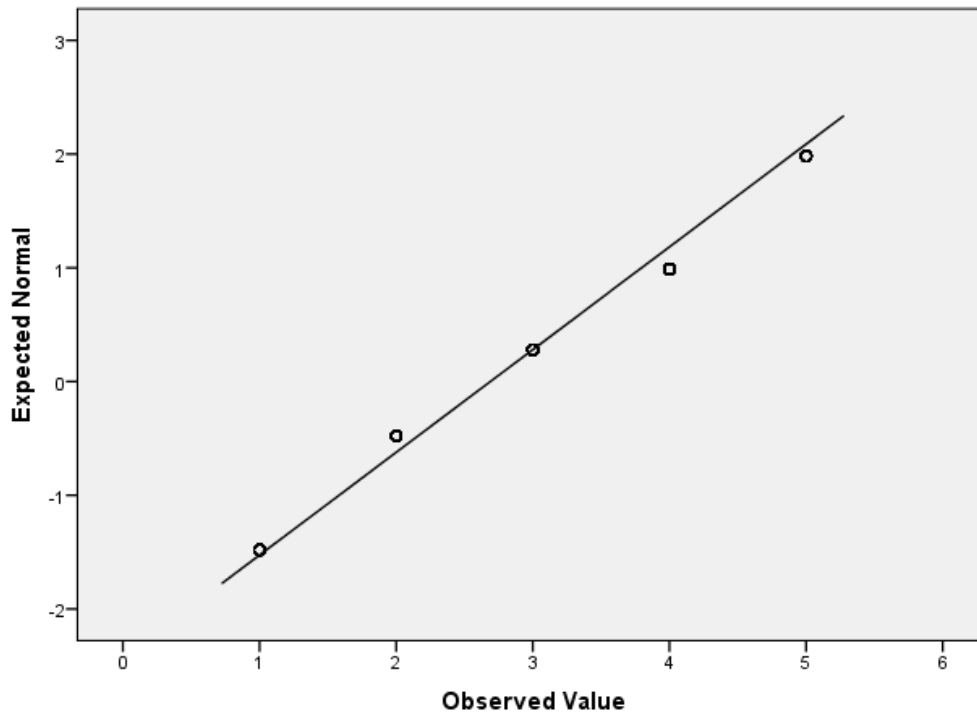
Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Skrbi me, da bi lahko izgubil/a zaposlitev, delovno mesto.	Mean	2.69	.047	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.60	
		Upper Bound	2.78	
	5% Trimmed Mean	2.66		
	Median	3.00		
	Variance	1.226		
	Std. Deviation	1.107		
	Minimum	1		
	Maximum	5		
	Range	4		
	Interquartile Range	2		
	Skewness	.231	.104	
	Kurtosis	-.870	.209	
Avtonomija1	Mean	.0023735	.03579750	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-.0679442	
		Upper Bound	.0726912	
	5% Trimmed Mean	.0337946		
	Median	.1279327		
	Variance	.701		
	Std. Deviation	.83723314		
	Minimum	-3.36948		
	Maximum	1.98118		
	Range	5.35067		
	Interquartile Range	.97262		
	Skewness	-.760	.104	
	Kurtosis	1.062	.209	

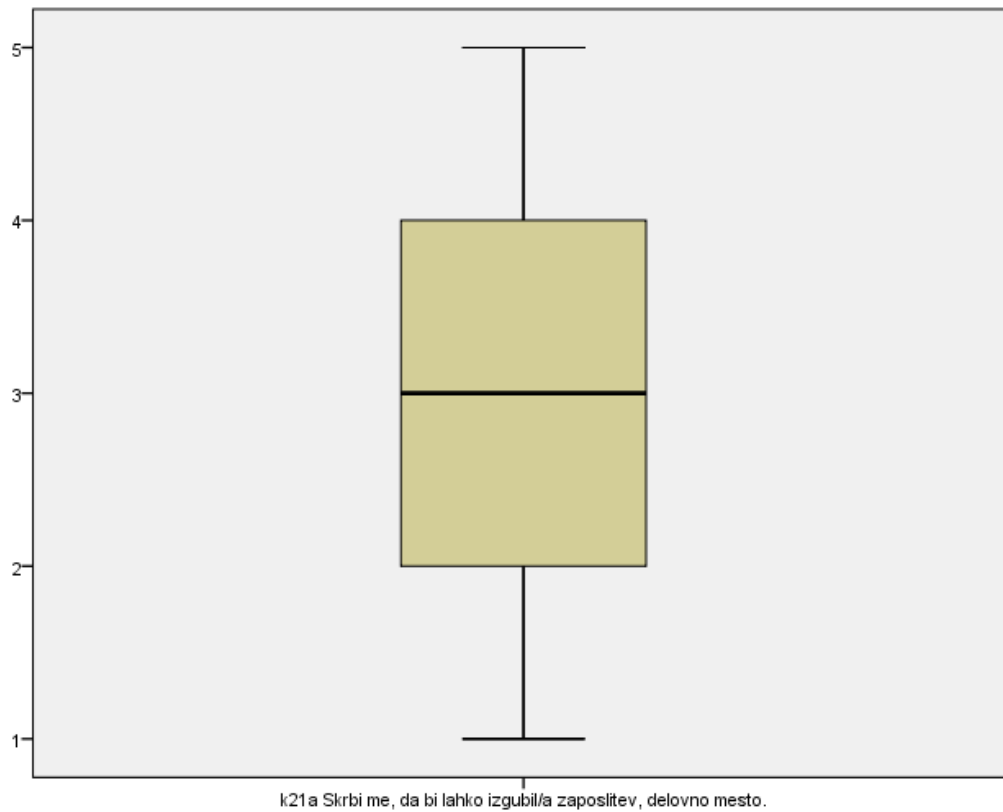
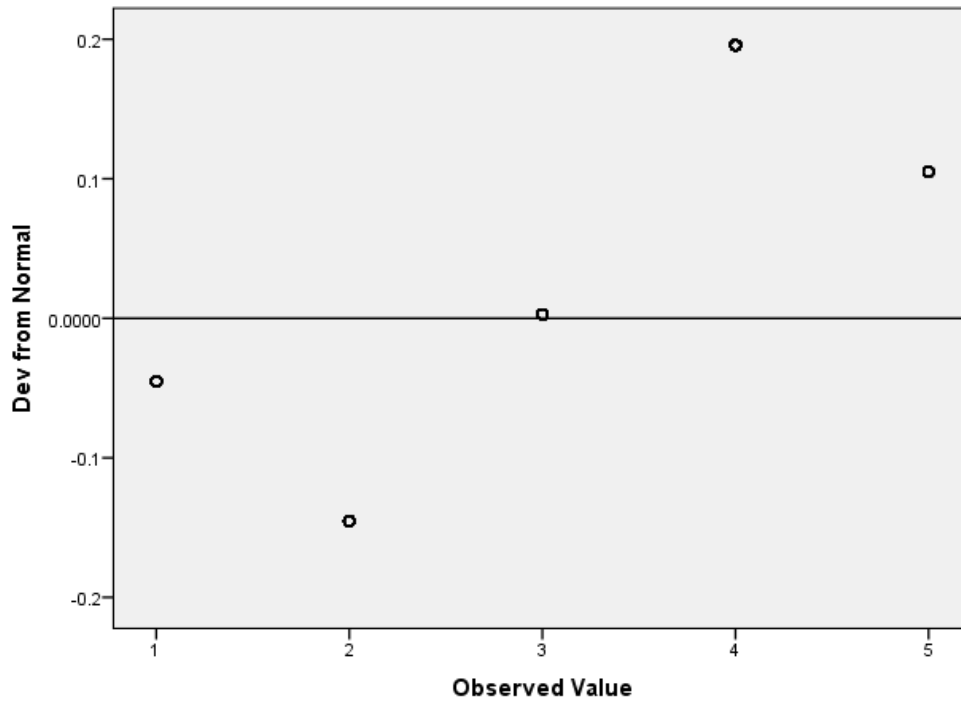
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.



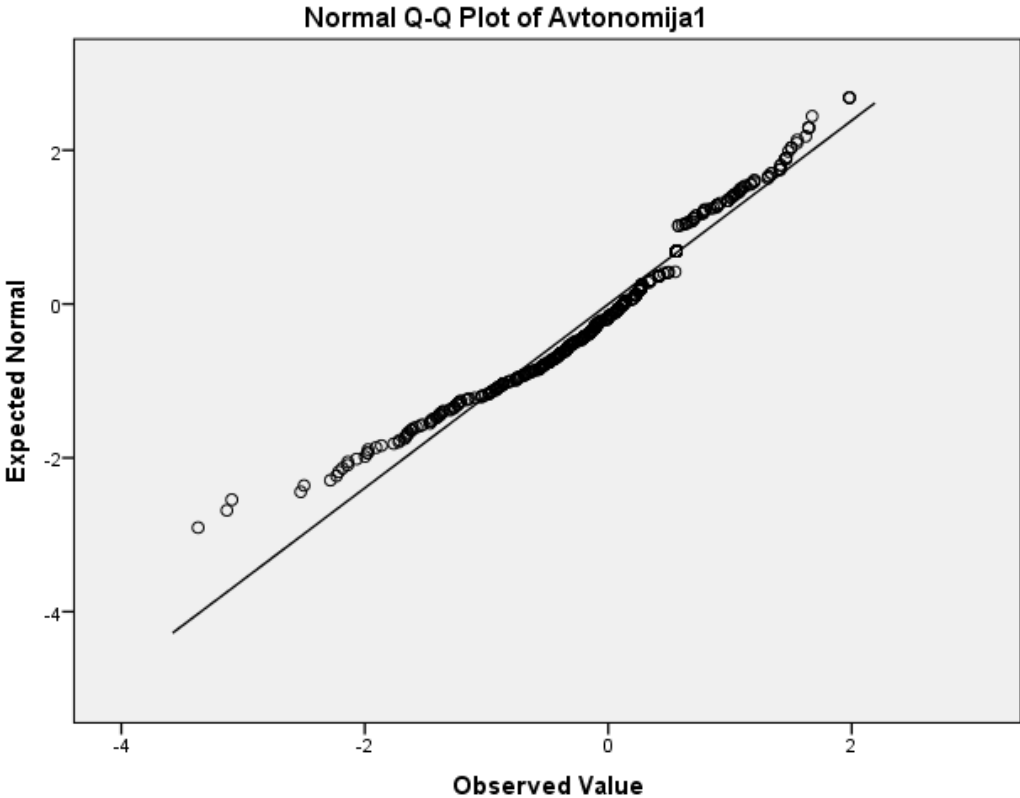
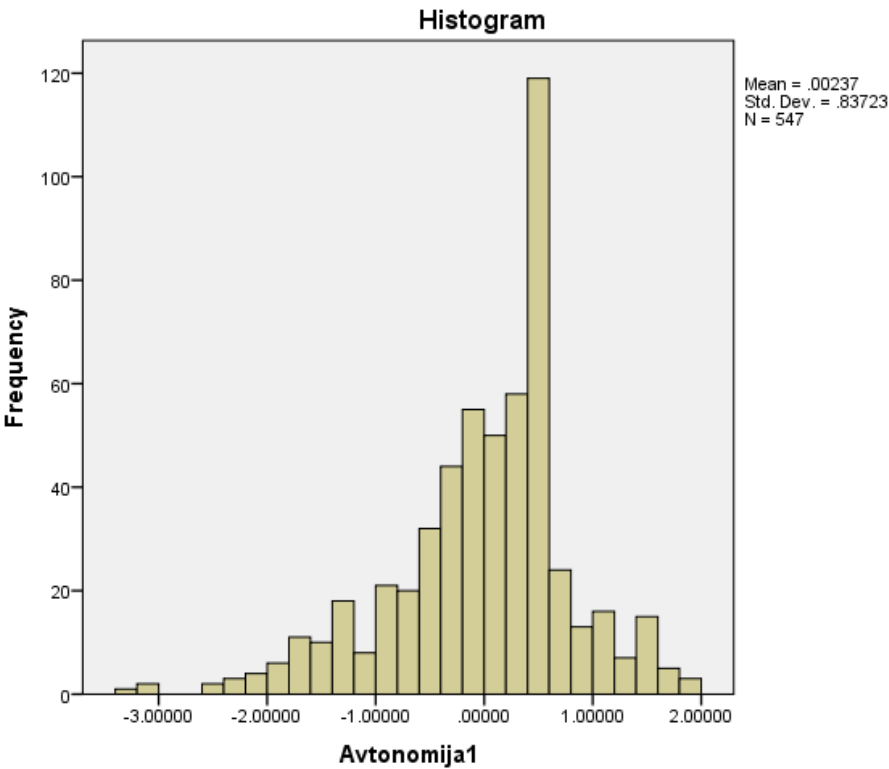
Normal Q-Q Plot of k21a Skrbi me, da bi lahko izgubil/a zaposlitev, delovno mesto.

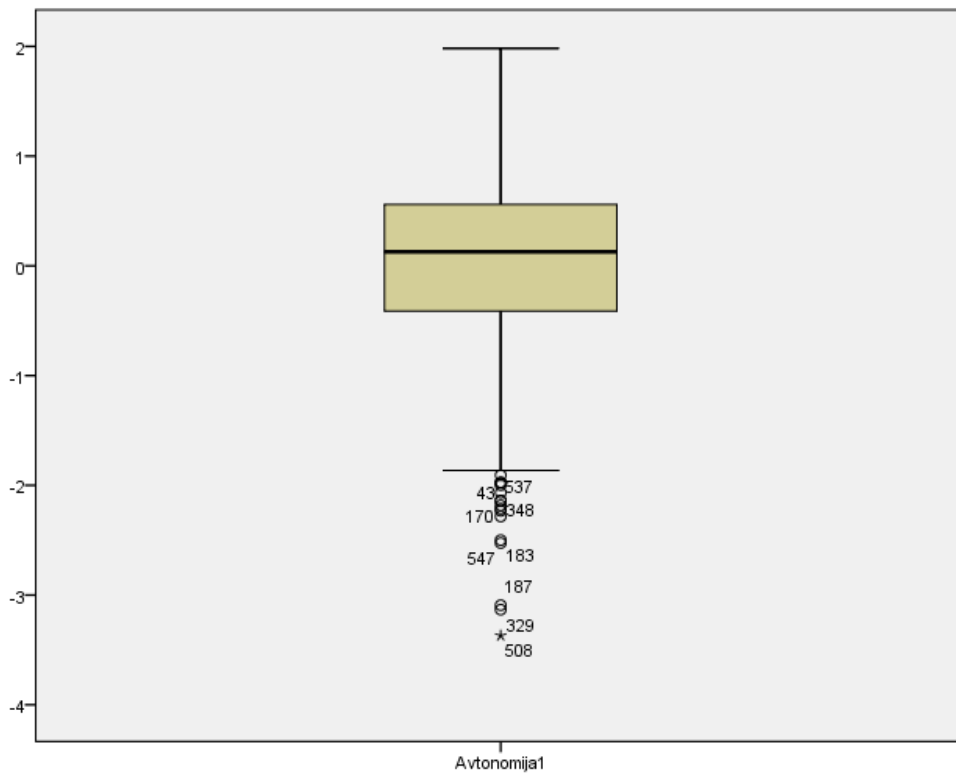
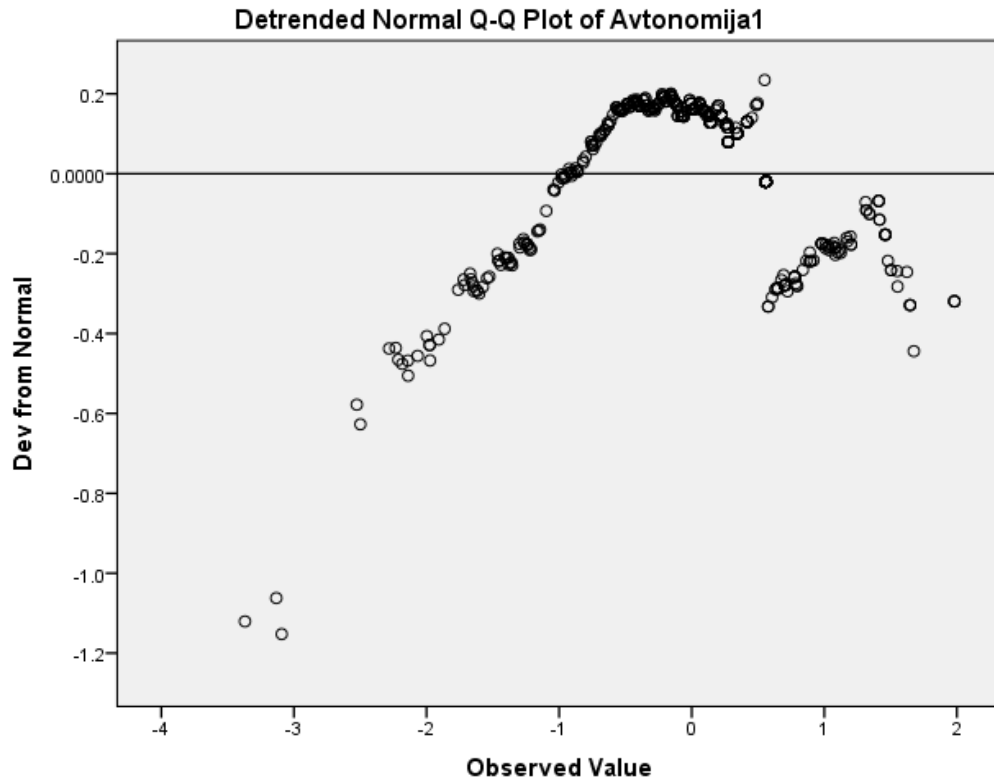


Detrended Normal Q-Q Plot of k21a Skrbi me, da bi lahko izgubil/a zaposlitev, delovno mesto.



Avtonomija1





Priloga C: T-testi, Anove

Priloga C.1: T-test za neodvisna vzorca glede na spol

Notes

Output Created		
Comments		
Input	Data	D:\Helena_Zakelj\baza12SJM2011DDzaposl eni.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	NSDstat generated portfile
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	588
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST GROUPS=d1(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=F1 F2 FAC1_2 k27a k27b k11b k11d k11g k20a k20c k20f k15d k15e k21a /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.10

Group Statistics

	d1 Spol	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Izbire na delovnem mestu	moški	265	-.0089466	.88477242	.05435114
	ženski	242	.0097969	.87291396	.05611303
Ohranitev zaposlitve	moški	265	-.0434219	.84552804	.05194037
	ženski	242	.0475487	.81281169	.05224951
Avtonomija1	moški	293	.0003547	.82642614	.04828033
	ženski	257	-.0004044	.85880226	.05357061
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	moški	280	2.74	1.051	.063
	ženski	257	2.74	1.038	.065
	moški	279	2.65	1.058	.063

Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	ženski	258	2.76	.995	.062
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	moški	306	3.05	1.102	.063
	ženski	267	3.16	1.073	.066
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	moški	310	3.00	1.078	.061
	ženski	269	2.99	1.098	.067
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	moški	304	2.97	1.100	.063
	ženski	265	3.20	1.099	.068
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	moški	312	3.53	.969	.055
	ženski	270	3.41	1.008	.061
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	moški	311	3.77	.827	.047
	ženski	269	3.68	.865	.053
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	moški	312	3.46	.931	.053
	ženski	269	3.39	.966	.059
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	moški	306	3.81	.731	.042
	ženski	266	3.89	.618	.038
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	moški	296	3.43	1.016	.059
	ženski	264	3.57	.945	.058
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	moški	312	2.61	1.154	.065
	ženski	266	2.70	1.064	.065

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper

Izbire na delovnem mestu	Equal variance assumed	.060	.807	-.240	505	.811	.01874349	.07816783	-.17231768	.13483070
	Equal variance not assumed			-.240	501.984	.810	.01874349	.07811990	.17222574	.13473875
Ohranitev zaposlitve	Equal variance assumed	.603	.438	1.233	505	.218	.09097058	.07380590	.23597502	.05403385
	Equal variance not assumed			1.235	503.662	.217	.09097058	.07367370	.23571621	.05377505
Avtonomija1	Equal variance assumed	.172	.678	.011	548	.992	.00075910	.07193517	-.14054333	.14206152
	Equal variance not assumed			.011	532.667	.992	.00075910	.07211658	.14090869	.14242689
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Equal variance assumed	.605	.437	.043	535	.966	.004	.090	-.173	.181
	Equal variance not assumed			.043	532.075	.966	.004	.090	-.173	.181
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Equal variance assumed	2.564	.110	1.252	535	.211	-.111	.089	-.286	.063
	Equal variance not assumed			1.255	534.843	.210	-.111	.089	-.285	.063

Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Equal variance assumed	.078	.780	1.229	571	.220	-.112	.091	-.291	.067
	Equal variance assumed			1.231	564.184	.219	-.112	.091	-.291	.067
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Equal variance assumed	.072	.789	.088	577	.930	.008	.091	-.170	.186
	Equal variance assumed			.087	562.518	.930	.008	.091	-.170	.186
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Equal variance assumed	.757	.385	2.525	567	.012	-.233	.092	-.415	-.052
	Equal variance assumed			2.525	556.582	.012	-.233	.092	-.415	-.052
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Equal variance assumed	1.511	.220	1.480	580	.139	.121	.082	-.040	.283
	Equal variance assumed			1.476	560.925	.140	.121	.082	-.040	.283
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Equal variance assumed	1.973	.161	1.208	578	.227	.085	.070	-.053	.223
	Equal variance assumed			1.204	557.778	.229	.085	.071	-.054	.224

Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Equal variance assumed	.939	.333	.815	579	.415	.064	.079	-.091	.219
	Equal variance not assumed			.813	559.668	.416	.064	.079	-.091	.220
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Equal variance assumed	8.506	.004	1.477	570	.140	-.084	.057	-.196	.028
	Equal variance not assumed			-1.495	569.543	.136	-.084	.056	-.195	.026
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Equal variance assumed	3.334	.068	1.677	558	.094	-.140	.083	-.303	.024
	Equal variance not assumed			-1.684	557.042	.093	-.140	.083	-.302	.023
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Equal variance assumed	4.465	.035	-.937	576	.349	-.087	.093	-.270	.095
	Equal variance not assumed			-.943	572.457	.346	-.087	.092	-.268	.094

Priloga C.2: Analiza ANOVA za starost

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	19 - 30 let	106	2.61	1.010	.098	2.42	2.81	1	5
	31 - 40 let	152	3.01	1.092	.089	2.84	3.19	1	5
	41 - 50 let	158	2.66	.969	.077	2.51	2.81	1	5
	51 - 78 let	121	2.60	1.053	.096	2.41	2.79	1	5
	Total	537	2.74	1.044	.045	2.65	2.83	1	5
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	19 - 30 let	106	2.61	.972	.094	2.43	2.80	1	5
	31 - 40 let	153	2.89	1.073	.087	2.72	3.06	1	5
	41 - 50 let	157	2.61	.972	.078	2.45	2.76	1	5
	51 - 78 let	121	2.69	1.073	.098	2.49	2.88	1	5
	Total	537	2.71	1.029	.044	2.62	2.79	1	5
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	19 - 30 let	136	2.86	1.110	.095	2.67	3.05	1	5
	31 - 40 let	163	2.96	1.149	.090	2.79	3.14	1	5
	41 - 50 let	155	3.17	1.050	.084	3.00	3.33	1	5
	51 - 78 let	119	3.48	.919	.084	3.31	3.65	1	5
	Total	573	3.10	1.089	.045	3.01	3.19	1	5
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	19 - 30 let	138	2.95	1.083	.092	2.77	3.13	1	5
	31 - 40 let	161	2.93	1.096	.086	2.76	3.10	1	5
	41 - 50 let	159	3.01	1.111	.088	2.83	3.18	1	5
	51 - 78 let	121	3.11	1.047	.095	2.92	3.30	1	5
	Total								

	Total	579	2.99	1.086	.045	2.90	3.08	1	5
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	19 - 30 let	133	2.74	1.141	.099	2.54	2.93	1	5
	31 - 40 let	162	3.02	1.145	.090	2.84	3.20	1	5
	41 - 50 let	157	3.20	1.011	.081	3.04	3.36	1	5
	51 - 78 let	117	3.38	1.024	.095	3.20	3.57	1	5
	Total	569	3.08	1.105	.046	2.99	3.17	1	5
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	19 - 30 let	139	3.35	1.042	.088	3.18	3.53	1	5
	31 - 40 let	162	3.52	.960	.075	3.38	3.67	1	5
	41 - 50 let	159	3.48	.940	.075	3.34	3.63	1	5
	51 - 78 let	122	3.52	1.022	.093	3.34	3.71	1	5
	Total	582	3.47	.988	.041	3.39	3.55	1	5
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	19 - 30 let	140	3.54	.970	.082	3.37	3.70	1	5
	31 - 40 let	160	3.78	.808	.064	3.65	3.90	1	5
	41 - 50 let	159	3.79	.749	.059	3.67	3.90	1	5
	51 - 78 let	121	3.80	.833	.076	3.65	3.95	1	5
	Total	580	3.73	.845	.035	3.66	3.79	1	5
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	19 - 30 let	140	3.44	1.005	.085	3.27	3.60	1	5
	31 - 40 let	160	3.59	.857	.068	3.45	3.72	1	5
	41 - 50 let	160	3.38	.923	.073	3.23	3.52	1	5
	51 - 78 let	121	3.28	1.002	.091	3.10	3.46	1	5
	Total	581	3.43	.947	.039	3.35	3.51	1	5
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito	19 - 30 let	135	3.87	.710	.061	3.75	3.99	1	5
	31 - 40 let	162	3.72	.830	.065	3.59	3.84	1	5

opravljam svoje delo.	41 - 50 let	158	3.89	.564	.045	3.80	3.97	1	5	
	51 - 78 let	117	3.97	.524	.048	3.87	4.06	2	5	
	Total	572	3.85	.681	.028	3.79	3.91	1	5	
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	19 - 30 let	132	3.69	.802	.070	3.55	3.83	1	5	
	31 - 40 let	157	3.45	1.077	.086	3.28	3.62	1	5	
	41 - 50 let	156	3.51	.954	.076	3.36	3.66	1	5	
	51 - 78 let	115	3.34	1.059	.099	3.14	3.53	1	5	
	Total	560	3.50	.985	.042	3.42	3.58	1	5	
Izbire na delovnem mestu	19 - 30 let	99	.08393 28	.8276529 2	.083182 25	-.2490052	.0811397	1.6771 3	1.3555 3	
	31 - 40 let	147	.22572 17	.9207589 7	.075942 92	.0756323	.3758112	1.7794 0	2.3066 5	
	41 - 50 let	148	.09716 28	.8138163 6	.066895 29	-.2293635	.0350379	1.6567 7	1.7006 4	
	51 - 78 let	113	.09284 66	.9039644 1	.085037 82	-.2613381	.0756449	1.7431 0	2.0773 3	
	Total	507	.00000 00	.8783140 4	.039007 30	-.0766362	.0766362	1.7794 0	2.3066 5	
	Ohranitev zaposlitve	19 - 30 let	99	.20678 21	.8225948 8	.082673 90	-.3708457	-.0427184	1.9738 2	1.4869 3
		31 - 40 let	147	.10978 75	.8721302 6	.071932 09	-.2519502	.0323752	2.0629 6	1.7790 2
41 - 50 let		148	.05407 54	.8498574 7	.069857 85	-.0839800	.1921308	1.9480 4	1.7701 6	
51 - 78 let		113	.25315 95	.6800136 9	.063970 31	.1264106	.3799085	1.9738 2	1.8978 8	
Total										

Total	507	.00000 00	.8305015 3	.036883 87	-.0724644	.0724644	- 2.0629 6	1.8978 8	
Avtonomija1	19 - 30 let	130	-.06208 18	.9341455 4	.081929 98	-.2241823	.1000186	- 3.3694 8	1.6461 0
	31 - 40 let	152	.01833 65	.8613264 6	.069862 80	-.1196983	.1563714	- 3.1330 5	1.9811 8
	41 - 50 let	155	.03047 48	.7675556 0	.061651 55	-.0913171	.1522667	- 2.5262 2	1.9811 8
	51 - 78 let	113	.00495 48	.8030122 7	.075541 04	-.1447201	.1546297	- 2.4990 4	1.6752 5
	Total	550	.00000 00	.8409389 2	.035857 76	-.0704352	.0704352	- 3.3694 8	1.9811 8
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	19 - 30 let	137	2.55	1.084	.093	2.36	2.73	1	5
	31 - 40 let	161	2.75	1.131	.089	2.57	2.92	1	5
	41 - 50 let	158	2.80	1.109	.088	2.63	2.98	1	5
	51 - 78 let	122	2.45	1.099	.100	2.25	2.65	1	5
	Total	578	2.65	1.113	.046	2.56	2.74	1	5

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	1.142	3	533	.331
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	2.031	3	533	.109
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	4.114	3	569	.007

V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	.274	3	575	.844
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	2.457	3	565	.062
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	1.671	3	578	.172
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	5.566	3	576	.001
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	2.701	3	577	.045
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	13.119	3	568	.000
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	7.785	3	556	.000
Izbire na delovnem mestu	1.632	3	503	.181
Ohranitev zaposlitve	3.733	3	503	.011
Avtonomija ¹	1.488	3	546	.217
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	.154	3	574	.927

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Between Groups	16.359	3	5.453	5.121	.002
	Within Groups	567.618	533	1.065		
	Total	583.978	536			
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Between Groups	7.677	3	2.559	2.436	.064
	Within Groups	559.835	533	1.050		
	Total	567.512	536			
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Between Groups	28.668	3	9.556	8.372	.000
	Within Groups	649.461	569	1.141		
	Total	678.129	572			
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi	Between Groups	2.482	3	.827	.700	.552
	Within Groups	679.490	575	1.182		

organizaciji predvsem stvar nuje.	Total	681.972	578			
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Between Groups	29.537	3	9.846	8.379	.000
	Within Groups	663.904	565	1.175		
	Total	693.441	568			
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Between Groups	2.795	3	.932	.954	.414
	Within Groups	564.265	578	.976		
	Total	567.060	581			
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Between Groups	6.721	3	2.240	3.173	.024
	Within Groups	406.691	576	.706		
	Total	413.412	579			
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Between Groups	7.143	3	2.381	2.677	.046
	Within Groups	513.143	577	.889		
	Total	520.286	580			
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Between Groups	4.719	3	1.573	3.432	.017
	Within Groups	260.351	568	.458		
	Total	265.070	571			
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Between Groups	8.176	3	2.725	2.838	.037
	Within Groups	533.822	556	.960		
	Total	541.998	559			
Izbire na delovnem mestu	Between Groups	10.558	3	3.519	4.661	.003
	Within Groups	379.788	503	.755		
	Total	390.346	506			
Ohranitev zaposlitve	Between Groups	13.680	3	4.560	6.840	.000
	Within Groups	335.325	503	.667		
	Total	349.005	506			
Avtonomija1	Between Groups	.699	3	.233	.328	.805
	Within Groups	387.542	546	.710		
	Total	388.241	549			
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Between Groups	11.479	3	3.826	3.121	.026
	Within Groups	703.623	574	1.226		
	Total	715.102	577			

Robust Tests of Equality of Means

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	4.729	3	281.772	.003

Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Brown-Forsythe	5.120	3	506.252	.002
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Welch	2.353	3	282.551	.072
	Brown-Forsythe	2.443	3	508.252	.063
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Welch	9.555	3	311.493	.000
	Brown-Forsythe	8.540	3	562.454	.000
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Welch	.728	3	313.030	.536
	Brown-Forsythe	.704	3	567.636	.550
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Welch	8.293	3	304.831	.000
	Brown-Forsythe	8.420	3	547.213	.000
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Welch	.882	3	311.333	.451
	Brown-Forsythe	.945	3	549.458	.419
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Welch	2.579	3	309.076	.054
	Brown-Forsythe	3.135	3	531.998	.025
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Welch	2.849	3	309.160	.038
	Brown-Forsythe	2.635	3	537.621	.049
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Welch	3.159	3	308.708	.025
	Brown-Forsythe	3.553	3	522.921	.014
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Welch	3.318	3	298.918	.020
	Brown-Forsythe	2.846	3	514.406	.037
Izbire na delovnem mestu	Welch	4.335	3	265.167	.005
	Brown-Forsythe	4.678	3	477.088	.003
Ohranitev zaposlitve	Welch	8.047	3	268.016	.000
	Brown-Forsythe	6.996	3	480.599	.000
Avtonomija ¹	Welch	.291	3	293.042	.832
	Brown-Forsythe	.327	3	516.414	.806
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Welch	3.126	3	312.319	.026
	Brown-Forsythe	3.131	3	564.027	.025

a. Asymptotically F distributed.

Priloga C.3: Analiza ANOVA za izobrazbo

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.								
Osnovna šola ali manj	43	2.79	.989	.151	2.49	3.10	1	5
Srednješolska, poklicna	324	2.69	1.045	.058	2.58	2.81	1	5
višješolska strokovna ali univerzitetna	142	2.81	1.017	.085	2.64	2.98	1	5
Doktorat, magisterij, specializacija	24	2.83	1.274	.260	2.30	3.37	1	5
Total	533	2.74	1.043	.045	2.65	2.83	1	5
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.								
Osnovna šola ali manj	42	3.00	1.036	.160	2.68	3.32	1	5
Srednješolska, poklicna	325	2.65	1.000	.055	2.54	2.76	1	5
višješolska strokovna ali univerzitetna	142	2.73	1.012	.085	2.56	2.89	1	5
Doktorat, magisterij, specializacija	24	2.88	1.329	.271	2.31	3.44	1	5
Total	533	2.71	1.024	.044	2.62	2.79	1	5
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.								
Osnovna šola ali manj	47	3.72	.826	.121	3.48	3.97	2	5
Srednješolska, poklicna	343	3.15	1.086	.059	3.03	3.26	1	5
višješolska strokovna ali univerzitetna	155	2.89	1.029	.083	2.73	3.05	1	5
Doktorat, magisterij, specializacija	25	2.48	1.327	.265	1.93	3.03	1	5
Total	570	3.10	1.090	.046	3.01	3.19	1	5
V danem trenutku je zaposlitev v								
Osnovna šola ali manj	47	3.68	1.002	.146	3.39	3.98	1	5

obstoječi organizaciji predvsem stvarnuje.	Srednješolska, poklicna	349	3.07	1.067	.057	2.96	3.19	1	5
	višješolska strokovna ali univerzitetna	153	2.78	.986	.080	2.63	2.94	1	5
	Doktorat, magisterij, specializacija	26	1.92	.977	.192	1.53	2.32	1	4
	Total	575	2.99	1.084	.045	2.91	3.08	1	5
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Osnovna šola ali manj	46	3.33	1.097	.162	3.00	3.65	1	5
	Srednješolska, poklicna	340	3.11	1.078	.058	3.00	3.23	1	5
	višješolska strokovna ali univerzitetna	153	3.03	1.135	.092	2.84	3.21	1	5
	Doktorat, magisterij, specializacija	26	2.35	1.018	.200	1.94	2.76	1	4
Total	565	3.07	1.104	.046	2.98	3.16	1	5	
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Osnovna šola ali manj	47	2.89	.983	.143	2.60	3.18	1	5
	Srednješolska, poklicna	349	3.39	.969	.052	3.28	3.49	1	5
	višješolska strokovna ali univerzitetna	156	3.75	.884	.071	3.61	3.89	1	5
	Doktorat, magisterij, specializacija	26	3.96	1.148	.225	3.50	4.43	1	5
Total	578	3.47	.987	.041	3.39	3.55	1	5	
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Osnovna šola ali manj	47	3.49	1.019	.149	3.19	3.79	2	5
	Srednješolska, poklicna	348	3.67	.847	.045	3.58	3.76	1	5
	višješolska strokovna ali univerzitetna	155	3.83	.754	.061	3.71	3.95	1	5
	Doktorat, magisterij, specializacija	26	4.19	.801	.157	3.87	4.52	3	5

	Total	576	3.72	.846	.035	3.65	3.79	1	5
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Osnovna šola ali manj	47	2.91	.996	.145	2.62	3.21	1	5
	Srednješolska, poklicna	349	3.37	.958	.051	3.27	3.47	1	5
	višješolska strokovna ali univerzitetna	155	3.63	.799	.064	3.50	3.75	1	5
	Doktorat, magisterij, specializacija	26	4.00	.980	.192	3.60	4.40	1	5
	Total	577	3.43	.946	.039	3.35	3.51	1	5
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Osnovna šola ali manj	46	3.89	.567	.084	3.72	4.06	2	5
	Srednješolska, poklicna	342	3.85	.633	.034	3.78	3.91	1	5
	višješolska strokovna ali univerzitetna	155	3.85	.713	.057	3.73	3.96	1	5
	Doktorat, magisterij, specializacija	25	3.80	1.190	.238	3.31	4.29	1	5
	Total	568	3.85	.682	.029	3.79	3.90	1	5
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Osnovna šola ali manj	46	3.22	1.172	.173	2.87	3.57	1	5
	Srednješolska, poklicna	335	3.47	.944	.052	3.37	3.58	1	5
	višješolska strokovna ali univerzitetna	152	3.61	.942	.076	3.46	3.76	1	5
	Doktorat, magisterij, specializacija	24	3.67	1.308	.267	3.11	4.22	1	5
	Total	557	3.50	.985	.042	3.42	3.58	1	5
Izbire na delovnem mestu	Osnovna šola ali manj	41	.12626 41	.8131347 6	.12699 031	-.1303929	.3829211	- 1.6567 7	1.7006 4
	Srednješolska, poklicna	306	.05833 97	.8789745 6	.05024 763	-.1572156	.0405362	- 1.7794 0	2.2098 5

zaposlitev, delovno mesto.	Srednješolska, poklicna	346	2.66	1.126	.061	2.54	2.78	1	5
	višješolska strokovna ali univerzitetna	155	2.60	1.036	.083	2.44	2.76	1	5
	Doktorat, magisterij, specializacija	26	2.15	1.156	.227	1.69	2.62	1	5
	Total	574	2.65	1.108	.046	2.56	2.74	1	5

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	1.241	3	529	.294
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	2.102	3	529	.099
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	8.366	3	566	.000
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	1.726	3	571	.160
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	.966	3	561	.408
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	3.743	3	574	.011
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	6.700	3	572	.000
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	5.089	3	573	.002
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	8.505	3	564	.000
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	5.612	3	553	.001

Izbire na delovnem mestu	2.702	3	500	.045
Ohranitev zaposlitve	2.922	3	500	.034
Avtonomija1	2.094	3	543	.100
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	1.357	3	570	.255

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Between Groups	1.685	3	.562	.515	.672
	Within Groups	577.066	529	1.091		
	Total	578.750	532			
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Between Groups	5.415	3	1.805	1.727	.160
	Within Groups	552.926	529	1.045		
	Total	558.341	532			
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Between Groups	35.496	3	11.832	10.461	.000
	Within Groups	640.197	566	1.131		
	Total	675.693	569			
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Between Groups	60.980	3	20.327	18.903	.000
	Within Groups	614.004	571	1.075		
	Total	674.984	574			
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Between Groups	17.526	3	5.842	4.894	.002
	Within Groups	669.642	561	1.194		
	Total	687.168	564			
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Between Groups	36.541	3	12.180	13.306	.000
	Within Groups	525.459	574	.915		
	Total	562.000	577			
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Between Groups	11.137	3	3.712	5.303	.001
	Within Groups	400.419	572	.700		
	Total	411.556	575			
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Between Groups	28.254	3	9.418	11.081	.000
	Within Groups	487.011	573	.850		
	Total	515.265	576			
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Between Groups	.147	3	.049	.105	.957
	Within Groups	263.527	564	.467		
	Total	263.674	567			

Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Between Groups	6.457	3	2.152	2.234	.083
	Within Groups	532.792	553	.963		
	Total	539.250	556			
Izbire na delovnem mestu	Between Groups	2.733	3	.911	1.180	.317
	Within Groups	386.064	500	.772		
	Total	388.796	503			
Ohranitev zaposlitve	Between Groups	34.685	3	11.562	18.487	.000
	Within Groups	312.696	500	.625		
	Total	347.381	503			
Avtonomija1	Between Groups	18.407	3	6.136	9.014	.000
	Within Groups	369.610	543	.681		
	Total	388.017	546			
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Between Groups	11.271	3	3.757	3.095	.027
	Within Groups	691.936	570	1.214		
	Total	703.207	573			

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Welch	.500	3	77.111	.683
	Brown-Forsythe	.463	3	103.027	.709
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Welch	1.593	3	75.447	.198
	Brown-Forsythe	1.419	3	95.813	.242
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Welch	12.712	3	83.738	.000
	Brown-Forsythe	9.998	3	96.192	.000
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Welch	20.411	3	86.211	.000
	Brown-Forsythe	20.363	3	161.270	.000
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Welch	5.383	3	85.033	.002
	Brown-Forsythe	5.015	3	168.265	.002
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Welch	12.814	3	83.768	.000
	Brown-Forsythe	11.824	3	114.975	.000
	Welch	5.203	3	84.446	.002

Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Brown-Forsythe	4.915	3	142.135	.003
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Welch	10.466	3	84.459	.000
	Brown-Forsythe	10.632	3	132.064	.000
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Welch	.104	3	80.104	.958
	Brown-Forsythe	.068	3	59.845	.977
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Welch	1.781	3	76.917	.158
	Brown-Forsythe	1.657	3	98.089	.181
Izbire na delovnem mestu	Welch	1.141	3	73.406	.338
	Brown-Forsythe	.998	3	83.851	.398
Ohranitev zaposlitve	Welch	19.458	3	75.134	.000
	Brown-Forsythe	18.567	3	107.507	.000
Avtonomija ¹	Welch	8.142	3	77.675	.000
	Brown-Forsythe	7.651	3	103.869	.000
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Welch	2.901	3	85.017	.040
	Brown-Forsythe	3.065	3	139.708	.030

a. Asymptotically F distributed.

Priloga C.4: T-test za neodvisna vzorca glede na sektor zaposlitve

Group Statistics

	Ali delate (ste delali) v javnem ali v zasebnem sektorju?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Izbire na delovnem mestu	javni sektor	202	-.0052501	.89660615	.06308499
	zasebni sektor	287	-.0172669	.86231836	.05090104
Ohranitev zaposlitve	javni sektor	202	-.0103430	.80524198	.05665663
	zasebni sektor	287	.0023499	.85249300	.05032107
Avtonomija ¹	javni sektor	216	.0034934	.84135268	.05724680
	zasebni sektor	314	.0075608	.81642113	.04607331
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	javni sektor	222	2.69	1.080	.072
	zasebni sektor	330	2.61	1.114	.061
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	javni sektor	211	2.73	1.067	.073
	zasebni sektor	306	2.72	1.033	.059
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	javni sektor	210	2.73	1.015	.070
	zasebni sektor	306	2.67	1.036	.059
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	javni sektor	220	3.15	1.079	.073
	zasebni sektor	328	3.04	1.097	.061
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	javni sektor	225	2.95	1.101	.073
	zasebni sektor	329	3.03	1.073	.059
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	javni sektor	223	3.16	1.110	.074
	zasebni sektor	321	3.02	1.095	.061
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	javni sektor	225	3.36	.999	.067
	zasebni sektor	331	3.57	.949	.052
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	javni sektor	224	3.69	.826	.055
	zasebni sektor	330	3.76	.808	.044
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	javni sektor	223	3.36	.980	.066
	zasebni sektor	333	3.48	.923	.051
	javni sektor	223	3.87	.731	.049

Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	zasebni sektor	325	3.84	.639	.035
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	javni sektor	222	3.57	.994	.067
	zasebni sektor	317	3.43	.977	.055

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Izbire na delovnem mestu	Equal variances assumed	.284	.594	.149	487	.881	.01201676	.08051103	-.14617510	.17020863
	Equal variances not assumed			.148	422.157	.882	.01201676	.08105943	-.14731360	.17134713
Ohranitev zaposlitve	Equal variances assumed	2.809	.094	-.166	487	.868	-.01269288	.07653277	-.16306807	.13768231
	Equal variances not assumed			-.168	447.492	.867	-.01269288	.07577720	-.16161624	.13623048

Avtonomija1	Equal variances assumed	.478	.489	-.056	528	.956	- .00406744	.07307608	- .14762299	.13948811
	Equal variances not assumed			-.055	453.138	.956	- .00406744	.07348432	- .14847979	.14034490
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Equal variances assumed	.851	.357	.807	550	.420	.077	.096	-.111	.265
	Equal variances not assumed			.812	484.174	.417	.077	.095	-.109	.264
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Equal variances assumed	.105	.746	.132	515	.895	.012	.094	-.172	.196
	Equal variances not assumed			.131	441.966	.896	.012	.094	-.173	.198
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Equal variances assumed	.247	.619	.637	514	.525	.059	.092	-.122	.240
	Equal variances not assumed			.639	455.226	.523	.059	.092	-.122	.239
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Equal variances assumed	.108	.742	1.242	546	.215	.118	.095	-.069	.304
	Equal variances not assumed			1.246	475.173	.213	.118	.095	-.068	.304

V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Equal variances assumed	.355	.552	- .893	552	.372	-.084	.094	-.268	.101
	Equal variances not assumed			-.888	473.297	.375	-.084	.094	-.269	.101
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Equal variances assumed	.617	.433	1.375	542	.170	.132	.096	-.057	.321
	Equal variances not assumed			1.372	473.554	.171	.132	.096	-.057	.321
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Equal variances assumed	2.150	.143	- 2.572	554	.010	-.215	.084	-.380	-.051
	Equal variances not assumed			- 2.547	464.399	.011	-.215	.085	-.382	-.049
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Equal variances assumed	1.006	.316	-.993	552	.321	-.070	.071	-.209	.069
	Equal variances not assumed			-.989	471.726	.323	-.070	.071	-.209	.069
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Equal variances assumed	1.884	.170	- 1.486	554	.138	-.122	.082	-.283	.039
	Equal variances not assumed			- 1.469	456.493	.143	-.122	.083	-.285	.041

Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Equal variances assumed	.914	.339	.637	546	.525	.038	.059	-.078	.153
	Equal variances not assumed			.621	434.332	.535	.038	.060	-.081	.156
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Equal variances assumed	.223	.637	1.624	537	.105	.140	.086	-.029	.309
	Equal variances not assumed			1.619	470.649	.106	.140	.086	-.030	.310

Priloga C.5: Analiza ANOVA za tip delovnega razmerja

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minim um	Maxim um
						Lower Bound	Upper Bound		
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	nedoločen čas	420	2.79	1.051	.051	2.68	2.89	1	5
	določen čas	80	2.75	1.000	.112	2.53	2.97	1	5
	občasna dela	37	2.16	.898	.148	1.86	2.46	1	4
	Total	537	2.74	1.044	.045	2.65	2.83	1	5
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/- a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	nedoločen čas	419	2.75	1.042	.051	2.65	2.85	1	5
	določen čas	80	2.65	.969	.108	2.43	2.87	1	4
	občasna dela	38	2.29	.927	.150	1.98	2.59	1	5
	Total	537	2.71	1.029	.044	2.62	2.79	1	5
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	nedoločen čas	433	3.16	1.066	.051	3.06	3.26	1	5
	določen čas	90	3.06	1.105	.117	2.82	3.29	1	5
	občasna dela	50	2.64	1.156	.164	2.31	2.97	1	5
	Total	573	3.10	1.089	.045	3.01	3.19	1	5
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	nedoločen čas	438	3.00	1.079	.052	2.90	3.10	1	5
	določen čas	90	3.03	1.096	.116	2.80	3.26	1	5
	občasna dela	51	2.88	1.143	.160	2.56	3.20	1	5
	Total	579	2.99	1.086	.045	2.90	3.08	1	5
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	nedoločen čas	431	3.18	1.076	.052	3.08	3.28	1	5
	določen čas	89	3.04	1.157	.123	2.80	3.29	1	5
	občasna dela	49	2.24	.902	.129	1.99	2.50	1	4
	Total	569	3.08	1.105	.046	2.99	3.17	1	5

Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	nedoločen čas	441	3.54	.948	.045	3.45	3.63	1	5
	določen čas	89	3.28	1.044	.111	3.06	3.50	1	5
	občasna dela	52	3.23	1.148	.159	2.91	3.55	1	5
	Total	582	3.47	.988	.041	3.39	3.55	1	5
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	nedoločen čas	438	3.80	.770	.037	3.72	3.87	1	5
	določen čas	89	3.66	.916	.097	3.47	3.86	1	5
	občasna dela	53	3.25	1.125	.155	2.94	3.56	1	5
	Total	580	3.73	.845	.035	3.66	3.79	1	5
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	nedoločen čas	438	3.47	.911	.044	3.38	3.55	1	5
	določen čas	89	3.46	.978	.104	3.25	3.67	1	5
	občasna dela	54	3.06	1.106	.151	2.75	3.36	1	5
	Total	581	3.43	.947	.039	3.35	3.51	1	5
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	nedoločen čas	434	3.84	.676	.032	3.78	3.90	1	5
	določen čas	89	3.93	.618	.065	3.80	4.06	2	5
	občasna dela	49	3.78	.823	.118	3.54	4.01	1	5
	Total	572	3.85	.681	.028	3.79	3.91	1	5
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	nedoločen čas	424	3.46	1.014	.049	3.36	3.55	1	5
	določen čas	87	3.68	.856	.092	3.50	3.86	1	5
	občasna dela	49	3.55	.914	.131	3.29	3.81	1	5
	Total	560	3.50	.985	.042	3.42	3.58	1	5
Izbire na delovnem mestu	nedoločen čas	395	.04686 22	.8820286 2	.04437 968	-.0403884	.1341128	- 1.7431 0	2.3066 5
	določen čas	77	-.02722 24	.8558063 6	.09752 819	-.2214666	.1670218	- 1.7794 0	1.7006 4

	občasna dela	35	- .46898 39	.7580758 9	.12813 821	- .7293921	- .2085758	- 1.6771 3	1.2026 5
	Total	507	.00000 00	.8783140 4	.03900 730	- .0766362	.0766362	- 1.7794 0	2.3066 5
Ohranitev zaposlitve	nedoločen čas	395	.02712 25	.8133455 7	.04092 386	- .0533339	.1075790	- 2.0035 3	1.8978 8
	določen čas	77	.00632 01	.8862904 0	.10100 216	- .1948431	.2074834	- 2.0629 6	1.4908 6
	občasna dela	35	- .32000 15	.8537990 4	.14431 838	- .6132917	- .0267112	- 1.9738 2	1.4115 9
	Total	507	.00000 00	.8305015 3	.03688 387	- .0724644	.0724644	- 2.0629 6	1.8978 8
Avtonomija1	nedoločen čas	417	.04011 56	.7994512 6	.03914 930	- .0368395	.1170707	- 3.1330 5	1.9811 8
	določen čas	86	.04042 95	.8423049 7	.09082 808	- .1401610	.2210201	- 2.2120 8	1.6461 0
	občasna dela	47	- .42989 68	1.068955 38	.15592 317	- .7437539	- .1160398	- 3.3694 8	1.2007 6
	Total	550	.00000 00	.8409389 2	.03585 776	- .0704352	.0704352	- 3.3694 8	1.9811 8
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	nedoločen čas	438	2.60	1.078	.051	2.49	2.70	1	5
	določen čas	88	3.08	1.167	.124	2.83	3.33	1	5
	občasna dela	52	2.40	1.159	.161	2.08	2.73	1	5
	Total	578	2.65	1.113	.046	2.56	2.74	1	5

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	5.059	2	534	.007
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	2.824	2	534	.060
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	.121	2	570	.886
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	.491	2	576	.612
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	5.138	2	566	.006
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	5.769	2	579	.003
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	15.460	2	577	.000
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	2.881	2	578	.057
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	2.450	2	569	.087
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	4.917	2	557	.008
Izbire na delovnem mestu	2.183	2	504	.114
Ohranitev zaposlitve	1.435	2	504	.239
Avtonomija1	4.815	2	547	.008
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	.398	2	575	.672

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Between Groups	13.236	2	6.618	6.192	.002
	Within Groups	570.741	534	1.069		
	Total	583.978	536			
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Between Groups	7.816	2	3.908	3.729	.025
	Within Groups	559.696	534	1.048		
	Total	567.512	536			
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Between Groups	12.529	2	6.264	5.365	.005
	Within Groups	665.600	570	1.168		
	Total	678.129	572			
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Between Groups	.781	2	.390	.330	.719
	Within Groups	681.192	576	1.183		
	Total	681.972	578			
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Between Groups	38.676	2	19.338	16.716	.000
	Within Groups	654.765	566	1.157		
	Total	693.441	568			
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Between Groups	8.296	2	4.148	4.298	.014
	Within Groups	558.764	579	.965		
	Total	567.060	581			
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Between Groups	14.798	2	7.399	10.710	.000
	Within Groups	398.614	577	.691		
	Total	413.412	579			
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Between Groups	8.288	2	4.144	4.678	.010
	Within Groups	511.998	578	.886		
	Total	520.286	580			
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Between Groups	.914	2	.457	.984	.374
	Within Groups	264.156	569	.464		
	Total	265.070	571			
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Between Groups	3.739	2	1.869	1.934	.145
	Within Groups	538.260	557	.966		
	Total	541.998	559			

Izbire na delovnem mestu	Between Groups	8.623	2	4.311	5.692	.004
	Within Groups	381.724	504	.757		
	Total	390.346	506			
Ohranitev zaposlitve	Between Groups	3.878	2	1.939	2.831	.060
	Within Groups	345.127	504	.685		
	Total	349.005	506			
Avtonomija1	Between Groups	9.498	2	4.749	6.859	.001
	Within Groups	378.743	547	.692		
	Total	388.241	549			
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Between Groups	20.667	2	10.334	8.556	.000
	Within Groups	694.435	575	1.208		
	Total	715.102	577			

Robust Tests of Equality of Means

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Welch	7.930	2	83.097	.001
	Brown-Forsythe	7.184	2	135.981	.001
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Welch	4.360	2	84.490	.016
	Brown-Forsythe	4.255	2	132.422	.016
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Welch	4.762	2	103.915	.011
	Brown-Forsythe	4.956	2	150.413	.008
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Welch	.302	2	106.134	.740
	Brown-Forsythe	.314	2	154.447	.731
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Welch	22.568	2	107.547	.000
	Brown-Forsythe	17.956	2	177.069	.000
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Welch	3.684	2	103.429	.028
	Brown-Forsythe	3.542	2	144.113	.031
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Welch	6.493	2	101.271	.002
	Brown-Forsythe	7.377	2	128.868	.001
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Welch	3.468	2	106.907	.035
	Brown-Forsythe	3.903	2	146.542	.022
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Welch	1.016	2	101.897	.366
	Brown-Forsythe	.868	2	120.265	.422
	Welch	2.334	2	108.733	.102

Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Brown-Forsythe	2.292	2	159.160	.104
Izbire na delovnem mestu	Welch	7.190	2	78.753	.001
	Brown-Forsythe	6.493	2	129.964	.002
Ohranitev zaposlitve	Welch	2.655	2	74.597	.077
	Brown-Forsythe	2.601	2	114.355	.079
Avtonomija ¹	Welch	4.285	2	94.496	.017
	Brown-Forsythe	5.282	2	115.419	.006
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Welch	7.635	2	105.435	.001
	Brown-Forsythe	7.775	2	157.697	.001

a. Asymptotically F distributed.

Priloga C.6: T-test za neodvisna vzorca glede na tip pogodbe o zaposlitvi

Group Statistics

	Redno delovno razmerje in ostala delovna razmerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Izbire na delovnem mestu	Ostali tipi zaposlitve	46	-.3470538	.79148899	.11669869
	Pisna pogodba o zaposlitvi	452	.0365883	.87116085	.04097596
Ohranitev zaposlitve	Ostali tipi zaposlitve	46	-.1967943	.86267324	.12719423
	Pisna pogodba o zaposlitvi	452	.0245247	.82360825	.03873927
Avtonomija1	Ostali tipi zaposlitve	61	-.3288712	1.04381404	.13364669
	Pisna pogodba o zaposlitvi	481	.0363599	.80638114	.03676782
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Ostali tipi zaposlitve	49	2.39	.975	.139
	Pisna pogodba o zaposlitvi	476	2.77	1.036	.047
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Ostali tipi zaposlitve	50	2.34	.961	.136
	Pisna pogodba o zaposlitvi	475	2.74	1.024	.047
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Ostali tipi zaposlitve	65	2.68	1.174	.146
	Pisna pogodba o zaposlitvi	496	3.16	1.068	.048
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Ostali tipi zaposlitve	66	2.97	1.109	.137
	Pisna pogodba o zaposlitvi	500	3.01	1.085	.049
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Ostali tipi zaposlitve	63	2.43	1.043	.131
	Pisna pogodba o zaposlitvi	495	3.18	1.080	.049
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Ostali tipi zaposlitve	67	3.24	1.129	.138
	Pisna pogodba o zaposlitvi	502	3.48	.959	.043
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Ostali tipi zaposlitve	68	3.34	1.045	.127
	Pisna pogodba o zaposlitvi	499	3.76	.800	.036
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Ostali tipi zaposlitve	69	3.16	1.093	.132
	Pisna pogodba o zaposlitvi	499	3.45	.913	.041

Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Ostali tipi zaposlitve Pisna pogodba o zaposlitvi	62 500	3.76 3.86	.803 .666	.102 .030
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Ostali tipi zaposlitve Pisna pogodba o zaposlitvi	63 489	3.52 3.51	.948 .980	.119 .044
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Ostali tipi zaposlitve Pisna pogodba o zaposlitvi	66 501	2.53 2.68	1.180 1.107	.145 .049

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Izbire na delovnem mestu	Equal variances assumed	2.015	.156	2.868	496	.004	.38364213	.13375150	.64643150	.12085275
	Equal variances not assumed			3.102	56.694	.003	.38364213	.12368352	.63134306	.13594119
Ohranitev zaposlitve	Equal variances assumed	.037	.847	1.729	496	.084	.22131900	.12802419	.47285560	.03021759
	Equal variances not assumed			1.665	53.690	.102	.22131900	.13296279	.48792864	.04529063

Avtonomija1	Equal variances assumed	9.793	.002	- 3.214	540	.001	-.36523108	.11363702	-.58845587	-.14200630
	Equal variances not assumed			- 2.635	69.376	.010	-.36523108	.13861209	-.64172787	-.08873430
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti,	Equal variances assumed	2.244	.135	- 2.493	523	.013	-.385	.155	-.689	-.082
zamujam družinske aktivnosti.	Equal variances not assumed			- 2.619	59.716	.011	-.385	.147	-.680	-.091
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskem u življenju.	Equal variances assumed	2.916	.088	- 2.649	523	.008	-.401	.151	-.698	-.104
	Equal variances not assumed			- 2.790	61.335	.007	-.401	.144	-.688	-.114
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Equal variances assumed	1.482	.224	- 3.397	559	.001	-.484	.143	-.764	-.204
	Equal variances not assumed			- 3.159	78.527	.002	-.484	.153	-.790	-.179
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Equal variances assumed	.000	.987	-.255	564	.799	-.036	.142	-.316	.243
	Equal variances not assumed			-.251	82.279	.803	-.036	.145	-.324	.252

Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Equal variance assumed	1.252	.264	-5.194	556	.000	-.747	.144	-1.030	-.465
	Equal variance assumed			-5.335	79.878	.000	-.747	.140	-1.026	-.468
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Equal variance assumed	7.580	.006	-1.860	567	.063	-.237	.128	-.488	.013
	Equal variance assumed			-1.643	79.232	.104	-.237	.144	-.525	.050
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Equal variance assumed	17.423	.000	-3.932	565	.000	-.423	.108	-.635	-.212
	Equal variance assumed			-3.213	78.050	.002	-.423	.132	-.686	-.161
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Equal variance assumed	6.524	.011	-2.406	566	.016	-.289	.120	-.526	-.053
	Equal variance assumed			-2.101	81.660	.039	-.289	.138	-.564	-.015
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Equal variance assumed	3.684	.055	-1.065	560	.287	-.098	.092	-.278	.083
	Equal variance assumed			-.921	71.791	.360	-.098	.106	-.310	.114

Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Equal variance assumed	.316	.574	.143	550	.886	.019	.131	-.238	.275
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Equal variance assumed	1.118	.291	-1.029	565	.304	-.150	.146	-.437	.137
	Equal variance assumed			-.980	80.822	.330	-.150	.153	-.456	.155

Priloga C.7: T-test za neodvisna vzorca – dodatna zakonska zaščita za ženske

Group Statistics

	Stopnja zascite zensk na delu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Nezaščitene	224	2.77	1.046	.070
	Zaščitene	33	2.52	.972	.169
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Nezaščitene	225	2.80	.983	.066
	Zaščitene	33	2.55	1.063	.185
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Nezaščitene	234	3.12	1.084	.071
	Zaščitene	33	3.48	.939	.164
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Nezaščitene	235	2.94	1.100	.072
	Zaščitene	34	3.32	1.036	.178
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Nezaščitene	231	3.16	1.105	.073
	Zaščitene	34	3.50	1.022	.175
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Nezaščitene	236	3.38	1.022	.067
	Zaščitene	34	3.59	.892	.153
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Nezaščitene	235	3.69	.853	.056
	Zaščitene	34	3.62	.954	.164
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Nezaščitene	235	3.39	.969	.063
	Zaščitene	34	3.44	.960	.165
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Nezaščitene	233	3.89	.640	.042
	Zaščitene	33	3.94	.429	.075
	Nezaščitene	233	3.60	.947	.062

Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Zaščitene	31	3.39	.919	.165
Izbire na delovnem mestu	Nezaščitene	210	.0366662	.87655278	.06048789
	Zaščitene	32	-.1665329	.84062697	.14860326
Ohranitev zaposlitve	Nezaščitene	210	-.0045801	.82814144	.05714719
	Zaščitene	32	.3896442	.61087290	.10798809
Avtonomija1	Nezaščitene	226	.0087464	.85814239	.05708278
	Zaščitene	31	-.0671164	.87486773	.15713088
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Nezaščitene	232	2.76	1.066	.070
	Zaščitene	34	2.29	.970	.166

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Equal variances assumed	.351	.554	1.307	255	.192	.253	.193	-.128	.633
	Equal variances not assumed			1.380	43.661	.175	.253	.183	-.116	.622
Pogosto pridem iz službe tako	Equal variances assumed	.402	.527	1.350	256	.178	.250	.185	-.115	.615

čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Equal variances not assumed			1.274	40.440	.210	.250	.196	-.147	.647
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Equal variances assumed	3.365	.068	-1.861	265	.064	-.369	.199	-.760	.021
	Equal variances not assumed			-2.073	44.932	.044	-.369	.178	-.728	-.010
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Equal variances assumed	.382	.537	-1.911	267	.057	-.383	.200	-.778	.012
	Equal variances not assumed			-1.999	44.470	.052	-.383	.192	-.769	.003
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Equal variances assumed	.993	.320	-1.689	263	.092	-.340	.201	-.736	.056
	Equal variances not assumed			-1.790	45.140	.080	-.340	.190	-.722	.042
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Equal variances assumed	2.171	.142	-1.120	268	.264	-.207	.185	-.571	.157
	Equal variances not assumed			-1.241	46.454	.221	-.207	.167	-.542	.129
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Equal variances assumed	.534	.466	.451	267	.652	.072	.159	-.241	.385
	Equal variances not assumed			.415	41.003	.680	.072	.173	-.277	.421

Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Equal variances assumed	.001	.976	-.304	267	.762	-.054	.178	-.404	.296
	Equal variances not assumed			-.306	43.326	.761	-.054	.176	-.409	.301
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Equal variances assumed	2.045	.154	-.443	264	.658	-.051	.115	-.277	.176
	Equal variances not assumed			-.596	54.668	.554	-.051	.086	-.223	.121
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Equal variances assumed	.053	.818	1.161	262	.247	.209	.180	-.146	.565
	Equal variances not assumed			1.188	38.969	.242	.209	.176	-.147	.566
Izbire na delovnem mestu	Equal variances assumed	.000	.998	1.228	240	.221	.20319908	.16547689	-.12277345	.52917161
	Equal variances not assumed			1.266	41.953	.212	.20319908	.16044224	-.12059732	.52699547
Ohranitev zaposlitve	Equal variances assumed	7.092	.008	-2.586	240	.010	-.39422433	.15245756	-.69455011	-.09389855
	Equal variances not assumed			-3.227	50.210	.002	-.39422433	.12217704	-.63959867	-.14885000

Avtonomija1	Equal variances assumed	.161	.689	.461	255	.646	.07586278	.16473810	- .24855770	.40028326
	Equal variances not assumed			.454	38.352	.653	.07586278	.16717822	- .26246990	.41419546
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Equal variances assumed	1.133	.288	2.399	264	.017	.465	.194	.083	.846
	Equal variances not assumed			2.573	45.507	.013	.465	.180	.101	.828

Priloga C.8: T-test za neodvisna vzorca – dodatna zakonska zaščita za moške

Group Statistics

	Stopnja zascite moskih na delu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Nezaščiteni	244	2.77	1.042	.067
	Zaščiteni	36	2.56	1.107	.184
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Nezaščiteni	243	2.65	1.055	.068
	Zaščiteni	36	2.67	1.095	.183
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Nezaščiteni	270	3.01	1.111	.068
	Zaščiteni	36	3.36	.990	.165
V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Nezaščiteni	274	3.00	1.088	.066
	Zaščiteni	36	3.00	1.014	.169
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Nezaščiteni	270	2.93	1.090	.066
	Zaščiteni	34	3.29	1.142	.196
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Nezaščiteni	276	3.57	.949	.057
	Zaščiteni	36	3.25	1.079	.180
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Nezaščiteni	276	3.76	.833	.050
	Zaščiteni	35	3.83	.785	.133
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Nezaščiteni	277	3.48	.931	.056
	Zaščiteni	35	3.31	.932	.158
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Nezaščiteni	271	3.79	.744	.045
	Zaščiteni	35	4.00	.594	.100
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Nezaščiteni	261	3.45	1.001	.062
	Zaščiteni	35	3.29	1.126	.190
Izbire na delovnem mestu	Nezaščiteni	231	.0069565	.87066387	.05728548

	Zaščiteni	34	-.1169944	.98252822	.16850220
Ohranitev zaposlitve	Nezaščiteni	231	-.0671301	.86162998	.05669109
	Zaščiteni	34	.1176548	.71716693	.12299311
Avtonomija1	Nezaščiteni	259	-.0018628	.83477985	.05187070
	Zaščiteni	34	.0172465	.77126470	.13227080
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Nezaščiteni	276	2.63	1.151	.069
	Zaščiteni	36	2.44	1.182	.197

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	Equal variances assumed	.120	.730	1.125	278	.262	.211	.187	-.158	.580
	Equal variances not assumed			1.075	44.633	.288	.211	.196	-.184	.606
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	Equal variances assumed	.200	.655	-.087	277	.931	-.016	.189	-.389	.356
	Equal variances not assumed			-.085	45.153	.933	-.016	.195	-.409	.376
Imam premalo drugih možnosti, da bi zapustil/-a obstoječo organizacijo.	Equal variances assumed	1.255	.264	1.816	304	.070	-.354	.195	-.737	.030
	Equal variances not assumed			1.984	47.564	.053	-.354	.178	-.712	.005

V danem trenutku je zaposlitev v obstoječi organizaciji predvsem stvar nuje.	Equal variances assumed	.663	.416	- .019	308	.985	-.004	.191	-.380	.373
	Equal variances not assumed			- .020	46.2 43	.984	-.004	.181	-.369	.361
Zapustiti organizacijo v danem trenutku mi predstavlja prevelik stres.	Equal variances assumed	.038	.847	- 1.82 8	302	.069	-.364	.199	-.757	.028
	Equal variances not assumed			- 1.76 2	40.9 37	.085	-.364	.207	-.782	.053
Pri svojem delu vplivam na to, kaj in kako se bo delalo.	Equal variances assumed	1.793	.181	1.84 4	310	.066	.315	.171	-.021	.652
	Equal variances not assumed			1.67 0	42.3 69	.102	.315	.189	-.065	.696
Pri delu lahko razvijem svoje sposobnosti in talente.	Equal variances assumed	.460	.498	- .480	309	.631	-.071	.149	-.364	.221
	Equal variances not assumed			- .503	44.2 77	.618	-.071	.142	-.357	.215
Delo mi daje možnosti za razvoj delovne kariere.	Equal variances assumed	.004	.948	.972	310	.332	.162	.167	-.166	.491
	Equal variances not assumed			.970	43.0 22	.337	.162	.167	-.175	.499
Na delovnem mestu imam dovolj informacij, da lahko učinkovito opravljam svoje delo.	Equal variances assumed	4.625	.032	- 1.63 4	304	.103	-.214	.131	-.472	.044
	Equal variances not assumed			- 1.94 3	48.9 30	.058	-.214	.110	-.435	.007
Nadrejeni me spodbujajo, da sodelujem	Equal variances assumed	.941	.333	.909	294	.364	.166	.183	-.194	.527

pri sprejemanju odločitev, ki se tičejo mojega vsakdanjega dela.	Equal variances not assumed			.831	41.525	.411	.166	.200	-.238	.571
Izbire na delovnem mestu	Equal variances assumed	1.584	.209	.762	263	.447	.12395096	.16265004	-.19631103	.44421296
	Equal variances not assumed			.696	40.990	.490	.12395096	.17797364	.23547664	.48337856
Ohranitev zaposlitve	Equal variances assumed	3.080	.080	1.191	263	.235	.18478493	.15518943	.49035680	.12078693
	Equal variances not assumed			1.364	48.199	.179	.18478493	.13542963	.45705536	.08748549
Avtonomija1	Equal variances assumed	.733	.393	.127	291	.899	.01910930	.15100158	.31630300	.27808439
	Equal variances not assumed			.134	43.798	.894	.01910930	.14207792	.30548587	.26726726
Skrbi me, da bi lahko izgubil/-a zaposlitev, delovno mesto.	Equal variances assumed	.027	.870	.927	310	.355	.190	.205	-.213	.592
	Equal variances not assumed			.908	44.102	.369	.190	.209	-.231	.610