

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nina Vovk

**Vpliv izobraženosti na kakovost delovnega življenja z vidika povečevanja
preizobraženosti zaposlenih v slovenskih organizacijah**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nina Vovk

Mentor: doc. dr. Branko Ilič

**Vpliv izobraženosti na kakovost delovnega življenja z vidika povečevanja
preizobraženosti zaposlenih v slovenskih organizacijah**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2014

ZAHVALA

*Mentorju doc. dr. Branku Iliču
za strokovno pomoč, usmeritve in koristne nasvete
pri nastajanju magistrske naloge.*

*Vsem sodelujočim v anketnem vprašalniku,
ki so ga z veseljem izpolnili in posredovali naprej.*

*Vsem prijateljem,
ki so vsak na svoj način pripomogli
k nastanku magistrske naloge.*

*Posebna zahvala je namenjena
moji družini in Boštjanu.*

*Beseda hvala je preskromna,
da bi izrazila svojo neizmerno hvaležnost
za vso spodbudo, podporo in razumevanje.*

Vpliv izobraženosti na kakovost delovnega življenja z vidika povečevanja preizobraženosti zaposlenih v slovenskih organizacijah

Kakovost delovnega življenja je sredstvo, s katerim podjetja povečajo produktivnost s pomočjo izboljšane motivacije in zadovoljstva zaposlenih, zmanjšane stopnje stresa na delovnem mestu, izboljšane komunikacije ter zmanjšanega odpora do sprememb. Kakovost delovnega življenja zajema vprašanja glede razporejenosti delovnega časa, intenzivnosti dela, dohodkov, produktivnosti, učinkovitosti, varnosti, prisotnosti stresa, iskanja ravnotežja med delom in zasebnim življenjem ter enakosti žensk. Magistrska naloga je osredotočena na osem dejavnikov, ki vplivajo na kakovost delovnega življenja in od katerih je odvisno, ali so zaposleni zadovoljni s svojim delovnim življenjem (plača, delovni čas, nagrajevanje uspešnosti in druge ugodnosti, varstvo zaposlitve, avtonomija pri delu, sodelovanje zaposlenih pri odločanju, varnost in zdravje na delovnem mestu ter usklajevanje delovnega in zasebnega življenja). Namen naloge je preučiti, v kolikšni meri pridobljena stopnja izobrazbe, ki je različna od zahtevane za določeno delovno mesto, vpliva na kakovost delovnega življenja. Raziskave namreč kažejo, da imajo bolje izobraženi boljšo zaposlitev, boljši življenjski standard in v splošnem tudi boljše življenjske pogoje. Magistrska naloga torej raziskuje, ali to drži v povezavi s položajem zaposlenega, ko njegova usposobljenost presega tiste zahteve, ki jih njegovo delovno mesto ima. Gre za t.i. preizobražene posameznike, ki o nivoju izobrazbe zahtevane za opravljanje dela na njihovem delovnem mestu poročajo, da je pod njihovo doseženo ravno izobrazbe.

Ključne besede: kakovost delovnega življenja, kakovost življenja, izobraževanje, preizobraženost, podizobraženost.

The influence of education on the quality of work-life from the perspective of the increase of employee over-education in Slovene organizations

Quality of work-life is an asset, used to increase productivity by improving motivation and satisfaction of employees, decreasing the level of stress in the work place, improving communication and lessening resistance to change. Quality of work-life covers questions about allocation of work time, work intensity, income, productivity, efficiency, security, presence of stress, finding balance between private and work-life and women equality. This thesis is focused on eight factors affecting the quality of work-life and responsible for employee work-life satisfaction (pay, work hours, bonuses, job security, work autonomy, employee involvement in decision making, health and safety in the workplace and balancing work and private life). The purpose of the thesis is to study to what extent the level of obtained education, different from the required education, affects the quality of work-life. Studies show that higher educated people usually have better employment, better standard of life and generally better life conditions. This thesis therefore researches, whether this is also true in relation to the status of an employee, when his qualification exceed the requirements of his job description. This relates to so called over-educated individuals, who report that the requirements for their job are below their acquired level of education.

Key words: quality of work-life, quality of life, education, over-education, under-education.

KAZALO

1	UVOD.....	10
1.1	OPREDELITEV PROBLEMA IN RELEVANTNOST TEME.....	10
1.2	OPREDELITEV HIPOTEZ.....	12
1.3	METODOLOGIJA	13
1.4	STRUKTURA NALOGE.....	13
2	KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA	14
2.1	KAKOVOST ŽIVLJENJA.....	14
2.1.1	Opredelitev kakovosti življenja	14
2.1.2	Kazalci kakovosti življenja.....	15
2.2	KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA	16
2.2.1	Opredelitev kakovosti delovnega življenja.....	16
2.2.2	Merjenje kakovosti delovnega življenja	19
2.2.3	Odnos med kakovostjo življenja in kakovostjo delovnega življenja.....	20
2.2.3.1	Težave pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja	22
2.2.4	Načela za izboljšanje kakovosti delovnega življenja.....	23
2.3	DEJAVNIKI KAKOVOSTI DELOVNEGA ŽIVLJENJA.....	25
2.3.1	Plača.....	26
2.3.2	Delovni čas	27
2.3.3	Nagrajevanje uspešnosti in druge ugodnosti	28
2.3.4	Varstvo zaposlitve	30
2.3.5	Avtonomija pri delu.....	31
2.3.6	Sodelovanje zaposlenih pri odločanju	32
2.3.7	Varnost in zdravje na delovnem mestu.....	32
2.3.8	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja.....	34
3	IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI – PROBLEM PREIZOBRAŽENOSTI.....	35
3.1	PROBLEM PREIZOBRAŽENOSTI.....	36
3.1.1	Kvalifikacijska neskladja.....	36
3.1.2	Opredelitev preizobraženosti	37
3.1.3	Teoretične podlage preizobraženosti	38
3.1.4	Opredelitev podizobraženosti	40
3.2	IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI	41
3.2.1	Preizobraženost v Sloveniji	42
3.2.1.1	Statistični prikaz preizobraženosti v Sloveniji	45

3.2.1.2 Razlogi za preizobraženost v Sloveniji.....	49
4 VPLIV PREIZOBRAŽENOSTI NA KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA...	51
4.1 POSLEDICE PREIZOBRAŽENOSTI.....	52
4.2 NEGATIVNI VPLIVI PREIZOBRAŽENOSTI NA KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA.....	53
4.3 POZITIVNI VPLIVI PREIZOBRAŽENOSTI NA KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA.....	56
5 EMPIRIČNI DEL	59
5.1 OPIS HIPOTEZ	59
5.2 POTEK RAZISKAVE IN METODOLOGIJA	61
5.3 ANALIZA IN INTERPRETACIJA ANKETE	62
5.3.1 Opis vzorca	62
5.3.2 Opis spremenljivk.....	64
5.4 PREVERJANJE HIPOTEZ IN UGOTOVITVE.....	70
6 SKLEPNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA ZA IZBOLJŠAVE.....	81
7 LITERATURA.....	85
PRILOGE	93
PRILOGA A: SHEMA IZOBRAŽEVANJA V RS	93
PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK	94
PRILOGA C: REZULTATI OBDELAVE PODATKOV	97
C.1: Podprogram <i>Frequencies</i>	97
C.2: Podprogram <i>Crosstabs</i>	98
C.3: Podprogram <i>Regression</i>	101

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Dimenzije kakovosti delovnega življenja	19
Slika 2.2: Konceptualni okvir vpliva delovnih pogojev in ravnovesja med delom ter življenjem na zadovoljstvo z delom in z življenjem	22
Slika 5.1: Model vpliva dosežene izobrazbe na plačo, fizične pogoje za delo, varnost na delovnem mestu in delovni čas	71
Slika 5.2: Model vpliva dosežene izobrazbe na plačo, odgovornost in avtonomijo pri delu...	74
Slika 5.3: Model povezanosti med zahtevano in dejansko stopnjo izobrazbe	75
Slika 5.4: Model vpliva preizobraženosti in ustrezne stopnje izobrazbe na višino plače	77
Slika 5.5: Model vpliva preizobraženosti na kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo z življenjem.....	78

KAZALO GRAFOV

Graf 3.1: Brezposelni s terciarno izobrazbo, po izobrazbenih skupinah (september 2013).....	45
Graf 3.2: Podizobraženost in preizobraženosti v Sloveniji	46
Graf 5.1: Starostna struktura anketiranih oseb	62
Graf 5.2: Spol anketirancev	63
Graf 5.3: Vrsta delovnega mesta anketirancev	63
Graf 5.4: Pregled spremenljivk	65
Graf 5.5: Višina mesečne plače (neto znesek)	66
Graf 5.6: Delovni čas	66
Graf 5.7: Vrste nagrad ali drugih ugodnosti, ki so jih vprašani deležni.....	67
Graf 5.8: Oblike sodelovanja pri odločanju, ki so ji deležni anketiranci	67
Graf 5.9: Pogoji dela, ki so prisotni na delovnih mestih vprašanih	68
Graf 5.10: Dosežena stopnja izobrazbe.....	69
Graf 5.11: Stopnja izobrazbe, ki je potrebna za opravljanje delovnega mesta	69
Graf 5.12: Samoocena vprašanih o preizobraženosti	70
Graf 5.13: Prikaz preizobraženosti, podizobraženosti in usklajenosti stopnje izobrazbe	76

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Kazalci kakovosti življenja	16
Tabela 2.2: Model popolnega sistema nagrajevanja	29
Tabela 3.1: Kombinacije razlogov za neskladja.....	44
Tabela 3.2: Izobrazbena neskladja v odstotkih (povprečje med leti 1999-2002).....	46
Tabela 3.3: Primerjava statističnih podatkov za Slovenijo in OECD države.....	47
Tabela 3.4: Samoocena spretnosti za leti 2005 in 2010	48
Tabela 3.5: (Ne)usklajenost izobrazbe in zaposlitve mladih diplomantov	48
Tabela 4.1: Pozitivni in negativni vpliv preizobraženosti na kakovost delovnega življenja ...	58
Tabela C.1: Spremenljivka: "Odgovornost pri delu"	97
Tabela C.2: Spremenljivka: "Avtonomija pri delu"	97
Tabela C.3: Spremenljivka: "Usklajenost delovnega in zasebnega življenja"	97
Tabela C.4: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Odgovornost«.....	98
Tabela C.5: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Odgovornost«.....	98
Tabela C.6: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Avtonomija«.....	98

Tabela C.7: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Avtonomija«	98
Tabela C.8: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Potrebna stopnja izobrazbe«.....	99
Tabela C.9: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Potrebna izobrazba«	99
Tabela C.10: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Preizobraženost« in »Plača«	99
Tabela C.11: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Preizobraženost« in »Plača«	99
Tabela C.12: Koeficienti asociacije za spremenljivki »Preizobraženost« in »Plača«.....	99
Tabela C.13: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Preizobraženost« in »KDŽ«.....	100
Tabela C.14: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Preizobraženost« in »KDŽ«.....	100
Tabela C.15: Koeficienti asociacije za spremenljivki »Preizobraženost« in »KDŽ«	100
Tabela C.16: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Preizobraženost« in »Zadovoljstvo z življenjem«.....	100
Tabela C.17: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Preizobraženost« in »Zadovoljstvo z življenjem«.....	100
Tabela C.18: Koeficienti asociacije za spremenljivki »Preizobraženost« in »Zadovoljstvo z življenjem«.....	101
Tabela C.19: Osnovne statistike ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Plača«	101
Tabela C.20: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Plača«	101
Tabela C.21: Ocena regresijskega koeficienta in statistična značilnost (»Dosežena izobrazba« in »Plača«).....	101
Tabela C.22: Osnovne statistike ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Varnost na delovnem mestu«	101
Tabela C.23: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Varnost na delovnem mestu«	102
Tabela C.24: Ocena regresijskega koeficienta in statistična značilnost (»Dosežena izobrazba« in »Varnost na delovnem mestu«).....	102
Tabela C.25: Osnovne statistike ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Delovni čas«.....	102
Tabela C.26: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Delovni čas«.....	102

Tabela C.27: Ocena regresijskega koeficienta in statistična značilnost (»Dosežena izobrazba« in »Delovni čas«)	102
Tabela C.28: Osnovne statistike ocenjenega regresijskega modela	103
Tabela C.29: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela.....	103
Tabela C.30: Ocena regresijskega koeficienta in statistična značilnost.....	103

1 UVOD

Delo in s tem tudi organizacije že dolgo časa predstavljajo velik del našega življenja. Večina zaposlenih preživi večji del dneva na delovnem mestu, zaradi česa je zelo pomembno, kakšen odnos imajo posamezniki do dela in delodajalca. Počutje posameznikov je odvisno od številnih dejavnikov in procesov, ki potekajo v organizaciji, kar pomeni, da ga je možno tudi izboljšati. To je običajno v interesu organizacije, saj je znano, da so zadovoljni zaposleni veliko boljši delavci v primerjavi s tistimi, ki so nezadovoljni, nesrečni, razdraženi in preobremenjeni. Zadovoljni zaposleni podjetju prinašajo dodano vrednost v obliki povečane produktivnosti, učinkovitosti in ustvarjalnosti. Kakovostno delovno življenje ima torej velik vpliv na dogajanje tako v podjetju, kot tudi nadalje v posameznikovem zasebnem življenju, saj kakovostno življenje postaja vse večja vrednota. Za dosego zadovoljstva v zasebnem življenju pa je potrebno doseči zadovoljstvo tudi v delovni sferi življenja, saj se prekrivanju področij ni možno izogniti. Raziskovanje dejavnikov, ki vplivajo na kakovost delovnega življenja, se mi tudi iz tega razloga zdi zelo pomembna. Potrebno je poznati, kaj lahko zaposlenim izboljša delovni proces in kaj ga lahko napravi neprijetnega ali celo neznosnega.

V magistrski nalogi bom raziskala predvsem, kako na kakovost delovnega življenja vplivata izobrazba in preizobraženost. Vpliv »izobrazbe« sem izbrala ravno zaradi trenutnega naraščajočega trenda izobraževanja v Sloveniji in želje posameznikov po dodatnem usposabljanju in nadgrajevanju svojih kompetenc. Z magistrsko nalogo bom torej opisala teoretična izhodišča avtorjev ter lastne ugotovitve o vplivu izobraževanja in preizobraženosti na delovno življenje zaposlenih v Sloveniji.

1.1 OPREDELITEV PROBLEMA IN RELEVANTNOST TEME

Problem, ki ga želim raziskati v magistrski nalogi, je vpliv izobrazbe, oziroma natančneje, preizobraženosti na kakovost delovnega življenja. Tema je relevantna, saj njeno analiziranje lahko pripomore k boljši ozaveščenosti o pomenu primerne izobrazbe in njenem vplivu na dejavnike kakovosti delovnega življenja. Prav zagotovo je tema tudi aktualna, saj izobrazba dandanes igra vse pomembnejšo vlogo pri uspešnosti sodobnih organizacij (Cheavlier 2000, 1). Tista podjetja, ki se zavedajo moči in zmožnosti lastnega človeškega kapitala in ga znajo optimalno izkoristiti ter primerno porazdeliti, pa so pri tem uspešnejša in učinkovitejša (Ivančič 2008, 45).

Tema magistrske naloge je relevantna tudi zato, ker zadeva dejavnike, ki lahko odločilno izboljšajo ali uničijo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Birch in Paul 2003, 176; Lee in drugi 2007, 273–274; Royuela in drugi 2009, 404; Yeo in Li 2013, 139). Pomembno je vedeti, kakšne posledice prinese izobrazba, v mojem primeru natančneje preizobraženost, na kakovost delovnega življenja in kako se to odraža na osebnem nivoju.

Aktualnost teme izhaja tudi iz porasta števila preizobraženih oseb in hkratnega upada števila ustreznih delovnih mest, ki so med drugim posledica trenutne gospodarske krize. Negativni vpliv se širi tudi na področje plač, izrabljanje intelektualnega potenciala, produktivnost, motiviranost in posledično večjo obremenjenost gospodarstva.

Izbrana tema magistrskega dela je v Sloveniji aktualna tudi zato, ker se je s pojavom gospodarske krize in zmanjševanjem zaposlovanja po letu 2008 mnogo mladih in brezposelnih odločilo za nadaljevanje študija v izogib brezposelnosti. Študentski status v Sloveniji prinaša mnogo ugodnosti, med drugimi davčne olajšave, študentsko delo, subvencioniran prevoz, ipd. Posledično je po obdobju študija mnogo diplomantov vstopilo na trg dela z visokimi pričakovanji po zaposlitvi na svojem področju. Ker se stanje zaposlovanja še vedno ni »umirilo«, je bilo veliko diplomantov postavljenih pred odločitvijo, postati brezposeln in poizkusiti srečo na trgu delovne sile ali se zaposliti na delovnem mestu, za katerega so preizobraženi oz. ni v skladu s smerjo študija. V magistrskem delu se bom posvetila zgolj neskladju med potrebno in doseženo izobrazbo oz. preizobraženosti. Čeprav je preizobraženost prisotna že dolgo, pa se mi zdi, da bodo dolgoročne posledice trenutnega podaljševanja študija vidne šele v prihodnosti. Kot je razvidno iz hipotez, predvidevam, da ima preizobraženost predvsem negativni vpliv na kakovost delovnega življenja, zato je pomembno, da trg dela in delovna mesta prilagodimo naraščajočemu številu preizobraženih oseb. Z upoštevanjem spreminjanja izobrazbene strukture in prilagajanjem delovnih nalog in delovnih pogojev pa bodo zaposleni bolj zadovoljni, produktivni in motivirani za delo.

Cilj magistrske naloge je primerjava teoretičnih spoznanj z ugotovljenimi praktičnimi izkušnjami naključnih zaposlenih v različnih slovenskih organizacijah. Zanima me torej, v kakšni meri pridobljena stopnja izobrazbe, ki je različna od zahtevane za določeno delovno mesto, vpliva na kakovost delovnega življenja. Veljalo naj bi, da imajo bolje izobraženi boljšo zaposlitev, boljši življenjski standard in v splošnem tudi boljše življenjske pogoje. Namen te magistrske naloge je raziskati, ali to drži oz., če trenutni trend množičnega izobraževanja

resnično vodi do boljših delovnih pogojev ali le ustvarja generacijo, ki je preizobražena in z manjšimi možnostmi zaposlitve. Kot pravi Quintini (2011a, 10), je problem za kvalifikacijska neskladja tudi v slabem izobraževalnem sistemu, ki mladim ne omogoči razviti sposobnosti, ki so potrebne za delo, v zadostni meri. Poleg tega vidi razlog tudi v nezmožnosti trga za razvrščanje delavcev na primerna delovna mesta. Problem in razloge bom skozi empirični del naloge razdelala delno, saj se bom osredotočila le na problem preizobraženosti.

1.2 OPREDELITEV HIPOTEZ

Ocenjujem, da sta zadovoljstvo na delovnem mestu in izobrazba posameznikov, zaposlenih v slovenskih organizacijah, močno povezani. Menim, da se podjetja, njihove kadrovske službe in zaposleni premalo zavedajo vpliva, ki ga ima preizobraženost na kakovost delovnega življenja. V magistrskem delu bom analizirala povezanost različnih dejavnikov kakovosti delovnega življenja na izobrazbenost posameznikov.

S tem namenom sem oblikovala sledeče hipoteze¹:

- 1. Manj izobraženi zaposleni so deležni nižjih plač, slabših pogojev za delo, večje verjetnosti poškodb na delovnem mestu in slabših možnosti razporeditve delovnega časa.*
- 2. Bolje izobraženi posamezniki imajo višje plače, prevzemajo večje odgovornosti in imajo večjo avtonomijo pri svojem delu.*
- 3. Usklajenost med zahtevano in dejansko stopnjo izobrazbe je v slovenskih podjetjih nizka.*
- 4. Preizobraženi zaposleni zaslužijo manj kot zaposleni na položajih, ki ustrezajo njihovi doseženi izobrazbi.*
- 5. Preizobraženost negativno vpliva na kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo posameznika z življenjem.*

¹ Zaradi bistvenega razumevanja teme bom preverila tudi kontrolno hipotezo: »Kakovost delovnega življenja močno vpliva na zadovoljstvo posameznika z življenjem.«, ki jo Sirgy in drugi (2001, 244) ter (2008, 183) pojasnjujejo s t.i. učinki prelivanja (»spillover effects«). Ta teorija predpostavlja, da zadovoljstvo na enem področju življenja vpliva na zadovoljstvo z drugim področjem. Kot primer navedejo zadovoljstvo v poklicnem življenju, ki se prenese na področje družine, prostega časa ali zadovoljstvo s socialnim, zdravstvenim in finančnim vidikom življenja. Tudi Wallace in drugi (2007, 58) ugotavljajo, da kadar so ljudje zadovoljni s svojim delovnim življenjem, so zadovoljni tudi s svojim družinskim oziroma zasebnim življenjem.

1.3 METODOLOGIJA

Pri pripravi magistrske naloge bom uporabljala različne metode dela. Na začetku bom z *metodo deskripcije* na podlagi različne domače in tuje strokovne literature opisala temeljne pojme preizobraženosti ter kakovosti delovnega življenja. Za primerjavo teoretičnih konceptov, mnenj in definicij različnih avtorjev bom uporabila tudi *metodo komparacije*. Z *metodo eksplanacije* bomo poiskala vzročno zvezo med pojavom preizobraženosti in njenim vplivom na kakovost delovnega življenja. Empirični del magistrskega dela pa bo temeljil na analizi anketnega vprašalnika, ki bo razposlan naključnim zaposlenim v različnih slovenskih podjetjih. Uporabila bom torej *kvantitativno metodo raziskovanja*, saj menim, da bom na ta način pridobila najbolj objektivne in realne rezultate. *Statistični metodi*, s katerima bom analizirala odvisnost neodvisne spremenljivke (preizobraženost) na odvisno (kakovost delovnega življenja) sta bivariatna analiza z uporabo koeficienta korelacije in multipla linearna regresijska analiza. S pridobljenimi ugotovitvami bom na koncu naloge ovrgla oz. potrdila zastavljene hipoteze. Prepletali se bosta tudi *deduktivna* in *induktivna metoda* ter *metoda abstrakcije*.

1.4 STRUKTURA NALOGE

V prvem, teoretičnem delu magistrske naloge, bom predstavila kakovost delovnega življenja; kakor nanjo gledajo različni avtorji in kako vpliva na kakovost življenja. Nato bom definirala različne dejavnike kakovosti delovnega življenja in zadovoljstva na delovnem mestu. Zatem bom obravnavala izobraženost v Sloveniji s poudarkom na problem naraščajoče preizobraženosti. V nadaljevanju bom vse dosedanje teoretične ugotovitve povezala v celoto in na podlagi literature raziskala vpliv preizobraženosti na kakovost delovnega življenja. V empiričnem delu bom z rezultati naključno razposlane ankete in s pomočjo statističnega programa SPSS ovrgla ali potrdila zastavljene hipoteze ter podala zaključne ugotovitve.

2 KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Delo zapolnjuje velik del našega življenja. Pomembno je delovno okolje, ki ga organizacije zagotavljajo svojim zaposlenim, saj ima velik vpliv na kakovost delovnega življenja svojih zaposlenih. Vpliv zdravega delovnega okolja se odraža tudi v odnosih doma in obratno. Problem današnjega časa je v prezahtevnem delavniku, saj so mnogi preveč izčrpani, da bi razmišljali o zasebnem oziroma družinskem življenju, ki nastopi po koncu delovnega dneva (Birch in Paul 2003, 10).

2.1 KAKOVOST ŽIVLJENJA

Koncept kakovosti življenja na splošno zajema občutek, kako posameznik meri zadovoljstvo določenih vidikov svojega življenja. Ta ocena vključuje posameznikove čustvene odzive na dogodke v življenju, razpoloženje, občutek življenjske izpolnitve, splošno zadovoljstvo in zadovoljstvo z delom ter osebne odnose (Diener in drugi v Theofilou 2013, 151). Gre torej za subjektivno oceno posameznikovih občutkov in stališč v določenem trenutku. Ocenjevanje in merjenje zadovoljstva z življenjem se lahko močno razlikuje med posamezniki, njegovo doseganje pa sodi med najbolj zaželeno cilje (Drobnič in drugi 2010, 208).

2.1.1 Opredelitev kakovosti življenja

Relativno preprosto kakovost življenja opredeli Rus (1985, 2), ki trdi, da gre za kvalitativno zadovoljevanje osnovnih človekovih potreb. Svetovna zdravstvena organizacija pojav definira bolj kompleksno, saj vključuje tudi faktor kulture in vrednot. »Kakovost življenja je posameznikovo dožemanje lastnega življenjskega položaja v kontekstu kulture in vrednostnega sistema, v katerem živijo, ter v povezavi z njihovimi cilji, pričakovanji, načeli in skrbmi. Gre za širok pojem, na katerega vpliva posameznikovo fizično zdravje, psihološko stanje, stopnja neodvisnosti, družbeni odnosi in odnos do svojega okolja« (WHOQOL Group 1995, 1405).

Definicij kakovosti življenja je veliko; razložena je lahko v obliki teoretičnega koncepta, kot kazalec, determinanta ali področje raziskovanja. Takšno število opredelitev je tudi posledica specializiranih področij, ki jih zadeva, in sicer: sociologija, psihologija, medicina, gospodarstvo, filozofija, zgodovina in geografija (Barcaccia in drugi 2013, 187).

2.1.2 Kazalci kakovosti življenja

Zaradi kompleksnosti definiranja so se mnogi avtorji² osredotočili na različna področja oz. kazalce življenja, ki skupaj predstavljajo kakovost življenja. Cummins (1996, 303–310) tako razlikuje 173 področij zadovoljstva z življenjem. V sklopu raziskave jih je, glede na kategorije, razvrstil v sedem glavnih življenjskih področij: *materialno bogastvo in dobro počutje* (predstavljata delo oz. druge oblike produktivne aktivnosti, ekonomsko situacijo, kakovost avtomobila in oblačil), *zdravje* (vključno z fizično močjo, telesno pripravljenostjo), *produktivnost* (doseganje uspeha doma, v šoli ali v službi), *intimnost* (družinski in družbeni odnosi), *varnost* (zasebnost, neodvisnost, avtonomnost, kompetentnost, poznavanje lastnih pravic, varnost pred kriminalom in stalnost nastanitve), *mesto v skupnosti* (vključuje družbeni razred, izobrazbo, status zaposlitve, sposobnost vključevanja in sodelovanja v skupnosti, samospoštovanje, samopodobo ter opolnomočenje) in *psihično dobro počutje* (v obliki doživljanja prostega časa, duhovne blaginje, morale). S svojo analizo je poleg natančnega pregleda področij življenja prikazal tudi učinkovito in celovito izmero pomembnosti sedmih področij.

Allardt (1993) je, upoštevajoč skandinavski raziskavi³, opravljeni v 70. letih prejšnjega stoletja, izdelal pristop osnovnih potreb, ki je bolj zapleten in večplasten. Osredotoča se na pogoje, brez katerih ljudje ne morejo preživeti, s katerimi se izogibajo bedi, povezujejo z drugimi ljudmi in izogibajo odtujenosti. Bistvo koncepta kakovosti življenja zajame s sloganom »*Imeti, ljubiti in biti*« (glej tabelo 2.1). V sklopu besedila Allardt poudari, da se potrebe in njihova razporeditev glede na pomembnost razlikuje med državami. »*Imeti*« se nanaša na materialne pogoje, ki so nujno potrebni za preživetje in v izogib bedi. Zajema potrebo po prehrani, zraku, vodi in zaščiti pred vremenskimi vplivi, okoljem, boleznijo, ipd. »*Ljubiti*« predstavlja potrebo po povezovanju s soljudmi in oblikovanju socialne identitete. Sem sodi navezovanje stikov in oblikovanje prijateljstev v skupnosti, z družino in v delovnem okolju. »*Biti*« pa se navezuje na potrebo po vključevanju v družbo in življenju v sožitju z naravo. Pozitivno stran »*biti*« je možno opredeliti kot osebno rast, negativno pa kot alienacijo. Delitev nadaljuje z razlikovanjem med objektivnimi in subjektivnimi indikatorji.

² Cummins (1996, 303–328), Allardt (1993, 88–94) in drugi.

³ »Comparative Scandinavian Welfare Study« in »Swedish Level of Living Survey«.

Glavna razlika je v merjenju obeh, saj gre pri objektivnem za npr. štetje števila prijateljev s strani zunanjega opazovalca; pri subjektivnem pa stanje oceni opazovana oseba sama.

Tabela 2.1: Kazalci kakovosti življenja

	Objektivni kazalci	Subjektivni kazalci
»Imeti« Materialne in neosebne potrebe	Objektivne mere življenjske ravni in ekoloških razmer.	Subjektivni občutki (ne)zadovoljstva z življenjskimi pogoji.
»Ljubiti« Socialne potrebe	Objektivne mere odnosov z drugimi ljudmi.	(Ne)Sreča – subjektivni občutki o socialnih odnosih.
»Biti« Potreba po osebnem razvoju	Objektivne mere odnosov do družbe in narave.	Subjektivni občutki o odtujenosti in osebnem razvoju.

Vir: Allardt (1993, 93).

2.2 KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Kot je razvidno iz prejšnjega poglavja, delo dandanes ne predstavlja več le vira prihodka, temveč je močan indikator posameznikovega zadovoljstva z življenjem. Zaradi količine časa, ki ga preživimo v delovnem okolju, delo prispeva k oblikovanju osebnosti in značaja ter običajno spodbuja sodelovalnost, samozavest, intelektualne sposobnosti in prilagodljivost. Ker gre za dejavnost z bistveno in dolgotrajno vlogo v našem življenju, imajo ljudje brez dela (npr. brezposelne osebe, upokojenci, ipd.) velikokrat težave pri zapolnjevanju in razporejanju časa. Ta težava izvira že iz vrednot in običajev, v skladu s katerimi smo vzgojeni. Cilj nekaterih drugih kultur je usmerjen bolj v uživanje vsega, kar življenje nudi, in sprejemanje odločitev na podlagi tega; mi pa živimo v okolju, ki delo in delavnost ceni bolj kot karkoli drugega (Birch in Paul 2003, 19–25).

2.2.1 Opredelitev kakovosti delovnega življenja

Zaposleni nosijo v sebi močan in mnogokrat neodkrit potencial za prispevanje k uspehu organizacije. To je le eden izmed razlogov in temeljnih idej koncepta kakovosti delovnega

življenja, da naj bodo vsi zaposleni obravnavani s spoštovanjem. Zagovorniki teorije⁴ stremijo tudi k povečanju sodelovanja zaposlenih pri reševanju težav in sprejemanju položaju primernih odločitev, saj to vodi do vzajemnih koristi med zaposlenimi in delodajalcem (Yeo in Li 2013, 137–139).

Že Werther in Davis (1986, 490–493) sta dejala, da avtorski način vodenja ni obetaven, saj ne spodbuja kreativnosti ter posledično produktivnosti, zaposleni pa se ne zavedajo pomena rezultatov in kvalitete opravljenega dela. Posledica tovrstnega vodenja je tudi umik iz aktivnosti organizacije. Lahko gre za fizični umik, ki je viden v povečani stopnji absentizma in višji fluktuaciji, ali pa psihološki, ko zaposleni opravljajo le delo, za katerega so zadolženi in nič več. Da bi spremenili odnos do zaposlenih, se vedno več organizacij odloča za sodelovanje zaposlenih pri organizaciji lastnega dela. Kakovost delovnega življenja je torej sredstvo, s katerim podjetja povečajo produktivnost s pomočjo izboljšane motivacije in zadovoljstva zaposlenih, zmanjšane stopnje stresa na delovnem mestu, izboljšane komunikacije ter zmanjšane odpornosti do sprememb. Cilj doseganja kakovosti delovnega življenja je torej ustvarjanje organizacijske klime, ki zaposlene obravnava kot strokovnjake s svojega področja. Sledi t.i. *Pygmalionov učinek*, do katerega pride, kadar ljudje uresničijo visoka in spodbudna pričakovanja drugih.

Tudi Birch in Paul (2003, 49, 161) trdita, da sta najbolj pomembni dobrobit in kakovost delovnega življenja zaposlenih, saj ko organizacije vzpostavijo dober odnos tako z zaposlenimi kot tudi s strankami, je dobiček neizbežen. Menita, da kakovost delovnega življenja zajema vprašanja glede razporejenosti in fleksibilnosti delovnega časa, intenzivnosti dela, dohodkov, produktivnosti, učinkovitosti, varnosti, prisotnosti stresa na delovnem mestu, iskanja ravnotežja med delom in zasebnim življenjem ter enakosti žensk.

Efraty in Sirgy (1990, 31) ter Sirgy in drugi (2001, 241–242) pa se osredotočijo na delavčeve potrebe. Pravijo, da je kakovost delovnega življenja zasnovana z vidika zadovoljevanja potreb, ki izhajajo iz medsebojne interakcije delavčevih potreb in tistih organizacijskih virov, ki so potrebni za njihovo doseganje. Potrebe, zadovoljene v sklopu delovnega procesa, se

⁴ Yeo in Li (2013) v svojem delu navajata avtorje, ki pokažejo strinjanje s konceptom kakovosti delovnega življenja in poudarjajo pomen posameznika kot dela organizacije.

odražajo v zadovoljstvu z delom, to pa posledično vodi do zadovoljstva v drugih sferah življenja in splošnega zadovoljstva z življenjem. V raziskavi so Sirgy in drugi (2001, 242) potrdili, da je kakovost delovnega življenja pozitivno povezana z *organizacijsko identifikacijo, zadovoljstvom z delom, vključevanjem v delovni proces, vloženim trdom in delovno uspešnostjo*; po drugi strani pa je negativno povezana z *osebno odtujenostjo*.

Definicij kakovosti delovnega življenja je torej veliko, med seboj pa se razlikujejo. Da gre za pomemben koncept, potrjujejo različne raziskave, opravljene s strani različnih organizacij Evropske Unije⁵. Kakovost je v središču evropskega socialnega modela in ključni element pri spodbujanju zaposlovanja v konkurenčnem in vključujočem gospodarstvu znanja. Stremljenje h kakovosti ne le zagovarja minimalne standarde, temveč tudi spodbuja višanje standardov in bolj pravično delitev napredka. Takšna miselnost ima pozitiven vpliv na gospodarstvo, delovna mesta, domače življenje in družbo na splošno (Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2001).

Evropska komisija definira kakovost delovnega življenja z uporabo več indikatorjev (glej sliko 2.1), ki so razporejeni v sledečih deset dimenzij (Royuela, López-Tamayo in Suriñach 2008, 404).

⁵ Med najbolj znani sodita npr.: Wallace in drugi. 2007. *First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. in Eurofound. 2012. *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Slika 2.1: Dimenzije kakovosti delovnega življenja



Vir: Royuela, López-Tamayo in Suriñach (2008, 404).

2.2.2 Merjenje kakovosti delovnega življenja

Merjenje vsakega pojava oz. procesa v organizaciji ni enostavno, še težje pa je, kadar je potrebno upoštevati toliko spreminjajočih se dejavnikov kot pri kakovosti delovnega življenja. S tem namenom so Sirgy in drugi (2001, 241–242) s pomočjo teorije zadovoljevanja potreb in učinkov prelivanja razvili merilo, ki upošteva delovno okolje, zahteve delovnega mesta, vedenje nadrejenih in pomožne programe v organizaciji. Identificirali so sedem večjih potreb, vsaka pa ima več dimenzij. To so *varnostne in zdravstvene potrebe* (zaščita pred boleznimi in poškodbami pri delu ter izven dela, izboljšanje dobrega zdravja), *ekonomske in družinske potrebe* (v obliki plače, varne zaposlitve in drugih družinskih potreb), *socialne potrebe* (kolegialnost na delovnem mestu in izkoriščanje prostega časa v zasebnem življenju), *potreba po spoštovanju* (priznavanje in spoštovanje dela zunaj ter znotraj organizacije), *potreba po aktualizaciji* (realizacija lastnega potenciala za potrebe organizacije in lastnega dokazovanja kot strokovnjaka), *potreba po znanju* (učenje za izboljšanje delovnih in strokovnih

sposobnosti) ter *estetske potrebe* (tako ustvarjalnost pri delu, kot tudi osebna ustvarjalnost in splošna estetika).

2.2.3 Odnos med kakovostjo življenja in kakovostjo delovnega življenja

Življenje in delo sta prepletena do te mere, da elementi dela, kot so delovne naloge, okolje, socialni stiki in različni administrativni postopki, močno vplivajo na tisti del življenja, ki se prične po delu. Kadar so zaposleni nesrečni, nezadovoljni in pod stresom na delovnem mestu, se ta čustva prenesejo tudi na osebno življenje. Posledično se spremeni tako pogled na delo kot na dom, kar pomeni, da se poruši ravnovesje med delom in življenjem (Yeo in Li 2013, 139).

Tudi Martel in Dupuis (2006, 333–345) se zavedata pomembnosti dela za posameznikovo zadovoljstvo z življenjem. Razlog vidita v tem, da za večino ljudi delo oz. njegovo pomanjkanje predstavlja glavno, za marsikoga pa celo edino povezavo s preostalim svetom. Zavzema njihove misli, definira potek dneva, nivo potrošnje in status v družbi ter vpliva na posameznikovo ustvarjanje družine. Vpliv dela na posameznikovo življenje povzameta s primerjavo štirih teoretičnih modelov. Prvi je t.i. *model prenosa*, za katerega veljajo t.i. »učinki prelivanja« oz. »Spillover Effects«. Temelji na predpostavki, da zadovoljstvo z delom pozitivno vpliva na druge sfere življenja in obratno. Naslednji je *model kompenzacije*. Predpostavlja, da kadar oseba ni zadovoljna na delovnem mestu, to skuša popraviti s spodbujanjem dejavnosti zunaj dela⁶. Nasproten pa je *model segmentacije*, saj predvideva, da delovno in zasebno življenje ne vplivata en na drugega. Zadnji je *model akomodacije*, ki temelji na prostovoljnem zmanjševanju vpletenosti v eno področje za doseganje vseh želenih ciljev v drugem, npr. za matere z mladimi otroci. Nobeden od modelov ni splošno sprejet, velja pa, da je povezava med zadovoljstvom z zasebnim in delovnim življenjem v veliki meri odvisna od posameznika. Razlikuje se glede na vrsto dela, vrednote, zadane cilje in želje.

Kot sem omenila že v prejšnjem poglavju, tudi Evropska komisija poudarja pomen ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Wallace in drugi (2007, 9) v raziskavi *First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction* analizirajo vpliv delovnih pogojev

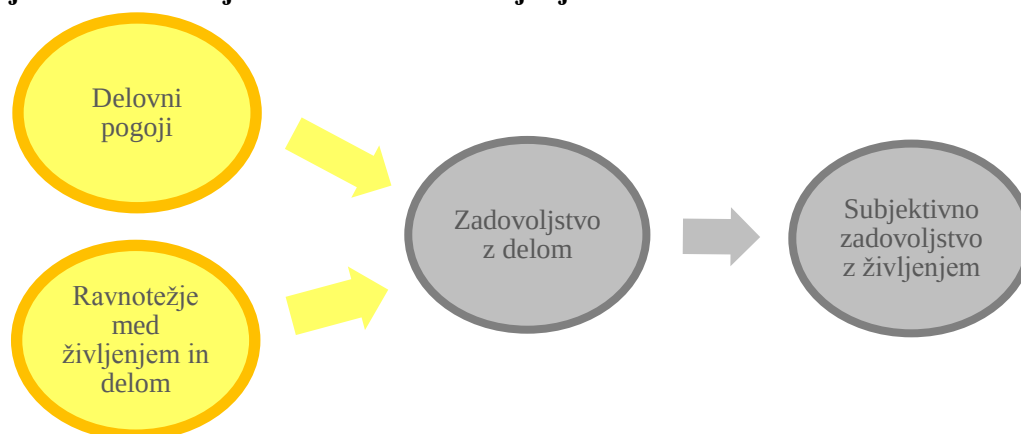
⁶ Staines (v Martel in Dupuis 2006, 345) doda, da določene sfere delovnega življenja negativno vplivajo na zadovoljstvo z življenjem. Kot primer navede fizične delavce, ki v prostem času stremijo k dejavnostim, ki niso utrujajoče, s čimer si hitreje odpočijejo.

in ravnotežja med poklicnim ter zasebnim življenjem na zadovoljstvo z delom in zadovoljstvo z življenjem. Med raziskovanjem vpliva dela na družinsko življenje jih je zanimalo predvsem, ali se utrujenost zaradi dela pozna na uživanju družinskega življenja in obratno, ali prihaja do konflikta obveznosti doma in pri delu, ali zaposleni preživijo preveč časa na delovnem mestu in premalo z družino ter prijatelji, ipd.

Rezultati analize, ki so jo opravili Wallace in drugi (2007), jasno kažejo močno korelacijo med zadovoljstvom z delom in z življenjem. Delovne razmere torej močno vplivajo na zadovoljstvo pri delu, kar posledično vpliva tudi na zadovoljstvo z življenjem. Da bi povečali splošno zadovoljstvo z življenjem, naj bi se oblikovalci zakonodaje osredotočali na višanje ravni zadovoljstva na trenutnem delovnem mestu. Poleg tega se zadovoljstvo z delom poveča, kadar se zaposleni počutijo bolj varne. Delovni čas ni pomemben faktor, medtem ko je nagrajevanje pomembno v vseh državah Evropske Unije⁷. Raziskava je pokazala tudi, da imajo stres na delovnem mestu, slabi fizični delovni pogoji, dolgi delovniki in pomanjkanje avtonomije pri delu relativno malo vpliva na zadovoljstvo. Pozitivni vidiki dela, kot so nagrajevanje, varnost zaposlitve, možnosti za razvoj kariere in zanimivo delo, pa imajo močan vpliv na zadovoljstvo z življenjem in še posebej na zadovoljstvo pri delu. Ljudje svoje delo skušajo ločevati od življenja, kljub temu pa ponovno veljajo t.i. »učinki prelivanja«. Zadovoljstvo na enem področju življenja (npr. z delom) se torej prenese na drugo (npr. z življenjem na splošno), kar Wallace in drugi prikažejo v spodnjem modelu (glej sliko 2.2) (Wallace in drugi 2007, 41–42, 57–60).

⁷ Rezultati raziskave so pokazali tudi, da so zahodni Evropejci bolj zadovoljni in dajejo večji poudarek na subjektivne dejavnike, kot sta npr. zanimivost delovnega mesta ter dobre možnosti napredovanja. Pri vzhodnih in južnih Evropejcih pa je glavno merilo bolj materialne narave in sicer višina plače ter varnost zaposlitve.

Slika 2.2: Konceptualni okvir vpliva delovnih pogojev in ravnovesja med delom ter življenjem na zadovoljstvo z delom in z življenjem



Vir: Wallace in drugi (2007, 59).

2.2.3.1 Težave pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja

Večina prebivalcev razvitega sveta danes dela dalj časa in bolj zahtevna dela kot kadarkoli prej. Dodatne ure dela in delovni vikendi vodijo do motenja družinskega življenja, zanemarjanja družine, stresa, pojava bolezni ter nižanja produktivnosti in ustvarjalnosti. Delovna sila velikokrat tudi zato ni srečna, hkrati pa je obravnavana kot nadomestljiva in potrošna spremenljivka. V svojem delu Birch in Paul (2003) zato opozarjata na težave, ki sledijo sodobnemu načinu življenja in opozarjata, da je »preživljati se« manj pomembno kot »živeti življenje« (Birch in Paul 2003, 64–72).

Časovni vidik je običajno največja težava usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Do problematike usklajevanja je prišlo z legalizacijo enakih možnosti žensk na trgu delovne sile, okrepila pa se je z družini naklonjenimi socialnimi politikami. Ravnotežje med delom in družinskim življenjem je težko doseгти, saj gre za dinamično spremenljivko, ki jo je mogoče doseгти le s stalnim in smiselnim preusmerjanjem časa in energije v primerne vire. Uspešnost je odvisna od različnih dejavnikov, kot so: naše osebne karakteristike, samozaupanje, sposobnost oblikovanja življenjskih ciljev in karijerne poti ter njihovo doseganje, sposobnost in interes za učenje novosti, številnih drugih veščin ter dostopa do ustreznih informacij. Težave so velikokrat vezane na različna življenjska obdobja, kot so rojstvo, vzgoja in izobraževanje otrok, načrtovanje upokojitve, ipd. Delodajalec je pri tem tisti, ki določi način, na katerega se posameznik spopade s situacijo; le-to mu lahko olajša ali pa močno otežuje (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 259–262).

Černigoj Sadar in Lewis (v Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 264) predlagata štiri prakse, ki prispevajo k usklajevanju delovnega in zasebnega življenja. Prva je uvajanje *različnih oblik dela v organizaciji*, npr. fleksibilen delovni čas, krajši delovni čas, delo na domu ali na daljavo. Na ta način zaposleni lažje dosežejo zasebne cilje, hkrati pa ne zanemarijo dela in opravilo obveznosti, ki jih imajo s tega naslova. Drugi predlog stremi k dodajanju *ugodnosti za tiste zaposlene, ki skrbijo za druge* (npr. v obliki finančne pomoči). Predlagata tudi *dodatni dopust* za izjemne primere, kot je dopust za nego ali študijski dopust. Z zadnjim predlogom pa želita doseči *dodajanje družini prijaznih politik v organizacijske pravilnike*. Uspešnost vseh predlogov je ponovno odvisna od možnosti posameznika, legalnega konteksta in sodelovanja posameznika z organizacijo. Cilj predlogov so organizacijske spremembe v oblikovanju izboljšanje organizacijske klime, pri čemer sodelujejo vse hierarhične skupine zaposlenih.

2.2.4 Načela za izboljšanje kakovosti delovnega življenja

V svojem delu Jeffrey Pfeffer (1998, 64–99) opiše sedem načel za izboljšanje kakovosti delovnega življenja, ki jih je oblikoval na podlagi dolgoletnega preučevanja organizacij po celem svetu. Gre za področja, značilna za večino organizacij, ki ustvarjajo dobiček po zaslugi zaposlenih.

Prva dimenzija je **zagotavljanje varnosti zaposlitve**. Pfeffer meni, da v obdobjih težav in zmanjšanja naročil odziv organizacij ne sme biti odpuščanje, temveč naj rezerve išče drugje. Vsaka organizacija vloži v zaposlene veliko virov in časa že s samo selekcijo, uvajanjem in nadaljnjim usposabljanjem, zato je negospodarno, da dobre zaposlene prepusti konkurenci. Kadar se zaposleni ne bojijo za svoje delovno mesto, prispevajo nova in inovativna znanja za izboljšanje delovnega procesa, prav tako vlagajo več truda v višanje lastne produktivnosti, prizadevajo pa si za dolgoročno uspešnost. Zagotavljanje varnosti zaposlitve vodi tudi do previdnejše izbire novih zaposlenih z vidika organizacije.

Naslednje področje je **selektivno zaposlovanje**, da pa je uspešno, naj bodo organizacije pozorne na več vidikov. Zagotoviti je potrebno čim večji nabor ustreznih kandidatov z ustreznimi ključnimi znanji, to dosežejo učinkoviteje, kadar vnaprej natančno določijo, kaj pričakujejo. Pri tem ne smejo ravnati po načelu »najpametnejši so najboljši«, saj to ne drži vedno. Pomembnejše je prileganja karakterja, temperamenta in socialnega ozadja kandidata s kulturo organizacije, kot pa iskanje spretnosti kandidata, ki so hitro priučene skozi uvajanje.

Poudarjena naj bo torej skladnost vrednot posameznika z vrednotami podjetja. Pri celotnem postopku je priporočljivo tudi, da sodeluje tudi vodstvo.

Tretje načelo temelji na uvajanju t.i. **samovodenih timov in decentralizaciji odločanja**. Pfeffer pravi, da so delavci v samovodenih timih pri delu bolj avtonomni, vpliv je viden pri zadovoljstvu na delovnem mestu in v nagrajevanju dosežkov. Takšni timi so uspešnejši in produktivnejši v primerjavi z drugimi tradicionalno nadzorovanimi skupinami tudi zato, ker so člani tima nadomestijo hierarhične vodje. Zaradi povezanosti tima je zmanjšana stopnja absentizma, zaposleni se počutijo odgovorne za uspeh organizacije, delo v timu pa pripelje tudi do boljših in ustvarjalnejših načinov za reševanje problemov ter pojav inovacij. Rezultat uvedbe timskega nadzora namesto hierarhičnega je opazen v ukinjanje določenih vodstvenih slojev in zmanjšanju nepotrebnih administrativnih stroškov.

Naslednje načelo, ki v očeh zaposlenih jasno kaže, ali so v organizaciji cenjeni ali ne, je višina plače. Pfeffer zato predlaga **plače, ki so odvisne od zaposlenčeve uspešnosti pri delu**. Gre za povezana dejavnika, saj uspešna podjetja zagotavljajo zaposlenim višje plače, poleg tega pa višje plače motivirajo zaposlene k večji produktivnosti in osebni rasti.

Velikega pomena je tudi **usposabljanje**, saj temelji na sposobnosti in pobudi zaposlenih za odkrivanje in reševanje težav, nastajanju novih delovnih metod ter prevzemanju odgovornosti za kakovost. To lahko organizacija doseže le s primerno usposobljeno delovno silo. Gre za investiranje v lastne zaposlene in predstavlja eno izmed ključnih konkurenčnih prednosti.

Šesto načelo, ki naj bi ga organizacije upoštevale, je **zmanjševanje statusnih razlik** med zaposlenimi. To je mogoče doseči že simbolično, z ukinjanjem statusnih razlik, kot je fizični prostor v obliki razlikovanja med pisarnami, parkirnimi prostori, načinom oblačenja, predvsem pa z zmanjševanjem razlik v plačah.

Deljenje informacij je zadnji izmed dejavnikov za doseg uspešne organizacije. S seznanjanjem zaposlenih glede finančnega poslovanja, strategije, ciljev, poslovnih ukrepov, ipd. vodstvo zaposlenim vliva zaupanje. Poznavanje omenjenih informacij ni pomembno le zaradi večje motiviranosti zaposlenih, temveč prihaja zaradi širše obveščenosti tudi do manj napak in učinkovitejšega izvajanja delovnih nalog.

Priporočila za izboljšanje kakovosti delovnega življenja sta izoblikovala tudi Birch in Paul (2003, 176–177). Načela sta strnila v deset točk⁸, ki v veliki meri sovpadajo z ugotovitvami Pfeffer-ja. Dodatno pa sta Birch in Paul poudarila tudi pomen zaposlenega kot osebe, odpravljanje stresa in enakovrednost spolov.

2.3 DEJAVNIKI KAKOVOSTI DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Doseganje kakovosti delovnega življenja je kompleksno, saj je odvisno od mnogih dejavnikov. Poleg ustvarjanja optimalnih pogojev za delo in zadovoljstvo zaposlenih se je potrebno osredotočiti tudi na motiviranje zaposlenih, omogočanje izzivov na delovnem mestu, zmanjševanje konfliktih in neprijetnih situacij ter hkratno doseganje poslovnih ciljev organizacije. Opisov t.i. »dobre zaposlitve« je veliko, ekonomisti se tako pri opredelitvi osredotočajo predvsem na področje plač in delovnega časa, sociologi ter psihologi pa gledajo širše. Slednji obravnavajo tudi dobrobit in zadovoljstvo zaposlenih, ravnesje med delom ter zasebnim življenjem, avtonomijo pri delu in osebni razvoj. Poleg tega pa menijo, da so ljudje sami sposobni oceniti lastno zadovoljstvo z delom in hkrati ovrednotiti pomembne vidike dela, ki ga opravljajo. Pri analiziranju kakovosti delovnega življenja je torej potrebno upoštevati tako objektivne kot tudi subjektivne dejavnike, saj le-ti na ljudi vplivajo različno (Drobnič in drugi 2010, 207).

V tem delu magistrske naloge se bom osredotočila na dejavnike, ki po pregledu literature in mojem mnenju najpomembneje vplivajo na kakovost delovnega življenja. Podrobneje bom torej opisala sledeče elemente: *plača, delovni čas, nagrajevanje uspešnosti in druge ugodnosti, varstvo zaposlitve, avtonomija pri delu, sodelovanje zaposlenih pri odločanju, varnost in zdravje na delovnem mestu ter usklajevanje delovnega in zasebnega življenja*. Od omenjenih je odvisno, ali so zaposleni zadovoljni s svojim delovnim življenjem oz. katere segmente dela je potrebno spremeniti za dosego le-tega.

⁸ Ideje sta strnila v sledeča načela: organizacije naj prepoznavajo zaposlene kot osebe s čustvi, vrednotami in upanjem ter ne le kot vir zaslužka; v izogib stresu in drugim negativnim učinkom naj delo traja 8 ur/dan; moški in ženske so enakovredni na vseh nivojih (tudi pri plači); poudarjata pomen fleksibilnega dela, varstva zaposlitve, nagrajevanja delovne uspešnosti, decentralizacije sprejemanja odločitev in samo-vodenih timov; izboljševanje fizičnih pogojev za delo s sodobno opremo in organizacijo izobraževanj; bistvenega pomena pa sta zdravje zaposlenih in odpravljanje stresa (Birch in Paul 2003, 176–177).

2.3.1 Plača

Pristopi za izboljšanje kakovosti delovnega življenja se osredotočajo na različne dejavnike. Med pomembnejšimi je plača, saj predstavlja glavni vir preživljanja, od katerega je odvisen ekonomski in družbeni položaj posameznika. S tem denarjem pokriva stroške za hrano, obleko in stanovanje, prav tako si na ta način zagotavlja nekatere socialne in personalne potrebe zunaj sfere dela, kot so družabno življenje in hobiji. Dohodek tako omogoča določen življenjski standard in dostop do osnovnih in luksuznih dobrin ter narekuje način življenja posameznika, njegov položaj v družbi, status, ugled, ipd. Premožnejši ljudje si lahko privoščijo vrsto blaga in storitev, zaradi katerih se razlikujejo od povprečne večine, prav tako imajo lepše domove, hitrejši dostop do zdravstvene oskrbe, boljše karijerne možnosti ter so del drugih dejavnikov, ki izboljšujejo kakovost življenja. Splošna domneva je torej, da so zaposleni, ki prejema višjo plačo, posledično bolj srečni in zadovoljni z delom in življenjem nasploh (Svetlik 1996, 164–165).

Judge in drugi (2010, 160–163) so predpostavko raziskali in opravili sekundarno analizo že opravljenih študij, ki so ugotavljale odnos med plačo zaposlenih in njihovim zadovoljstvom na delovnem mestu. Rezultati so pokazali pozitivno korelacijo med nivojem plače in splošnim zadovoljstvom z delom ter z zadovoljstvom s plačo. Na podlagi tega je možno sklepati, da plačilo povečuje identificiranje zaposlenega z delovno vlogo, kar prispeva k pozitivnemu samoocenjevanju opravljenega dela in posledično vodi do subjektivnega dobrega počutja ter zadovoljstva⁹. Pomembno povezavo z zadovoljstvom z delom predstavlja tudi odnos vodstva; predvsem upoštevanje mnenj in idej zaposlenega. Pomembno dognanje analize je tudi, da je dohodek zadovoljujoč predvsem, kadar je višji v primerjavi z drugimi. Zaposleni se med seboj primerjajo, visoka plača določene posameznike motivira, saj jih razlikuje od drugih kot uspešnejše in bolj cenjene zaposlene.

Denarno nagrajevanje ima tudi manj pozitivno plat, saj so pozitivne posledice kratkotrajne. Razliko v dohodku zaposleni porabi hitro (lahko le s psihološkega vidika), s tem pa denar izgubi zadovoljujočo vrednost. Poleg tega nagrada ne prinese globlje vrednosti, saj nagrajenec

⁹ Presenetljivo pa je, da je korelacija nizka, iz česar lahko sklepamo, da so zaposleni na boljših položajih le malo bolj zadovoljni kot tisti na slabših položajih in z nižjo plačo. Z vidika delodajalca so rezultati raziskave pereči, kajti kadar so posamezniki vprašani, kaj bi najbolj izboljšalo kakovost njihovega življenja, je še vedno najpogostejši odgovor višji dohodek.

vsakič pričakuje višjo vrednost, zaposleni pa se nanje hitro privadijo in jim lahko postanejo samoumevne (če jo dobijo, niso posebno veseli, če pa je ne dobijo, so zelo razočarani). Problem, ki lahko nastane med nagrajevanjem, je tudi izguba motivacije, saj v primeru, da so večkrat nagrajeni isti ljudje, ostali začutijo, da nagrade ne bodo nikdar dobili, kar jih demotivira¹⁰. Visoka raven plač sama po sebi torej ne zagotavlja produktivne in motivirane delovne sile; pomembnejše je, kako je plačni sistem zasnovan, razložen zaposlenim in izvajan. Ob tem je pomemben vidik, kako ohraniti princip tajnosti plač med zaposlenimi. Višina plače ima torej omejeno sposobnost zadovoljevanja, toda to še ne pomeni, da ne motivira. Teorij motivacijskih učinkov je veliko, mednje vsekakor sodi tudi plača. Dolgoročno gledano so drugi načini večanja zadovoljstva in motiviranja na delovnem mestu perspektivnejši. Vsaka organizacija, katere cilj je zaposlovati zadovoljne posameznike, naj ugotovi, kaj spodbuja in žene njene zaposlene, saj bo na ta način tudi manj fluktuacije, sledili pa bodo pozitivni finančni učinki (Judge in drugi 2010, 163–164; Zupan 2001, 208–211).

2.3.2 Delovni čas

Poleg plače je pomemben element kakovosti delovnega življenja tudi delovni čas. Njegova razporeditev ni pomembna le z vidika optimalnega izkoriščanja virov organizacije, temveč močno vpliva na življenje in zadovoljstvo zaposlenih med delom in doma. Kot pravi Kaltnekar (2000), naj bi organizacije stremele k iskanju najbolj primerne razporeditve delovnega časa, ki zaposlenim omogoča čim večjo humanizacijo dela in s tem tudi boljše počutje na delovnem mestu. Pri tem predlaga dve vrsti delovnega časa, ki se razlikujeta glede na razporejenost dneva. Prvi je *togi delovni čas*, kjer imajo vsi zaposleni čas že vnaprej točno razporejen, odstopanja od dogovorjenega so izjeme in jih je potrebno upravičiti. V tem primeru je izkoriščenost dneva običajno slabša, zagotovljena je le delavčeva prisotnost in ne nujno tudi koristnost. Druga oblika pa je *spremenljivi delovni čas*, pri katerem zaposleni sami izbirajo začetek ter konec delovnega dne. V sodobnih organizacijah je prisotnejši slednji način razporejanja delovnega dne, saj omogoča večjo svobodo, ki vodi do večje identifikacije zaposlenega z delovno nalogo, večje produktivnosti in manjše stopnje absentizma. Fleksibilen delovni čas ni možen za vsa delovna mesta, saj je točnost v določenih proizvodnih in storitvenih dejavnostih predpogoj za delo. Nasprotni učinek svobodi in zaupanju, ki jo

¹⁰ Podjetja v ta namen uporabljajo različne nagrade, pisna priznanja spremljajo še denarne, simbolne (objave na oglasnih deskah, portalih, internem časopisu ipd.) ali praktične nagrade.

delodajalec omogoča, pa je delojemalčeva odgovornost in obveza, da bo vse naloge opravil z zavzetostjo in po navodilih nadrejenega.

Sirgy (2008, 192–195) predlaga določene fleksibilne oblike dela, s pomočjo katerih se zmanjša konflikt med delovnim in zasebnim življenjem. Te oblike omogočajo neprekinjen in produktiven delovni proces, posameznik pa naj bi bil bolj zadovoljen. Prvi predlog je *delo na domu* za polni ali skrajšan delovni čas, saj omogoča zaposlenim, da hkrati izpolnjujejo delovne in domače obveznosti. Na ta način zaposleni ne preživijo večine dneva v službi, temveč se lahko posvetijo tudi družini. Delo na domu lahko deluje v sodobnih organizacijah, ki imajo jasno opredeljene naloge, kar posledično tudi vodi k izvedbi konkretnih ciljev. *Premakljiv začetek in konec delovnega časa* oz. t.i. »Flextime« se nanaša na fleksibilen urnik dela, zaradi katerega je zaposlenim omogočena večja vpetost v družinsko življenje. Zaradi drugačnega pristopa k delu in zasebnemu življenju se stopnja stresa zniža, prav tako pa zaposleni na ta način zadovoljijo več potreb. *Stisnjen delovni teden* je naslednja oblika dela, kjer zaposleni določene dni v tednu delajo dlje z namenom pridobitve podaljšanega vikenda. Ta način je cenjen tudi s stroškovnega vidika, saj se znižajo stroški prevoza, malice, vrtca ipd. *Skrajšani delovni čas* pa pomeni delovni teden, ki je krajši od tradicionalnih 40 ur/teden. Tudi ta oblika izvira iz želje po preživljanju več časa z družino. Posameznik tako zadovolji potrebe po delu in izboljša življenje družine s finančnega vidika. *Delitev delovnega mesta* pa je specifična oblika dela, saj omogoča več zaposlenim, da si določene naloge in zadolžitve med seboj delijo. Običajno gre za partnerja, ki si glede na dogovor delita delo. Opravljanje nalog razporejata na način, ki čim manj ovira zasebno življenje, saj v primeru nezmožnosti opravljanja delovne naloge, le-to opravi partner.

2.3.3 Nagrajevanje uspešnosti in druge ugodnosti

Kadar govorimo o nagrajevanju uspešnosti, večina običajno najprej pomisli na denar. Ljudi pa motivira tudi veliko drugih, nematerialnih dejavnikov, katere bom opisala v tem delu poglavja. Jensen in drugi (2007, 5–6) so oblikovali t.i. »Popoln sistem nagrajevanja«. Gre za najbolj učinkovit sistem nagrajevanja v organizaciji in je zasnovan tako, da vsebuje oprijemljive oz. denarne nagrade in neoprijemljive oz. nematerialne nagrade (glej tabelo 2.2). *Neoprijemljivo nagrajevanje* ima notranjo vrednost oz. motivacijsko moč, saj je pomembno že samo po sebi. *Oprijemljivo nagrajevanje* pa se nasprotno navezuje na nagrajevanje, kateremu je lahko dodeljena objektivna vrednost v denarni valuti. Ko se znotraj organizacije vzpostavi učinkovit sistem materialnega nagrajevanja v obliki primernih plač in drugih

ugodnosti, postanejo glavno vodilo zaposlenih nematerialne nagrade, kot je npr. priložnost za rast ter razvoj zaposlenih. Spodnji model poudarja vlogo skupnih nagrad, ki zajemajo vse, kar zaposleni prejme od organizacije in je glavni razlog, zakaj prihaja na delo. Pri nematerialnem nagrajevanju ne gre le za lepe geste, temveč je jedro blagovne znamke delodajalca in hrbtenica predlaganih vrednot zaposlenih. So ključnega pomena za zaposlovanje in ohranjanje uspešnih zaposlenih, učinki pa so običajno vidni šele na dolgi rok.

Tabela 2.2: Model popolnega sistema nagrajevanja

	Pogosti primeri	Elementi nagrajevanja	Definicija
Neoprijemljivo nagrajevanje	• Delovna kultura in klima • Vodstvo • Možnosti za rast in razvoj kariere • Ravnovesje med delom in življenjem • Omogočanje dela • Prepoznavanje	Neoprijemljivo nagrajevanje	Skupna nagrada
Oprijemljivo nagrajevanje	• Avtomobili • Društva/klubi • Fizični pregled	Predpogoj	
	• Upokojevanje • Zdravje in dobrobit • Plačana odsotnost • Statutarni programi • Nadomestilo dohodka	Ugodnosti	Skupno plačilo
	• Delnice oz. lastniški kapital • Delnice dane glede na uspešnost	Dolgoročne spodbude	
	• Letna spodbuda • Dodatki, nagrajevanje	Kratkoročne spremenljivke	Skupno direktno nadomestilo
	• Osnovna plača • Urna postavka	Osnovna plača	Skupna gotovina

Vir: Jensen in drugi (2007, 6).

Poleg že omenjenih obstaja v literaturi še mnogo dodatnih programov, ki zadovoljujejo delovne potrebe zaposlenih. Eden izmed takih pristopov k izboljševanju kakovosti delovnega življenja je *organiziranje otroškega varstva*. Nekateri delodajalci tako, z namenom izboljšanja zaposlenčevega prehajanja med delom in družino, v sklopu delovnega okolja omogočijo otroški vrtec. Gre za cenejšo in bolj praktično različico običajnega varstva, ki se kaže v povečani koncentraciji zaposlenih, nižji stopnji absentizma ter fluktuacije in izboljššanemu vzdušju. Podoben je namen *programov nege starejših*, za tiste zaposlene, ki skrbijo za svoje starše oz. sorodnike. Delodajalec jim to omogoči v obliki finančne pomoči ali kritja stroškov. Naslednja oblika je skrb za *fizično zdravje*, to počne s plačanim članstvom v fitnes programih oz. z zasebno telovadnico v lastnih prostorih. Tovrstna oblika nagrade ima ponovno pozitiven

učinek tako na delodajalca kot na zaposlene. Boljša fizična pripravljenost zmanjšuje stres, depresijo in občutek tesnobe ter izboljšuje zdravje, spodbuja pozitivno samopodobo in večja splošno zadovoljstvo. Delodajalci večajo zadovoljstvo zaposlenih tudi z *organiziranjem družabnih in rekreativnih dogodkov* v obliki športnih tekem, plesnih klubov, piknikov, tečajev ročnih spretnosti, počitniških kapacitet ter zabav. Nekateri pristopi delodajalcev pa omogočajo zaposlenim tudi *svetovanje pri težavah*, kot je alkoholizem, kockanje, stres, ipd. Sodobnejše oblike nagrajevanja vključujejo tudi bolj *inovativne ugodnosti*, kot so: počitnice, programi hujšanja, pomoč pri posvojitvi otrok, članstvo v klubih, karte za kulturne dejavnosti (balet, gledališča, koncerti, muzeji), izobraževanja, pomoč pri financiranju nakupa domov, subvencioniran prevoz zaposlenih, gostinske storitve in bonitete, namenjene izključno vodstvu (službeno vozilo, letalo, jahta, ipd.) (Sirgy 2008, 194–199).

2.3.4 Varstvo zaposlitve

Za današnja gospodarstva je med drugim značilno tudi stalno prerazporejanje delovne sile. Gre za posledico konstantnega odpiranja novih podjetij in razširjanja, reorganiziranja ali zapiranja že obstoječih. Medtem ko je v tem procesu ustvarjenih veliko število delovnih mest, jih je veliko tudi uničenih. Trg dela se na ta način vsakodnevno spreminja, menjava delovnih mest pa predstavlja nezanemarljiv delež tokov v sodobnem gospodarstvu. Ko podjetje odpusti zaposlenega, se ta sreča z izgubo prihodka in ugodnosti iz delovnega razmerja, ki so temeljile na večletnem sodelovanju, podjetje pa istočasno izgubi vir specifičnih sposobnosti ter izkušenj. Nezaposlenost, predvsem dolgotrajna, negativno vpliva na življenje posameznika, saj nanj vpliva tako z materialnega kot tudi s psihičnega vidika. Ker velikemu številu nezaposlenih pripadajo denarno nadomestilo, pomoč pri iskanju nove zaposlitve in programi aktivne politike zaposlovanja, stroškovne posledice nosita tudi država in družba (OECD 2013b, 68).

Veliko vlogo pri varstvu delovnih mest ima torej zakonodaja, saj je ta tista, ki določa nivo zaščitenosti tako za delodajalce kot za delojemalce. Za delodajalca predstavlja strošek in vpliva na odločitve glede zaposlovanja in odpuščanja, rezultati pa so vidni tudi na (ne)uspešnosti gospodarstva. Laporšek in Stubelj (2012, 149) sta v raziskavi ugotovila, da preveč strogi ukrepi preprečijo zaposlovanje, saj podjetja ne želijo tvegati s sprejemanjem novih sodelavcev, saj jih v primeru upada prometa ne bi mogli enostavno odpustiti, s tem pa bi ogrožali prihodnost organizacije. Na podlagi tega se velikokrat raje odločijo za prerazporeditev nekaterih zaposlenih ali manjše reorganizacije oddelka. Fleksibilizacija

predpisov predstavlja torej pomemben dejavnik pri učinkovitosti trga dela, uspešnosti podjetij in kakovosti delovnega življenja zaposlenih.

Menim, da kako varne se zaposleni počutijo na obstoječem delovnem mestu, močno vpliva na njihovo kakovost delovnega življenja. Tisti zaposleni, ki se ne bojijo izgube službe opravljajo svoje delo učinkoviteje, vanj vložijo več truda in ustvarjalnosti, saj je tudi njihov cilj zagotavljanje dolgoročne uspešnosti podjetja. Nasprotno pa zaposleni, v organizacijah s povečano fluktuacijo, ne opravljajo svojega dela z izkoriščanjem svojega celotnega potenciala. Kadar se podjetje srečuje z upadom prometa in vodstvo breme prestavi na zaposlene, pa pride do splošnega upada organizacijske klime. Tu, po mojem mnenju, nastane problem, kako v taki situaciji znižati stroške poslovanja (tudi števila zaposlenih) in ob tem obdržati visoko motivirane zaposlene. Pomemben je program, ki določa kriterije za odpuščanje in mora biti usklajen s sindikatom. Zato se v praksi velikokrat sklepajo kompromisi, ki vedno ne prinesejo najboljšega rezultata. Zaposleni niso zadovoljni z delom in delovnim mestom, nekateri pa zaradi negotovosti pričnejo iskati boljše karijerne poti, kar za podjetje pomeni izgubo specifično-usposobljenih in izkušenih posameznikov.

2.3.5 Avtonomija pri delu

Doyal in Gough (1992, 52–54) menita, da sta najpomembnejši človeški potrebi fizično zdravje in avtonomija, saj imajo vsi ljudje pravico do optimalnega zadovoljevanja potreb. Avtonomnost pomeni posedovati sposobnost sprejemanja premišljenih odločitev o tem, kaj je potrebno storiti in kako to opraviti. Vključuje tudi sposobnost oblikovanja ciljev in prepričanj ter njihovega doseganja, saj od tu izvirajo naša dejanja. Avtonomnost vključuje tudi zmožnost delanja lastnih napak in posledičnega doseganja neuspeha oz. uspeha. Omenjeno velja tako za zasebno življenje posameznikov, kot tudi za njihovo delovno življenje. Zaposleni s slabo avtonomijo pri delu nimajo zmožnosti prevzemati odgovornosti in ukrepati glede na lastne želje, kar zaposlene ovira pri delu ter vodi do negativnega vpliva na organizacijo.

Pomemben dejavnik pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja je tudi narava dela, ki ga zaposleni opravlja. Pri tem je ključno omogočanje avtonomije pri delu oz. sposobnost zaposlenčevega odločanja o tem kdaj, kje in kako bo delo opravil. Zaposleni, ki sodelujejo pri oblikovanju lastnega dela, so bolj zadovoljni s svojim delovnim mestom, družino in življenjem nasploh. Poleg tega doživljajo pozitivno prelivanje med delom in domom, izkušajo manj konfliktov med obema sferama ter svoje družine pogosto opisujejo kot povezane. Višja

stopnja delovne avtonomije zaradi diskrecijske pravice prav tako vodi do nižje stopnje stresa, zaposleni pa redkeje razmišljajo o iskanju nove zaposlitve (Thompson in Prottas 2006, 102–115).

2.3.6 Sodelovanje zaposlenih pri odločanju

Sodelovanje zaposlenih pri odločanju prav tako vpliva na njihov odnos do dela in na zadovoljstvo z delovnim življenjem. Kadar zaposleni prispevajo k oblikovanju delovnega procesa in pomagajo pri sprejemanju določenih odločitev, pridobijo dodatno motivacijo za delo. Optimalno vključevanje celotnega kolektiva in njihovih interesov v poslovno odločanje privede tudi do poistovetenja s cilji organizacije in delovanja v skladu z njimi. Navidezno soupravljanje v obliki spodbujanja predlogov in kasnejšega neupoštevanja lahko pripelje do negativnih učinkov, saj zaposleni dobijo občutek posmehovanja in ničvrednosti. Poleg soupravljanja zaposlenih poznamo tudi drugo vrsto sodelovanja, in sicer finančno participacijo zaposlenih. Gre za udeležbo pri dobičku oz. delavsko delničarstvo, ki je zaradi pozitivnih učinkov, ki običajno sledijo, vedno bolj pogosto v Evropi in po svetu (Gostiša 2012, 28).

Zelo pogosta in starejša oblika vpliva zaposlenih na odločanje je tudi preko predstavnikov, v obliki sindikatov. Socialno partnerstvo se je namreč v Sloveniji pojavilo že v začetku šestdesetih let prejšnjega stoletja. Pri socialnem dialogu gre za proces dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja različnih stališč med interesnimi skupinami. Njihov cilj je, kljub različnim interesom, z metodami popuščanja in medsebojnega zaupanja doseči dolgoročno blaginjo ter socialni mir. Socialni partnerji oz. navidezno nasprotne interesne skupine so torej država, katere cilj je doseganje gospodarske rasti, delodajalci in različna združenja delodajalcev, ki stremijo k povišanju konkurenčnosti ter sindikati oz. predstavniki delavcev, saj si prizadevajo za plače in druge pravice zaposlenih. Slednji so torej tisti, ki skušajo izboljšati položaj zaposlenih, predstavljajo »glas« zaposlenih in izpostavljajo morebitne nepravilne dogodke (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije).

2.3.7 Varnost in zdravje na delovnem mestu

Zelo pomemben dejavnik kakovosti delovnega življenja je tudi varnost in zdravje na delovnem mestu. V kolikor ta pogoj ni zagotovljen, delovni proces ne more potekati nemoteno in ne prinaša želenih rezultatov. Z zagotavljanjem delu primernih delovnih pogojev glede na varnost in zdravje zaposleni dosegajo višjo kakovost delovnega življenja, so bolj

zadovoljni in bolj produktivni. Poleg zagotavljanja zdravja in varnih delovnih razmer naj bi organizacije stremele tudi k preventivnim ukrepom, kot so: zaščita pred boleznimi in poškodbami znotraj in zunaj delovnega mesta, preprečevanje pojava poklicnega stresa ter izgorelosti in spodbujanje organizacijskih zdravstvenih programov ter projektov (Gayathiri in Ramakrishnan 2013, 4).

V vsaki družbi na splošno velja, da se od organizacij pričakuje zagotavljanje delovnega okolja, v katerem zaposleni niso in ne bodo izpostavljeni fizičnim pogojem ali urniku dela, ki bi bili neupravičeno nevarni ali zdravju škodljivi. Delovna ureditev naj bi bila tudi v skladu s pravno zakonodajo, saj ta postavlja minimalni standard, pod katerega organizacije ne smejo iti. Pomembnosti varnosti se morajo zavedati vsi zaposleni, si je tudi želeli, delati v skladu z varnostnimi navodili in standardi ter nositi predvidena zaščitna sredstva, saj se le tako lahko izognejo nevarnostim. Upoštevanje tega koncepta vodi k ustvarjanju in ohranjanju delovnega okolja, v katerem zaposleni radi delajo, s tem pa se viša tudi kakovost delovnega življenja zaposlenih (Ouppara in Victoria 2012, 119).

V primeru neupoštevanja zakonodaje, strokovnjakov in pravil dela v organizaciji pogosto pride do nesreč. Dessler (2000, 571–597) razlikuje tri vrste nesreč na delovnem mestu: *naključni dogodki*, *nevarni delovni pogoji* in *nevarna dejanja s strani zaposlenih*. Slednja dva tipa sta v domeni vodstva in zaposlenih, saj nesreče najlažje preprečijo le-ti, medtem ko na naključne dogodke nimajo vpliva. Nevarni delovni pogoji vključujejo neprimerno varovano opremo in skladiščne prostore, okvarjeno opremo, nevarne postopke s stroji, neustrezno osvetljenost, razporejenost delovnih mest, temperaturo in prezračevanje. Na nevarnost vpliva tudi vrsta dela, saj so nekatere delovne naloge bolj nevarne kot druge; urnik dela in izmučenost zaradi predolgega delavnika ter nenazadnje možnost nesreč povišuje tudi psihološka klima v organizaciji (pritiski, stres, odpuščanja, sovražnost med zaposlenimi, nižanje plač, ipd.). Pomembna so tudi dejanja zaposlenih, npr.: neustrezno ravnanje z materiali in opremo, delo z neprimerno hitrostjo, spreminjanje nastavitev varnostne opreme, uporaba delu nevarnih postopkov, nepravilno dvigovanje in motenje, draženje, zlorabljanje, presenečanje, prepiranje ter prevelika razposajenost na delovnem mestu. Vse nesreče torej niso neizogibne, preprečevanje pa je možno z analiziranjem že nastalih nesreč in odkrivanjem njihovih razlogov, izobraževanjem zaposlenih o varnosti ter opozarjanjem nanje preko plakatov, dodatnim motiviranjem tistih zaposlenih, ki se v zadnjem letu niso poškodovali pri delu, prav tako pa pripomore tudi sodelovanje vodstva, saj naj vodijo z zgledom.

Poleg odpravljanja nesreč se vse več organizacij posveča tudi promoviranju zdravega načina življenja med lastnimi zaposlenimi. Zavedajo se, da lahko le zdravi in varni zaposleni proizvajajo najboljše učinke in opravljajo svoje naloge dolgoročno. S tem namenom organizirajo delavnice, ki zaposlene seznanjajo s tveganji kajenja in npr. boleznimi srca in ožilja, promovirajo zdrav način prehranjevanja ter gibanja, zaposlenim nudijo tudi preventivne zdravniške preglede in sveže sadje na delovnem mestu, spodbujajo pa tudi razgibavanje na delovnem mestu.

2.3.8 Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Nenazadnje je za kakovost delovnega življenja pomembno tudi usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Gre za dejavnik, ki sem ga v magistrski nalogi že dobro razdelala, saj se dotika druge pomembne sfere v posameznikovem življenju poleg dela, t.j. družine oz. zasebnega življenja. V Sloveniji je prvi korak k zavedanju pomembnosti obeh področij naredilo podeljevanje certifikatov »Družini prijazni podjetje«. Na ta način se vpeljuje družbena klima, ki se zaveda družinskih obveznosti posameznika in ve, da je za uspešnost podjetja pomemben tudi ustrezen odnos do potreb posameznika, ki segajo izven področja dela. Prednosti usklajevanja so tako hitro vidne pri delodajalcu in pri zaposlenemu. Ker pa gre za relativno novo problematiko, starši majhnih otrok uporabljajo predvsem alternativne možnosti, kot so fleksibilne oblike dela ali za varstvo izkoristijo, v primeru, da je na voljo, sorodniško mrežo. Zaradi eksistenčne odvisnosti, ki jo predstavlja plačano delo, običajno družinsko življenje prilagajamo zahtevam trga dela in ne obratno. Poleg slednjega imata na zasebno življenje močan vpliv tudi kulturni kontekst in politična klima v državi. Naslednja težava pri usklajevanju je vezana na spol, saj so matere v večini tiste, ki nosijo posledice neusklajenosti in skušajo zmanjševati konflikt med obema sferama. Negativne posledice na delovnem področju večkrat doletijo ženske, saj se prilagajajo potrebam zasebnega življenja pogosteje kot moški (Žakelj in Švab 2009, 224–225).

3 IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI – PROBLEM PREIZOBRAŽENOSTI

Izobraževanje je ključnega pomena v vsaki družbi, saj je to edina možnost za njen napredek. Gre za načrtno pridobivanje znanja, spretnosti in sposobnosti na eni strani (delovna komponenta) in pridobivanje življenjskih ter delovnih izkušenj in kritičnega odnosa do dela ter navad na drugi strani (vzgojna komponenta). Med tem dolgotrajnim procesom posamezniki pridobivajo nova znanja in preizkušajo lastne spretnosti ter sposobnosti. Pravilno delovanje procesa je pomembno, saj znanje zelo hitro zastara, na spremembe v okolju pa so se zmožne pripraviti le »učee se organizacije«. Sprotno učenje in sprejemanje novih znanj je nujno, saj le tako zaposleni lahko predstavljajo najboljše resurse na trgu. Znanja je potrebno nenehno dopolnjevati, prenašati dejstva iz teorije v prakso, vsako novost je potrebno preveriti in tudi preizkusiti ter vsako napako izkoristiti kot novo priložnost za učenje (Možina v Svetlik in Zupan 2009, 480–485).

Zaradi njenega pomena na življenje posameznika in gospodarstvo, je izobraženost torej bistvena za razvoj in napredek vsake družbe. Eden izmed glavnih ciljev učnega procesa je posameznikova sposobnost pridobivanja znanja in njegova učinkovita uporaba v prihodnosti. Proces pridobivanja znanja je pogosto deležen sprememb, saj je podvržen močnim tržnim vplivom. Soodvisnost izobraževanja in gospodarstva je obojestranska, ker kakovost izobraževalnega programa in npr. diplomantov pogojuje kakovost izdelkov ter storitev in določa njihovo tržno uspešnost. Sodelovanje med omenjenima se odraža v obojestranski korist ali škodi.

Na pomembnosti posledično pridobiva tudi pojem družba znanja, ki v ospredje postavlja znanje kot temeljni dejavnik razvoja in delovanja družbe. Izobraževanje in njegova nadgradnja sta tako spodbujana ter cenjena v sodobni družbi, problem pa nastane zaradi previsoke izobraženosti in posledične neprimernosti delovnih mest (Krek in Metljak 2011, 18–19). Zaključena srednja šola je v primerjavi s preteklostjo postala minimalni pogoj za večino zaposlitev, splošen pogoj pa je sedaj visoka ali univerzitetna izobrazba. S tem v mislih in z ozirom na trenutne potrebe gospodarstva se mlajše generacije odločajo za nadaljevanje izobraževanja, kar lahko v določenem obdobju vodi do prevelikega števila diplomantov in hkratnega pomanjkanja njihovi izobrazbi primernih delovnih mest.

3.1 PROBLEM PREIZOBRAŽENOSTI

3.1.1 Kvalifikacijska neskladja

Kvalifikacijska neskladja (angl. qualification mismatch) predstavljajo vedno večji problem med oblikovalci zakonov, saj se odstotek zaposlenih, ki na delovnem mestu ne izkoriščajo vseh svojih sposobnosti, v Evropski Uniji večja iz leta v leto. Gre torej za neusklajenost posameznikovih pridobljenih kvalifikacij ter tistimi, ki jih njegovo trenutno delovno mesto zahteva. Razlogov za nastanek je več; eden izmed razlogov vsekakor izhaja iz neuspeha izobraževalnega sistema pri zagotavljanju spretnosti, potrebnih za delo, in hkrati nezmožnosti trga dela pri razporejanju posameznikov na primerna delovna mesta. Na neskladje pa ne vplivajo le neodvisni viri, temveč se dejavniki stalno spreminjajo, zaradi česar je reševanje problema še toliko bolj kompleksno. Dijaki in študentje namreč sami izberejo področje, za katerega se bodo specializirali. Od njihovega uspeha in povpraševanja po tem poklicu je odvisno, ali bodo našli zaposlitev, ki se ujema z njihovo pridobljeno kvalifikacijo ter kompetencami. Naslednja »ovira« je pomen kvalifikacij, saj odražajo le sposobnosti, pridobljene s formalnim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem. Kot lahko z neuporabo določene sposobnosti, pridobljene med šolanjem, izgubimo, lahko z več-letnimi delovnimi izkušnjami druge spretnosti razvijemo. Slednje so le redko merjene in evidentirane. To pomeni, da kvalifikacijsko neskladje vedno ne odraža realnega stanja med sposobnostmi, potrebnimi za opravljanje dela, in sposobnostmi zaposlenega. Poleg omenjenih je neusklajenost lahko tudi posledica celotnih razmer na trgu dela, pomanjkanja informacij, stroškov prilagajanja ali osebnih preferenc (Quintini 2011a, 10–12).

Večina avtorjev razlikuje dve vrsti neskladja med izobrazbo in zaposlitvijo. Prvi tip je *horizontalna neusklajenost*, do katere pride, kadar posameznikovo specifično področje izobrazbe (npr. smer študija) ni usklajeno s poklicem in sposobnostmi, ki so potrebne za opravljanje delovnih nalog. Druga je *vertikalna neusklajenost* in je bolj usmerjena v stopnjo pridobljene izobrazbe ter stopnjo, ki jo delovno mesto, na katerem je posameznik zaposlen, zahteva, npr. preizobraženost ali podizobraženost (Farčnik 2011, 2). V magistrskem delu bom večjo mero pozornosti namenila slednji, saj se bom osredotočila predvsem na stopnje izobrazbe in ne toliko na smer študija.

Zaradi nadaljnjega razumevanja je pomembno tudi razlikovanje med kvalifikacijskim neskladjem in neusklajenostjo spretnosti (angl. skill mismatch). Kvalifikacije so povezane s formalnim izobraževanjem, medtem ko spretnosti predstavljajo, kar znamo, in tisto, pri čemer

smo dobri. Izobrazba je običajno nujna, delodajalci pa velikokrat upoštevajo tudi usposobljenost. Spretni zaposleni so bolj produktivni, pri delu pa potrebujejo tako specifične kot tudi splošne spretnosti. Posamezniki s slabše razvitimi splošnimi spretnostmi (npr. pisanje, branje ali reševanje problemov) so običajno manj uspešni in se redkeje vključijo v proces nenehnega učenja kot posamezniki, ki dajejo velik poudarek tudi na specifične spretnosti. Uporaba čim večjega števila spretnosti v splošnem pozitivno vpliva tudi na kakovost življenja (OECD 2011, 1).

3.1.2 Opredelitev preizobraženosti

Eden izmed prvih raziskovalcev pojava preizobraženosti (angl. over-education) je bil Richard Freeman v svojem delu *The Overeducated American* iz leta 1976. Razlog zanjo je videl v takratni »baby boom« generaciji, ki je vstopala na trg delovne sile. Zaradi prevelikega števila dobro izobraženih, se vsi diplomanti niso mogli zaposliti na primernih delovnih mestih, kar je vodilo do neskladnosti med pridobljeno in zahtevano izobrazbo ter se je odražalo tudi pri plači. Freeman (1976) je razlog za preizobraženost videl v nepopolnosti trga dela, obravnaval pa jo je le kot začasen fenomen. Na osnovi tega je oblikoval domnevo, da prevelika ponudba diplomantov v enem obdobju sproži znižanje donosnosti od izobraževanja, kar vodi do zmanjšanja števila vpisov na študij in posledično k vrnitvi v prvotno ravnotežje med povpraševanjem in ponudbo diplomantov (Nobukuni 1979, 124–125).

Drugi avtorji¹¹ se z njegovo predpostavko o začasnosti preizobraženosti v večini ne strinjajo, saj menijo, da kljub povišanju diplomantov, število preizobraženih ostaja stabilno ali celo stalno na individualni ravni (Chevalier in Lindley 2009, 310–311). Dolton in Vignoles (2000, 179) sta ugotovila, da je bilo 38 % diplomantov preizobraženih pri svoji prvi zaposlitvi, 30 % pa jih je ostalo preizobraženih tudi po nadaljnjih šestih letih. Pomen izobrazbe se ne veča le za posameznika, temveč tudi za družbo. Je namreč eden izmed razlogov za povišanje števila diplomantov v razvitih državah v zadnjih 40 letih preteklega stoletja. Znatno delež delovne sile ima dandanes torej več izobrazbe, kot je dejansko potrebno za opravljanje dela na njihovem delovnem mestu.

¹¹ Kot so npr: Stephen Machin (1999) ter Lorraine Dearden in drugi (2002).

Avtorji, kot so Alba-Ramirez (1993, 260), Thompson in drugi (2013, 114) ter Peiró in drugi (2010, 666), so si enotni pri definiciji preizobraženosti. Trdijo, da so preizobraženi zaposleni tisti, ki o nivoju izobrazbe, zahtevane za opravljanje dela na njihovem delovnem mestu poročajo, da je pod njihovo doseženo ravno izobrazbe. V tem primeru gre za »položaj zaposlenega, ko njegova usposobljenost presega tiste zahteve, ki jih njegovo delovno mesto ima« (Quintini 2011a, 11).

Tema odpira pomembna vprašanja o učinkovitosti izobraževalnega sistema, saj je znaten del zaposlenih preveč izobražen. Težava nastaja tudi zato, ker preizobraženi zaposleni običajno zaslužijo manj kot posamezniki z isto stopnjo izobrazbe na primernem delovnem mestu. Po drugi strani pa podizobraženi zaslužijo več kot zaposleni z isto stopnjo izobrazbe, a manj kot posamezniki na delovnem mestu, ki zahteva take kvalifikacije, kot so jih tudi oni pridobili z izobrazbo. Preizobraženi so pogosto manj zadovoljni s svojo zaposlitvijo in posledično bolj nagnjeni k menjavi delovnega mesta, kot zaposleni, čigar izobrazba se ujema z zahtevami delovnega mesta (Quintini 2011b, 4).

3.1.3 Teoretične podlage preizobraženosti

Pomemben del literature o neskladnosti delovnih mest s pridobljeno izobrazbo skuša izoblikovati teoretično podlago za ta pojav, zanaša pa se na obstoječe teorije trga dela. Prva je **Teorija človeškega kapitala** (angl. Human Capital Theory) s predpostavko, da je v izobraževanje smiselno vlagati le, če bodo nastali stroški povrnjeni. Teorija predvideva, da so podjetja pripravljena v celoti izkoristiti sposobnosti svojih zaposlenih in prilagoditi proizvodni proces kot odgovor na morebitne spremembe v ponudbi delovne sile. Plača je enakovredna stopnji posameznikovega človeškega kapitala, ki ga je nabral skozi formalno izobraževanje ali usposabljanje na delovnem mestu. Po tej teoriji je neusklajenost kratkoročna in obstaja le v obdobju, ko podjetje prilagaja svoje proizvodne procese z namenom popolnega izkoriščanja posameznikovega človeškega kapitala ali dokler zaposleni ne najdejo primernejše zaposlitve (Quintini 2011b, 8).

Druga je **Teorija tekmovanja poslov** (angl. Job Competition Theory) in pravi, da je trg dela dvoenotski, saj vključuje dva akterja - na ponudbeni strani ljudi oz. iskalce zaposlitve in posle oz. delovna mesta na povpraševalni strani. Gre torej za tekmovanje delodajalcev ali poslov za pridobitev najboljših in hkrati cenovno ugodnih kandidatov, pri katerih bodo stroški usposabljanja najnižji. Delodajalec tako racionalno razporedi ljudi po poslih glede na njihovo

»šolsko« primernost (Kramberger 1999, 79–80). Ta teorija torej poudarja dva dejavnika: *značilnosti delovnih mest*, saj te določajo zaslužek, in *kvalifikacije*, ker so pomembne pri dodelitvi zaposlitve. Od prejšnjega se ta model razlikuje po trajanju, saj je kvalifikacijsko neskladje stalen fenomen, plače pa so močno odvisne od izobrazbe, ki je potrebna za določeno delovno mesto (Quintini 2011b, 9).

Teorija signaliziranja (angl. Signalling theory) je podobna zadnji, a z razliko, saj ima zelo pomembno vlogo izobrazba. Pri zaposlovanju delodajalec namreč ne pozna vseh zmogljivosti, ki jih kandidat premore, zato običajno novo-zaposleni potrebuje nekaj časa za priučitev in določeno mero usposabljanja. Z vidika podjetja je zaposlovanje torej investicijska odločitev, riziko pa je podoben igranju loterije. Delodajalec pred zaposlovanjem na podlagi opazovanja in njegovih osebnih podatkov kandidata spozna le do določene mere, podatek, na katerega pa se pri t.i. igranju loterije močno zanaša, je običajno dosežena izobrazba. Vanjo je posameznik vložil že veliko časa in denarja, te stroške pa Michael Spence poimenuje »stroški signaliziranja«. V modelu obstaja omejitev zneska, ki ga je posameznik pripravljen vložiti v izobraževanje, odvisen pa je od ravnovesja med višino dohodka in stroški izobraževanja. Slednjega posameznik ne vidi kot »signaliziranje«, temveč vanj vlaga zaradi kasnejšega donosa. Če podjetje ugotovi, da zahtevana stopnja izobrazbe (zaradi nižanja akademskih zahtev) ne prinaša več kandidatov z določenimi sposobnostmi, bodo zvišali zahteve. Kot posledica te teorije se pojavijo kvalifikacijska neskladja, kar pa naj ne bi pomenilo, da obstaja tudi neusklajenost (Quintini 2011b, 9; Spence 1973, 356–358).

Zadnja teorija, ki pojasnjuje kvalifikacijska neskladja in preizobraženost, pa je **Teorija delovnih nalog** (angl. Assignment theory). Dodatne naložbe v človeški kapital so odvisne od ujemanja zaposlenega z delovnimi nalogami. Osnovna domneva tega modela je, da čeprav izobrazba v splošnem zvišuje produktivnosti, je dejanska raven realizirane produktivnosti določena tudi s stopnjo zahtevnosti delovnega mesta. Opravljanje nalog, ki so pod delavčevo kvalifikacijsko zmožnostjo, omejuje njegovo produktivnost, saj omejuje njegov obseg uporabe sposobnosti in se posledično odraža tudi v nižji plači. Obratno pa so zaposleni z zahtevnejšimi delovnimi nalogami bolj produktivni, kot če bi opravljali kvalifikacijam primerno delo. Teorija delovnih nalog predlaga razporejanje zaposlenih po sistemu od zgoraj navzdol (angl. top-down) glede na sposobnosti. Najbolj usposobljeni tako sodelujejo pri zahtevnejših delovnih nalogah, medtem ko so delovne obveznosti manj usposobljenih enostavnejše (Quintini 2011b, 10).

Strokovnjaki si torej niso enotni in kot pravi Farooq (2011, 6), je neskladje najboljše podprto s teorijo človeškega kapitala (Schultz 1968, 330; Becker 1993). Po tej teoriji so plače in produktivnost stalne glede na bodoče zaposlitve. Zaradi tega imajo preizobraženi delavci enako produktivnost in s tem prejemajo enake plače, kot tisti, ki so na ustreznih delovnih mestih. Neskladja med izobrazbo in zaposlitvijo nujno ne zavračajo teorije človeškega kapitala na kratki rok. V primeru, da se ta fenomen pojavlja dalj časa, postane ta teorija neveljavna. Mnogi dvomijo vanjo tudi zato, ker ne pojasnjuje slabe izkoriščenosti spretnosti, institucionalnih togosti in nekonkurenčnega trga dela. Drugi so mnenja, da je razmerje med izobraževanjem in produktivnostjo bolj večplastno, kot neposreden in pozitiven odnos, ki ga predlaga teorija človeškega kapitala.

3.1.4 Opredelitev podizobraženosti

Čeprav je cilj magistrske naloge raziskava in analiza preizobraženosti, pa se bom v tem poglavju osredotočila na opis sorodnega pojma, in sicer »podizobraženosti«. Pojma sta močno povezana in razumevanje enega termina je ključnega pomena za razumevanje drugega in obratno, saj je njun pomen nasproten. »Podizobraženi (angl. undereducated) so torej tisti zaposleni, katerih stopnja izobrazbe je nižja od tiste, ki je potrebna za opravljanje dela« (Alba-Ramirez 1993, 262).

Podobno kot pri preizobraženosti tudi ta opredelitev prinaša dodatni težavi. Kot pravita Verhaest in Omeij (2006b, 784–800), je formalna izobrazba slabo merilo človeškega kapitala, saj se posamezniki med seboj razlikujejo v izkušnjah, opravljenem usposabljanju in prirojenih sposobnostih. Poleg tega je kakovost izobraževanja variabilna. Jasno razlikovanje je torej potrebno med neusklajenostjo spretnosti in neusklajenostjo znanja. Preizobraženost povezujeta z nižanjem kakovosti izobraževanja, podizobraženost pa je lahko pojasnjena s pridobivanjem dodatnega usposabljanja in novih izkušenj na delovnem mestu. Predpostavljata, da delodajalci zaposlujejo manj izobražene zaposlene in tiste, ki šolanja niso zaključili, kadar primanjkljaj formalne izobrazbe lahko izravnaajo z dodatnimi spretnostmi in znanji iz prakse. Tovrstni zaposleni naj bi bili tako zelo nadarjeni ali pa so potrebne izkušnje že pridobili drugje (običajno velja za starejše zaposlene). Podizobraženost razlagata s kvalifikacijsko deflacijo oz. razlikovanjem med stopnjo izobrazbe, potrebne za pridobitev delovnega mesta, in stopnjo izobrazbe, potrebne za opravljanje delovnih nalog. Poleg tega pa podizobraženost v večini primerov spremljata kot frikcijsko in ne dolgoročne narave.

V svoji raziskavi je tudi Alba-Ramirez (1993, 266–267) prišel do pomembnih ugotovitev, ki jih bom strnila v naslednjem delu. Iz dobljenih rezultatov je oblikoval najverjetnejši profil zaposlenega, ki je podizobražen. Tovrstni zaposleni naj bi bili v večini primerov moškega spola, imeli naj bi več izkušenj in nižjo izobrazbo, bili naj bi v rednem delovnem razmerju s polnim delovnim časom ter potrebovali daljše obdobje usposabljanja na delovnem mestu kot pa zaposleni z ustrežno izobrazbo. Obratno velja za preizobražene. Ugotovljeno potrjuje ključno domnevo o povezavi med formalno izobrazbo, usposabljanjem na delovnem mestu in preteklimi izkušnjami. Poleg tega pa pojasni razloge za nastala neskladja, ki so običajno storjena le glede na pridobljeno formalno izobrazbo.

Kot Verhaest in Omeij (2006) tudi Alba-Ramirez (1993) odkrije povezavo preizobraženosti in podizobraženosti s starostjo. Preizobraženi so namreč večinoma dobro izobraženi mlajši posamezniki, brez delovnih izkušenj, podizobraženi pa so starejši zaposleni, ki opravljajo delovna mesta, za katera je potrebno več usposabljanja. Ugotovitev sovпада s prej omenjeno teorijo tekmovanja poslov, po kateri je na voljo manj prostih delovnih mest kot kandidatov, zaradi česar delodajalci raje izberejo tiste z boljšimi dosežki pri šolanju. Delo sprejmejo kandidati, ki so zanj preizobraženi in kopičijo izkušnje ter nova znanja, da si v končni fazi zagotovijo boljši položaj v tem ali drugem podjetju. Posledično pa starejši zaposleni obdržijo primarna delovna mesta, za katera so podizobraženi, saj so imeli priložnost zamenjati formalno izobrazbo za izkušnje in opravljena usposabljanja. Zadnja ugotovitev, ki jo bom obravnavala, pa zadeva plače. In sicer, podizobraženi zaposleni prejemajo višje plače kot sodelavci z enako izobrazbo na drugih (slabših) delovnih mestih.

3.2 IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI

Izobraževalni proces v Republiki Sloveniji je razvit, a organizacijsko in finančno dokaj zapleten sistem. Urejen je s sistemskimi zakoni in podzakonskimi predpisi, ki omogočajo tako javno kot tudi zasebno šolstvo. Javno veljavna izobrazba se pridobi po javno veljavnih izobraževalnih programih, izvajajo pa jih javne ali zasebne šole, ki izpolnjujejo pogoje, določene na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport. Zasebne šole same sprejemajo svoje izobraževalne programe, kadar je njihov standard primerljiv z javno veljavnim. Univerze in visokošolski zavodi pa so avtonomni, saj sami v skladu z zakonom sprejemajo programe in določajo kriterije. Oba sistema sta vključena v eksterno preverjanje rezultatov

izobraževanja¹², saj stremijo k primerljivosti šol v državi (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport).

Izobraževanje se začne s predšolsko vzgojo v vrtcih in zaključi na univerzi z doktorskim študijem (glej Prilogo A). S šestim letom starosti se otroci vključijo v osnovno šolo. Ta je razdeljena na triletna, zadnje triletnje pa vsebuje tudi elemente eksterne diferenciacije, kjer se učenci delijo glede na izbrano raven pouka in izbirne predmete. Z zaključkom osnovne šole se konča obvezno izobraževanje, s petnajstim letom pa se mladostniki vpišejo v srednješolsko izobraževanje. To izobraževanje omogoča pridobitev *nižje poklicne izobrazbe* (praviloma 2 leti), *srednje poklicne izobrazbe* (praviloma 3 leta), *srednje strokovne izobrazbe* (4 leta ali 3+2 ali enoletni poklicni tečaj po končani gimnaziji ali štiriletni strokovni šoli) in *višje strokovne izobrazbe* (2 leti, vsaj 40 % pri delodajalcu). Zadnja oblika je *splošno srednje izobraževanje*, ki ga izvajajo splošne in strokovne gimnazije. Konča se z maturo, ki pogojuje kasnejši vpis na študij. Visoko šolstvo je sestavljeno iz treh stopenj: visokošolski strokovni in univerzitetni študijski programi (1. stopnja), magistrski študijski programi (2. stopnja) in doktorski študijski programi (3. stopnja) (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport).

Poleg omenjenega je v Sloveniji zelo dobro razvito tudi »osnovno glasbeno in plesno izobraževanje«, ter »vzgoja in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami v specializiranih šolah in zavodih«, ki omogočajo prilagoditev programa glede na stopnjo motnje. Razvito in relativno dobro obiskovano so tudi programi »izobraževanje odraslih«, kjer je čas trajanja izobraževanja, ocenjevanje in napredovanje, prilagojeno odraslim, prav tako pa se lahko upoštevajo predhodno prilagojena znanja. Tudi v tej obliki ima Slovenija pestro ponudbo tako javnih kot tudi zasebnih institucij, ki nudijo tovrstna izobraževanja (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport).

3.2.1 Preizobraženost v Sloveniji

Splošna vladna politika tako v Sloveniji kot tudi npr. v Veliki Britaniji spodbuja udeležbo v izobraževanju. Tovrstne strategije temeljijo na prepričanju, da bolj izobražena delovna sila vodi k večji gospodarski rasti, težava te miselnosti pa je v neusklajenosti povpraševanja s

¹² Najbolj razvito in razširjeno je zunanje preverjanje pri gimnazijski maturi in v osnovnih šolah, vpeljuje pa se tudi v poklicno maturo in na koncu srednjega strokovnega izobraževanja (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport).

ponudbo diplomantov. Krepitev udeležbe v izobraževanju delodajalca postavlja v položaj, kjer lahko na delovna mesta, za katera včasih ni bila potrebna višja izobrazba, sedaj zaposlijo preizobražene posameznike. To je tudi posledica majhnega števila prostih delovnih mest in velikega nabora kandidatov, ki bi bili delo pripravljeni opravljati. Delodajalec torej za načeloma isti strošek raje zaposli posameznika z višjo stopnjo izobrazbe. Posledično prihaja do t.i. »inflacije kvalifikacij«, saj delovna mesta zahtevajo od kandidatov več izobrazbe, znanj, spretnosti in kvalifikacij kot v preteklosti. Višanje kvalifikacijskih zahtev pri iskanju primernih kandidatov pa je tudi posledica počasnega nižanja izobraževalnih standardov (Chevalier 2000, 1).

Izobrazbene zahteve za opravljanje dela se torej spreminjajo, z njimi pa se spreminja tudi trg dela. Slovenski trg dela je dinamičen, razmerje med povpraševanjem in ponudbo nenehno niha, dodobra pa ga je pretresla tudi gospodarska kriza, ki se je v Sloveniji začela leta 2008. Govorimo torej o kadrovskih presežkih in primanjkljajih; neskladja se v Sloveniji pojavljajo za določeno stopnjo ali smer izobrazbe, poklic, ali le na določenem območju oz. v regiji. Zaradi tehnološkega napredka in gospodarskega razvoja so nekatera delovna mesta postala popolnoma odveč, sposobnosti iskalcev zaposlitve ponudbi ne ustrezajo več, izobraževalne ustanove pa se na novo nastalo povpraševanje ne zmorejo prilagoditi dovolj hitro. Pri tovrstnih kvalifikacijskih neskladjih oz. primanjkljajih gre za neskladja med dejansko in zahtevano stopnjo izobrazbe oz. za neskladje med zahtevami trga dela ter produkti sistema izobraževanja (OECD 2007, 12–15).

Z vidika izobrazbe lahko govorimo o dveh vrstah neskladja - ko ima oseba raven izobrazbe, po kateri ni veliko povpraševanja, ali kadar ima pravo smer zaključene izobrazbe. Običajno poklic, ki ga oseba opravlja, v veliki meri opredeljuje pridobljena izobrazba. Posledica gospodarske krize je med drugim privedla tudi do izginjanja velikega števila delovnih mest v delovno intenzivnih panogah. Ker se nova delovna mesta odpirajo pretežno v storitvenih dejavnostih, ki običajno zahtevajo vsaj srednješolsko izobrazbo, se število delovno aktivnih v tradicionalnih dejavnostih, kot je npr. industrija in gradbeništvo, zmanjšuje. V tabeli 3.1 so prikazane štiri kombinacije razlogov za neskladja med ponudbo in povpraševanjem (ZRSZ 2013, 25–28).

Tabela 3.1: Kombinacije razlogov za neskladja

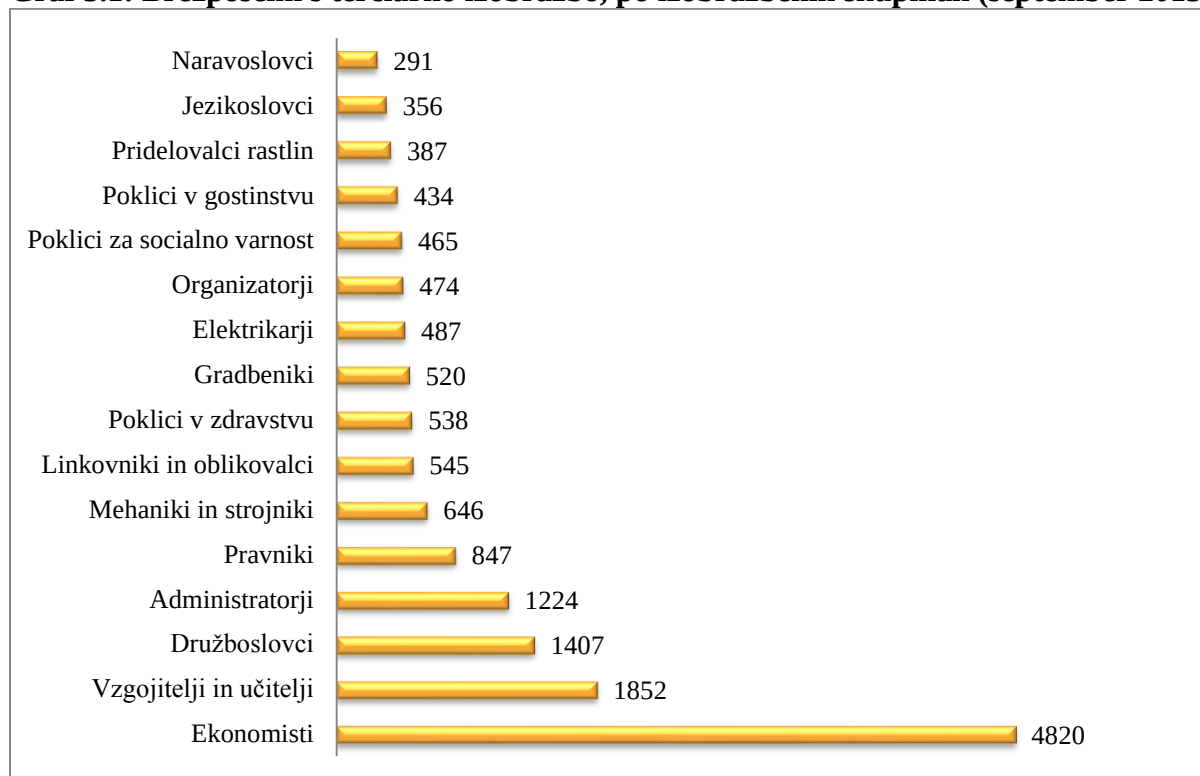
	Nizko povpraševanje delodajalcev	Visoko povpraševanje delodajalcev
Nizka ponudba primernih iskalcev zaposlitve na trgu dela	Najvišje izobrazbene ravni, z majhnim prilivom iskalcev na trg dela. Npr. zdravniki.	Dinamični sektorji ali dejavnosti, za katere med mladimi ni interesa za izobraževanje. Delodajalci nudijo dodatne ugodnosti, boljše plačilo, ipd. Npr. IT poklici, varilci, inštalaterji, monterji, elektroserviserji, itd.
Visoka ponudba primernih iskalcev zaposlitve na trgu dela	Poklici, ki izumirajo, oz. dejavnosti z zmanjšano gospodarsko aktivnostjo. Starejši delavci z nizko izobrazbeno ravni. Npr. tekstilna in usnjarska industrija.	Zaposlitvene možnosti so, a prihaja do hude konkurence. Poklici, ki so v gospodarstvu pogosti, ali poklici preprostih del. Npr. ekonomisti, administratorji, družboslovci ¹³ , zaposleni v industriji, gradbeništvu itd.

Vir: ZRSZ (2013, 26–27).

Pojav strukturnih neskladij je opazen na vseh ravneh. V dejavnostih, kjer je zahtevana osnovna usposobljenost, so pogosti neugodni pogoji dela, kot je fizično naporno delo, neobičajen urnik dela, ipd. Poleg tega slabe pogoje dela običajno spremlja nizka plača, ki še dodatno odvrača iskalce zaposlitve. Krčenje vpisa v poklicne srednje šole vodi do vedno manjšega števila poklicno kvalificiranih kadrov, učinek pa bo še bolj viden, ko bodo trenutno delovno aktivni zapustili svoja trenutna delovna mesta. Tovrstni poklici so npr: kuharji, natakarji, tesarji, elektroinštalaterji, varilci, monterji kovinskih konstrukcij, orodjarji, elektromehaniki, idr. Z vidika terciarno izobraženih že dalj časa primanjkuje predvsem naravoslovni kader; najpogostejši so npr. inženirji strojništva in elektrotehnike. Med poklici, kjer je delovne sile oz. ponudbe več kot povpraševanja, pa so poklici s področja humanistike in družboslovja (glej graf 3.1), npr. sociologi, antropologi, filozofi, zgodovinarji, politologi, filologi, prevajalci, tolmači, itd. Pri poklicih s področja ekonomije in prava, vzgoje in izobraževanja, ipd. pa je povpraševanje veliko, a temu primerno je veliko tudi iskalcev zaposlitve (ZRSZ 2013, 27–28).

¹³ Po mojem mnenju družboslovni diplomanti spadajo v skupino z visoko ponudbo, a nizkim povpraševanjem delodajalcev, saj je število prostih delovnih mest zelo omejeno in redko.

Graf 3.1: Brezposelni s terciarno izobrazbo, po izobrazbenih skupinah (september 2013)



Vir: ZRSZ (2013, 28).

Do produkcije »nepotrebnih« kadrov prihaja tudi zaradi strukture vpisa na določene stopnje in smeri izobraževanja. Zaradi suficita določenega kadra, mnogi tudi po dokončanem terciarnem izobraževanju ne dobijo zaposlitve, ki bi ustrezala njihovi izobrazbi, kar vodi do nizke stopnje izkoriščanja znanja, neracionalnosti investicij v izobraževanje in nemalokrat do nezadovoljstva zaposlenih. Nasprotno prihaja do deficitarnih izobrazbenih profilov, kadar je ponudba za določene poklice večja kot povpraševanje. V Sloveniji mednje sodijo predvsem poklici za nižje izobražene (področje gradbeništva, kovinarstva, gostinstva, živilske industrije), vedno več pa jih je tudi med višje izobraženimi, in sicer na področju zdravstva in strokovnjaki na tehnično naravoslovnih področjih (analitiki, snovalci informacijskih sistemov, inženirji strojništva in elektrotehnike, farmacevti, ipd.). Smer šolanja je torej pomembna, pomembno vlogo pa nosijo tudi kadrovske štipendije, s katerimi delodajalci spodbujajo mlade pri izbiri študija in jim kasneje tudi nudijo ustrezno zaposlitev (ZRSZ 2011, 16).

3.2.1.1 Statistični prikaz preizobraženosti v Sloveniji

Da so bila izobrazbena neskladja prisotna tudi v preteklosti, priča spodnja tabela 3.2. Posnetek stanja je bil narejen med leti 1999 in 2002 ter primerjan s preostalimi državami Evrope. Slovenija je imela v primerjavi z Avstrijo, Francijo in Veliko Britanijo nizko stopnjo

preizobraženosti. Podizobraženost je bila višja kot v večini drugih držav, z izjemo Španije. Pozitivno je, da je imela Slovenija v primerjavi z drugimi državami največji odstotek primerne izobrazbe.

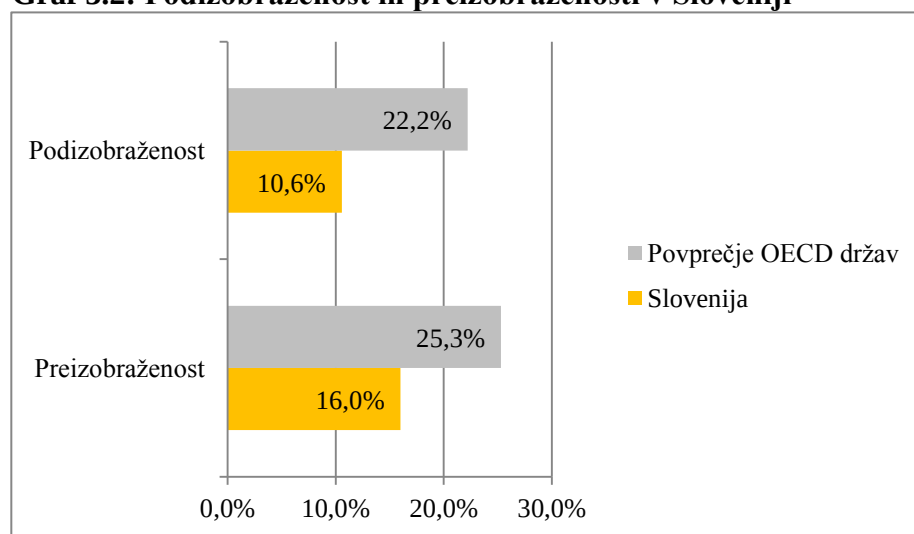
Tabela 3.2: Izobrazbena neskladja v odstotkih (povprečje med leti 1999-2002)

	Slovenija	Avstrija	Francija	Grčija	Italija	Portugalska	VB	Španija
Preizobraženost	16,5	37,3	35	17,9	11,6	27	35,7	8,2
Primerna izobrazba	56,5	55,4	46,6	51,6	57	51,5	40,5	48,6
Podizobraženost	27	7,3	18,4	30,5	31,4	21,5	23,9	43,2

Vir: Ramos in drugi (2009, 19).

Novejša analiza iz leta 2005 pa kaže, da je Slovenija ena izmed držav, ki ima v primerjavi z drugimi državami OECD nadpovprečno nizko stopnjo neusklajenosti kvalifikacij s tistimi, ki so potrebne za opravljanje dela. Stopnja podizobraženosti je tako za razliko od prejšnje raziskave le 10,6 %, medtem ko je povprečna vrednost OECD držav 22,2 %. Države s podobnim nivojem podizobraženosti kot Slovenija pa so Portugalska, Češka in Mehika. Velika razlika med državami je pri preizobraženosti, saj znaša vrednost Slovenije le 16 % (podobno kot pri prejšnjem primeru), vrednost preostalih OECD držav pa je 25,3 %. V podobno skupino kot Slovenija sodijo Nemčija, Švica, Belgija in Norveška. Rezultati drugih držav OECD pa kažejo, da je problem preizobraženosti drugje v večini večji, a vseeno tudi odstotek Slovenije ni zanemarljiv (glej graf 3.2) (Quintini 2011a, 14).

Graf 3.2: Podizobraženost in preizobraženosti v Sloveniji



Vir: Quintini (2011a, 15).

V tabeli 3.3 je jasno prikazana razlika med Slovenijo in povprečjem OECD držav. Kot v prejšnjem primeru je tudi tu razvidno, da je Slovenija močno pod povprečjem tudi v vrednosti močne preizobraženosti in močne podizobraženosti. Le 7,8 % Slovencev je močno preizobraženih (OECD 17,4 %) in le 2,6 % močno podizobraženih (OECD 8,8 %). Raziskava je pokazala tudi, da so tovrstni zaposleni običajno zaposleni na delovnih mestih, ki se od izobrazbi primerne delovnega mesta razlikujejo le za eno stopnjo. Iz opravljene analize pa je razviden tudi delež zaposlenih na področju, ki ni povezan z njihovo smerjo študija; gre torej za neusklajenost zaposlitve in smeri dosežene formalne izobrazbe. Odstotek za Slovenijo znaša 24,4 %, povprečje vrednosti OECD držav pa 31 %. Malo višji je delež preizobraženih z neusklajenostjo zaposlitve in smeri študija, in sicer za Slovenijo v višini 35,5 %, za OECD države pa 40 %. Vključena je tudi uporabnost preteklih delovnih izkušenj glede na samooceno vprašanih; leta 1997 je v prid uporabnosti odgovorilo 26 % vprašanih, leta 2005 pa 30 %.

Tabela 3.3: Primerjava statističnih podatkov za Slovenijo in OECD države

	Slovenija	Povprečje OECD držav
Preizobraženost	16 %	25,3 %
Podizobraženost	10,6 %	22,2 %
Močna preizobraženost	7,8 %	17,4 %
Močna podizobraženost	2,6 %	8,8 %
Delež zaposlenih na področju, ki ni povezano z njihovo smerjo študija	24,4 %	31 %
Delež preizobraženih z neusklajenostjo zaposlitve in smeri študija	35,5 %	40 %
Uporabnost preteklih delovnih izkušenj in spretnosti v sedanji zaposlitvi (1997) (samoocena)	26 %	Ni podatka
Uporabnost preteklih delovnih izkušenj in spretnosti v sedanji zaposlitvi (2005) (samoocena)	30 %	Ni podatka

Vir: Quintini (2011a).

Pri samooceni spretnosti je v letu 2005 33,5 % vprašanih ocenilo, da pri delu uporabljajo premajhno mero znanja in spretnosti, s tem dosegamo isto stopnjo kot druge OECD države (glej tabelo 3.4). Leta 2010 pa je 39,9 % vprašanih Slovencev ocenilo, da so nadpovprečno spretni. Gre za precejšnjo razliko z OECD državami, saj jih je tako trdilo le 30,4 %. S samooceno podpovprečne spretnosti pa smo bili leta 2005 rahlo pod pragom OECD povprečja

(13,3 %), in sicer s 11,9 %. Za razliko od prejšnje trditve je povprečje OECD ostalo enako, rahlo pa je narasla vrednost Slovenije, in sicer na 12,3 %.

Tabela 3.4: Samoocena spretnosti za leti 2005 in 2010

	Slovenija		Povprečje OECD držav	
	2005	2010	2005	2010
Nadpovprečna spretnost (samoocena)¹⁴	33,5 %	39,9 %	33,5 %	30,4 %
Podpovprečna spretnost (samoocena)¹⁵	11,9 %	12,3 %	13,3 %	13,3 %

Vir: Quintini (2011a); OECD (2012, 82).

Ker je ujemanje med smerjo študija in zaposlitvijo po diplomi negotova, je v tabeli 3.5 narejen pregled za leta 2007, 2008 in 2009. »Ujemanje« je opredeljeno, kadar je poklic, ki ga diplomant opravlja, tesno povezan s smerjo študija, saj to pomeni, da so specifična znanja, pridobljena med šolanjem, uporabna za opravljanje dela. »Nizka usklajenost« pomeni, da pri delu svoja znanja uporablja vsaj delno; do »neusklajenosti« pa pride, kadar je diplomant zaposlen na delovnem mestu, za katerega specifično pridobljena znanja niso v uporabi, saj potrebuje le splošno znanje. V Sloveniji je tako med leti 2007 in 2009 opazno naglo naraščanje neusklajenosti specifičnih znanj z zaposlitvijo, saj se odstotek povzpne iz 33,05 % na 40,53 % in nazadnje na 58,43 %. Podoben trend je opaziti pri nizki usklajenosti in usklajenosti, saj se vrednosti strmo znižujejo (Farčnik 2011, 3–6). Iz ugotovljenega je možno sklepati, da se vedno več mladih diplomantov zaposli na delovnem mestu, za katerega se niso šolali.

Tabela 3.5: (Ne)usklajenost izobrazbe in zaposlitve mladih diplomantov

	2007	2008	2009
Neusklajenost	33,05 %	40,53 %	58,43 %
Nizka usklajenost	8,27 %	7,24 %	5,57 %
Usklajenost	58,67 %	52,22 %	36,0 %

Vir: Farčnik (2011, 6).

¹⁴ V anketnem vprašalniku kot trditev: »Imam spretnosti za spoprijemanje z bolj zahtevnimi delovnimi nalogami«.

¹⁵ V anketnem vprašalniku kot trditev: »Potrebujem dodatno usposabljanje za dobro spopadanje z mojimi delovnimi nalogami«.

3.2.1.2 Razlogi za preizobraženost v Sloveniji

Tako v Sloveniji kot tudi v drugih državah Evropske Unije postaja vedno večji problem neskladje med pridobljeno formalno izobrazbo in poklicem oz. delom, ki ga ljudje opravljajo. Slovenija naj bi stremela k postopnem izboljševanju človeškega kapitala, saj gre za pomemben dejavnik izboljševanja produktivnosti, inovativnosti in gospodarske rasti. Pri vlaganjih v človeški kapital se kažejo predvsem problemi nizke učinkovitosti in kakovosti študija ter neusklajenost v strukturi ponudbe in povpraševanja po kadrih. Primanjkljaj je izrazit predvsem pri visoko izobraženem naravoslovno tehničnem kadru s področja tehnike, strojništva, elektronike in računalništva (Umar 2011, 30).

Preizobraženost na naravoslovnih področjih je torej v Sloveniji veliko redkejša kot v Evropi. To je posledica nizke produkcije diplomantov, zaradi česar obstoječi lažje izbirajo zaposlitev, po drugi strani pa se delodajalci »borijo« za najboljše in jih temu ustrezno tudi obravnavajo ter plačujejo. Številna podjetja bodoči kader iščejo med študenti; v zameno za obljubljeni zaposlitev jim ponudijo štipendije in omogočijo opravljanje prakse. To jim daje dodatni zagon za dokončanje študija in morebitno nadaljevanje le-tega v prihodnosti. Štipendije in povpraševanje pa so redkejši v primeru družboslovno izobraženega kadra. Družboslovci se v tem vidiku soočajo s »poplavo« dobro izobraženega in usposobljenega kadra, ki išče zaposlitev. V iskanju izobrazbi primerne zaposlitve se tako pogosto odločajo za neperspektivna delovna mesta, za katera so preizobraženi. Gre bolj za začasne rešitve in nabiranje kakršnih koli izkušenj, ki bi jim morda prišle prav ob iskanju zaposlitve, ki si je resnično želijo in za katero so se tudi izšolali.

Ivančičeva (2012) vidi preizobraženost kot »spodrivanje zaradi povečanega priliva bolje izobraženih na trg dela«. Meni, da preizobraženi ne izpolnjujejo svojega potenciala, a imajo na račun preizobraženosti določene ugodnosti. Po njenih ugotovitvah se preizobraženost v Sloveniji giblje stalno med 23 % in 30 %, variacija odstotka pa je odvisna od načina merjenja (objektivno ali subjektivno). Pojava ne razlaga s pomočjo teorije človeškega kapitala¹⁶, temveč s teorijo delovnih nalog¹⁷, saj ta najbolj odraža realnost. Problem vidi v upoštevanju

¹⁶ Po teoriji človeškega kapitala je produktivnost posameznika močno povezana z vlaganji v izobraževanje in usposabljanje. Višina zaslužkov je odvisna od višine človeškega kapitala.

¹⁷ Teorija delovnih nalog za razliko od zgoraj omenjene teorije ne upošteva le stopnje izobraženosti in usposabljanja, temveč sta bistvenega pomena sposobnost in dejanska produktivnosti na določenem delovnem

raznovernosti spretnosti in v vplivu kohorte, prav tako pa je pogostejša mobilnost med delovnimi mesti in delodajalci.

Quintini (2011a, 12) preizobraženosti ne vidi le kot stalen pojav, temveč razlog vidi v primerih recesije in vstopu novih skupin na trg dela. Gre za novo brezposelne ali sveže diplomante brez izkušenj, ki so pripravljeni sprejeti delovno mesto, ki zahteva nižje kvalifikacije, kakor pa da bi podlegli daljši brezposelnosti. Težava se torej povečuje z naraščajočo brezposelnostjo, ki še dodatno izpostavlja dihotomijo (ne)kvalificiranih zaposlenih. Poleg tega je tudi zakonodaja usmerjena v čim hitrejšo odpravo brezposelnih, saj po treh mesecih brezposelnosti spodbuja prijavljanje na delovna mesta, za katera so preizobraženi ter preusposobljeni. Razlog drugega izvora pa je sprejemanje delovnih mest, ki so manj zahtevna, a posameznikom omogočajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, npr. delo s skrajšanim delovnim časom.

mestu. Delovne naloge so torej razdeljene glede na sposobnost in kvalifikacijsko zmožnost, višina plače pa je posledično odraz tega.

4 VPLIV PREIZOBRAŽENOSTI NA KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Intenzivne gospodarske, tehnološke in socialne spremembe so privedle do stanja, kjer ustrezno znanje in kvalifikacije postajajo vse pomembnejši dejavniki razvoja ter s tem kakovosti življenja posameznikov in socialnih skupin. »Medsebojna povezanost izobraževanja in poklicne strukture je ključni dejavnik mednarodnega konkurenčnega položaja in kvalitete življenja prebivalstva v sodobnih družbah, hkrati pa tvorita hrbtenico socialne stratifikacije« (Ivančič 2008, 45). Izobrazba in s tem primerna razporeditev na primerno delovno mesto imata velik pomen pri kakovosti delovnega življenja in zadovoljstvu z življenjem nasploh (Ivančič 1996, 45).

S pojavom družbe znanja je nastala obveza vsake družbe tudi vlaganje v znanje. Posledično sta postala popularna množično izobraževanje in podaljševanje šolanja glede na celotno življenjsko dobo posameznika. Barle in drugi (2008, 17–21) pravijo, da imajo bolj izobraženi posamezniki bogatejši dostop do informacij, lažje akumulirajo nova znanja, več vedo o socialnem, kulturnem in političnem svetu ter so pridobljeno znanje sposobni tudi uporabljati. Veljalo naj bi tudi, da imajo bolj prestižne in ugledne službe, trdno in jasno oblikovano karierno pot, zaslužijo več in so tudi bolj predani svojemu delu.

Po mojem mnenju stopnje pridobljene izobrazbe torej naraščajo, saj študij spodbujata tako država kot gospodarstvo. Težava pri dobro izobraženih nastane v fleksibilnosti izobraževalnega sistema in podjetij, saj naj bi se oba prilagajala dogajanju na trgu in s tem regulirala povpraševanje in ponudbo delovne sile. Menim, da je eden izmed razlogov za naraščajočo preizobraženost tudi gospodarska kriza, ki se je v Sloveniji pojavila leta 2008. Glede na opažanja je bilo delovnih mest posledično vedno manj, študentje in brezposelni pa so se v iskanju rešitve odločali za nadaljevanje šolanja, saj velja miselnost, da je z višjo izobrazbo lažje priti do zaposlitve. Izobraževanje torej ni bilo spodbujano s povpraševanjem po tovrstni delovni sili, temveč z nezmožnostjo zaposlovanja.

Industrijsko razvita gospodarstva, kakršno je tudi v Sloveniji, torej niso vedno zmožna izkoristiti povečane ponudbe preveč usposobljenih in izobraženih delavcev. Posamezniki so zato prisiljeni sprejeti delovna mesta, ki zahtevajo manjšo izobrazbo in usposobljenost, kot jo

imajo sami (Büchel in Ham 2003, 483; Peiró in drugi 2010, 666). Posledice tovrstnih odločitev se kažejo v kakovosti delovnega življenja posameznikov in v njihovem zadovoljstvu z delom in življenjem.

4.1 POSLEDICE PREIZOBRAŽENOSTI

McGuinness (2006, 387–388) meni, da so posledice preizobraženosti pomembne, saj se pojav lahko izkaže kot drag za posameznike, podjetja in gospodarstvo.

Na *makroekonomski ravni* je državna blaginja torej nižja, kot bi bila v primeru popolne izkoriščenosti večšin preizobraženih zaposlenih. Prav tako gre pri preizobraženosti za nesmotrno vlaganje državnih sredstev, saj posameznike opremlja z nepotrebnim in neproduktivnim izobraževanjem, ki ne prinaša dodatnih dohodkov. Ob pojavu preizobraženosti gre torej za slabo investicijo s strani posameznika, izobraževalnih institucij in države, saj predstavlja velik strošek, za katerega ni nujno, da se v celoti povrne in, še manj verjetno, oplemeniti.

Na *ravni podjetja* McGuinness preizobraženost povezuje z nižjo produktivnostjo, ki je posledica nemotiviranosti in nezavzetosti zaposlenih, slabšim zadovoljstvom na delovnem mestu in večjo verjetnostjo za menjavo zaposlitve. Z izgubo tovrstnih zaposlenih se podjetje sreča z izgubo prihodka na podlagi predhodnih investicij, usmerjenih v iskanje in uvajanje zaposlenih. Preizobraženost ima torej tudi v tem primeru negativni stroškovni vpliv na podjetje kot tudi z vidika morebitnega spreminjanja organizacijske klime.

Najbolj očitna in za namene magistrskega dela tudi najbolj pomembna je posledica preizobraženosti za *posameznika*, ki izhaja iz neproduktivnosti njegove investicije v izobraževanje, saj je za svoje delo plačan slabše kot zaposleni na delovnem mestu, ki je primerno njegovi izobrazbi. Poleg tega si posameznik lahko nakoplje tudi dodatne stroške, vezane z nižjim zadovoljstvom z delom. Možne so tudi različne oblike nazadovanj na poklicne nižjih ravni, saj se prej dobro umeščeni zaposleni znajdejo na delovnem mestu, za katerega so preizobraženi in s tem dvignejo povprečno raven izobrazbe v tem poklicu. Če se to zgodi večkrat, postanejo posamezniki, ki so bili sprva dovolj izobraženi za opravljanje tovrstnega dela, kmalu podizobraženi.

Tudi Chevalier in Lindley (2009, 308–333) se osredotočita na različne vidike posledic preizobraženosti. Posledice preizobraženosti za gospodarstvo obrazložita na primeru preizobraženih diplomantov Velike Britanije, ki se za študij v veliki večini zadolžujejo pri bankah. V primeru, da kljub univerzitetni izobrazbi pridobijo le zaposlitev, za katero so prekvalificirani in je tudi slabše plačana, ne bodo zmožni vrniti posojila. Če težava postane pogosta, se posledice lahko odrazijo tudi na državni ravni in *gospodarstvu*. Na ravni *posameznika* pa raziskujeta posledice na višini plače. Ugotovita, da preizobraženi običajno niso prikrajšani z vidika plač, saj kljub temu, da so v nekem trenutku preizobraženi za delovno mesto, to še ne pomeni, da bodo tam tudi ostali. Imajo visoke cilje in sčasoma napredujejo oz. dosežejo zvišanje plače. Ocenita, da posledice preizobraženosti, vsaj za posameznika, niso nujno le negativne, saj pri nekaterih vodi do dodatne motivacije in izboljšanje karierne poti.

4.2 NEGATIVNI VPLIVI PREIZOBRAŽENOSTI NA KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Tudi Sicherman (1991, 114) obravnava posledice preizobraženosti, a predvsem z vidika posameznika. Kot sem že omenila, preizobraženi zaposleni zaslužijo več kot njihovi sodelavci, a manj kot zaposleni z isto izobrazbo na položajih, ki ustrezajo njihovi izobrazbi. Podizobraženi pa prejemajo nižje plače kot njihovih sodelavci, a več kot enako izobraženi zaposleni na izobrazbi primernih delovnih mestih. (Pre ali Pod)izobraženi skušajo nadomestiti, kar jim manjka za idealno usposobljenost za delo. Preizobraženi so tako običajno tudi manj izkušeni in opravijo manj usposabljanja, medtem ko imajo podizobraženi za seboj več ur usposabljanja ter so tudi bolj izkušeni. Naslednja posledica preizobraženih je na področju poklicne mobilnosti, saj je bolj verjetno, da bodo preizobraženi napredovali na višje delovno mesto. Vsa omenjena dognanja potrjujejo Sichermanovo (1991) domnevo, da je neskladje med doseženo izobrazbo in izobrazbo, potrebno za delovno mesto, posledica spreminjanja karierne poti. Namen spreminjanja delovnih mest in hierarhičnih nivojev torej ni vedno le posledica težnje po iskanju položaja primernega izobrazbi, temveč je v veliki meri povezana s karierno mobilnostjo.

Posledice preizobraženosti je raziskoval tudi Burris (1983, 455–465). Ugotovil je, da je preizobraženost najmočnejši in najbolj dosleden razlog za nezadovoljstvo zaposlenih. Vpliv se čuti tudi pri doseganju nadaljnjih uspehov v karieri in osebnem življenju, saj lahko vodi do

samoobtoževanja, nižanja samozavesti in stresa. Posledice so torej tudi v tem primeru negativne, poudaril pa je, da prihaja do njih le v ekstremnih primerih neusklajenosti dosežene in zahtevane izobrazbe. Ob manjši neusklajenosti je rezultat odvisen od mnogih dejavnikov, kot je vrsta obiskovane šole, usklajenost študija in trenutnega dela, koliko časa je minilo od zaključka izobraževanja, dosežena stopnja izobrazbe sodelavcev, ipd. Velik vpliv ima tudi vrsta dela, saj rutinske delovne naloge nezadovoljstvo zvišujejo, medtem ko ga zahtevna in nagrajevana delovna mesta znižujejo.

Največ pozornosti je v raziskavah¹⁸ prejela povezava med preizobraženostjo in zadovoljstvom na delovnem mestu. V primerih majhne preizobraženosti naj bi bil vpliv na zadovoljstvo na delovnem mestu zelo nizek ali celo neobstoječ. Drugačno pa je stanje, kadar gre za močna neskladja oz. ekstremno preizobraženost. Stephen Vaisey preizobraženost vidi kot družbeni proces. Njegove ugotovitve ne sovpadajo s teorijo človeškega kapitala, saj izobrazbeno neskladje ne bi smelo biti povezano z do sedaj omenjenimi negativnimi posledicami. Teorija je omejujoča, saj naj bi bili bolj izobraženi, bolje plačani in posledično tudi bolj produktivni, česar njegove ugotovitve ne potrjujejo. Potrdil pa je vpliv preizobraženosti na zadovoljstvo z delom, toda le za moški del populacije. Razlog za to leži v domnevi, da delo predstavlja osrednjo identiteto moških, ženske pa imajo več vlog. Prepoznal je tudi posledice, ki jih preizobraženost prenaša na delodajalca, in predlagal, da je v njegovi domnevi poiskati rešitve za popolno izkoriščenost lastnega človeškega kapitala. Vaisey se torej zaveda težav, ki jih predstavljajo preizobraženi, saj gre za rastoči vir poklicnega, političnega in družbenega nezadovoljstva, kakor tudi produkt gospodarske neučinkovitosti (Vaisey 2004, 10–15).

Preizobraženost ima negativni učinek tudi na odnos do dela, kot je npr. posameznikovo zadovoljstvo z delom. Zaposleni, ki imajo več šolanja, kot je potrebno za opravljanje dela, so tako manj zadovoljni s svojo zaposlitvijo. Preizobraženost je lahko tudi vir relativnega prikrajšanja, ki negativno vpliva na zadovoljstvo z delom, saj zaposleni pridobijo občutek razočaranja nad zaposlitvijo. Po več letih se pojavijo vedno višja pričakovanja po delu, za kakršnega je kvalificiran. To vključuje tudi potrebo po celovitejšem izkoriščanju znanja in spretnosti, večji raznovrstnosti delovnih nalog, nagrajevanju (npr. v obliki višje plače), socialni okrepitvi z vidika družbenega prestiža ali obogatitvijo medosebnih odnosov. V

¹⁸ Vaisey (2004, 10) omeni raziskave avtorjev: Ivar Berg (1970), Arne L. Kalleberg in Aage B. Sørensen (1973), Norval Glenn in Charles N. Weaver (1982) in Val Burris (1983).

primerih, kadar do tega ne pride in so zaposleni še vedno preizobraženi za delovno mesto, ki ga zasedajo, pa so mnjenja, da njihovo znanje ni dobro izkoriščano, niso zadovoljni s plačo, družbenim položajem, itd. Pogoste so tudi primerjave s sodelavci, ki imajo podobno izobrazbo in so na primernih delovnih mestih. Na odnos med preizobraženostjo in zadovoljstvom z delom dodatno vplivajo trije dejavniki. Prvi je plača, saj nižja plača vodi do nezadovoljstva z delovnim življenjem in višja do zadovoljstva na delovnem mestu. Druga je vrsta pogodbe o zaposlitvi (določen ali nedoločen čas), saj so zaposleni za določen čas nezadovoljni. Tretji dejavnik pa so leta delovnih izkušenj; kdor dela več let, je bolj zadovoljen kot tisti, ki so šele vstopili na trg delovne sile (Peiró in drugi 2010, 667–670).

Preizobraženim zaposlenim delo običajno tudi ni v izziv, zato se pri njem odrežejo slabše in prej najdejo novo delo, saj na trenutnega gledajo bolj kot »vmesno postajo«. Pogostejša je tudi možnost dolgočasje, ki dodatno destimulira zaposlene. V izogib tovrstnim nevarnostim so priporočljivi programi obogatitve dela, ki izboljšujejo nesmiselnost dela, avtonomijo pri delu, odgovornost, ipd. Vpliv preizobraženosti na kakovost delovnega življenja pa običajno ni povezan s *starostjo*, saj je skoraj enakomerno prisotna v vseh starostnih skupinah. V vseh oblikah je najpogostejša med mladimi, ki prvič vstopajo na trg dela, saj so zaradi ekonomske stiske pripravljeni sprejeti delo, za katerega so prekvalificirani. Rezultati analiz vpliva *spola* na preizobraženost pa so bolj kompleksni. Pričakovali bi, da so ženske zaradi svojih dodatnih vlog pogostejše preizobražene kot moški, toda tega študije niso mogle jasno dokazati (Thompson in drugi 2013, 115–116).

Negativni vpliv preizobraženosti zaposlenih pa se, kot sem že omenila, širi tudi na področje plač, saj so preizobraženi delavci slabše plačani kot narekuje običajna praksa za tovrstno izobrazbo. Poleg tega zaposleni ne izrabljajo svojega celotnega intelektualnega potenciala in pridobljenih znanj, kar skupaj z ostalimi omenjenimi dejavniki vodi v njihovo slabšo kakovost delovnega življenja (Chevalier in Lindley 2009, 333–335; Chevalier 2000, 2). Do enakih zaključkov je prišel tudi Thomas K. Bauer (2002, 228), saj se strinja, da preizobraženi zaposleni zaslužijo manj in podizobraženi več kot tisti, ki so zaposleni na delovnem mestu, ki popolnoma izkorišča njihovo izobrazbo, znanja in sposobnosti.

Hartog (2000, 144–145) je v svoji raziskavi primerjal predvsem preizobražene in podizobražene. Njegove ugotovitve govorijo bolj v prid slednjim, saj med drugim pravi, da je

podizobraženost manj »kaznovana«, kot je preizobraženost nagrajena. Prav tako naj bi bila karierna mobilnost bolj spodbujana pri podizobraženih kot pri preizobraženih zaposlenih. Podizobraženi zaposleni so tudi bolj sposobni, medtem ko naj za preizobražene ne bi bila značilna odklonska stopnja sposobnosti in spretnosti. Podizobraženi naj bi imeli tudi več usposabljanja kot preizobraženi zaposleni.

Z ugotovitvami Hartoga (2000) se strinjata tudi Verhaest in Omey (2006a, 419–438). Njuni rezultati kažejo, da so preizobraženi zaposleni manj zadovoljni, bolj mobilni, manj pogosto sodelujejo na usposabljanjih in zaslužijo manj, kot ustrezno izobraženih zaposleni z enako stopnjo izobrazbe. Poleg tega imajo preizobraženi zaposleni tudi višjo stopnjo fluktuacije kot njihovi ustrezno izobraženimi sodelavci. Gre za odstotek, ki se znižuje z višanjem plače.

4.3 POZITIVNI VPLIVI PREIZOBRAŽENOSTI NA KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Podzaposlenost in s tem preizobraženost lahko močno vpliva na življenje posameznika, saj prinaša velike socialne, psihološke in fiziološke posledice. Preizobraženost ima skoraj vedno negativni prizvok, tovrstni zaposleni pa naj bi imeli nezaželen odnos do dela. Pogosto jih povezujemo tudi s fluktuacijo zaposlenih, nizkim zadovoljstvom na delovnem mestu, nizko pripadnostjo podjetju in drugim problematičnim vedenjem, kot so depresija, absentizem ter zamujanje. Študije¹⁹ pa so pokazale, da preizobraženi opravljajo svoje delovne naloge na višjem ali rahlo nižjem nivoju kot drugi zaposleni. Veliko manj je predpostavk o pozitivnosti odnosa med preizobraženostjo in delovnim življenjem, saj prevladuje miselnost o protislovnosti med dejavnikoma. Preizobraženi zaposleni, ki sebe jemljejo kot dobro usposobljene, so zadovoljni z avtonomijo, ki jo imajo pri svojem delu in prispevkom, ki ga vložijo v delo, pri podjetju ostanejo dalj časa in so kljub preizobraženosti zadovoljni z delovnim mestom. Razlikovati je potrebno tudi med posamezniki, ki so preizobraženi namerno in prostovoljno, ter tistimi, ki niso. Oba dejavnika močno vplivata na zaposlenčev odnos do dela, saj slednji lahko na delo gledajo zviška oz. jim je pod častjo. Preizobraženi naj bi se tudi dobro odzvali na izzive, saj zagotovijo rezultate prej kot zaposleni na delovnem mestu, ki ustreza njihovi izobrazbi. Dobro se izkažejo tudi pri vodenju sodelavcev,

¹⁹ Thompson in drugi (2013) se na tej točki navezujejo na sledeči študiji: Erdogan, Berrin in Talya N. Bauer. (2009) ter Fine, Saul in Baruch Nevo (2008).

sprejemanju odločitev, sprejemanju odgovornosti za rezultate delovnih nalog, v katere vložijo tudi več truda, kar vodi do večje blaginje v podjetju (Thompson in drugi 2013, 117–118).

Pozitivne vplive preizobraženosti sta našla tudi Groeneveld in Hartog (2004, 713). V svoji raziskavi sta razločevala med posledicami za podjetje in posledicami za trg dela. Iz rezultatov lahko sklepamo, da preizobraženost izboljšuje karierni razvoj v podjetju predvsem pri mlajših zaposlenih, saj spodbuja napredovanje, medtem ko ga podizobraženost zavira. S tega vidika preizobraženost spodbuja tudi višanje plače, a na stopnji, ki se zmanjšuje s starostjo. Tudi na trgu dela preizobraženost spodbuja napredovanje, medtem ko je vpliv na plače zanemarljiv.

Vplivov preizobraženosti na kakovost delovnega življenja je torej mnogo. V tabeli 4.1. sem skušala čim bolj nazorno prikazati mnenja različnih avtorjev, saj mnogi vidijo tako negativne kot tudi pozitivne vidike preizobraženosti in posledicah obojih na kakovost delovnega življenja.

Tabela 4.1: Pozitivni in negativni vpliv preizobraženosti na kakovost delovnega življenja

Avtor	Negativni vplivi	Pozitivni vplivi
Burris (1983)	- preizobraženost je razlog za nezadovoljstvo; - ekstremna preizobraženost vodi do samoobtoževanja, nižanja samozavesti in stresa.	- preizobraženi z zahtevnim delom, ki so deležni nagrad, so zadovoljni.
Sicherman (1991)	- preizobraženi zaslužijo manj kot zaposleni z isto izobrazbo na položajih, ki ustreza izobrazbi; - preizobraženi so običajno manj izkušeni in opravijo manj usposabljanja.	- preizobraženi zaslužijo več kot njihovi sodelavci; - preizobraženi hitreje napredujejo na višje delovno mesto.
Hartog (2000)	- podizobraženost je manj »kaznovana«, kot je preizobraženost nagrajena; - karierna mobilnost je bolj spodbujana pri podizobraženih kot pri preizobraženih; - podizobraženi so bolj sposobni in imajo več usposabljanja kot preizobraženi.	
Bauer (2002)	- preizobraženi zaposleni zaslužijo manj in podizobraženi več, kot zaposleni na izobrazbi primernem delovnem mestu.	
Vaisey (2004)	- posledice preizobraženosti so večje za moške, saj je vloga dobre zaposlitve zanje pomembnejša kot za ženske.	- ob majhni preizobraženosti je vpliv te na zadovoljstvo zelo nizek ali celo neobstoječ.
Groeneveld in Hartog (2004)		- preizobraženost izboljšuje karierni razvoj v podjetju in na trgu dela, saj spodbuja napredovanje; - spodbuja tudi višanje plače, a na stopnji, ki se zmanjšuje s starostjo.
McGuinness (2006)	- neproduktivnost investicije v izobraževanje; - spreminjanje stopnje izobrazbe, ki je potrebna za določeno delovno mesto.	
Verhaest in Omeij (2006a)	- preizobraženi so manj zadovoljni, bolj mobilni, manjkrat na usposabljanjih, zaslužijo manj in imajo višjo stopnjo fluktuacije.	
Chevalier in Lindley (2009)	- preizobraženi so slabše plačani, kot je običajno za tovrstno izobrazbo; - ne izrabljajo celotnega intelektualnega potenciala in pridobljenih znanj, kar vodi v slabšo KDŽ.	
Peiró in drugi (2010)	- negativni učinek na odnos do dela, zadovoljstvo z delom; - je vir relativnega prikrajšanja; - dolgoročna preizobraženost vodi do potrebe po večjem izkoriščanju znanja in spretnosti, raznovrstnosti delovnih nalog, nezadovoljstva s plačo ter družbenega položaja.	
Thompson in drugi (2013)	- preizobraženost prinaša velike socialne, psihološke in fiziološke posledice; - preizobraženim delo ni v izziv, možnost dolgočasje in destimulacije, slabši rezultati, prej najdejo novo delo; - preizobraženost vodi do fluktuacije zaposlenih, nizkega zadovoljstva, nizke pripadnosti podjetju in drugega problematičnega vedenja (npr. depresija, absentizem, zamujanje).	- preizobraženost ni povezana s starostjo ali spolom; - preizobraženi svoje delovne naloge opravljajo na višjem nivoju; - preizobraženi, ki sebe jemljejo kot dobro usposobljene, so zadovoljni s svojo z avtonomijo in prispevkom, pri podjetju ostanejo dalj časa in so zadovoljni z delovnim mestom; dobro se odzovejo na izzive, rezultate zagotovijo hitro, izkažejo se pri vodenju sodelavcev, sprejemanju odločitev in odgovornosti, v delo vložijo tudi več truda.

5 EMPIRIČNI DEL

Cilj empiričnega dela magistrske naloge je primerjava teorij in raziskav avtorjev iz predelane strokovne literature s praktičnimi izkušnjami naključnih anketirancev. Z razposlanim anketnim vprašalnikom sem namreč pridobila mnenja posameznikov, ki so zaposleni v različnih slovenskih podjetjih. Osredotočila sem se le na zaposlene, ki so trenutno v delovnem razmerju, saj se kakovost življenja in vpliv izobrazbe nanj močno razlikuje med npr. brezposelnimi ali študenti. Preko odgovorov anketirancev sem pridobila trenutno aktualne odgovore, na podlagi katerih bom zavrgla ali potrdila sledeče zastavljene hipoteze.

Anketni vprašalnik se je osredotočal na dejavnike kakovosti delovnega življenja²⁰ in doseženo ter potrebno izobrazbo vprašanih. Namen vprašanj je bil ugotoviti vpliv izobrazbe, s poudarkom na problem preizobraženosti, na kakovost delovnega življenja in življenje nasploh. Prav tako sem raziskala povezavo izobrazbe z višino plače, fizičnimi pogoji za delo, varstvom pri delu, odgovornostjo, avtonomijo pri delu, ipd. Razlog za analizo problema izvira iz predvidevanja, da je po mojem mnenju vedno več zaposlenih, ki so nezadovoljni z določenimi segmenti dela, ki ga opravljajo; k temu pa neusklajenost zahtevane in dosežene izobrazbe na delovnem mestu ne pripomore. Cilj raziskovanja je bil torej odkriti, v kolikšni meri, če sploh, preizobraženost vpliva na dejavnike kakovosti delovnega življenja .

5.1 OPIS HIPOTEZ

1. Manj izobraženi zaposleni so deležni nižjih plač, slabših pogojev za delo, večje verjetnosti poškodb na delovnem mestu in slabših možnosti razporeditve delovnega časa.

Eurofound (2013, 24) ugotavlja, da je nizka izobrazbena raven povezana s skoraj petkratnim povečanjem nevarnosti za revščino v primerjavi z dobro izobraženimi. Tudi iz raziskav OECD (2013a, 100) je razvidno, da zaposleni s srednješolsko izobrazbo zaslužijo manj kot bolje izobraženi (višja šola in več), prav tako pa se s slabšo izobrazbo slabšajo drugi pogoji za delo.

²⁰ Dejavniki KDŽ: višina plače, odgovornost pri delu, razporeditev delovnega časa, nagrajevanje, varstvo zaposlitve, avtonomija pri delu, možnost sodelovanja pri odločanju, varnost na delovnem mestu in usklajenost dela in zasebnega življenja.

2. Bolje izobraženi posamezniki imajo višje plače, prevzemajo večje odgovornosti in imajo večjo avtonomijo pri svojem delu.

Opravljenе empirične raziskave²¹ potrjujejo pozitivno korelacijo med izobraževanjem in zadovoljstvom posameznika na področju dohodka, zaposlitve, družbenega in socialnega statusa ter zdravstva (Salinas-Jimenez in Salinas-Jimenez 2013, 368). Z izobrazbo povezujejo tudi položaje z večjo avtonomijo in odgovornostjo pri delu (Salinas-Jimenez in Salinas-Jimenez 2013, 381).

3. Usklajenost med zahtevano in dejansko stopnjo izobrazbe je v slovenskih podjetjih nizka.

Slovenija je ena izmed držav, v kateri sta raven prekvalificiranosti in premajhne usposobljenosti glede na zahteve delovnega mesta nižji od povprečne vrednosti preostalih držav OECD. Kljub temu pa neusklajenost med zahtevano in dejansko stopnjo izobrazbe narašča. Prekvalificiranih je 8 % zaposlenih, premalo usposobljenih pa 13 %. Evropska komisija (2012, 360) razlog zanjo v Sloveniji pripisuje nizkemu številu zaposlenih z zaključenim posekundarnim predterciarnim izobraževanjem (ISCED 4). Gre za neskladje »hudega tipa«, saj univerzitetni diplomanti (ISCED 5) zavzemajo delovna mesta, za katera je potrebna nižja stopnja izobrazbe (ISCED 1-3).

4. Preizobraženi zaposleni zaslužijo manj kot zaposleni na položajih, ki ustrezajo njihovi doseženi izobrazbi.

Hipoteza izhaja iz teorije človeškega kapitala, ki pravi, da izobraževanje in usposabljanje povečujeta produktivnost zaposlenih ter njihove dohodke (Almendarez 2011; Becker 1993). Tudi Schultz vidi izobraževanje kot investicijo v človeški kapital, ki temelji na maksimizaciji koristnosti in stopnji donosa na investicije (Schultz 1968, 330). Na podlagi teorije človeškega kapitala tudi Sicherman (1991, 111–114) ugotavlja, da preizobraženi zaposleni zaslužijo več kot njihovi sodelavci, a manj kot delavci z isto izobrazbo na položajih, ki ustrezajo njihovi izobrazbi.

5. Preizobraženost negativno vpliva na kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo posameznika z življenjem.

²¹ Npr. Verhaest in Omeij (2006a), Chevalier in Lindley (2009) in Thompson in drugi (2013).

Peiró in drugi (2010, 681) so v svoji raziskavi o vplivu preizobraženosti na zadovoljstvo z delom odkrili negativno povezanost. Delavčevo dožemanje preizobraženosti škoduje možnostim za občutek zadovoljstva na delovnem mestu. Razlog za to leži v pričakovanju posameznika, da bo po nekaj letih študija pridobil delo, za katerega je kvalificiran in ki običajno vključuje tudi privlačne dodatke, kot so dobra plača, dobra zmožnost izkoriščanja znanja ter spretnosti, raznolikost delovnih nalog, družbeni ugled, ipd. V primeru, ko zaposleni zaseda delovno mesto, za katerega je preizobražen, se počuti prikrajšanega, hkrati pa je manj zadovoljen tudi z drugimi aspekti dela, kot so slabša možnost razvoja kariere, nižja plača, neizkoriščanje lastnega znanja in t.i. nižji družbeni prestiž. Tudi Chevalier (2009, 2) in McGuinness (2006, 414) ugotavljata močno negativen vpliv fenomena preizobraženosti tako na posameznika kot tudi na organizacije in gospodarstvo.

5.2 POTEK RAZISKAVE IN METODOLOGIJA

Z anketo sem želela ugotoviti, kako izobrazba in preizobraženost vplivata na kakovost delovnega življenja zaposlenih v različnih slovenskih podjetjih, ter na podlagi rezultatov potrditi oz. ovreči zastavljene hipoteze. Temu primerno sem sestavila 17 vprašanj zaprtega tipa in 2 delno zaprti vprašanji (glej Prilogo B). Anketa je bila anonimna, zadnja tri vprašanja pa so se nanašala na podatke o anketirancu; in sicer spol, starostna kategorija in vrsta delovnega mesta, na katerem je zaposlen. Anketa je bila torej dokaj kratka, zaposleni pa so zanje v povprečju porabili 4 minute.

Vprašalnik je bil 2. septembra 2014 poslan prijateljem in znancem, s prošnjo po posredovanju ankete naprej. Prejemniki so sporočilo prejeli preko povezave v e-pošti, ki je vodila do pripravljene spletne ankete. Ta način sem izbrala zaradi dostopnosti in možnosti hitrega in natančnega pregleda podatkov, hkrati pa je ta način tudi najbolj enostaven in primeren za izpolnjevanje, saj ima večina delovno aktivnega prebivalstva danes dostop do računalnika. Ciljna populacija ankete so bili delovno aktivni posamezniki²², na povabilo k sodelovanju pri izpolnjevanju ankete pa se je do 19. septembra 2014 odzvalo 326 ljudi. Delno je anketo izpolnilo 237 ljudi, v celoti pa 216. Analizirala sem le v celoti izpolnjene ankete, ki predstavljajo 0,0269 % populacije. Vzorec torej kljub solidnemu odzivu za tovrstno anketo z

²² Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je višina delovno aktivnega prebivalstva konec junija 2014, znašala 802.089 posameznikov.

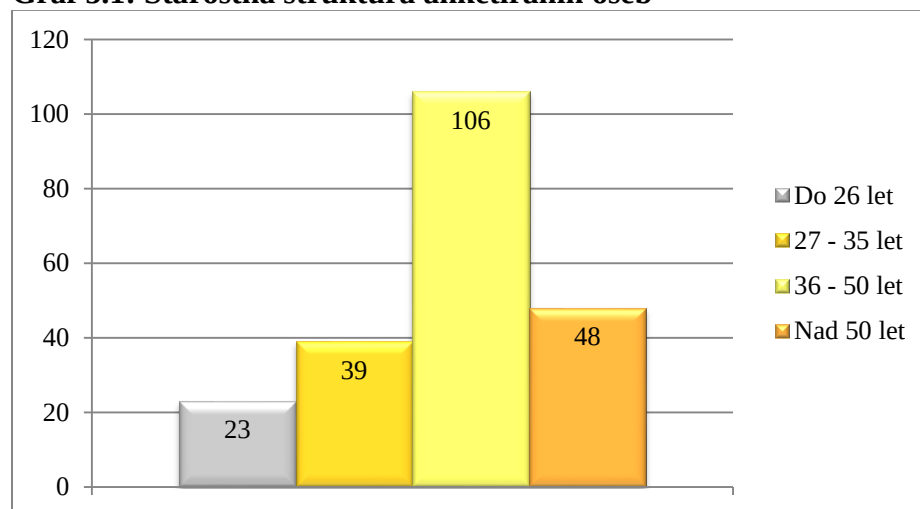
omejenimi sredstvi, *ni reprezentativen*. S pridobljenega vzorca tudi ne morem sklepati na celotno populacijo. Odgovore bom kljub temu uporabila za preverjanje hipotez, saj so rezultati anketnega vprašalnika, kljub omenjenih težavam, najbolj primerni za analizo in ključnega pomena za potrditev ali ovržbo zastavljenih hipotez. Podatke bom analizirala s sledečimi podprogrami progama SPSS verzije 20.0: *Frequencies*, *Recode*²³, *Crosstabs* (za izvedbo hi-kvadrat testa in izračun Cramerjevega V in Pearsonovega koeficienta) in *Regression*.

5.3 ANALIZA IN INTERPRETACIJA ANKETE

5.3.1 Opis vzorca

V sledečem delu magistrske naloge bom analizirala rezultate anket, ki predstavljajo odgovore 216 pravilno in v celoti izpolnjenih vprašalnikov. Struktura vzorca je glede na *starostno strukturo*, kot kaže graf 5.1., sledeča: največ anketiranih sodi v starostno skupino 36 - 50 let (49,1 %), sledi skupina nad 50 let s 22,2 %, najmanj predstavnikov pa je v najmlajših dveh skupinah do 26 let (10,6 %) in 27 – 35 let (18,1 %).

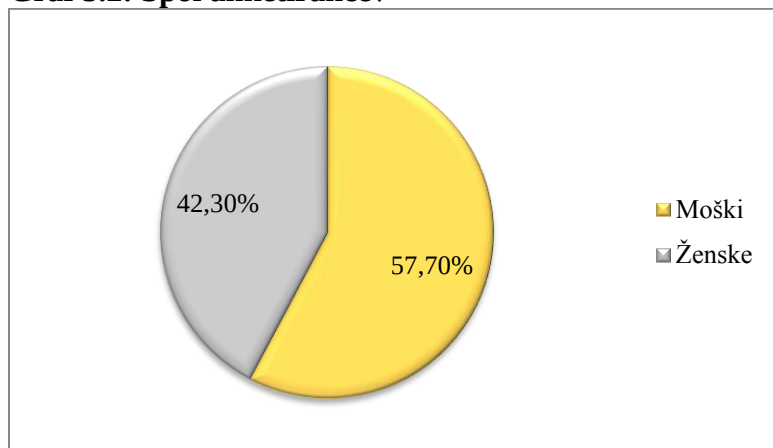
Graf 5.1: Starostna struktura anketiranih oseb



Med anketiranci sta bila oba *spola* zastopana skoraj enakopravno (glej graf 5.2). Pri anketi je sodelovalo 124 moških, kar predstavlja 57,7 % in 91 žensk (42,3 %).

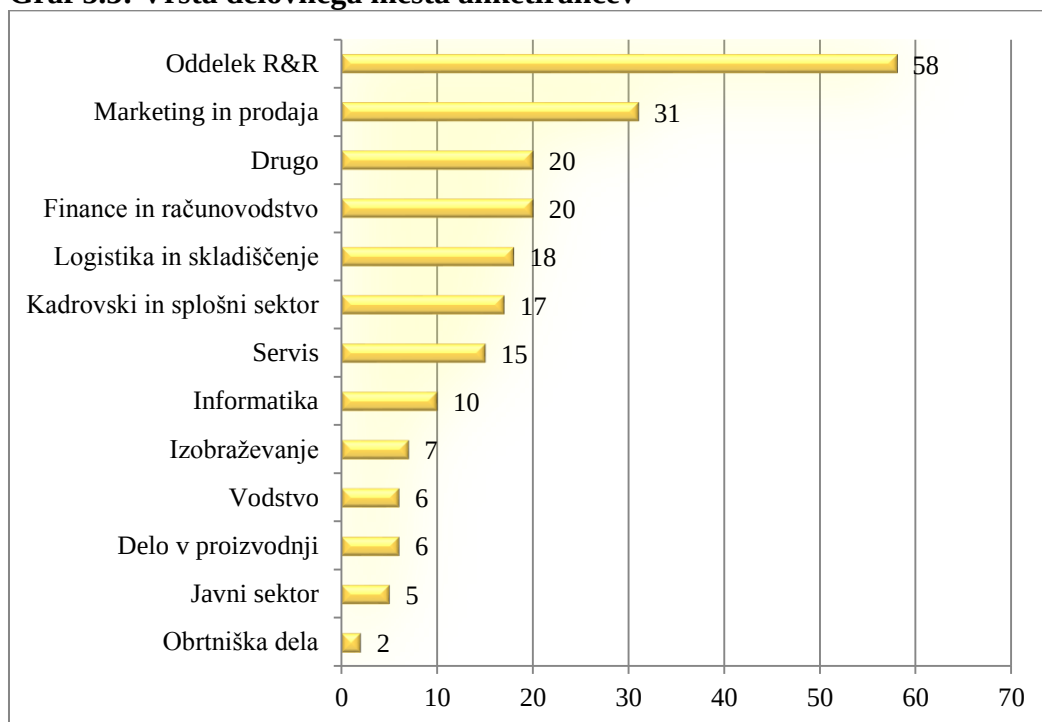
²³ Zaradi širše razpršenosti nekaterih rezultatov bom vrednosti teh spremenljivk združila z uporabo stavka Recode.

Graf 5.2: Spol anketirancev



Za boljše razumevanje podatkov sem anketirance povprašala tudi po *vrsti delovnega mesta*, na katerem so zaposleni (glej graf 5.3). Iz rezultatov je razvidno, da je v anketi sodelovalo največ predstavnikov iz oddelka raziskav in razvoj (58) ter marketinga in prodaje (31). Dobro so zastopane tudi skupine financ in računovodstva (20), logistike ter skladiščenja (18), kadrovskega in splošnega sektorja (17) ter servisa (17). Malo manj pa je odgovorov zaposlenih v informatiki, izobraževanju, vodstvu, proizvodnji, javnem sektorju in obrti. Čeprav skupine niso zastopane enakovredno, je pozitivno, da ima vsaka vrsta delovnega mesta predstavnika.

Graf 5.3: Vrsta delovnega mesta anketirancev



5.3.2 Opis spremenljivk

Spremenljivke, potrebne za pregled hipotez in oblikovanje zaključkov, bom predstavila v sledečem poglavju. Vsaka spremenljivka predstavlja vprašanje v anketi. Prevladujejo nominalne in ordinalne spremenljivke, zato sem za interpretacijo in analizo rezultatov uporabila predvsem podprogram *Frequencies*. Gre za osnovno metodo pri opisni statistični analizi²⁴, ki je namenjena predvsem izračunu frekvenc, strukturnih odstotkov, kumulative in oblikovanju grafov ter tabel (Kropivnik in drugi 2006, 20).

Prvi sklop vprašanj je predstavljen v spodnjem grafu 5.4. Na vprašanje o *splošnem zadovoljstvu z življenjem* je 93 % vprašanih odgovorilo pritrdilno, 7 % pa je nezadovoljnih s svojim življenjem. Naslednje vprašanje je bilo namenjeno *zadovoljstvu s kakovostjo delovnega življenja*. Tudi tu je bil rezultat v prid zadovoljnim, in sicer 69,1 %, medtem ko je nezadovoljnih 30,9 % anketirancev. Preostala vprašanja predstavljajo dejavnike kakovosti delovnega življenja. Pri *zadovoljstvu z višino plače glede na zahtevnost dela* se situacija v primerjavi s prejšnjim vprašanjem obrne. Le 38,8 % vprašanih je odgovorilo pritrdilno, medtem ko je 61,2 % vprašanih nezadovoljnih s svojo plačo. Večina anketiranih je mnenja, da opravljajo *odgovorno delo*²⁵. Pri vprašanju o *varstvu zaposlitve* pa rezultati niso tako optimistični. 57,1 % vprašanih se ne boji za prihodnost zaposlitve, nasprotnega mnenja pa jih je kar 42,9 %. Anketiranci so v splošnem tudi zadovoljni z *avtonomijo pri delu*, saj jih je kar 90,1 % odgovorilo, da sami odločajo o opravljanju dela²⁶. Le 9,1 % pa trdi, da pri oblikovanju lastnega dela nimajo besede. Vprašani posamezniki se v večini počutijo *varno na svojem delovnem mestu*; le 8,9 % vprašanih meni, da delovno mesto ogroža njihovo fizično zdravje. Spremenljivka *usklajenosti delovnega in zasebnega življenja* pa je ponovno bolj kompleksna. 62,2 % vprašanih je mnenja, da imajo za svojo družino dovolj časa oz. da se družini posvečajo v zadostni meri; 37,8 % pa jih trdi, da imajo zaradi delovnih obveznosti premalo časa in energije oz., da delo popolnoma okupira njihovo življenje²⁷.

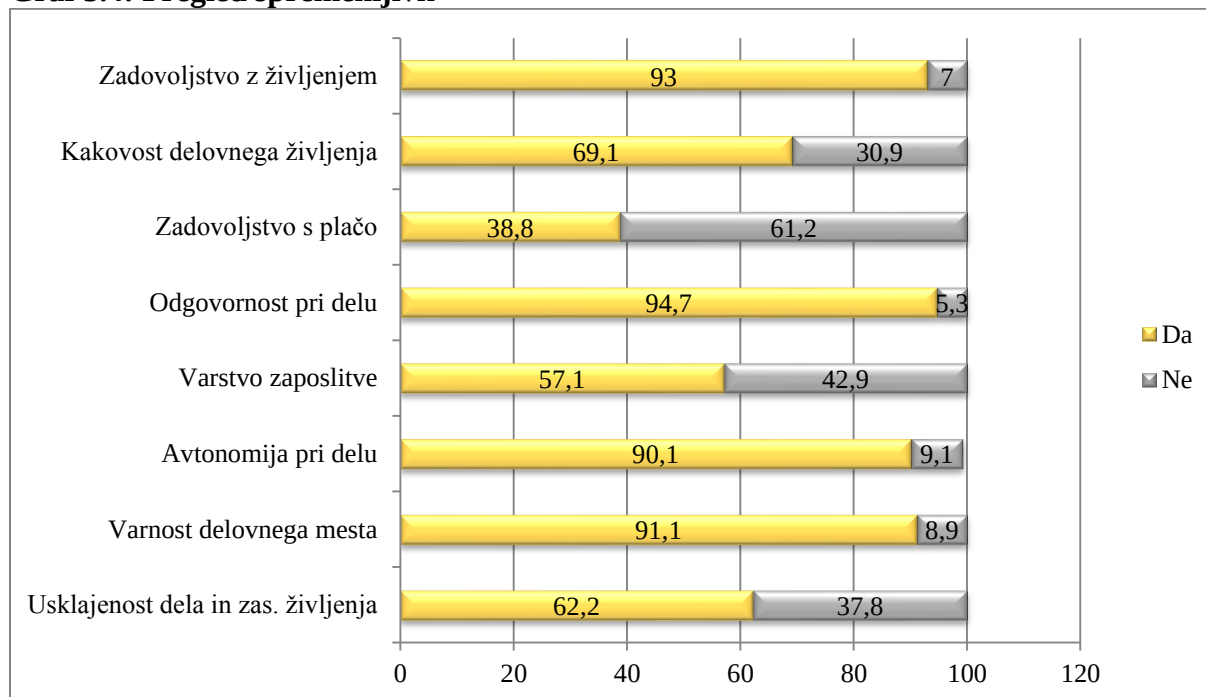
²⁴ Številске spremenljivke (intervalne in razmernostne) prikazujemo s podprogramom *Descriptives*, ki računa opisne statistike, kot so minimum, maksimum, povprečje, standardni odklon, koeficient sploščenosti in koeficient asimetričnosti, itd. Zaradi narave spremenljivk v tem delu, podprograma *Descriptives* nisem uporabila.

²⁵ Pri tem sem odgovora »Da, odgovarjam za lastno delo in delo drugih zaposlenih« in »Da, odgovarjam za lastno delo«, združila z uporabo stavka *Recode*. Posamični rezultati so vidni v prilogi C – Rezultati obdelave podatkov: Podprogram *Frequencies*.

²⁶ Tudi tu sem uporabila stavek *Recode* za združitev odgovorov »Da - sam/a odločam kako in kdaj opravim svoje delo« ter »Da, v skladu z dogovorjenimi cilji«. Točni rezultati so vidni v prilogi C.

²⁷ Zaradi poenostavitve rezultatov sem uporabila opcijo *Recode* (glej prilogo C).

Graf 5.4: Pregled spremenljivk

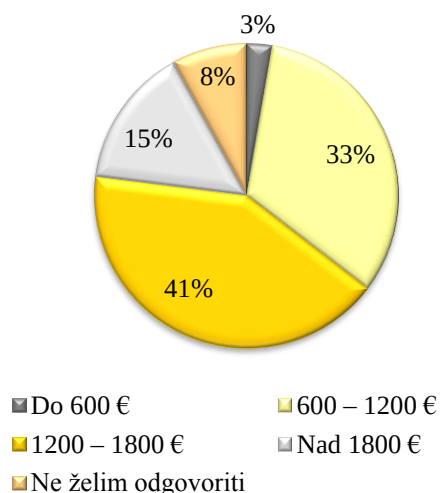


Zaradi razumevanja podatka o zadovoljstvu s plačo je bilo eno izmed vprašanj namenjeno tudi pridobitvi podatka o višine mesečne plače. 3 % anketirancev zasluži minimalno plačo (razred do 600 €, neto znesek). V naslednjo skupino 600 – 1200 € sodi tretjina anketirancev, največji del vprašanih (41 %) pa sodi v plačno skupino 1200 – 1800 € (glej graf 5.5). Plačo, višjo od 1800 € zasluži 15 % vprašanih. Višina plače je pri večini vprašanih torej višja od povprečne slovenske mesečne plače²⁸, kljub temu pa je 61,2 % anketirancev opozorilo na nezadovoljstvo s plačo.

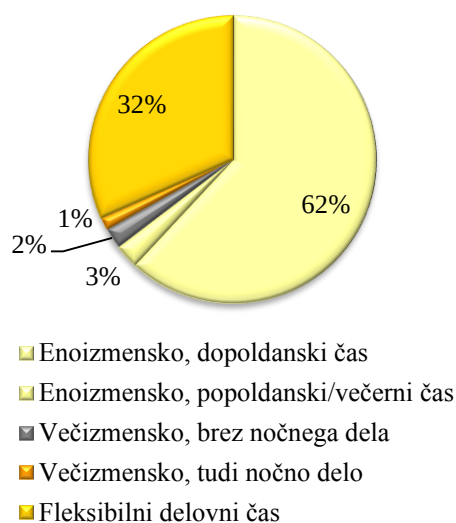
Sledilo je vprašanje o razporejenosti delavnika, saj me je zanimalo, katere oblike so najbolj pogoste med anketiranci. Rezultati ankete kažejo, da največ (62 %) posameznikov opravlja enoizmensko delo, večinoma v dopoldanskem času. Primerno trendom pa je zanimivo, da je kar 32 % vprašanim omogočena tudi fleksibilna razporeditev dela (glej graf 5.6).

²⁸ Povprečna slovenska mesečna plača je bila v juliju 2014 glede na podatke Statističnega urada Republike Slovenije 1.002,75 € neto oz. 1.535,66 € bruto.

Graf 5.5: Višina mesečne plače (neto znesek)



Graf 5.6: Delovni čas

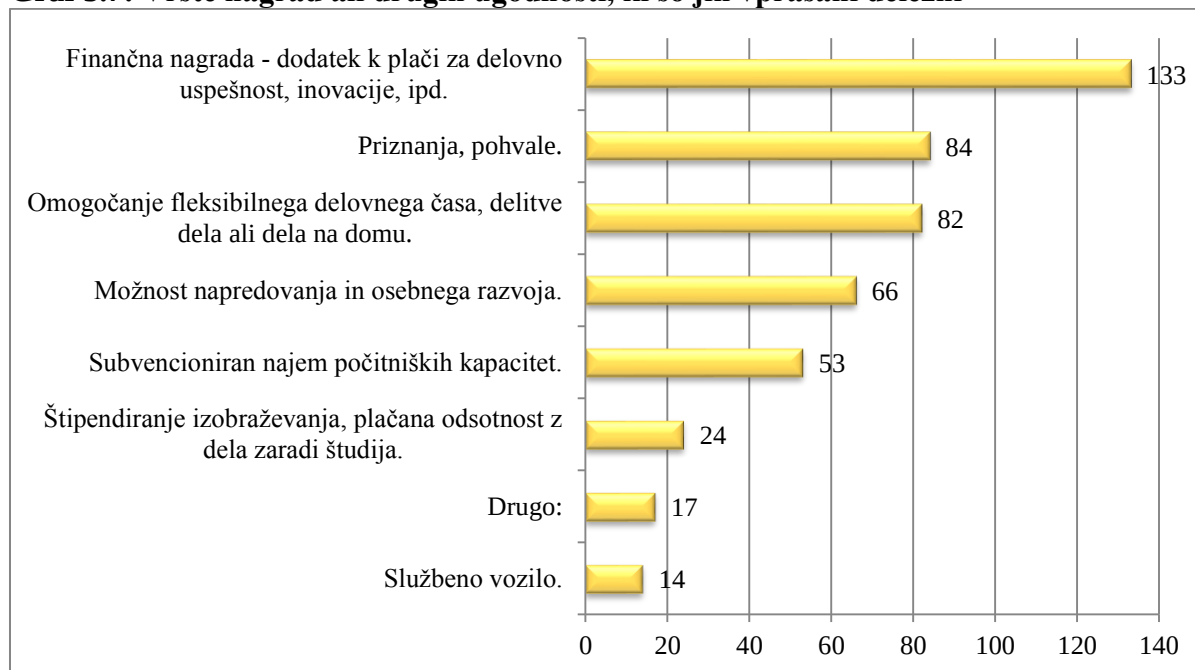


Pomemben vpliv na kakovost delovnega življenja ima tudi nagrajevanje. V ta namen je bilo zastavljeno vprašanje o vrsti nagrad, ki so jih bili vprašani že deležni²⁹ (glej graf 5.7). Najpogostejše so deležni finančne nagrade (133 trditev), priznanja ali pohvale (84 trditev) in omogočanja fleksibilnega poteka dela (82 trditev). 66-im je bilo že omogočeno napredovanje; 53 pa jih je imelo možnost izkoristiti subvencioniran najem počitniških kapacitet. Možnost štipendiranja ali druge plačane odsotnosti zaradi študija jih je imelo 24, 14-im pa je bilo omogočeno službeno vozilo. To vprašanje je bilo polzaprtega tipa, saj sem dopustila možnost »Drugo«, kjer so vprašani dopisali tudi: nič od navedenega (5 trditev), plačilo izobraževanja, regres, božičnica, službeni telefon, ugodnosti iz naslova DPP³⁰, zavarovanje in zdravniški pregled.

²⁹ Anketiranci so lahko izbrali več odgovorov.

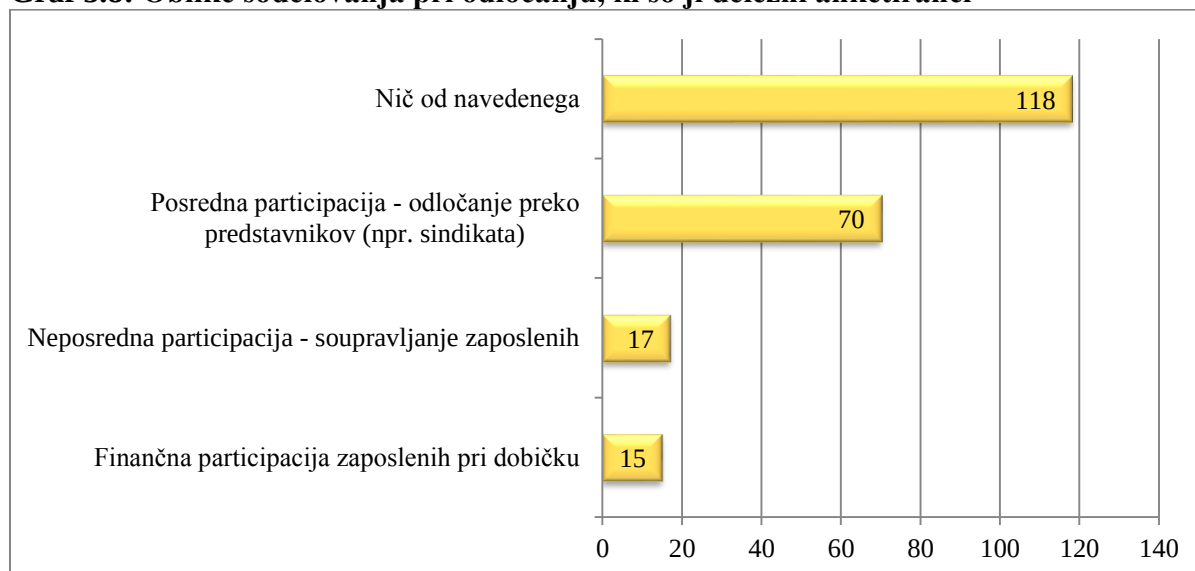
³⁰ Družini prijazno podjetje.

Graf 5.7: Vrste nagrad ali drugih ugodnosti, ki so jih vprašani deležni



Sodelovanja oz. participacije pri odločanju je deležna slaba polovica vprašanih oz. 46,4 %. Po pričakovanjih jih 31,8 % sodeluje preko predstavnikov (posredna participacija), 7,7 % je omogočena neposredna participacija in 6,8 % finančna participacija zaposlenih pri dobičku. Preostalih (53,7 %) participacija na delovnem mestu ni omogočena (glej graf 5.8).

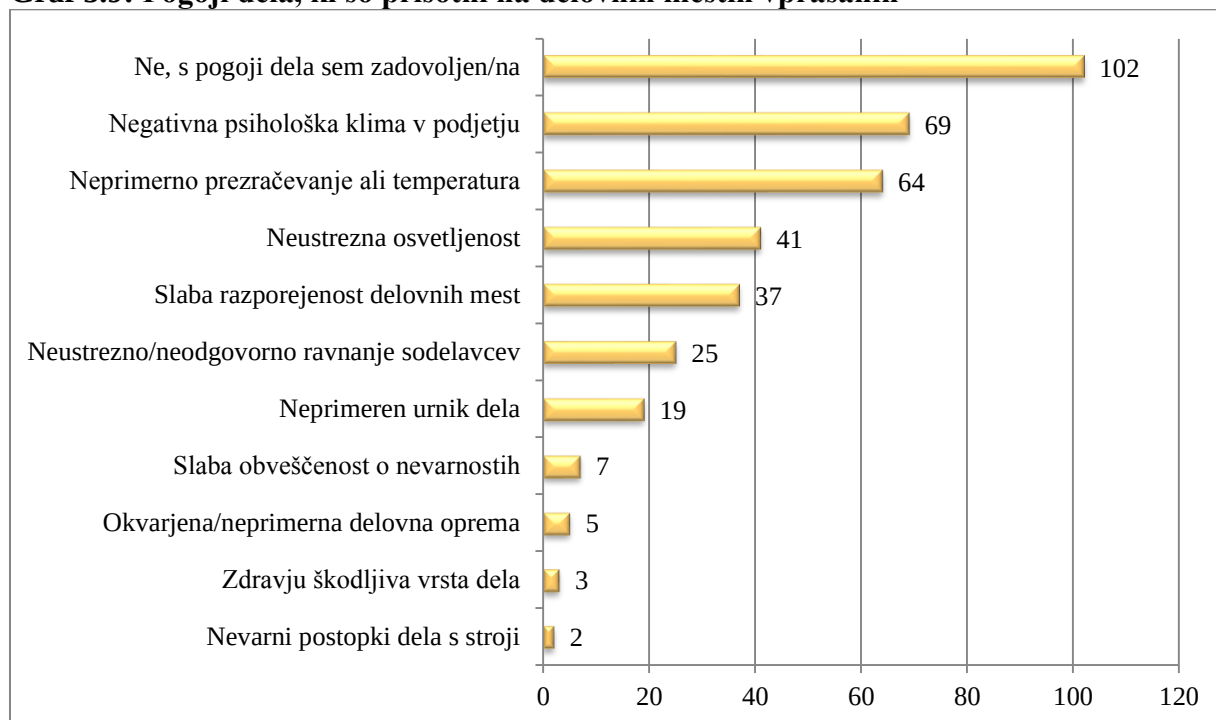
Graf 5.8: Oblike sodelovanja pri odločanju, ki so ji deležni anketiranci



Na kakovost delovnega življenja imajo velik vpliv pogoji dela, ki spremljajo delovno mesto. Skoraj polovica vprašanih (47 %) je s pogoji dela v večini zadovoljna (glej graf 5.9). 69

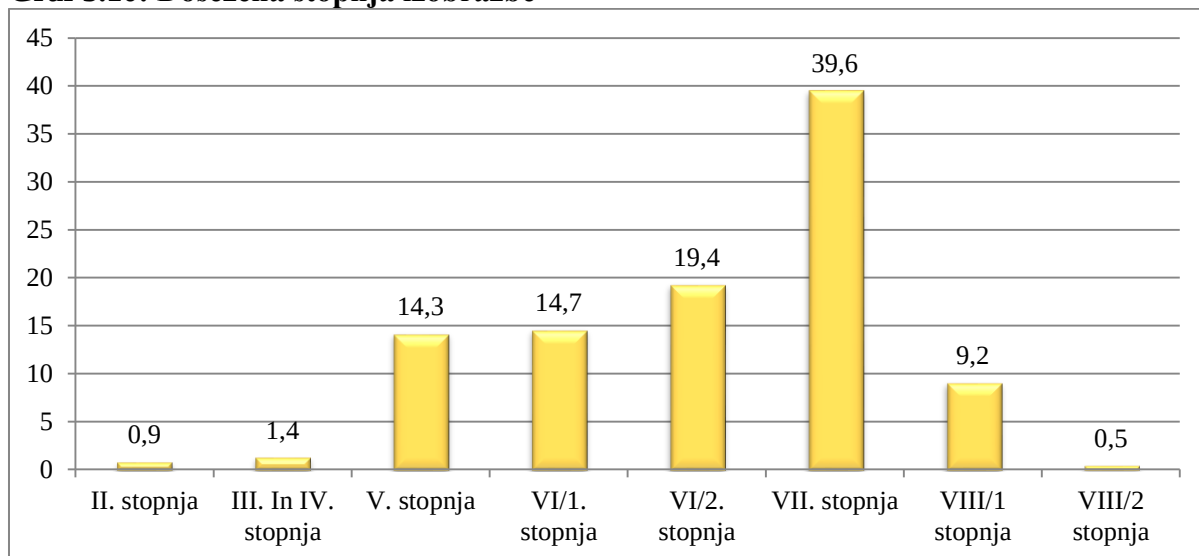
anketirancev opaža negativno psihološko klimo v podjetju (pritiski, stres, sovražnost med zaposlenimi, mobing), 64-im ne ustreza prezračevanje ali temperatura v okolju, kjer delajo, 41 vprašanih pa meni, da delajo pri neustrezni osvetljenosti. Z ravnanjem sodelavcev ni zadovoljnih 25 vprašanih in z urnikom dela 19. Manj pogosto pa so deležni slabe obveščenosti o nevarnosti dela, okvarjene delovne opreme, zdravju škodljive vrste dela in nevarnih postopkov dela s stroji.

Graf 5.9: Pogoji dela, ki so prisotni na delovnih mestih vprašanih

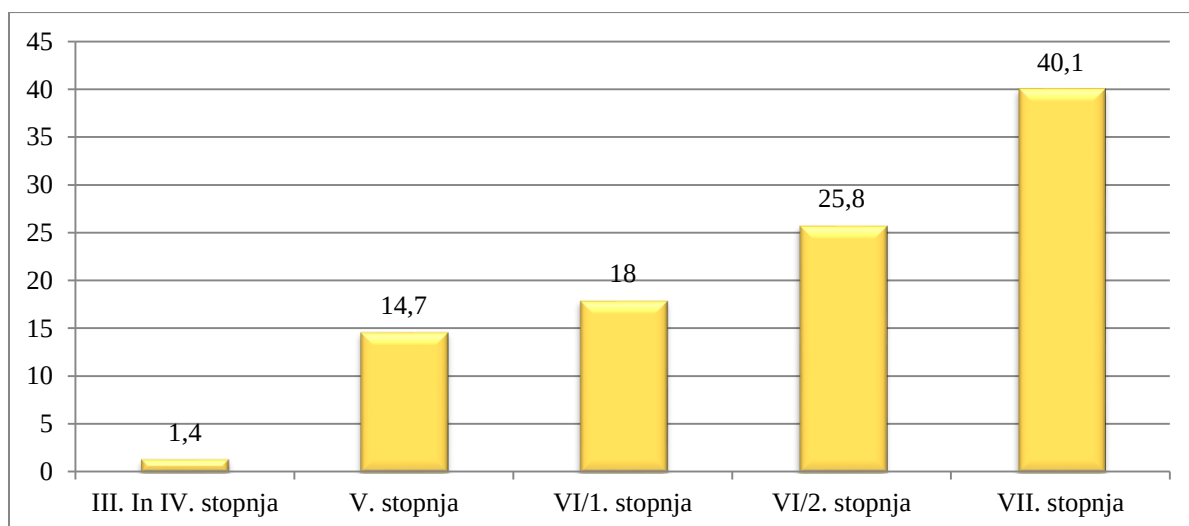


Druga pomembna tema magistrske naloge je izobrazba anketirancev. S tem namenom sem v vprašalnik vključila vprašanja o doseženi stopnji izobrazbe (glej graf 5.10) in o stopnji izobrazbe, ki je potrebna za opravljanje dela na trenutnem delovnem mestu (glej graf 5.11). Največ vprašanih ima VII. stopnjo dosežene izobrazbe in sicer kar 39,6 % ali VI/2. stopnjo izobrazbe (19,4 %). S VI/1. stopnjo izobrazbe je 14,7 % anketirancev in s V. stopnjo 14,3 %. 9,2 % vprašanih pa ima doseženo VIII/1 stopnjo. Tudi pri stopnji potrebne izobrazbe je kar 40,1 % vprašanih izbralo VII. stopnjo izobrazbe, kar je najpogostejši odgovor. 25,8 % posameznikov potrebuje za opravljanja dela VI/2. stopnjo izobrazbe in 18 % VI/1. stopnjo izobrazbe. V. stopnja je potrebna pri 14,7 % vprašanih; III. ali IV. pa le pri 1,4 %.

Graf 5.10: Dosežena stopnja izobrazbe

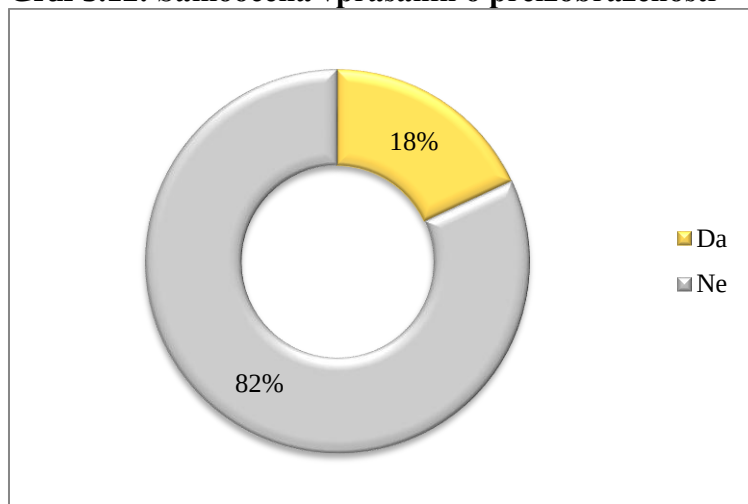


Graf 5.11: Stopnja izobrazbe, ki je potrebna za opravljanje delovnega mesta



Skladne rezultate s prejšnjimi ugotovitvami predstavi tudi sledeči graf 5.12. Iz njega je razvidno, da le 18,1 % vprašanih meni, da so za svoje delovno mesto preizobraženi, preostali, in sicer 81,9 %, pa trdijo, da njihova dosežena izobrazba izpolnjuje potrebe delovnega mesta.

Graf 5.12: Samoocena vprašanih o preizobraženosti



5.4 PREVERJANJE HIPOTEZ IN UGOTOVITVE

Kot sem že nakazala v prvem, uvodnem delu empiričnega poglavja, sem za preverjanje hipotez uporabila dve vrsti statističnih metod. Prva je bivariatna metoda (podprogram *Crosstabs*), ki je namenjena preučevanju povezanosti med dvema spremenljivkama³¹. Povezanost preostalih neodvisnih spremenljivk na odvisne pa sem analizirala z regresijskim modelom in sicer tako *Bivariatno regresijo* kot tudi *Multipla Linearno Regresijo*, metoda Enter³².

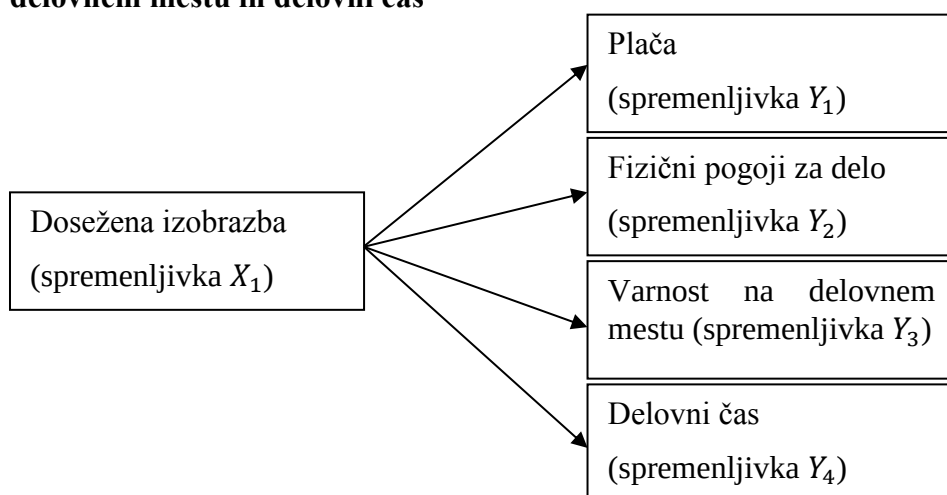
H1: Manj izobraženi zaposleni so deležni nižjih plač, slabših pogojev za delo, večje verjetnosti poškodb na delovnem mestu in slabših možnosti razporeditve delovnega časa.

S prvo zastavljeno hipotezo sem želela preveriti, kako dosežena izobrazba vpliva na plačo, fizične pogoje za delo, varnost na delovnem mestu in delovni čas zaposlenih posameznikov (glej sliko 5.1). Vpliv neodvisne spremenljivke na odvisno sem preverila z izdelavo posameznih regresijskih modelov. Uporabila sem metodo bivariatne regresije za pregled povezanosti neodvisne spremenljivke (X_1) z vsako odvisno spremenljivko (Y_1 , Y_3 in Y_4). V primeru spremenljivke Y_2 pa sem rezultate preverila z izdelavo in analiziranjem kontingenčne tabele.

³¹ Izvedla sem hi-kvadrat test in izračunala Cramerjev koeficient V, Pearsonov koeficient ter oblikovala kontingenčno tabelo.

³² Na podlagi tega sem preverila vrednosti statistik R^2 , F in njene stopnje značilnosti, standardiziranega koeficijskega koeficienta Beta ter Studentove statistike t in njene signifikance.

Slika 5.1: Model vpliva dosežene izobrazbe na plačo, fizične pogoje za delo, varnost na delovnem mestu in delovni čas



V primeru preverjanja vpliva neodvisne spremenljivke »Dosežena izobrazba« na odvisno spremenljivko »Plača«, R^2 znaša 8,5 %³³ (glej tabelo C.19). To pomeni, da z upoštevanjem neodvisne spremenljivke pojasnimo 8,5 % variance odvisne spremenljivke; preostali delež (91,5 %) pa ostane nepojasnjena varianca³⁴. Test celotnega regresijskega modela nam pove, ali je regresijski model smiseln oz. statistično značilen (glej tabelo C.20). Statistika F ³⁵ znaša v tem primeru 19,952, zaradi česar je model smiseln za nadaljnjo obravnavo. Tudi signifikanca potrjuje isto, saj je enaka 0,000, kar pomeni, da neodvisna spremenljivka vpliva na odvisno, torej ničelno hipotezo lahko zavrnem. V tabeli *Coefficients* (glej tabelo C.21) sem preučila vpliv neodvisne spremenljivke na odvisno in ugotovila, da je spremenljivka »Dosežena izobrazba« statistično značilna (vrednost 0,000)³⁶. Vrednost standardiziranega koeficienta Beta (0,291) nam razkrije smer in moč povezanosti spremenljivke. Iz tega izhaja predpostavka, da dosežena izobrazba pozitivno vpliva na višino plače oz. rečeno drugače: višja kot je dosežena izobrazba, višja je tudi raven plače (Kropivnik in drugi 2006, 87–88). Podobne zaključke sem pridobila z uporabo podprograma *Crosstabs*. Iz kontingenčne tabele je razvidno, da 58 % anketirancev s srednješolsko izobrazbo zasluži 600-1200 € in 29 % 1200-1800 €. Pri univerzitetno izobraženih jih 19 % zasluži 600-1200 €, 52 % ima višino

³³ Delež pojasnjene variance oz. R^2 nam pove, kolikšen del neodvisne spremenljivke vpliva na odvisno oz. kako dobro smo uspeli pojasniti odvisno spremenljivko z linearnimi vplivi neodvisne.

³⁴ Pri nepojasneni varianci so vsebovani vplivi drugih, ne vključenih spremenljivk, merske napake, ipd.

³⁵ Večji kot je F , prej lahko zavrnemo ničelno domnevo, ki pravi, da neodvisna spremenljivka statistično značilno ne vpliva na odvisno spremenljivko.

³⁶ Pregled vrednosti statistike t in ravni značilnosti za posamezne regresijske koeficient kaže, ali je spremenljivka statistično značilna (kadar je stopnja značilnosti manjša od 0,05).

plače med 1200 in 1800 € in 19 % višjo od 1800 €. Iz tega lahko sklepamo, da višja izobrazba pomeni tudi višjo plačo, možno pa je, da gre le za naključje in da višina plače izvira iz zagnanosti, delavnosti, vrste delovnega mesta oz. drugih dejavnikov.

Odnos med spremenljivkama »Dosežena izobrazba« in »Pogoji dela na delovnem mestu« bom zaradi narave spremenljivk analizirala le s podprogramom *Crosstabs*. 47 % anketirancev je zadovoljnih s pogoji dela, osredotočila pa sem se predvsem na tiste, ki se na delovnem mestu počutijo ogrožene v kakršnem koli smislu in preverila, če obstaja povezava s stopnjo dosežene izobrazbe³⁷. Anketiranci z osnovnošolsko stopnjo izobrazbe so izmed navedenih opcij izbrali neustrezno osvetljenost, neprimerno prezračevanje in neprimeren urnik dela. Nevarne postopke dela, neustrezno osvetljenost in negativno klimo so izbrali anketiranci s poklicno izobrazbo. S pogoji dela je zadovoljna le tretjina vprašanih z doseženo srednješolsko stopnjo izobrazbe, preostale pa najbolj moti neprimerno prezračevanje (14 trditev) in negativna psihološka klima (12 trditev). Pri višje izobraženih sta največji težavi negativna psihološka klima (9 trditev) in neprimerno prezračevanje (6 trditev); 52 % vprašanih pa je zadovoljnih. Pri anketirancih v naslednji skupini (VI/2. stopnja izobrazbe) je polovica zadovoljnih s pogoji dela, 15 vprašanih opaža pojav negativne klime, težava pa je tudi v neprimernem prezračevanju (10 trditev) in neustreznem ravnanju sodelavcev (7 trditev). Tudi 50 % vprašanih z univerzitetno izobrazbo je zadovoljnih; preostale pa motijo predvsem: prezračevanje (25 trditev), klima (24 trditev), slaba razporejenost delovnih mest (15 trditev) in neustrezna osvetljenost (15 trditev). 60 % vprašanih z magisterijem znanosti je zadovoljnih s pogoji dela; motita pa jih neprimerno prezračevanje in osvetljenost. Edini anketiranec z stopnjo dosežene izobrazbe – doktorat znanosti pa je zadovoljen s pogoji dela. Iz navedenega lahko sklepamo, da izobrazba ima vpliv na pogoje dela na delovnem mestu, saj imajo boljše izobraženi boljše delovne pogoje in manj izobraženi slabše.

Pri preverjanju vpliva »Dosežene izobrazbe« na spremenljivko »Varnost na delovnem mestu«, je vrednost R^2 zelo nizka in sicer 0,1 % (glej tabelo C.22). Nepojasnjene je torej kar 99,9 % odvisne spremenljivke. Statistična značilnost regresijskega modela je večja od 0,05, zaradi česar model statistično ni značilen. Tudi statistika F je v tem primeru nizka, kar pomeni, da ne moremo zavreči ničelne hipoteze (glej tabelo C.23). Na nepovezanost spremenljivk

³⁷ Neomenjeni dejavniki so bili v manjšini, saj se je zanje odločila manjšina vprašanih iz posamezne skupine, zato ne bodo omenjeni.

nakazujeta tudi statistika t z negativno vrednostjo - 0,548 in koeficient Beta z višino - 0,038 (glej tabelo C.24). Med spremenljivkama »Dosežena izobrazba« in »Varnost na delovnem mestu« povezanosti ni, oz. je ta zelo slaba. Rezultat je posledica dejstva, da se kar 91 % vprašanih počuti varno na delovnem mestu; odgovori so enakomerno razporejeni, zato za tiste, ki se ne počutijo varno, ne moremo »kriviti« stopnje izobrazbe.

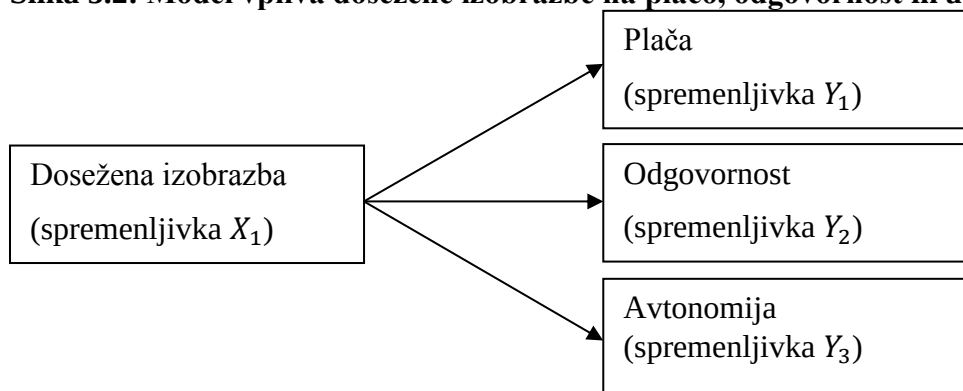
Spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Delovni čas« prav tako kažeta slabo povezanost. Vpliv izobrazbe na delovni čas je majhen, saj znaša R^2 le 1 % (glej tabelo C.25). Iz tabele ANOVA je razvidno, da regresijski model kot celota ni značilen, stopnja tveganja pa je več kot 1 % in sicer 13,7 % (glej tabelo C.26). Na podlagi vrednosti statistike $F(2,231)$ je model smiseln. Ob pregledu statistike t pa vidimo, da spremenljivka »Delovni čas« statistično ni značilna in tudi ne vpliva na neodvisno spremenljivko »Dosežena izobrazba« (glej tabelo C.27). Težava pri interpretaciji rezultatov se ponovi iz prejšnjega primera, saj je 62 % anketirancev izbrala enoizmenski in 32 % fleksibilni delovni čas. Gre za najbolj priljubljeni obliki delovnega časa, zato iz rezultatov preostalih 6 % odgovorov težko predvidevamo vpliv izobrazbe na »manj priljubljeno« obliko delovnega časa.

Na osnovi pridobljenih rezultatov prve hipoteze »Manj izobraženi zaposleni so deležni nižjih plač, slabših pogojev za delo, večje verjetnosti poškodb na delovnem mestu in slabših možnosti razporeditve delovnega časa.« ne morem potrditi v celoti. V skladu s predvidevanji je le del o vplivu izobrazbe na višino plače, saj imajo manj izobraženi tudi nižjo plačo in vpliv izobrazbe na pogoje dela, ki se izboljšuje s stopnjo izobrazbe. Domnev o verjetnosti poškodb in slabših možnost razporeditve delovnega časa ne morem potrditi. Razlog verjetno leži že v sami sestavi vzorca anketirancev, saj je bil le ta premajhen, posledično pa so odgovori na nekaterih mestih preveč neenakomerno razporejeni za doseganje pravih zaključkov o tematiki.

H2: Bolje izobraženi posamezniki imajo višje plače, prevzemajo večje odgovornosti in imajo večjo avtonomijo pri svojem delu.

Namen zastavljanja druge hipoteze je bil ugotoviti, ali izobrazba vpliva na višino plače, odgovornost in avtonomijo pri delu. Domnevala sem, da višji izobrazbi pripada tudi višja plača, večja odgovornost in avtonomija na delovnem mestu. Zaradi narave spremenljivk sem njihovo povezanost preverila z uporabo podprograma *Crosstabs* (glej sliko 5.2).

Slika 5.2: Model vpliva dosežene izobrazbe na plačo, odgovornost in avtonomijo pri delu



Vpliv neodvisne spremenljivke »Dosežena izobrazba« na odvisno spremenljivko »Plača« sem raziskala že v sklopu prve hipoteze. Na podlagi tega lahko tudi v tem primeru sklepam, da višja izobrazba pomeni višjo mesečno plačo. Povezanost neodvisne spremenljivke na odvisno spremenljivko »Odgovornost« sem preverila z uporabo podprograma *Crosstabs*. Iz rezultatov kontingenčne tabele (glej tabelo C.4) je razvidno, da večina vprašanih opravlja odgovorno delo. Takega mnenja so tudi vsi vprašani z VIII/2. in VIII/1. stopnjo izobrazbe ter večina vprašanih z VII. (93 %), VI/2. (93 %) in VI/1. (97 %) stopnjo dosežene izobrazbe. Z ugotovitvami lahko potrdim del zastavljene domneve za vzorec anketirancev. Če je hipoteza veljavna tudi na celotni populaciji, pa sem preverila s hi-kvadrat testom (glej tabelo C.5). Pearsonov hi-kvadrat ima vrednost 21,351, kar nakazuje na močno povezanost spremenljivk. Zaradi nizkega števila odgovorov (manj kot 5) v 58,3 % odgovorov pa hi-kvadrat test ni zanesljiv³⁸, zato je tudi nadaljnja analiza odnosa spremenljivk na tem vzorcu brezpredmetna³⁹.

Tudi pri ugotavljanju odnosa med spremenljivkama »Dosežena izobrazba« in »Avtonomija«, so na podlagi rezultatov podprograma *Crosstabs* odgovori razporejeni enakomerno, večina pa jih govori v prid avtonomnosti pri delu. Le 8 % vprašanih je mnenja, da nimajo dovolj svobode pri oblikovanju lastnega dela. Ker so vrednosti negativnih odgovorov tako nizke, ne morem razbrati iz vzorca, da so bolj izobraženi pri delu tudi bolj avtonomni, saj imajo tudi zaposleni z nižjo izobrazbo pri delu avtonomijo (glej tabelo C.6). Da povezanosti spremenljivk ne morem potrditi, priča tudi opravljen hi-kvadrat test, kjer zaradi slabe

³⁸ Minimalna pričakovana frekvenca znaša 0,06.

³⁹ Težavo sem želela rešiti z rekodiranjem vrednosti spremenljivk, toda rezultati so bili tudi v tem primeru nezanesljivi.

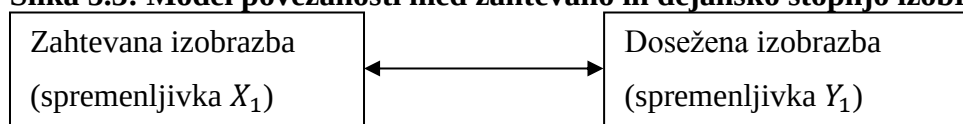
razporeditve odgovorov lahko zaključim, da tudi v tem primeru test ni zanesljiv (glej tabelo C.7).

Iz ugotovljenega ne morem v celoti niti potrditi niti ovreči druge hipoteze, ki pravi, da imajo »bolje izobraženi posamezniki višje plače, prevzemajo večje odgovornosti in imajo večjo avtonomijo pri svojem delu«. Le del domneve velja za izbran vzorec vprašanih, ki pravi, da imajo zaposleni z višjo stopnjo dosežene izobrazbe tudi višjo plačo. Zaradi neenakomerne razporeditve odgovorov pa ne morem sklepati, da imajo bolje izobraženi pri delu tudi večjo odgovornost in/ali avtonomijo. Rezultati so namreč nakazali, da je večini vprašanih pri delu dana zadostna mera odgovornosti in omogočena avtonomija ne glede na izobrazbo. Iz ugotovljenega lahko nadalje domnevam, da imajo zaposleni v slovenskih organizacijah zadostno mero odgovornosti in avtonomije pri delu oz. da so z ravni avtonomije in odgovornosti zadovoljni in ne zahtevajo njenega izboljšanja.

H3: Usklajenost med zahtevano in dejansko stopnjo izobrazbe je v slovenskih podjetjih nizka.

Hipoteza št. 3 je namenjena ugotavljanju odnosa med zahtevano in doseženo stopnjo izobrazbe; izvesti želim namreč, v kolikšni meri so vprašani zaposleni na delovnem mestu, za katerega je predvidena njihova stopnja dosežene izobrazbe. V ta namen sem preučila odnos med spremenljivkama »Zahtevana izobrazba« in »Dosežena izobrazba« (glej sliko 5.3).

Slika 5.3: Model povezanosti med zahtevano in dejansko stopnjo izobrazbe



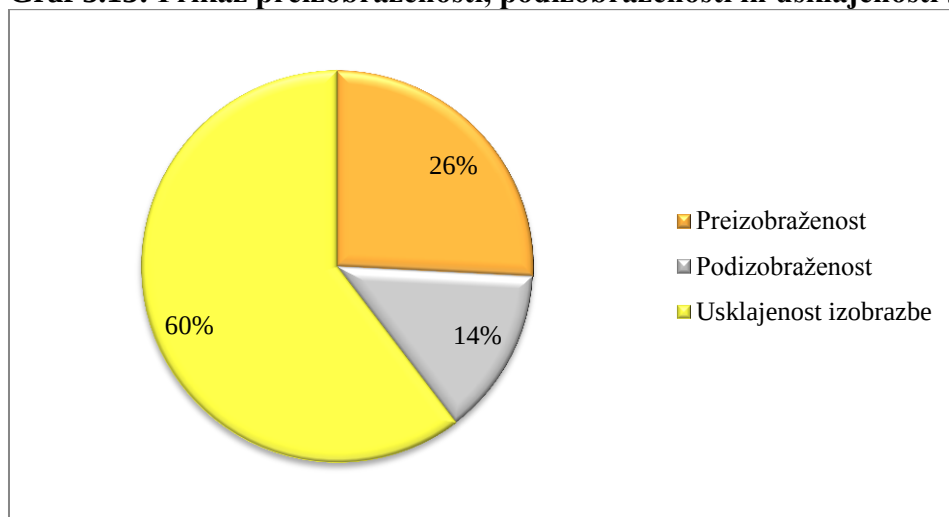
Iz kontingenčne tabele, opravljene preko SPSS-ovega podprograma *Crosstabs*⁴⁰, je razvidno, da je velik del vprašanih zaposlenih na delovnem mestu, ki pogojuje njihovo stopnjo dosežene izobrazbe (glej tabelo C.8). Med anketiranci s III in IV. stopnjo izobrazbe je tako 67 % takih, ki so na delovnem mestu, ki zahteva enako stopnjo izobrazbe. Pri V. stopnji je 55 % takih, kjer se stopnji dosežene in potrebne izobrazbe ujemata. Med vprašanimi s VI/1. stopnjo

⁴⁰Opravljen je bila tudi analiza s hi-kvadrat testom (glej tabelo C.9). Kljub izredno visoki vrednosti Pearsonovega hi-kvadrata (308,706) pa so pridobljeni rezultati nezanesljivi, saj je, podobno kot v prejšnjih primerih, prevelik del celic ostal prazen oz. z številom odgovorov, ki je manjši od 5.

izobrazbe je odstotek ujemanja 59. Višji odstotek ujemanja med potrebno in doseženo izobrazbo pa je v zadnjih dveh skupinah, in sicer 69 % pri vprašanih s VI/2. stopnjo izobrazbe in 74 % pri VII. stopnji izobrazbe. Iz tega lahko nadalje sklepam, da zaposleni v slovenskih organizacijah v večini niso preizobraženi za svoje delovno mesto ali da trend pospešujočega izobraževanja v zadnjih letih še ni »dohitel« vzorca vprašanih.

Iz primerjave dosežene in potrebne stopnje izobrazbe sem ugotovila tudi, kakšne so stopnje preizobraženosti, podizobraženosti in usklajenosti izobrazbe (glej graf 5.13). V skladu s prejšnjimi dognanji ima 60 % vprašanih usklajeni stopnji potrebne in dosežene izobrazbe. Preizobraženih je 26 % in podizobraženih 14 % vprašanih. Stopnji preizobraženosti in podizobraženosti vzorca sta tako višji, kot je bilo opisano v raziskavi Quintini (2011a)⁴¹.

Graf 5.13: Prikaz preizobraženosti, podizobraženosti in usklajenosti stopnje izobrazbe



Tretjo hipotezo, s katero sem želela dokazati, da je »*usklajenost med zahtevano in dejansko stopnjo izobrazbe v slovenskih podjetjih nizka*«, moram zavrniti. Usklajenost potrebne in dosežene izobrazbe je imelo 131 od 217 vprašanih, torej 60 %, kar je več od pričakovanega glede na trenutne razmere v slovenskem gospodarstvu in šolstvu.

⁴¹ Stopnja preizobraženosti je 16 % in podizobraženosti 10,6 %.

H4: Preizobraženi zaposleni zaslužijo manj kot zaposleni na položajih, ki ustrezajo njihovi doseženi izobrazbi.

Kot sem v prvih hipotezah analizirala vpliv izobrazbe na plačo, pa želim s četrto hipotezo raziskati vpliv preizobraženosti na višino plače. S tem namenom sem zastavila hipotezo, da »preizobraženi zaposleni zaslužijo manj kot zaposleni na položajih, ki ustrezajo njihovi doseženi izobrazbi« (glej sliko 5.4). Vpliv neodvisne spremenljivke »Preizobraženost⁴²« na odvisno spremenljivko »Plača« sem tudi tokrat testirala s podprogramom SPSS-a, *Crosstabs*.

Slika 5.4: Model vpliva preizobraženosti in ustrezne stopnje izobrazbe na višino plače



Iz kontingenčne tabele (glej tabelo C.10) je razvidno, da ima izmed 39 preizobraženih anketirancev, 10 % plačo v višini do 600 €, 44 % med 600 in 1200 €, 26 % med 1200 in 1800 € in 10 % nad 1800 €. V primerjavi s 177 tistimi, ki imajo usklajeni stopnji potrebne in dosežene izobrazbe, pa ima le 1 % plačo v višini do 600 €, 32 % med 600 in 1200 €, 42 med 1200 in 1800 € in 15 % nad 1800 €. Iz naštetega lahko sklepam, da so pri preizobraženih zaposlenih pogostejše nižje plače (do 1200 €); pri anketirancih z usklajenima stopnjama izobrazba pa so plače višje (in sicer nad 1200 €). Razlika med preizobraženostjo in usklajenostjo izobrazbe ni velika, je pa prisotna. V to priča tudi hi-kvadrat test (glej tabelo C.11), kjer je vrednost Pearsonovega hi-kvadrata 15,533⁴³. Signifikanca oz. stopnja značilnosti je v tem primeru 0,004 (0,4 %), kar pomeni, da je manjša od 0,05, zaradi česar lahko zavrnem ničelno hipotezo. Ugotovitev potrjuje tudi Cramerjev koeficient V (glej tabelo C.12), z vrednostjo 0,268, iz česar lahko sklepamo, da je povezava med spremenljivkama prisotna in srednje močna. Na podlagi ugotovljenega je razvidno, da tudi preizobraženost vpliva na višino mesečne plače, s tem pa lahko potrdim zastavljeno četrto hipotezo.

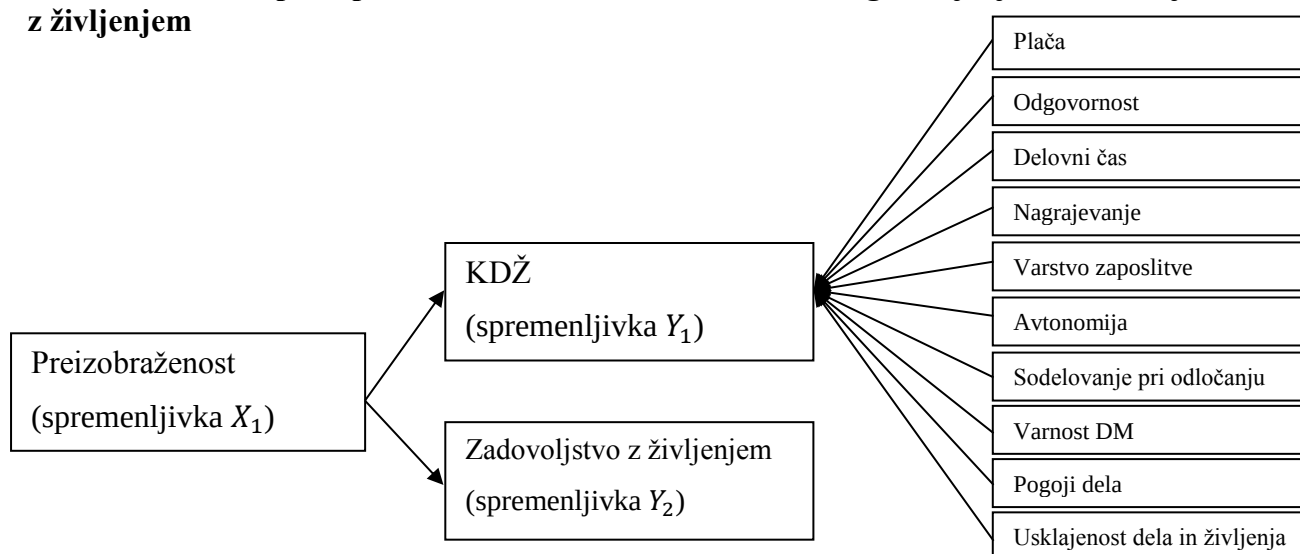
⁴² Spremenljivka izvira iz vprašanja »Ali menite, da ste za svoje delovno mesto preizobraženi«, saj sem zaradi izvedbe analize uporabila direktno vprašanje in ne izpeljanke med primerjavo dosežene in potrebne stopnje izobrazbe (kot pri hipotezi št. 3).

⁴³ Opravljen test je tudi zanesljiv, saj imajo le 3 celice vrednosti, ki so nižje od 5, minimalna pričakovana frekvenca pa znaša 1,08.

H5: Preizobraženost negativno vpliva na kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo posameznika z življenjem.

Zadnja in za namene magistrskega dela tudi ključna hipoteza, pa je hipoteza št. 5, kjer sem želela ugotoviti povezanost preizobraženosti na kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo posameznika z življenjem. Vpliv neodvisne spremenljivke X_1 »Preizobraženost« na odvisni spremenljivki Y_1 (»Kakovost delovnega življenja«) in Y_2 (»Zadovoljstvo z življenjem«) je prikazan v spodnjem modelu (glej sliko 5.5). Povezanost bom ugotovila z uporabo podprogramov *Crosstabs* in *Regression*.

Slika 5.5: Model vpliva preizobraženosti na kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo z življenjem



Na začetku analiziranja hipoteze sem z izdelavo regresijskega modela preverila vpliv vseh dejavnikov kakovosti delovnega življenja na spremenljivko KDŽ. Zdi se mi pomembno, da najprej ugotovim povezanost vseh spremenljivk, ki predstavljajo kakovost delovnega življenja, saj bom ugotovitve upoštevala pri preverjanju odnosa med preostalimi spremenljivkami⁴⁴. Iz opravljene regresijske analize in z interpretacijo statistike R^2 je razvidno (glej tabelo C.28), da je z neodvisnimi spremenljivkami pojasnjeno kar 29,8 % variabilnosti odvisne spremenljivke »KDŽ«. V tabeli ANOVA (glej tabelo C.29) je prikazana statistična značilnost regresijskega modela s signifikanco 0,000, na podlagi česa lahko sklepam, da je model statistično značilen.

⁴⁴ Med neodvisno spremenljivko »Preizobraženost« in odvisnima spremenljivkama »Kakovost delovnega življenja« ter »Zadovoljstvo z življenjem«.

Iz tabele (glej tabelo C.30) lahko sklepamo, da sta le dve neodvisni spremenljivki statistično značilni za kakovost delovnega življenja, in sicer »*Usklajenost delovnega in zasebnega življenja*« s signifikanco 0,001 in del spremenljivke »*Pogoji dela – zdravju škodljiva vrsta dela*« (signifikanca 0,004). Statistično popolnoma neznačilne in posledično brez vpliva na kakovost delovnega življenja pa so spremenljivke »*Odgovornost*« (signifikanca 0,535), »*Delovni čas*« (signifikanca 0,438), »*Varnost zaposlitve*« (signifikanca 0,853), »*Sodelovanje zaposlenih pri odločanju*« (signifikanca 0,524) in »*Varnost na delovnem mestu*« (signifikanca 0,479). Glede na rezultate koeficienta lahko rečem tudi, da spremenljivke »*Avtonomija*«, »*Usklajenost delovnega in zasebnega življenja*« in nekateri deli »*Pogojev za delo*« pozitivno vplivajo na spremenljivko »*KDŽ*«. Višji kot sta torej avtonomija pri delu in usklajenost delovnega ter zasebnega življenja, višja je tudi kakovost delovnega življenja vprašanih. Poleg tega se kakovost delovnega življenja zvišuje tudi z zmanjševanjem števila nesreč na delovnem mestu, boljšo obveščenostjo zaposlenih o nevarnostih, primerno delovno opremo, nenevarnimi postopki dela s stroji, dobro osvetljenostjo in razporeditvijo delovnih mest ter varnimi vrstami dela. Obratno pa velja, da nižja kot je višina plače, slabše so odgovornost dela, razporeditev delavnika, varnost zaposlitve, možnost sodelovanja pri odločanju, možnost izobraževanja in podobno, slabša je tudi kakovost delovnega življenja.

Za preverjanje povezanosti med spremenljivkama »*Preizobraženost*« in »*KDŽ*« sem uporabila SPSS-ov podprogram *Crosstabs*. Iz kontingenčne tabele (glej tabelo C.13) je možno razbrati, da 58,33 % vprašanih ni preizobraženih in je zadovoljnih s KDŽ; 24 % ni preizobraženih, a hkrati tudi niso zadovoljni s KDŽ, 10,78 % pa je preizobraženih in tudi zadovoljnih s KDŽ. V hipotezi sem trdila, da preizobraženost negativno vpliva na KDŽ, a je ravno odstotek teh v raziskavi najnižji, in sicer 6,86 %. Opravljen hi-kvadrat test je zanesljiv (glej tabelo C.14), saj je minimalna pričakovana frekvenca 0,000; signifikanca pa znaša 0,252 in ni nižja od 0,05, torej ničelne domneve ne morem zavrniti, ugotovitev pa ni možno posplošiti na celotno populacijo. Iz Cramerjevega koeficienta V (glej tabelo C.15) je razvidna moč povezanosti, ki je v mojem primeru le 0,08. Povezanost med preizobraženostjo in kakovostjo delovnega življenja je torej zelo nizka; torej hipoteze št. 5 ne morem potrditi, saj preizobraženost nima negativnega (oz. kakršnegakoli) vpliva na kakovost delovnega življenja.

Podobno analizo sem opravila pri preverjanju povezanosti spremenljivk »*Preizobraženost*« in »*Zadovoljstvo z življenjem*«. Podobnost je razvidna tudi iz rezultatov kontingenčne tabele; 77,4 % vprašanih je namreč zadovoljnih s svojim življenjem in niso preizobraženi, 15,87 %

pa je preizobraženih, a so kljub temu zadovoljni z življenjem (glej tabelo C.16). Bistvenega pomena pri preverjanju hipoteze pa so tisti, ki so preizobraženi, a so nezadovoljni z življenjem, teh pa je le 1,9 %; hipoteze posledično ne moram potrditi. Hi-kvadrat test je zanesljiv (glej tabelo C.17), rezultatov pa ne morem posplošiti na celotno populacijo zaradi vrednosti stopnje značilnosti (0,275). Tudi vrednost Cramerjevega koeficienta V je nizka (0,076), kar je razlog, da je tudi povezanost med zadovoljstvom z življenjem in preizobraženostjo majhna (glej tabelo C.18).

Iz ugotovljenega je razvidno, da zadnje hipoteze, ki pravi, da »preizobraženost negativno vpliva na kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo posameznika z življenjem«, ne morem potrditi. Razlog leži v ugotovitvi, da preizobraženost ne vpliva (niti pozitivno niti negativno) na kakovost delovnega življenja ali zadovoljstvo posameznika z lastnim življenjem⁴⁵.

⁴⁵ V sklopu hipoteze sem preverila tudi kontrolno hipotezo, ki pravi, da »kakovost delovnega življenja močna vpliva na zadovoljstvo posameznika z življenjem«. Povezava med slednjima spremenljivkama je prisotna, 70 % vprašanih zadovoljno tako z KDŽ kot tudi z zadovoljstvom z življenjem. Opravila sem hi-kvadrat test, ki je zanesljiv, prav tako je signifikanca nižja od 0,05. Da je povezanost močna, pa je razvidno iz Cramerjevega koeficienta V, ki znaša 0,398.

6 SKLEPNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA ZA IZBOLJŠAVE

Kakovost delovnega življenja je kompleksen pojem; odvisen je od mnogih dejavnikov, ki pa imajo drugačen vpliv na posameznike. Ljudje namreč različno reagiramo na dane priložnosti iz okolja, zato se posledično razlikujejo tudi njihovi učinki. Tudi zato ni enostavno ugotoviti, kako izboljšati delovno življenje zaposlenih v določenem podjetju, pozornost je potrebno nameniti širokemu spektru dejavnikov in projekte tudi v celoti izpeljati, če želimo doseči želene rezultate. Ravno zaradi kompleksnosti pomena kakovosti delovnega življenja sem se v magistrski nalogi odločila za odkrivanje povezanosti z enim pojmom, in sicer izobrazbo.

Izobrazba, z vidika vpliva na delovno življenje, se mi je zdela zanimiva in relativno neraziskana tema. Ima tudi določene specifikke, ki jih drugi faktorji nimajo, in sicer so tehnološke spremembe privedle do stanja, ko znanje zastareva hitreje kot v preteklosti, posledično pa je potrebno pogostejše obnavljanje in izpopolnjevanje. Vlaganja v znanje so torej vedno večja, pomembnejše pa postaja tudi sprotno ugotavljanje, kakšna znanja so trenutno najbolj učinkovita, uporabna in donosna tako za posameznika kot za organizacijo, v kateri je posameznik zaposlen (Ivančič 2012). S tega vidika se mi je zdelo, da ima izobrazba trenutno velik vpliv na kakovost delovnega življenja posameznika. V magistrski nalogi sem se osredotočila na raziskovanje njune povezanosti z dodatnim osredotočanjem na preizobraženost, za katero sem predvidevala, da v Sloveniji narašča. Preučila sem torej odnos med izobrazbo in različnimi dejavniki kakovosti delovnega življenja ter prišla do zanimivih, čeprav včasih rahlo nepričakovanih ugotovitev.

Kljub domnevanju (v prvi hipotezi), da manj izobraženi prejemajo nižje plače, so deležni slabših pogojev za delo in večje verjetnosti za poškodbe ter imajo slabše možnosti razporeditve delovnega časa, pa rezultati niso popolnoma sovpadali z mojimi predvidevanji. Za pravilna sta se izkazala dela o vplivu nižje izobrazbe na nižjo višino mesečne plače in slabše pogoje dela (npr. negativna psihološka klima v podjetju, neustrezna osvetljenost, prezračevanje ali temperatura prostorov, itd.). Pozitivno in nasprotno s predvidevanji pa je, da se zaposleni kljub nižji izobrazbi počutijo enako varne na delovnem mestu kot zaposleni z višjo stopnjo dosežene izobrazbe. Razlog verjetno leži v dejstvu, da vedno več delodajalcev upošteva varnostne predpise in k temu spodbuja tudi lastne zaposlene. Poleg tega varnost na delovnem mestu predpisuje zakonodaja; kazni za neupoštevanje, prekrške in morebitne

odškodnine pa so visoke. Podobno so zaposleni zadovoljni tudi z razporeditvijo delavnika, saj sta večini omogočena enoizmensko delo ali vedno pogostejša fleksibilna oblika dela. Večizmensko in nočno delo sta bila v vzorcu redka, zato tudi vpliva nižje izobrazbe nanju nisem mogla ugotoviti.

Glede na prejšnja dognanja se je za resnično izkazala tudi predpostavka o vplivu boljše izobrazbe na višino plač. Posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe običajno zasedajo boljše položaje v organizacijah, saj so tovrstna delovna mesta velikokrat pogojena s stopnjo izobrazbe. Ker pomembnemu položaju običajno pripada višja plača, je smiselno, da se tudi na rezultatih vzorca pozna povezanost višje izobrazbe in dobre plače. Drugi del v sklopu druge hipoteze pa ni prinesel relevantnih zaključkov, saj je bila razporejenost vzorca neenakomerna, pridobljeni rezultati pa posledično niso prikazovali dejanskega stanja. Med vprašanimi je namreč večina odgovorila, da ima na trenutnem delovnem mestu zadostni meri odgovornosti za svoje/tuje delo in avtonomije. Zaradi tega ni bilo možno sklepati, kakšen odnos ima izobrazba na zgoraj omenjena dejavnika kakovosti delovnega življenja. Predvidevanja, da bolje izobraženi posamezniki prevzemajo večjo odgovornost in imajo večjo avtonomijo pri delu, pa so torej nepravilna.

Ker se je velik del magistrske naloge posvečal problemu preizobraženosti, sem le tega raziskala tudi na vzorcu (tretja hipoteza) in ugotovila, da usklajenost zahtevane in dosežene izobrazbe v slovenskih podjetjih ni tako nizka, kot sem predvidela. Raven dosežene in potrebne izobrazbe ima 60 % vprašanih, kar je podobno kot pri drugih opravljenih raziskavah v Sloveniji in državah OECD. Glede na naraščajoče izobraževanje v zadnjih letih kot dopolnilo zaposlitvi ali alternativo brezposelnosti in brezdelju sem predvidevala, da bo stopnja usklajenosti nižja. Predvidevanje izhaja iz določenih specifik slovenskega izobraževalnega sistema, ki vplivajo in do določene mere tudi povzročajo problem preizobraženosti. Ta izvira iz (predvsem za mlade) brezplačnega šolanja, ki ga študentje enostavno podaljšujejo. Na ta način je pridobivanje višje izobrazbe zelo spodbujano, saj večina srednješolcev nadaljuje s študijem tudi na višji stopnji. Poleg tega je zelo razširjeno študentsko delo, ki je manj obdavčeno in delodajalcem zagotavlja relativno poceni in fleksibilno delovno silo. Študentje na ta način pogosto usklajujejo študij s pridobivanjem delovnih izkušenj (Farčnik 2011, 2). Upoštevajoč rezultate raziskave pa je očitno, da stanje ni tako kritično, kot sem predvidela, ter da tudi dobro izobraženi posamezniki (ne glede na

vzroke za izobraževanje) najdejo zaposlitve, ki zahtevajo njihovo stopnjo izobrazbe in jo potemtakem znajo tudi unovčiti.

Cilj v magistrski nalogi je bil med drugim tudi analizirati vpliv preizobraženosti na plače, saj je po mojem mnenju višina mesečnega dohodka še vedno eden izmed prevladujočih dejavnikov pri doseganju zadovoljstva z delovnim življenjem in vzdrževanja splošnega zadovoljstva z delom. Pri tem sem z analiziranjem odgovorov prišla do istega zaključka, kot je bil zastavljen v četrti hipotezi. Preizobraženi zaposleni torej zaslužijo manj kot tisti zaposleni na položajih, ki ustrezajo njihovi doseženi izobrazbi. Kot ostale, je imela tudi ta hipoteza teoretično podlago, in sicer v teoriji človeškega kapitala, prav tako pa so do podobnih zaključkov prišli drugi avtorji⁴⁶.

Zadnja domneva je bila posvečena preučitvi vpliva preizobraženosti na kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo z življenjem v splošnem. Ugotovitve so bile presenetljive, saj statistična analiza ni pokazala skoraj nikakršne povezanosti med spremenljivkami. Preizobraženost torej ni tako pomemben dejavnik kakovosti delovnega življenja in tudi nima pomembnejšega vpliva na naše zadovoljstvo z življenjem. Razlog za to lahko leži v vzorcu, ki je bil, kot sem že ugotovila pri drugih preverjanjih, neenakomerno porazdeljen ali pa preizobraženi posamezniki resnično niso v tako slabšem položaju v primerjavi z drugimi zaposlenimi, kot sem predvidevala. Na podlagi dobljenih rezultatov lahko sklepam, da je pri izbiri posameznikov za določeno delo veliko drugih faktorjev, ki jih delodajalci lahko upoštevajo. Pomembneje je, kakšna je zmožnost opravljanja delovnih nalog in priučitve, kot trenutno stanje dosežene izobrazbe. Le-ta kasneje namreč ne bo imela tako pomembnega vpliva na kakovost njegovega delovnega in zasebnega življenja; s tem pa imajo zaposleni hkrati tudi veliko manj priložnosti za nezadovoljstvo in večje možnosti za učinkovitost, produktivnost in ustvarjalnost, kar je še vedno eden izmed pomembnejših ciljev organizacij.

Preizobraženost v Sloveniji, ki je kljub nižjim vrednostim od pričakovanih še vedno obstoječa, se potencialno lahko izkaže za problematično kasneje. V obdobjih recesije se po mojem mnenju mnogi namreč sprijaznijo s trenutnim stanjem in zato ne obupujejo nad situacijo, v kateri so, temveč iz nje naredijo največ. Ko pa nastopi obdobje rasti, se

⁴⁶ Kot so že večkrat omenjeni Sicherman (1991), Bauer (2002), Verhaest in Omey (2006a), Chevalier in Lindley (2009), itd.

perspektiva in karierni cilji posameznikov zvišajo, problematične pa lahko postanejo razlike v izobrazbi. Pri ugotavljanju vzrokov za nastalo stanje preizobraženosti ima po mojem mnenju velik vpliv država. Doseganje čim višje usklajenosti med doseženo in potrebno izobrazbo, naj bi bil še vedno izvedljiv cilj, to pa bi bilo možno z aktiviranjem dejavnosti tako na strani države kot tudi na strani gospodarstva. Država ima namreč možnost usmerjanja ponudbe s strani izobraževalnih ustanov in povpraševanja na strani trga delovne sile. Programi bi morali biti usklajeni, s tem pa ne bi nastajal »nepotreben« kader, ki je na področju, za katerega se je izobraževal, »nezaposljiv«. Z omejevanjem določenih programov, ki so nepotrebni, in s spodbujanjem tistih, ki jih gospodarstvo potrebuje, bi se stanje s časom ustalilo, a le s spremljanjem stanja in uporabo ažurnih podatkov. Čeprav je država podobno v preteklosti že počela s spodbujanjem naravoslovnega študija, pa projekt po mojem mnenju ni prinesel rezultatov, ki bi bili velikega pomena v prihodnosti, saj se je preveč osredotočal na spreminjanje mnenja mladih in ne toliko na popravljanje študijskih in srednješolskih programov. Pri problematiki brezposelnih ali podizobraženih pa je ena izmed možnosti npr. usposabljanje v okviru aktivnih politik zaposlovanja, s poudarkom na sposobnostih, ki jih trg trenutno resnično potrebuje, in ne za tiste, ki so bile aktualne pred nekaj leti. V obeh primerih sta torej bistvenega pomena ažurnost in predvidevanje potreb trga. Za ureditev nastalega neskladja so manjši ukrepi oz. priporočila možnost tudi na strani delodajalca, kot je npr. spodbujanje usposabljanja ali dokončanja izobrazbe preko omogočanja študijskega dopusta ali subvencioniranega plačevanja šolnin za najbolj perspektivne, ipd. Država pa bi delodajalcem, ki to omogočajo svojim zaposlenim, v zameno lahko nudila določene olajšave. Obstoječo mero neusklajenosti med doseženo in potrebno izobrazbo med slovenskimi zaposlenimi bi bilo torej možno zmanjšati, toda le s sledenjem potreb trga na strani države in izobraževalnih institucij ter s hkratnim sodelovanjem delodajalcev.

7 LITERATURA

1. Alba-Ramirez, Alfonso. 1993. Mismatch in the Spanish Labor Market - Overeducation? *The Journal of Human Resources* 28 (2): 259–278. Dostopno prek: http://www.eco.uc3m.es/temp/alba/Mismatch_in_the_spanish_labor_market1.pdf (20. september 2013).
2. Almendarez, Leroy. 2011. *Human Capital Theory: Implications for Educational Development*. Dostopno prek: <http://www.cavehill.uwi.edu/BNCCde/belize/conference/papers2010/almendarez.html> (1. oktober 2013).
3. Barcaccia, Barbara, Giuseppe Esposito, Maria Matarese, Marta Bertolaso, Marta Elvira in Maria Grazia De Marinis. 2013. Defining Quality of Life: A Wild-Goose Chase? *Europe's Journal of Psychology* 9 (1): 185–203.
4. Barle, Andreja, Nada Trunk Širca in Dušan Lesjak. 2008. *Družba znanja: izzivi izobraževanja v 21. stoletju*. Koper: Fakulteta za management.
5. Bauer, Thomas K. 2002. Educational mismatch and wages: A panel analysis. *Economics of Education Review* 21 (3): 221–229.
6. Becker, Gary S. 1993. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago; London: The University of Chicago Press. Dostopno prek: <http://books.google.si/books?id=9t69iICmrZ0C&printsec=frontcover&dq=gary+becker+human+capital&hl=sl&sa=X&ei=jAZHUpeII9Ck4AS2qIDgDQ&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=gary%20becker%20human%20capital&f=false> (27. september 2013).
7. Birch, Charles in David Paul. 2003. *Life and work: challenging economic man*. Sydney: University of New South Wales.
8. Büchel, Felix in Maarten van Ham. 2003. Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial flexibility. *Journal of Urban Economics* 53 (3): 482–493.
9. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 2001. *Employment and social policies: a framework for investing in quality (COM/2001/0313 final)*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0313:EN:HTML> (19. januar 2014).

10. Chevalier, Arnaud. 2000. *Graduate Over-Education in the UK*. London: London School of Economics and Political Science. Dostopno prek: <http://cee.lse.ac.uk/ceedps/ceedp07.pdf> (21. avgust 2013).
11. Chevalier, Arnaud in Joanne Lindley. 2009. Overeducation and the skills of UK graduates. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A* 172 (2): 307–337.
12. Cummins, Robert A. 1996. The Domains of Life Satisfaction: An Attempt to Order Chaos. *Social Indicators Research* 38 (3): 303–328.
13. Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoteženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 259–281. Ljubljana: Sophia.
14. Dearden, Lorraine, Steven McIntosh, Michal Myck in Anna Vignoles. 2002. The returns to academic and vocational qualifications in Britain. *Bulletin of Economic Research*, 54 (3): 249–274.
15. Dessler, Gary. 2000. *Human resource management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
16. Dolton, Peter in Anna Vignoles. 2000. The incidence and effects of over-education in the graduate labour market. *Economics of Education Review* 19: 79–198.
17. Doyal, Len in Ian Gough. 1992. *A theory of human need*. Houndmills: MacMillan.
18. Drobnič, Sonja, Barbara Beham in Patrick Präg. 2010. Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social indicators research* 99 (2): 205–225.
19. Efraty, David in Joseph Sirgy. 1990. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social indicators research* 22 (1): 31–47.
20. Erdogan, Berrin in Talya N. Bauer. 2009. Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology* 94 (2): 557–565.
21. Eurofound. 2013. *Wages: A working conditions and industrial relations perspective*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf> (11. september 2013).

22. Farčnik, Daša. 2011. *Education - occupation mismatch of graduates*. Dostopno prek: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=EBR2011&paper_id=27 (16. julij 2014).
23. Farooq, Shujaat. 2011. *Mismatch Between Education and Occupation: A Case Study of Pakistani Graduates*. Dostopno prek: <http://www.pide.org.pk/psde/25/pdf/AGM27/Shujaat%20Farooq.pdf> (16. april 2014).
24. Fine, Saul in Baruch Nevo. 2008. Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management* 19 (2): 346–355.
25. Gayathiri, R. in Lalitha Ramakrishnan. 2013. Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention* 2 (1): 1–8.
26. Gostiša, Mitja. 2012. Sodelovanje kadrovskih služb in svetov delavcev. Izgrajevanje zavzetosti zaposlenih – skupna naloga in cilj svetov delavcev in kadrovskih služb. *Ekonomska demokracija* 1: 26–30.
27. Groeneveld, Sandra in Joop Hartog. 2004. Overeducation, wages and promotions within the firm. *Labour Economics* 11 (6): 701–714.
28. Hartog, Joop. 2000. Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review* 19 (2): 131–147.
29. Ivančič, Angela. 1996. Vseživljenjsko izobraževanje in socialna neenakost. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik, 45–80. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
30. --- 2008. Organiziranost izobraževalnega sistema kot dejavnik integracije mladih na trg delovne sile. *Družboslovne razprave* 24 (57): 45–58.
31. --- 2012. *Vloga izobraževanja pri zaposlovanju in razporejanju na delovna mesta*. Prosojnice pri predmetu Izobraževanje in zaposlovanje 2011/2012. Dostopno prek spletnega referata FDV (27. marec 2012).

32. Jensen, Doug, Tom McMullen in Mel Stark. 2007. *The manager's guide to rewards: what you need to know to get the best for - and from - your employees*. New York: Hay Group. Dostopno prek: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE2NDk4NF9fQU41?sid=ef460fb8-cfa7-41d8-8fb5-7aad574253d9@sessionmgr115&vid=36&format=EB&rid=3> (17. februar 2014).
33. Johnson, W. Roy, Paula C. Morrow in Gloria Jones Johnson. 2002. An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. *Journal of Psychology* 136 (4): 425–441.
34. Judge, Timothy A., Ronald F. Piccolo, Nathan P. Podsakoff, John C. Shaw in Bruce L. Rich. 2010. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (2): 157–167.
35. Kaltnekar, Zdravko. 2000. Delovni čas in kakovost delovnega življenja. V *Industrijska demokracija* 6-7. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/priloge/ID000614.doc (11. februar 2014).
36. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Krek, Janez in Mira Metljak, ur. 2011. *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji 2011*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
38. Kropivnik, Samo, Tina Kogovšek in Meta Gnidovec. 2006. *Analize podatkov z SPSS-om 12.0: predavanja in vaje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
39. Laporšek, Suzana in Igor Stubelj. 2012. Employment protection legislation and profits: evidence from European countries. *Transylvanian review of administrative sciences* 35: 138–152. Dostopno prek: http://rtsa.ro/en/files/TRAS_35E_10_LAPORSEK,%20STUBELJ.pdf (5. februar 2014).
40. Lee, Dong-Jin, Anusorn Singhapakdi in M. Joseph Sirgy. 2007. Further Validation of a Need-based Quality-of-work-life (QWL) Measure: Evidence from Marketing Practitioners. *Applied Research in Quality of Life* 2 (4): 273–287.

41. Machin, Stephen. 1999. *Wage inequality in the 1970s, 1980s and 1990s. in The State of Working Britain*. Manchester: Manchester University Press.
42. Martel, Jean-Pierre in Gilles Dupuis. 2006. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research* 77 (2): 333–368.
43. McGuinness, Séamus. 2006. Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys* 20 (3): 387–418.
44. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/ (12. julij 2014).
45. Nobukuni, Makoto. 1979. Review of the book »The Overeducated American« by Richard B. Freeman. *Annals of Regional Science* 13 (1): 124–127.
46. OECD. 2007. *Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja*. Dostopno prek: http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/Novice/OECD_slo.pdf (12. julij 2014).
47. --- 2011. *The OECD Skills Strategy*. OECD Publishing, Paris. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/edu/47769132.pdf> (15. april 2014).
48. --- 2012. *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. OECD Publishing. Dostopno prek: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/better-skills-better-jobs-better-lives_9789264177338-en#page82 (15. julij 2014).
49. --- 2013a. *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*. OECD Publishing. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/edu/eag2013%20%28eng%29--FINAL%2020%20June%202013.pdf> (12. september 2013).
50. --- 2013b. *OECD Employment Outlook 2013*. OECD Publishing. Dostopno prek: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en (5. februar 2014).
51. Ouppara, Nipa S. in Maria Victoria. 2012. Quality of Work Life Practices in a Multinational Company in Sydney, Australia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 40: 116–121.

52. Peiró, José M., Sonia Agut in Rosa Grau. 2010. The Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction Among Young Spanish Workers: The Role of Salary, Contract of Employment, and Work Experience. *Journal of Applied Social Psychology* 40 (3): 666–689.
53. Pfeffer, Jeffrey. 1998. *The human equation: building profits by putting people first*. Boston: Harvard Business School Publishing.
54. Quintini, Glenda. 2011a. *Right for the job: Over-qualified or under-skilled?* Paris: OECD Publishing. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/els/48650012.pdf> (15. april 2014).
55. --- 2011b. *Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature*. Paris: OECD Publishing. Dostopno prek: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/over-qualified-or-under-skilled_5kg58j9d7b6d-en (15. april 2014).
56. Ramos, Raul, Jordi Surinach in Manuel Artís. 2009. Regional Economic Growth and Human Capital: The Role of Overeducation. *IZA Discussion Papers* 4453: 1–25. Dostopno prek: <http://ftp.iza.org/dp4453.pdf> (17. julij 2014).
57. Royuela, Vicente, Jordi López-Tamayo in Jordi Suriñach. 2008. The institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission? *Social Indicators Research* 86 (3): 401–415.
58. ---2009. Results of a Quality of Work Life Index in Spain. A Comparison of Survey Results and Aggregate Social Indicators. *Social Indicators Research* 90 (2): 225–241.
59. Rus, Veljko. 1985. *Kvaliteta življenja v Sloveniji: fazno poročilo 1984*. Ljubljana: RSS.
60. Salinas-Jimenez, M., Joaquin Artes in Javier Salinas-Jimenez. 2013. How Do Educational Attainment and Occupational and Wage-Earner Statuses Affect Life Satisfaction? A Gender Perspective Study. *Journal of Happiness Studies* 14 (2): 367–388.
61. Schultz, Theodore W. 1968. Resources for Higher Education: An Economist's View. *Journal of Political Economy* 76 (3): 327–347.
62. Sicherman, Nachum. 1991. Overeducation in the Labor-Market. *Journal of Labor Economics* 9: 101–122.

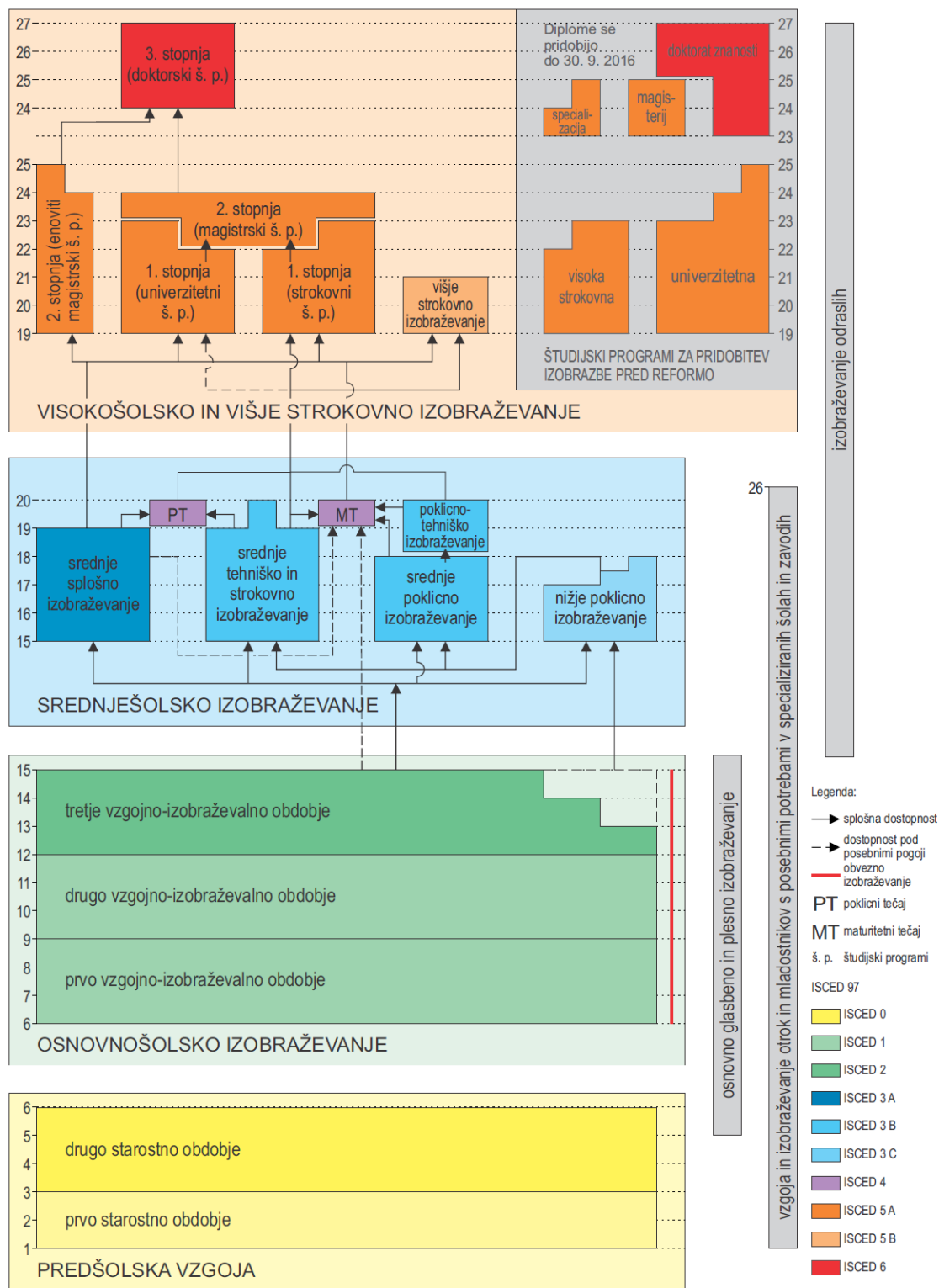
63. Sirgy, M. Joseph, David Efraty, Phillip Siegel in Dong-Jin Lee. 2001. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research* 55 (3): 241–302.
64. Sirgy, M. Joseph, Nora P. Reilly, Jiyun Wu in David Efraty. 2008. A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research in Quality of Life* 3 (3): 181–202.
65. Spence, Michael. 1973. Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87 (3): 355–374.
66. Svetlik, Ivan in Nada Zupan. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
67. *Statistični urad Republike Slovenije*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=6439 (23. september 2014).
68. Theofilou, Paraskevi. 2013. Quality of life: Definition and measurement. *Europe's Journal of Psychology* 9 (1): 150–162.
69. Thompson, Cynthia A. in David J. Prottas. 2006. Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology* 11 (1): 100–118.
70. Thompson, Katina W., Thomas H. Shea, David M. Sikora, Pamela L. Perrewé in Gerald R. Ferris. 2013. Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth. *Business Horizons* 56 (1): 113–121.
71. Umar. 2011. *Poročilo o razvoju 2011*. Ljubljana: Eurograf. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2011/POR_2011sn.pdf (17. julij 2014).
72. Vaisey, Stephen. 2004. *Overeducation and Its Consequences, 1972-2002*. San Francisco: American Sociological Association. Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=ccb9fc4d-140a-451d-b701-a4484e939cf3%40sessionmgr4003&vid=2&hid=4202> (5. maj 2014).

73. Verhaest, Dieter in Eddy Omeij. 2006a. The Impact of Overeducation and its Measurement. *Social Indicators Research* 77 (3): 419–448.
74. --- 2006b. Measuring the Incidence of Over- and Undereducation. *Quality and Quantity* 40 (5): 783–803.
75. Wallace Claire, Florian Pichler in Bernardette Hayes. 2007. *First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0695.htm> (6. september 2013).
76. Werther, William B. in Keith Davis. 1986. *Personnel management and human resources*. New York: McGraw-Hill.
77. WHOQOL Group. 1995. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41 (10): 1403–1409.
78. Yeo, Roland K. in Jessica Li. 2013. In pursuit of learning: sensemaking the quality of work life. *European Journal of Training and Development* 37 (2): 136–160. Dostopno prek: www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=2046-9012&volume=37&issue=2&articleid=17078293&show=html&PHPSESSID=1o5195d97a1p3ev0dpebjqut14 (6. september 2013).
79. ZRSZ. 2011. *Strokovna izhodišča za leto 2012*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3324/Strokovna_izhodisca_za_let_2012.pdf (12. julij 2014).
80. --- 2013. *Strokovna izhodišča za leto 2014*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/5175/strokovna_izhodisca_za_leto_%202014.pdf (12. julij 2014).
81. Zupan, Nada. 2001. *Nagradite uspešne: spodbujanje uspešnosti in sistemi nagrajevanja v slovenskih podjetjih*. Ljubljana: GV Založba.
82. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Dostopno prek: http://www.sindikat-zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=238&Itemid=96 (1. marec 2014).
83. Žakelj, Tjaša in Alenka Švab. 2009. Usklajevanje dela in družine. Med zakonodajnimi spodbudami in vsakdanjim življenjem. *Socialno delo* 48 (4): 215–226.

PRILOGE

PRILOGA A: SHEMA IZOBRAŽEVANJA V RS

SISTEM VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA V REPUBLIKI SLOVENIJI



Vir: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.

PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni,

sem študentka podiplomskega študijskega programa Sociologija – upravljanje človeških virov in znanja na Fakulteti za družbene vede. Pripravljam magistrsko nalogo z naslovom »Vpliv izobraženosti na kakovost delovnega življenja z vidika povečevanja preizobraženosti zaposlenih v slovenskih organizacijah«, s katero bi rada ugotovila kako izobrazba vpliva na kakovost delovnega življenja.

S tem namenom bi vas prosila, da rešite vprašalnik, vaši odgovori pa mi bodo v veliko pomoč pri analizi in interpretaciji rezultatov. Anketa je anonimna, odgovori pa bodo uporabljeni izključno za namene izdelave magistrske naloge.

Že vnaprej se vam zahvaljujem za vaše sodelovanju in dragocen čas!

Nina Vovk

1. Ali ste v splošnem zadovoljni s svojim življenjem?
 - a. Da.
 - b. Ne.
2. Ali ste zadovoljni s kakovostjo vašega delovnega življenja?
 - a. Da.
 - b. Ne.
3. Kolikšna je višina vaše mesečne plače (neto znesek)?
 - a. Do 600 €.
 - b. 600 – 1200 €.
 - c. 1200 – 1800 €.
 - d. Nad 1800 €.
 - e. Ne želim odgovoriti.
4. Ali ste zadovoljni z višino svoje plače glede na delo, ki ga opravljate?
 - a. Da.
 - b. Ne.
5. Ali opravljate odgovorno delo?
 - a. Da, odgovarjam za lastno delo in delo drugih zaposlenih.
 - b. Da, odgovarjam za lastno delo.
 - c. Ne, pri svojem delu ne nosim večje odgovornosti.
6. Kako je razporejen vaš delavnik?
 - a. Enoizmensko, dopoldanski čas.
 - b. Enoizmensko, popoldanski/večerni čas.
 - c. Večizmensko, brez nočnega dela.
 - d. Večizmensko, tudi nočno delo.
 - e. Fleksibilni delovni čas.
7. Označite vrste nagrad ali drugih ugodnosti, ki ste jih bili deležni na delovnem mestu (možnih je več odgovorov)?
 - a. Finančna nagrada - dodatek k plači za delovno uspešnost, inovacije, ipd.
 - b. Štipendiranje izobraževanja, plačana odsotnost z dela zaradi študija.
 - c. Službeno vozilo.

- d. Subvencioniran najem počitniških kapacitet.
 - e. Možnost napredovanja in osebnega razvoja.
 - f. Priznanja, pohvale.
 - g. Omogočanje fleksibilnega delovnega časa, delitve dela ali dela na domu.
 - h. Drugo.
8. Ali se bojite za prihodnost vaše trenutne zaposlitve?
- a. Da.
 - b. Ne.
9. Ali menite, da imate dovolj svobode pri oblikovanju lastnega dela (avtonomija pri delu)?
- a. Da - sam/a odločam kako in kdaj opravim svoje delo.
 - b. Da, v skladu z dogovorjenimi cilji.
 - c. Ne - nimam besede pri oblikovanju lastnega dela.
10. Ali je v podjetju, v katerem ste zaposleni, možna katera od sledečih oblik sodelovanja zaposlenih pri odločanju?
- a. Neposredna participacija - soupravljanje zaposlenih.
 - b. Finančna participacija zaposlenih pri dobičku.
 - c. Posredna participacija - odločanje preko predstavnikov (npr. sindikata).
 - d. Nič od navedenega.
11. Ali je na vašem delovnem mestu poskrbljeno za to, da se počutite varno, brez strahu pred nesrečami ali dogodki, ki bi ogrožali vaše fizično zdravje?
- a. Da.
 - b. Ne.
12. Ali so pri vašem delu prisotni kateri od sledečih dejavnikov (možno več odgovorov)?
- a. Slaba obveščenost o nevarnostih na delovnem mestu (v obliki izobraževanj, opozorilnih tabel).
 - b. Okvarjena in neprimerna delovna oprema.
 - c. Nevarni postopki dela s stroji.
 - d. Neustrezna osvetljenost.
 - e. Neprimerno prezračevanje ali temperatura.
 - f. Slaba razporejenost delovnih mest.
 - g. Zdravju škodljiva vrsta dela.
 - h. Neprimeren urnik dela (predolg, premalo počitka).
 - i. Negativna psihološka klima v podjetju (pritiski, stres, sovražnost med zaposlenimi, mobing).
 - j. Neustrezno in neodgovorno ravnanje sodelavcev.
 - k. Ne, s pogoji dela sem zadovoljen/na.
13. Kakšen je vpliv vašega delovnega življenja na vaše zasebnega življenja?
- a. Za svojo družino in zase imam dovolj prostega časa.
 - b. Družini se posvečam v zadostni meri, morebitno daljšo odsotnost/nadure nadoknadim kasneje s prerazporeditvijo.
 - c. Zaradi delovnih obveznosti imam premalo časa in energije v zasebnem življenju.
 - d. Delo popolnoma okupira moje zasebno življenje.
14. Dosežena stopnja izobrazbe:
- a. Nedokončana OŠ (I. stopnja).
 - b. Osnovnošolska izobrazba (II. stopnja).
 - c. Poklicna izobrazba (III. In IV. stopnja).
 - d. Srednješolska izobrazba (V. stopnja).

- e. Višja izobrazba (VI/1. stopnja).
- f. VSS ali visokošolski strokovni in univerzitetni program 1. bolonjska stopnja (VI/2. stopnja).
- g. Univerzitetni program ali magisterij stroke – 2. bolonjska stopnja (VII. stopnja).
- h. Magisterij znanost (VIII/1 stopnja).
- i. Doktorat znanosti – 3. bolonjska stopnja (VIII/2 stopnja).

15. Stopnja izobrazbe, ki je potrebna za vaše delovno mesto:

- a. Nedokončana OŠ (I. stopnja).
- b. Osnovnošolska izobrazba (II. stopnja).
- c. Poklicna izobrazba (III. In IV. stopnja).
- d. Srednješolska izobrazba (V. stopnja).
- e. Višja izobrazba (VI/1. stopnja).
- f. VSS ali visokošolski strokovni in univerzitetni program 1. bolonjska stopnja (VI/2. stopnja).
- g. Univerzitetni program ali magisterij stroke – 2. bolonjska stopnja (VII. stopnja).
- h. Magisterij znanost (VIII/1 stopnja).
- i. Doktorat znanosti – 3. bolonjska stopnja (VIII/2 stopnja).

16. Ali menite, da ste za svoje delovno mesto preizobraženi?

- a. Da.
- b. Ne.

Pred koncem ankete vas prosim, da označite vaš spol, v katero starostno skupino sodite, in na kakšnem delovnem mestu ste zaposleni.

17. Spol:

- a. Moški.
- b. Ženska.

18. V katero starostno kategorijo spadate?

- a. Do 26 let.
- b. 27 - 35 let.
- c. 36 – 50 let.
- d. Nad 50 let.

19. Na kakšnem delovnem mestu ste zaposleni:

- a. Oddelek raziskav in razvoja.
- b. Marketing in prodaja.
- c. Servis.
- d. Logistika in skladiščenje.
- e. Delo v proizvodnji.
- f. Obrtniška dela.
- g. Finance in računovodstvo.
- h. Informatika.
- i. Kadrovski in splošni sektor.
- j. Izobraževanje.
- k. Javni sektor.
- l. Vodstvo.
- m. Drugo:

PRILOGA C: REZULTATI OBDELAVE PODATKOV

C.1: Podprogram *Frequencies*

Tabela C.1: Spremenljivka: "Odgovornost pri delu"

		Frekvenca	Relativna frekvenca v %	Veljavna frekvenca v %	Kumulativna frekvenca v %
Veljavnih	Da, odgovarjam za lastno delo in delo drugih zaposlenih.	92	38,8	40,7	40,7
	Da, odgovarjam za lastno delo.	122	51,5	54,0	94,7
	Ne, pri svojem delu ne nosim večje odgovornosti.	12	5,1	5,3	100,0
	Skupaj	226	95,4	100,0	
Manjkajočih	Ni odgovoril	11	4,6		
Skupaj		237	100,0		

Tabela C.2: Spremenljivka: "Avtonomija pri delu"

		Frekvenca	Relativna frekvenca v %	Veljavna frekvenca v %	Kumulativna frekvenca v %
Veljavnih	Da - sam/a odločam kako in kdaj opravi svoje delo.	29	12,2	13,2	13,2
	Da, v skladu z dogovorjenimi cilji.	171	72,2	77,7	90,9
	Ne - nimam besede pri oblikovanju lastnega dela.	20	8,4	9,1	100,0
	Skupaj	220	92,8	100,0	
Manjkajočih	Prekinjeno	17	7,2		
Skupaj		237	100,0		

Tabela C.3: Spremenljivka: "Usklajenost delovnega in zasebnega življenja"

		Frekvenca	Relativna frekvenca v %	Veljavna frekvenca v %	Kumulativna frekvenca v %
Veljavnih	Za svojo družino in zase imam dovolj prostega časa.	57	24,1	26,3	26,3
	Družini se posvečam v zadostni meri, morebitno daljšo odsotnost/nadure nadoknadim kasneje s prerazporeditvijo.	78	32,9	35,9	62,2
	Zaradi delovnih obveznosti imam premalo časa in energije v zasebnem življenju.	78	32,9	35,9	98,2
	Delo popolnoma okupira moje zasebno življenje.	4	1,7	1,8	100,0
	Skupaj	217	91,6	100,0	
Veljavnih	Prekinjeno	20	8,4		
Skupaj		237	100,0		

C.2: Podprogram Crosstabs

Tabela C.4: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Odgovornost«

		Dosežena stopnja izobrazbe:								Skupaj
		II. stopnja	III. in IV. stopnja	V. stopnja	VI/1. stopnja	VI/2. stopnja	VII. stopnja	VIII/1 stopnja	VIII/2 stopnja	
Ali opravljate odgovorno delo?	Da, odgovarjam za lastno in delo drugih zaposlenih.	1	0	13	14	21	31	10	0	90
	Da, odgovarjam za lastno delo.	0	2	18	17	18	49	10	1	115
	Ne, pri svojem delu ne nosim večje odg.	1	1	0	1	3	6	0	0	12
	Skupaj	2	3	31	32	42	86	20	1	217

Tabela C.5: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Odgovornost«

	Vrednost	Prostorska stopnja (df)	Domnevna Sig. (dvostranska)
Pearsonov hi-kvadrat test	21,351 ^a	14	,093
Verjetnostno razmerje			
Test linearne povezave	20,080	14	,128
N od veljavnih primerov	217		

a. 14 celic (58,3%) ima vrednost nižjo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca znaša ,06.

Tabela C.6: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Avtonomija«

		Dosežena stopnja izobrazbe:								Skupaj
		II. stopnja	III. in IV. stopnja	V. stopnja	VI/1. stopnja	VI/2. stopnja	VII. stopnja	VIII/1 stopnja	VIII/2 stopnja	
Ali menite, da imate dovolj svobode pri oblikovanju lastnega dela (avtonomija pri delu)?	Da - sam/a odločam kako in kdaj opravi svoje delo.	0	1	4	4	6	13	1	0	29
	Da, v skladu z dogovorjenimi cilji.	2	1	25	26	34	62	19	1	170
	Ne - nimam besede pri oblikovanju lastnega dela.	0	1	2	2	2	11	0	0	18
	Skupaj	2	3	31	32	42	86	20	1	217

Tabela C.7: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Avtonomija«

	Vrednost	Prostorska stopnja (df)	Domnevna Sig. (dvostranska)
Pearsonov hi-kvadrat test	11,966 ^a	14	,609
Verjetnostno razmerje			
Test linearne povezave	13,353	14	,499
N od veljavnih primerov	217		

a. 16 celic (66,7%) ima vrednost nižjo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca znaša ,08.

Tabela C.8: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Potrebna stopnja izobrazbe«

		Stopnja izobrazbe, ki je potrebna za vaše delovno mesto:					Skupaj
		III. In IV. stopnja	V. stopnja	VI/1. stopnja	VI/2. stopnja	VII. stopnja	
Dosežena stopnja	II. stopnja	1	1	0	0	0	2
	III. In IV. stopnja	2	1	0	0	0	3
	V. stopnja	0	17	7	3	4	31
	VI/1. stopnja	0	4	19	7	2	32
	VI/2. stopnja	0	5	4	29	4	42
	VII. stopnja	0	3	7	12	64	86
	VIII/1 stopnja	0	1	2	5	12	20
	VIII/2 stopnja	0	0	0	0	1	1
Skupaj		3	32	39	56	87	217

Tabela C.9: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Dosežena izobrazba« in »Potrebna izobrazba«

	Vrednost	Prostorska stopnja (df)	Domnevna Sig. (dvostranska)
Pearsonov hi-kvadrat test	308,706 ^a	28	,000
Verjetnostno razmerje			
Test linearne povezave	183,705	28	,000
N od veljavnih primerov	217		

a. 24 celic (60,0%) ima vrednost nižjo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca znaša ,01.

Tabela C.10: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Preizobraženost« in »Plača«

		Ali menite, da ste za svoje delovno mesto preizobraženi?		Skupaj
		Da.	Ne.	
Kolikšna je višina vaše	Do 600 €	4	2	6
mesečne plače (neto znesek)?	600 – 1200 €	17	52	69
	1200 – 1800 €	10	80	90
	Nad 1800 €	4	29	33
	Ne želim odgovoriti	4	14	18
Skupaj		39	177	216

Tabela C.11: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Preizobraženost« in »Plača«

	Vrednost	Prostorska stopnja (df)	Domnevna Sig. (dvostranska)
Pearsonov hi-kvadrat test	15,533 ^a	4	,004
Verjetnostno razmerje			
Test linearne povezave	13,084	4	,011
N od veljavnih primerov	216		

a. 3 celice (30,0%) imajo vrednost nižjo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca znaša 1,08.

Tabela C.12: Koefficienti asociacije za spremenljivki »Preizobraženost« in »Plača«

		Vrednost	Domnevna standardna napaka ^a	Pribl. T ^b	Pribl. Sig.
Nominalna z nominalno	Phi	,268			,004
	Cramerjev V	,268			,004
Intervalna z intervalno	Pearsonov R	,136	,077	2,014	,045 ^c
Ordinalna z ordinalno	Spearmanova korelacija	,155	,075	2,294	,023 ^c
N od veljavnih primerov		216			

a. Brez upoštevanja ničelne hipoteze.

b. Z uporabo domnevne standardne napake in upoštevajoč ničelno hipotezo.

c. Temelječ na običajnem približevanju.

Tabela C.13: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Preizobraženost« in »KDŽ«

	Ali menite, da ste za svoje delovno mesto preizobraženi?		Skupaj	
	Da.	Ne.		
Ali ste zadovoljni s kakovostjo vašega delovnega življenja?	Da.	22	119	141
	Ne.	14	49	63
Skupaj		36	168	204

Tabela C.14: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Preizobraženost« in »KDŽ«

	Vrednost	Prostorska stopnja (df)	Domnevna Sig. (dvostranska)
Pearsonov hi-kvadrat test	1,313 ^a	1	,252
Verjetnostno razmerje	,897	1	,344
Test linearne povezave	1,272	1	,259
N od veljavnih primerov	204		

a. 0 celic (0,0%) ima vrednost nižjo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca znaša 11,12.

Tabela C.15: Koefficienti asociacije za spremenljivki »Preizobraženost« in »KDŽ«

	Vrednost	Domnevna standardna napaka ^a	Pribl. T ^b	Pribl. Sig.
Nominalna z nominalno	Phi	-,080		,252
	Cramerjev V	,080		,252
Intervalna z intervalno	Pearsonov R	-,080	,073 -1,144	,254 ^c
Ordinalna z ordinalno	Spearmanova korelacija	-,080	,073 -1,144	,254 ^c
N od veljavnih primerov	204			

a. Brez upoštevanja ničelne hipoteze.

b. Z uporabo domnevne standardne napake in upoštevajoč ničelno hipotezo.

c. Temelječ na običajnem približevanju.

Tabela C.16: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »Preizobraženost« in »Zadovoljstvo z življenjem«

	Ali menite, da ste za svoje delovno mesto preizobraženi?		Skupaj	
	Da.	Ne.		
Ali ste v splošnem zadovoljni s svojim življenjem?	Da.	33	161	194
	Ne.	4	10	14
Skupaj		37	171	208

Tabela C.17: Hi-kvadrat test za spremenljivki »Preizobraženost« in »Zadovoljstvo z življenjem«

	Vrednost	Prostorska stopnja (df)	Domnevna Sig. (dvostranska)
Pearsonov hi-kvadrat test	1,193 ^a	1	,275
Verjetnostno razmerje	,534	1	,465
Test linearne povezave	1,060	1	,303
N od veljavnih primerov	208		

a. 1 celic (25,0%) ima vrednost nižjo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca znaša 2,49.

Tabela C.18: Koeficienti asociacije za spremenljivki »Preizobraženost« in »Zadovoljstvo z življenjem«

		Vrednost	Domnevna standardna napaka ^a	Pribl. T ^b	Pribl. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	-,076			,275
	Cramerjev V	,076			,275
Interval by Interval	Pearsonov R	-,076	,081	-1,090	,277 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearmanova korelacija	-,076	,081	-1,090	,277 ^c
N od veljavnih primerov		208			

a. Brez upoštevanja ničelne hipoteze.

b. Z uporabo domnevne standardne napake in upoštevajoč ničelno hipotezo.

c. Temelječ na običajnem približevanju.

C.3: Podprogram *Regression*

Tabela C.19: Osnovne statistike ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Plača«

Model	R	Multipli determinacijski koeficient (R Square)	Popravljeni multipli determinacijski koeficient (Adj. R Square)	Standardna napaka ocene
1	,291 _a	,085	,081	,919

a. Predvidevanje: (konstanta), Dosežena stopnja izobrazbe:

Tabela C.20: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Plača«

ANOVA ^a					
Model	Vsota kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
1 Regresija	16,851	1	16,851	19,952	,000 ^b
Residual	181,591	215	,845		
Skupaj	198,442	216			

a. Odvisna spremenljivka: Kolikšna je višina vaše mesečne plače (neto znesek)?

b. Predvidevanje: (konstanta), Dosežena stopnja izobrazbe:

Tabela C.21: Ocena regresijskega koeficienta in statistična značilnost (»Dosežena izobrazba« in »Plača«)

Koeficienti ^a				
Model	Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti	t
	B	Standardna napaka	Beta	
1 (Konstanta)	1,682	,290		5,793
Dosežena stopnja izobrazbe:	,208	,047	,291	4,467

a. Odvisna spremenljivka: Kolikšna je višina vaše mesečne plače (neto znesek)?

Tabela C.22: Osnovne statistike ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Varnost na delovnem mestu«

Model	R	Multipli determinacijski koeficient (R Square)	Popravljeni multipli determinacijski koeficient (Adj. R Square)	Standardna napaka ocene
1	,038 ^a	,001	-,003	,286

a. Predvidevanje: (konstanta), Dosežena stopnja izobrazbe:

Tabela C.23: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Varnost na delovnem mestu«

		ANOVA ^a			
Model	Vsota kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
1 Regresija		,024	1	,024	,300
Residual	17,289	212	,082		
Skupaj	17,313	213			

a. Odvisna spremenljivka: Ali je na vašem delovnem mestu poskrbljeno za to, da se počutite varno, brez strahu pred nesrečami ali dogodki, ki bi ogrožali vaše fizično zdravje?

b. Predvidevanje: (konstanta), Dosežena stopnja izobrazbe:

Tabela C.24: Ocena regresijskega koeficienta in statistična značilnost (»Dosežena izobrazba« in »Varnost na delovnem mestu«)

		Koeficienti ^a			T	Sig.
Model		Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti		
		B	Standardna napaka	Beta		
1 (Konstanta)		1,138	,092		12,402	,000
	Dosežena stopnja izobrazbe:	-,008	,015	-,038	-,548	,585

a. Odvisna spremenljivka: Ali je na vašem delovnem mestu poskrbljeno za to, da se počutite varno, brez strahu pred nesrečami ali dogodki, ki bi ogrožali vaše fizično zdravje?

Tabela C.25: Osnovne statistike ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Delovni čas«

Model	R	Multipli determinacijski koeficient (R Square)	Popravljeni multipli determinacijski koeficient (Adj. R Square)	Standardna napaka ocene
1	,102^a	,010	,006	1,847

a. Predvidevanje: (konstanta), Dosežena stopnja izobrazbe:

Tabela C.26: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela »Dosežena izobrazba« in »Delovni čas«

		ANOVA ^a			
Model	Vsota kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
1 Regresija	7,609	1	7,609	2,231	,137^b
Residual	729,942	214	3,411		
Skupaj	737,551	215			

a. Odvisna spremenljivka: Kako je razporejen vaš delavnik?

b. Predictors: (Constant), Dosežena stopnja izobrazbe:

Tabela C.27: Ocena regresijskega koeficienta in statistična značilnost (»Dosežena izobrazba« in »Delovni čas«)

		Koeficienti ^a			t	Sig.
Model		Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti		
		B	Standardna napaka	Beta		
1 (Konstanta)		1,542	,584		2,641	,009
	Dosežena stopnja izobrazbe:	,140	,094	,102	1,494	,137

a. Odvisna spremenljivka: Kako je razporejen vaš delavnik?

Tabela C.28: Osnovne statistike ocenjenega regresijskega modela

Model	R	Multipli determinacijski koeficient (R Square)	Popravljeni multipli determinacijski koeficient (Adj. R Square)	Standardna napaka ocene
1		,546	,298	,178
				,417

Tabela C.29: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela

ANOVA ^a					
Model	Vsota kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
1 Regresija	11,670	27	,432	2,486	,000
Residual	27,470	158	,174		
Skupaj	39,140	185			

a. Odvisna spremenljivka: Ali ste zadovoljni s kakovostjo vašega delovnega življenja?

Tabela C.30: Ocena regresijskega koeficienta in statistična značilnost

Model	Koeficienti ^a		Standardizirani koeficienti Beta	t	Sig.
	Nestandardizirani koeficienti B	Standardna napaka			
1 (Konstanta)	,941	,368		2,554	,012
Kolikšna je višina vaše mesečne plače (neto znesek)?	-,050	,037	-,102	-1,357	,177
Ali opravljate odgovorno delo?	-,042	,067	-,052	-,622	,535
Kako je razporejen vaš delavnik?	-,014	,018	-,058	-,778	,438
Ali se bojite za prihodnost vaše trenutne zaposlitve?	-,013	,069	-,014	-,186	,853
Ali menite, da imate dovolj svobode pri oblikovanju lastnega dela (avtonomija pri delu)?	,120	,081	,115	1,469	,144
Ali je v podjetju v katerem ste zaposleni možna katera od sledečih oblik sodelovanja zaposlenih pri odločanju?	-,025	,039	-,048	-,638	,524
Ali je na vašem delovnem mestu poskrbljeno za to, da se počutite varno, brez strahu pred nesrečami ali dogodki, ki bi ogrozili vaše fizično zdravje?	,094	,133	,054	,709	,479
Kakšen je vpliv vašega delovnega življenja na vaše zasebno živ.?	,162	,046	,287	3,521	,001
Ali so pri vašem delu prisotni: Slaba obveščenost o nevarnostih na delovnem mestu (v obliki izobraževanj, opozorilnih tabel).	,511	,264	,180	1,936	,055
Ali so pri vašem delu prisotni: Okvarjena in neprimerna delovna oprema.	,767	,466	,211	1,646	,102
Ali so pri vašem delu prisotni: Nevarni postopki dela s stroji.	,629	,356	,141	1,768	,079
Ali so pri vašem delu prisotni: Neustrezna osvetljenost.	,005	,099	,005	,054	,957
Ali so pri vašem delu prisotni: Neprimerno prezračevanje ali temperatura.	,035	,093	,035	,382	,703
Ali so pri vašem delu prisotni: Slaba razporejenost delovnih mest.	,113	,104	,094	1,084	,280
Ali so pri vašem delu prisotni: Zdravju škodljiva vrsta dela.	-2,026	,685	-,455	-2,958	,004
Ali so pri vašem delu prisotni: Neprimeren urnik dela.	,109	,134	,067	,815	,417
Ali so pri vašem delu prisotni: Negativna psihološka klima v podjetju (pritiski, stres, sovražnost med zaposlenimi, mobing).	,125	,093	,125	1,341	,182
Ali so pri vašem delu prisotni: Neustrezno in neodgovorno ravnanje sodelavcev.	-,051	,112	-,035	-,457	,649
Ali so pri vašem delu prisotni: Ne, s pogoji dela sem zadovoljen/na.	,003	,111	,004	,030	,976
Označite vrste nagrad ali drugo: Finančna nagrada - dodatek k plači za delovno uspešnost, inovacije, ipd.	-,013	,075	-,014	-,178	,859
Označite vrste nagrad ali drugo: Štipendiranje izobraževanja, plačana odsotnost z dela zaradi študija.	-,060	,098	-,044	-,614	,540
Označite vrste nagrad ali drugo: Službeno vozilo.	-,040	,134	-,022	-,298	,766
Označite vrste nagrad ali drugo: Subvencioniran najem počitniških kapacitet.	-,033	,075	-,031	-,437	,663
Označite vrste nagrad ali drugo: Možnost napredovanja in osebnega razvoja.	-,077	,075	-,080	-1,032	,303
Označite vrste nagrad ali drugo: Priznanja, pohvale.	-,039	,071	-,042	-,552	,582
Označite vrste nagrad ali drugo: Omogočanje fleksibilnega delovnega časa, delitve dela ali dela na domu.	-,009	,067	-,010	-,139	,889
Označite vrste nagrad ali drugo: Drugo:	,228	,121	,139	1,889	,061

a. Odvisna spremenljivka: Ali ste zadovoljni s kakovostjo vašega delovnega življenja?