

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHLOGIJO

Maja TARTARA

POVEZANOST DELOVNEGA OKOLJA Z DELOVNIM ZADOVOLJSTVOM IN
PSIHOLOŠKIM BLAGOSTANJEM

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

Maja TARTARA

POVEZANOST DELOVNEGA OKOLJA Z DELOVNIM ZADOVOLJSTVOM IN
PSIHOLOŠKIM BLAGOSTANJEM

DIPLOMSKO DELO

Mentorica: asist. dr. Eva Boštjančič

Ljubljana, 2011

Zahvala

Zahvaljujem se vsem, ki so kakor koli pripomogli k nastanku tega diplomskega dela. Hvala asist. dr. Evi Boštjančič za strokovno pomoč in nasvete in doc. dr. Anji Podlesek za nasvete glede statistične obdelave podatkov. Velika zahvala gre tudi moji družini in prijateljem.

Povzetek

V pričujočem diplomskem delu smo preverili povezavo med delovnim okoljem, delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem. Za potrebe merjenja subjektivnih ocen delovnega okolja smo sestavili Vprašalnik značilnosti delovnega okolja. V raziskavi je sodelovalo 381 udeležencev, ki so bili ali študenti, ki so več kot pol leta delali na istem delovnem mestu ali pa zaposleni. Ugotovili smo, da je delovno okolje povezano tako z ekstrinzičnim, intrinzičnim kot tudi splošnim zadovoljstvom. Izkazalo se je tudi, da je delovno okolje povezano z vsemi dimenzijami psihološkega blagostanja, razen dimenzijama medosebni odnosi in avtonomnost. Udeleženci so imeli precej raznoliko delovno okolje, zato smo jih primerjali glede na različne delovne prostore in ugotovili, da najbolj pozitivno svoje delovno okolje ocenjujejo udeleženci, ki svoje delo opravljajo od doma, in tisti, ki delajo v ordinacijah. Najnižje so svoje delovno okolje ocenili zaposleni v proizvodnji in trgovini. Ugotovitve študije so pomembne, saj spodbujajo zavedanje o pomenu delovnega okolja za zaposlene in nakazujejo, da je primerno delovno okolje pomembno za opravljanje dela zaposlenih, saj je povezano z njihovim delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem, kar ima lahko ugodne posledice tudi za organizacijo. Ena od omejitev raziskave je, da je uporabljen vprašalnik za merjenje delovnega okolja nestandardiziran, zaradi česar je potrebna previdnost pri posploševanju ugotovitev na populacijo.

Ključne besede: delovno okolje, delovno zadovoljstvo, psihološko blagostanje, Vprašalnik značilnosti delovnega okolja

Abstract

In the present thesis we have examined the link between work environment, work satisfaction and psychological well-being. For the purposes of measuring the work environment, we composed Characteristics of the working environment questionnaire. The study included 381 participants who were either students that have been working for more than half a year at the same workplace or were already employed. The results showed that the work environment is associated with extrinsic, intrinsic and general satisfaction as well as with all psychological well-being dimensions, except for positive relationships with others and autonomy. Participants worked in diverse work environments and we compared them according to their different workspaces. We found that participants who work from home and in consulting room evaluate their work environment most positively. The least positive evaluated was work environment of participants who work in production and trade. The findings are important for promoting awareness of the importance of working environment for employees. The results imply that a suitable working environment is associated with higher job satisfaction and psychological well-being which can affect work outcomes of the employees and consequently benefit the organization. One of the limitations of the study is the use of nonstandardized questionnaire for assessing work environment, which is why generalizing the findings should be done with precaution.

Key words: work environment, job satisfaction, well-being, Characteristics of the working environment questionnaire

Kazalo

1.0 Uvod	11
1.1 Delovno okolje.....	12
1.1.1 Opredelitev fizičnega in psihološkega delovnega okolja.....	12
1.1.2 Odnos med fizičnim in psihološkim delovnim okoljem	13
1.1.3 Okoljsko udobje	13
1.1.4 Stresorji v delovnem okolju	15
1.1.5 Interakcija med posameznikom in delovnim okoljem	17
1.1.6 Značilnosti delovnega okolja	17
1.1.7 Druge značilnosti delovnega okolja	24
1.1.8 Nadzor nad delovnim okoljem	28
1.1.9 Oblikovanje in investiranje v delovno okolje	29
1.1.10 Delovno okolje – pisarna.....	29
1.1.11 Merjenje značilnosti delovnega okolja.....	30
1.2 Delovno zadovoljstvo	32
1.2.1 Opredelitev delovnega zadovoljstva	32
1.2.2 Teorije delovnega zadovoljstva.....	33
1.2.3 Dejavniki delovnega zadovoljstva	36
1.2.4 Predhodniki delovnega zadovoljstva.....	39
1.2.5 Posledice delovnega zadovoljstva.....	42
1.2.6 Pomen delovnega zadovoljstva zaposlenih za organizacijo.....	45
1.2.7 Merjenje delovnega zadovoljstva.....	46
1.3 Psihološko blagostanje.....	48
1.3.1 Opredelitev psihičnega blagostanja.....	48
1.3.2 Povezanost psihološkega blagostanja z drugimi spremenljivkami	52
1.4 Delovno okolje, delovno zadovoljstvo in psihološko blagostanje.....	54
1.4.1 Hipoteze	57
2.0 Metoda.....	61
2.1 Udeleženci	61
2.2 Pripomočki.....	61
2.2.1 Vprašalnik značilnosti delovnega prostora	61

2.2.2 Vprašalnik delovnega zadovoljstva – MSQ	62
2.2.3 Vprašalnik psihološkega blagostanja – PWBS	63
2.3 Postopek.....	64
2.4 Statistična analiza	64
3.0 Rezultati.....	65
3.1 Merske karakteristike Vprašalnika značilnosti delovnega okolja.....	65
3.2 Deskriptivna statistika.....	71
3.3 Preverjanje hipotez	73
4.0 Razprava	80
4.1 Vrednost diplomskega dela za teorijo in prakso	86
4.2 Omejitve raziskave in smernice za nadaljnje delo.....	87
5.0 Sklepi.....	89
6.0 Viri.....	91
7.0 Priloge.....	97
7.1 Nagovor in Vprašalnik značilnosti delovnega okolja	97
7.2 Sestava vzorca glede na demografske in delovne značilnosti	102
7.3 Statistična obdelava spremenljivk	106

Kazalo preglednic

Preglednica 1. <i>Dejavniki delovnega zadovoljstva po Locke-ju</i>	37
Preglednica 18. <i>Diskriminativnost in težavnost postavk</i>	65
Preglednica 20. <i>Nasičenost za nerotirano glavno komponento</i>	68
Preglednica 22. <i>Mere centralne tendence in razpršenosti</i>	71
Preglednica 23. <i>Testiranje normalnosti porazdelitve</i>	72
Preglednica 24. <i>Korelacija med primernostjo delovnega okolja in dimenzijami delovnega zadovoljstva</i>	73
Preglednica 25. <i>Korelacija med primernostjo delovnega okolja in dimenzijami psihološkega blagostanja</i>	73
Preglednica 26. <i>Korelacija med primernostjo delovnega okolja in dimenzijami delovnega zadovoljstva glede na stopnjo izobrazbe in nadzor podrejenih</i>	74
Preglednica 27. <i>Korelacija med dimenzijami delovnega zadovoljstva in psihološkega blagostanja</i>	75
Preglednica 28. <i>Razlike glede na spol zaposlenih</i>	76
Preglednica 29. <i>Razlike glede na starost zaposlenih</i>	77
Preglednica 30. <i>Razlike glede na delovni prostor zaposlenih</i>	77
Preglednica 2. <i>Sestava vzorca glede na starost udeležencev</i>	102
Preglednica 3. <i>Sestava vzorca glede na spol udeležencev</i>	102
Preglednica 4. <i>Sestava vzorca glede na stopnjo izobrazbe udeležencev</i>	102
Preglednica 5. <i>Sestava vzorca glede na vrsto zaposlitve udeležencev</i>	102
Preglednica 6. <i>Sestava vzorca glede na trajanje zaposlitve udeležencev</i>	103
Preglednica 7. <i>Sestava vzorca glede na leta delovne dobe udeležencev</i>	103
Preglednica 8. <i>Sestava vzorca glede na nadzor podrejenih pri delu</i>	103
Preglednica 9. <i>Sestava vzorca glede na delovni prostor udeležencev</i>	103
Preglednica 10. <i>Sestava vzorca glede na obliko delovnega prostora udeležencev</i>	104
Preglednica 11. <i>Sestava vzorca glede na velikost delovnega prostora udeležencev</i>	104
Preglednica 12. <i>Sestava vzorca glede na število sodelavcev v istem delovnem prostoru</i>	104
Preglednica 13. <i>Sestava vzorca glede na položaj udeležencev pri delu</i>	105
Preglednica 14. <i>Sestava vzorca glede na uporabo opreme pri delu</i>	105
Preglednica 15. <i>Sestava vzorca glede na vzdrževanost opreme pri delu</i>	105

Preglednica 16. <i>Sestava vzorca glede na prisotnost glasbe pri delu.....</i>	105
Preglednica 17. <i>Deskriptivna statistika Vprašalnika značilnosti delovnega okolja po postavkah.....</i>	106
Preglednica 19. <i>Analiza postavk Vprašalnika značilnosti delovnega okolja.....</i>	107
Preglednica 21. <i>Pojasnjena varianca glavne komponente.</i>	108
Preglednica 31. <i>Deskriptivna statistika zaposlenih v različnih delovnih prostorih glede na primernost delovnega okolja.</i>	109

1.0 Uvod

Pomembnost delovnega okolja lepo nakazuje znan citat Winstona Churchilla: »We shape our buildings; thereafter they shape us.« Z delovnim mestom v organizaciji je zaposlenemu dodeljeno njegovo delovno okolje, ki v različni meri podpira opravljanje njegovih delovnih aktivnosti. V njem preživi povprečno osem ur na dan, pet dni na teden. Gledano z vidika celotne kariere, zaposleni preživi v svojem delovnem okolju leta, hkrati pa nima veliko možnosti, da bi si ga (pre)oblikoval po svojih željah oz. tako, da bi mu to olajšalo njegovo delo. Pogosto se sploh ne zaveda, kako je delovno okolje povezano z njegovim afektivnim ali kognitivnim stanjem. Z vidika delodajalca oziroma organizacije investiranje v izboljšanje ali preoblikovanje delovnega okolja pogosto predstavlja nepotreben strošek in ne priložnost za zagotovitev delovnega okolja, ki bi v večji meri podpiralo zaposlene pri njihovem delu, kljub temu da bi to posledično lahko koristilo tudi organizaciji sami.

Delovno okolje je širok pojem in še širši postane, če upoštevamo raznolikost delovnih mest in delovnih zahtev. Raziskovanje delovnega okolja je interdisciplinarno področje. V psihologiji so mu morda posvečali nekoliko manj pozornosti, z njim se ukvarja del okoljske psihologije, psihologije dela in socialne psihologije. Izven področja psihologije se z delovnim okoljem ukvarjajo tudi medicina dela, ergonomija, gradbeništvo, arhitektura, notranji dizajn, pravo in še bi lahko naštevali, vsaka pa se osredotoča na njegove različne vidike.

Če se še enkrat spomnimo na to, da zaposleni veliko časa preživi na svojem delovnem mestu, nam je tudi precej bolj jasno, zakaj je delovno zadovoljstvo pomembno. Ta pojem je večini poznan, saj so se pri svojem delu prej ali slej srečali z njim. Če so zaposleni »kapital« organizacije, so delovno zadovoljni zaposleni »obogateni kapital.« Enako bi lahko rekli za zaposlene, ki poročajo o višjem psihološkem blagostanju. Tako delovnem zadovoljstvu kot psihološkem blagostanju je bilo v psihologiji namenjeno več pozornosti kot delovnem okolju.

V tem diplomskem delu poskušamo opredeliti in razdelati pojem delovnega okolja ter preveriti ali obstaja povezanost z delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem, saj menimo, da gre za pomembne vidike posameznikovega življenja in dela.

1.1 Delovno okolje

1.1.1 Opredelitev fizičnega in psihološkega delovnega okolja

Delovno okolje je opredeljeno kot okolje, v katerem posameznik opravlja svoje delovne aktivnosti (Briner, 2000). Fizično delovno okolje je zelo širok pojem, ki vključuje tako fizične značilnosti prostora, značilnosti dela samega, širše organizacijske značilnosti in tudi vidike izven organizacije. Fizično delovno okolje je ena od komponent kompleksnega sistema odnosov v delovnem okolju (Mitchell McCoy, 2002). V preteklosti so delovno okolje dojemali kot pasivno ozadje pri delu, dandanes pa postaja aktivna podpora in orodje za delo (Newsham, 1997, po Vischer, 2008). Razlika med okoljem, ki podpira zaposlene pri njihovem delu, in okoljem, ki zaposlenih ne podpira, je v stopnji ohranjanja energije in pozornosti, usmerjene na nalogo in ne na spoprijemanje z neprimernimi delovnimi pogoji.

Stik, ki ga imamo s fizičnim okoljem, poteka preko čutil, pri čemer možgani procesirajo senzorne informacije in šele nato lahko govorimo o psihološki interakciji z okoljem (Statt, 1994). Vidiki fizičnega delovnega okolja so različno pomembni za psihološko okolje (*angl. psychological environment*). Psihološko okolje je opredeljeno kot okolje, ki vpliva na blagostanje zaposlenega. Razumemo ga lahko kot tiste značilnosti delovnega okolja, ki so relevantne za vedenje zaposlenega, njegove afekte, kognicije in obnašanje (Briner, 2000).

Na področju notranjega oblikovanja je v povezavi z delovnim okoljem opredeljen koncept občutka prostora (*angl. sense of place*). Občutek za prostor je univerzalen fenomen, za katerega je značilna individualnost, saj je okolje prežeto s pomenom, ki ga ima za posameznika (Miller, Erickson in Yust, 2001). Občutek za prostor je lahko pozitiven ali negativen in se spreminja s časom. Vključuje fiziološke, psihološke in/ali sociološke značilnosti posameznikovega okolja. Povezan je z identiteto posameznika in njegovim blagostanjem. Njegove komponente so udobje, nadzor, stopnja prisotnega hrupa, zaznavanje zasebnosti in prisotnost osebnih predmetov.

V literaturi lahko zasledimo tudi termin zdravo delovno okolje. Ta se nanaša na preventivne programe, ki spodbujajo zdravje in preprečujejo bolezni ali poškodbe pri delu (Grawitch, Trares in Kohler, 2007). Takšno delovno okolje ne spodbuja le zdravja, temveč tudi fizično in psihično blagostanje zaposlenih (Grawitch, Gottschalk in Munz, 2006).

1.1.2 Odnos med fizičnim in psihološkim delovnim okoljem

Fizično delovno okolje ustvarja in vzdržuje psihološko okolje, vendar pa odnos med obema ni tako transparenten in neposreden. Pri tem sta pomembna dva vidika (Briner, 2000). Prvi je ta, da veliko različnih značilnosti delovnega okolja lahko potencialno vpliva na psihološko blagostanje zaradi posameznikovih interpretacij o lastnih delovnih pogojih. To pomeni, da niso pomembne zgolj objektivne značilnosti delovnega okolja, temveč tudi to, kako jih zaposleni zaznavajo. Drugi vidik, ki je tudi pomemben pri odnosu med delovnim okoljem in psihološkim blagostanjem, pa je interakcija ključnih delovnih pogojev, saj niso vedno relevantne le posamezne značilnosti delovnega okolja, temveč je lahko pomembnejša njihova interakcija.

Fizično delovno okolje na več načinov vpliva na psihološko okolje. Značilnosti delovnega okolja, kot so temperatura prostora, hrup in osvetlitev, neposredno in posredno vplivajo na številne psihološke procese – npr. hrup poslabša kognitivno učinkovitost pri določenih nalogah. Značilnosti delovnega okolja vplivajo tudi na socialno interakcijo med zaposlenimi, saj npr. razporeditev prostorov vpliva na interakcije med njimi. Poleg tega delovno okolje nudi posamezniku določeno stopnjo fizične varnosti, zaskrbljenost zaradi morebitnih poškodb pri delu pa vpliva na psihološko blagostanje zaposlenih (Briner, 2000).

1.1.3 Okoljsko udobje

Odnos med pogoji v delovnem okolju in človeškim vedenjem je kompleksna interakcija na treh nivojih – fizičnem, funkcionalnem in psihološkem nivoju, ki jih integrira koncept okoljskega udobja (Vischer, 2005).

Okoljsko udobje (*angl. environmental comfort*) se nanaša na način, kako ljudje nadzirajo svoje okolje, se prilagajajo nanj in upravljajo z njim z namenom zagotavljanja lastnega blagostanja. Koncept udobja v delovnem okolju predpostavlja, da zdravje in varnost v delovnem okolju nista dovolj, potrebna je tudi podpora okolja za aktivnosti, ki se v njem izvajajo (Vischer, 1996). Okoljsko udobje vključuje fizično, funkcionalno in psihološko udobje. Če so v delovnem okolju zagotovljeni vsi omenjeni vidiki udobja, ima to pozitiven učinek na moralo zaposlenih in njihovo učinkovitost (Vischer, 2005). Pri podrobnih analizah o zaznavanju in ocenjevanju pogojev delovnega okolja je bilo ugotovljeno, da so osnovne

dimenzije okoljskega udobja kakovost zraka, temperaturno in prostorsko udobje, svetlobno udobje oz. osvetljenost, zvočno udobje oz. hrup in zasebnost, ki jim bomo več pozornosti posvetili v nadaljevanju.

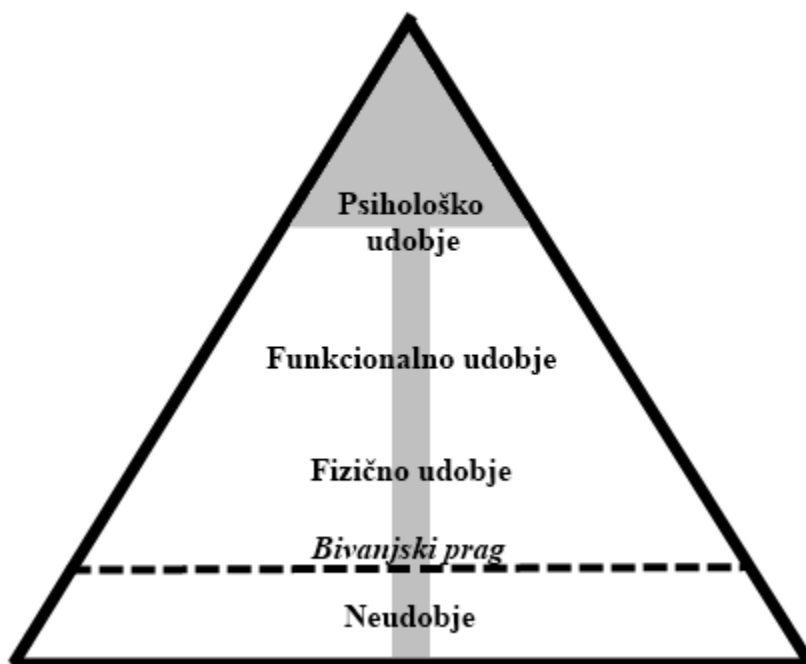
Fizično udobje v delovnem okolju (*angl. physical comfort*) je ponavadi doseženo s pomočjo upoštevanja standardov in norm za oblikovanje okolja, ki je zdravo in varno za uporabnike. Pri tem vidiku udobja gre torej za zagotavljanje dovolj svetlobe, zraka, ustrezne temperature in dovolj nizke stopnje hrupa, možnost dostopanja do prostorov, zagotavljanje primernih toaletnih prostorov ipd.

Funkcionalno udobje (*angl. functional comfort*) je prav tako del okoljskega udobja in povezuje fizične značilnosti okolja z delovnimi nalogami uporabnikov okolja. Funkcionalno udobno delovno okolje predstavlja značilnosti delovnega okolja, ki jih zahteva delovna aktivnost, ki se v tem delovnem okolju izvaja (npr. ne le zagotavljanje dovolj svetlobe, temveč dovolj svetlobe za točno določeno delovno aktivnost v tem delovnem okolju). Za to vrsto udobja poznamo manj standardov, vendar je jasno, da okolje, ki v večji meri podpira uporabnike pri delu, omogoča njihovo učinkovitejše delovanje.

Psihološko udobje (*angl. psychological comfort*) se nanaša na posedovanje, nadzorovanje in odgovornost za svoj teritorij. Pri tem je pomemben nadzor virov v prostoru, socialni proces v prostoru, pa tudi kognitivne in afektivne vezi, ki podpirajo identiteto posameznika v njegovem delovnem okolju.

Vidiki okoljskega udobja niso ločeni, temveč predstavljajo kontinuum od osnovnejših potreb fizičnega udobja preko funkcionalnega udobja oz. potreb, ki se nanašajo na delo, pa do emocionalnih potreb psihološkega udobja. Povezanost dimenzij okoljskega udobja jasno prikazuje t. i. bivanjska piramida na Sliki 1.

Zadovoljstvo in blagostanje uporabnikov



Slika 1. Bivanjska piramida avtorice J. C. Vischer (2005, 2008).

Osnovna stopnja bivanja nakazuje minimalne standarde, ki jih mora delovno okolje imeti, in predstavlja bivanjski prag (*angl. habitability threshold*). Ta zajema čistočo, varnost in dostopnost do delovnega okolja. Fizično udobje temelji na standardih gradbenih predpisov in standardov o varnosti. Funkcionalno udobje pa temelji na meritvah učinkovitosti zaposlenih, v smislu ključnih okoljskih pogojev, ki imajo največji vpliv na kakovostno opravljanje dela zaposlenih. Psihološko udobje pa temelji na procesu soodločanja zaposlenih o njihovem delovnem okolju in dopuščanju, da do določene stopnje nadzorujejo svoje delovno okolje. Bivanjska piramida je lahko v pomoč organizacijam pri odločanju o investicijah v delovno okolje in ugotavljanju njihove vrednosti.

1.1.4 Stresorji v delovnem okolju

Del psihologije, ki se ukvarja z zdravjem oz. njegovim varovanjem pri delu, nekatere od dejavnikov v delovnem okolju obravnava kot stresorje (Sparks, Cooper, Fried in Shirom, 1997, po Landy in Conte, 2007). Ti predstavljajo določeno stopnjo bodisi fizične ali psihološke ogroženosti zaposlenega. V primeru fizičnih oz. okoljskih stresorjev se posameznik do določene mere lahko prilagaja ali stresorje tolerira brez posebnih posledic na

njegovo delo (Landy, 1985). Posameznik se na majhne spremembe v okolju nenehno prilagaja, vendar pa je vprašanje, kakšen je obseg tega prilagajanja in kakšne so njegove posledice za zaposlenega. Interakcije med stresorjem in nalogo, stresorjem in stanjem organizma pa tudi med stresorji samimi imajo lahko v nekaterih primerih akumulativne učinke in v drugih primerih kompenzatorne učinke, kar še dodatno poveča kompleksnost tega področja (Landy, 1985).

1.1.4.1 Upravljanje s stresorji v delovnem okolju

Upravljanje s stresorji se deli na tri kategorije, in sicer na primarne, sekundarne in terciarne intervencije. Primarne intervencije se nanašajo na spreminjanje ali odstranjevanje stresorjev v delovnem okolju oz. zmanjšanje njihovega števila ali intenzivnosti. Primarne intervencije so najbolj proaktiven pristop k upravljanju s stresorji in vključujejo preoblikovanje nalog ali delovnega okolja. Veliko primarnih intervencij daje zaposlenemu nadzor nad njegovim delom in delovnim okoljem. S tem se vpliv stresorjev na posameznika zniža, hkrati pa se zviša njegovo zadovoljstvo in blagostanje (Landy, 1985). Sekundarne intervencije se nanašajo na spreminjanje odzivov posameznika na stresorje, terciarne pa na zdravljenje oz. minimiziranje škodljivih posledic stresorjev (Cooper, Dewe in O'Driscoll, 2001, po Landy in Conte, 2007). Kot vidimo, so torej primarne intervencije tiste, ki so aktualne pri (pre)oblikovanju delovnega okolja tako, da bo to ustrezalo tako delovnim zahtevam kot zaposlenim.

Za mero zaznane kakovosti delovnega okolja s strani njegovih uporabnikov je bilo že v začetnih raziskavah uporabljeno zadovoljstvo njegovih uporabnikov. Ocenjevanje okolja namreč ni povezano le z merljivimi značilnostmi, temveč tudi z odnosom uporabnikov do njega (Vischer, 2008). Fizično delovno okolje preko delovnega zadovoljstva in uspešnosti lahko vodi k zaželenemu vedenju zaposlenih, zato sklepamo, da lahko spodbudi višjo raven dosežkov v organizaciji (Rapoport, 1990, po Mitchell McCoy, 2002). Kot merilo kakovosti delovnega okolja sta pogosto uporabljena učinkovitost in zadovoljstvo zaposlenih (Sundstrom, 1987, po Mitchell McCoy, 2002). Slednjemu bomo več pozornosti namenili v nadaljevanju.

1.1.5 Interakcija med posameznikom in delovnim okoljem

Sistem interakcij med posameznikom in njegovim delovnim okoljem, ki vplivajo na delovno zadovoljstvo in učinkovitost, vključuje nadzor, funkcionalne možnosti in neverbalno izražanje. Nadzor delovnega okolja se nanaša na avtonomijo in motivacijo pri odločanju. Vključuje sodelovanje v procesu oblikovanja okolja, možnost zmanjšanja ali odstranitve motečih dejavnikov in možnost personaliziranja delovnega prostora (Evans in McCoy, 1998, po Mitchell McCoy, 2002). Funkcionalne možnosti se nanašajo na fizično in zaznano podporo ciljev zaposlenih (Gibson, 1966, McCoy, 2000, Shehayeb, 1995, po Mitchell McCoy, 2002). Pri tem je pomembna možnost komuniciranja in sodelovanja, kar je povezano z možnostmi delovnega prostora, ki mora te dejavnosti podpirati. Posamezniki morajo imeti možnost opravljanja dela brez motečih dejavnikov in produktivnega sodelovanja s sodelavci. Prav zato so pomembni tudi prostori, namenjeni sestankom, neformalnim srečanjem in odmorom. Neverbalno izražanje v delovnem okolju se nanaša na identiteto, teritorij ali fokus. Nanaša se tudi na fizične prikaze dosežkov in interesov tako posameznika kot tima, npr. s pomočjo fotografij, posterjev, nagrad. Takšno izražanje lahko podpira učinkovitost na več nivojih, npr. zagotavlja povratno informacijo o kakovosti dejavnosti (Mitchell McCoy, 2002) ali pa prispeva k občutku koherentnosti med posameznikom in okoljem (Festinger, 1957, po Mitchell McCoy, 2002). Zaposleni si želijo koherentnosti z okoljem in njihovim konceptom selfa, tako da to odraža njihove dosežke.

1.1.6 Značilnosti delovnega okolja

Med bolj raziskane značilnosti delovnega okolja sodijo hrup, temperatura, osvetljenost prostora in kakovost zraka (McCoy, 1996, po Mitchell McCoy, 2002). Te značilnosti delovnega okolja lahko ocenjujemo z objektivnimi merami ali s subjektivnimi ocenami uporabnikov tega okolja. Raziskovalci jih različno pojmujejo, npr. kot stresorje v delovnem okolju (Landy, 1985), kot del fizičnega ambienta, ki je skupek senzornih stimulacij (Statt, 1994), kot prostorske značilnosti (Mitchell McCoy, 2002) ali kot dimenzije funkcionalnega udobja (Vischer, 2005).

1.1.6.1 Hrup v delovnem okolju

Hrup opredeljujemo kot vsak zvok, ki ga posameznik ne želi slišati oz. poslušati (Statt, 1994). Opredelitev, da je hrup vsak zvok, ki vzbuja nemir, moti posameznika pri delu in škoduje njegovemu zdravju ali počutju v nekoliko večji meri zajema tako fizikalne oz. merljive značilnosti kot tudi subjektivno reakcijo na hrup (Ur. l. RS, št.7/01).

Hrup v delovnem okolju lahko predstavljajo zvoki drugih ljudi, mehanskih sistemov poslopja, zvoki pisarniške opreme, glasba v delovnem okolju ali pa zvoki iz zunanega okolja. V pisarniškem delovnem okolju je hrup le redko tako glasen, da lahko povzroči okvare sluha, vendar pa lahko vpliva na delovno zadovoljstvo in učinkovitost zaposlenih. Glede hrupa med posamezniki obstajajo velike individualne razlike, isti hrup namreč posameznikov ne moti isto (Statt, 1994). Načeloma pa velja, da je nenadzorovan hrup pogosteje moteč kot hrup, ki ga zaposleni do določene mere lahko nadzorujejo ali z njim upravljajo (Brill, Weidemann, Alard, Olson in Keable, 2001, po Mitchell McCoy, 2002).

Hrup je zdravju škodljiv v primeru, da dnevna izpostavljenost presega 85 dB ali če kronična raven presega 140 dB. V primeru zahtevnejšega mentalnega dela je dopustna raven hrupa do 45 oz. 50 dB (Ur. l. RS, št.7/01). Tudi če hrup ne presega teh vrednosti, pa to ne pomeni, da nima vpliva na zaposlene.

Posledice izpostavljenosti prekomernemu hrupu so lahko okvare slušnih organov in posredno tudi centralnega živčnega sistema (Ur. l. RS, št.7/01). Poleg tega previsoka stopnja hrupa povzroča motnje koncentracije zaposlenih, ustvarja stres in nelagodje ter tako vpliva tudi na kakovost dela zaposlenih (Statt, 1994).

1.1.6.1.1 Vpliv hrupa v delovnem okolju na delovne izide

Hrup vpliva na delovno učinkovitost zaposlenih, vendar med njima ni enostavnega odnosa, saj hrup včasih nima učinka, včasih poslabša, včasih pa celo izboljša delovno učinkovitost (Landy, 1985). Hrup redkeje vpliva na rutinske naloge z jasnimi navodili kot na kompleksne naloge (Broadbent, 1982, po Mitchell McCoy, 2002), redkeje pa vpliva tudi na mlajše zaposlene (Jennings, Nebes in Brock, 1988, Lahtela, Nieme, Kuusela in Hypen, 1986, po Mitchell McCoy, 2002).

Višje frekvence hrupa so povezane z več napakami pri delu kot nižje frekvence. Kadar je zvok relevanten za opravljanje dela, so reakcije posameznikov hitrejše v primeru višjih frekvenc (Broadbent, 1957, po Landy, 1985). Hrup oteži tudi komunikacijo med posamezniki v delovnem okolju, še posebno to velja za hrup podobnih frekvenc kot človeški govor. Predvsem je to relevantno, če je komunikacija med delom pomembna za samo opravljanje dela. Posledice hrupa pri oteževanju komunikacije so lahko napake pri delu in utrujenost.

Tudi glasba lahko za nekatere posameznike oz. v nekaterih primerih predstavlja hrup, vendar pa jo večina pri delu rada posluša. To še posebno velja za mlade posameznike, ki imajo monotono delo (Statt, 1994). Glede vpliva glasbe na izboljšanje učinkovitosti do sedaj ni veliko dokazov, vendar je verjetneje, da glasba znižuje učinkovitost zaposlenih (Uhrbrock, 1961, po Statt, 1994). Nasprotno o majhnem pozitivnem učinku glasbe na delovno učinkovitost poroča Sundstrom (1986, po Oldham, Cummings, Mischel, Schmidtke in Zhou, 1995). Še bolj kontradiktorne so ugotovitve neke druge raziskave, v kateri so ugotovili, da prisotnost glasbe v delovnem okolju ne izboljša le delovne učinkovitosti, temveč pozitivno vpliva tudi na zadovoljstvo in razpoloženje, predvsem v primeru opravljanja relativno preprostega dela (Oldham idr., 1995).

Učinek glasbe v delovnem okolju je odvisen od več dejavnikov: od dela samega, zvrsti predvajane glasbe, dela dneva (podnevi ali ponoči), dolžine predvajanja glasbe in značilnosti zaposlenih v tem delovnem okolju. Glasba na delovnem mestu lahko ustvari prijetno, a nevsiljivo vzdušje, ki stimulira zaposlene, predvsem v primeru monotonih delovnih nalog (Kroemer in Grandjean, 1997). Glasba, ki ne služi kot ozadje in je preglasna, odvrača pozornost od delovnih nalog, zato je bolj primerna za krajša obdobja predvajanja. Tempo glasbe v delovnem okolju ne sme biti prepočasen ali prehitel. Zaželeno je, da zaposleni sodelujejo pri izbiri in predvajanju glasbe.

1.1.6.1.2 Hrup in okoljsko udobje

Kot vemo, okoljsko udobje sestavlja fizično, funkcionalno in psihološko udobje. Hrup na fizično udobje vpliva, kadar je tako intenziven, da zaposleni poročajo o utrujenosti, napetosti, stresu ali pa celo povzroči okvare sluha (Vischer, 2005). Na funkcionalno udobje vpliva hrup, ki ga povzročajo npr. sodelavci, saj ta vpliva na slabšo koncentracijo pri delu. Tudi na psihološko udobje ima hrup pomemben učinek, saj lahko zaposleni izgubi občutek nadzora

nad svojim delovnim okoljem. V primeru pretihega delovnega okolja pa le-to vzbuja nelagodje, občutek izoliranosti in dezorientiranosti ter zviša občutljivost na zvoke v ozadju.

1.1.6.2 Temperatura zraka in toplotno udobje v delovnem okolju

Toplotno udobje ni odvisno le od temperature zraka, ampak tudi od dela, ki se v delovnem okolju opravlja, oblačil zaposlenih pri delu, časa, ki ga zaposleni preživijo pri določeni temperaturi zraka, pa tudi od starosti in zdravstvenega stanja zaposlenega.

Standardi so na tem področju dobro opredeljeni glede na različne višine v delovnem okolju, hitrost in vlažnost zraka pa tudi oblačila in stopnje aktivnosti. Glede na standarde toplotnega udobja v delovnem okolju, kjer se opravlja mentalno ali lažje fizično delo, je primerna temperatura zraka med 23 in 26 °C v poletnem in med 20 in 24 °C v zimskem času (Ur. l. RS, št. 89/99).

Po mnenju nekaterih raziskovalcev objektivna temperatura zraka v prostoru morda ni najustreznejši indikator toplotnega udobja. Boljši indikator naj bi bila t. i. učinkovita temperatura (*angl. effective temperature*), ki zajema temperaturo, vlago in gibanje zraka v prostoru (Mitchell McCoy, 2002).

1.1.6.2.1 Vpliv temperature zraka in toplotnega udobja na delovne izide

Raziskave tega vidika delovnega okolja so pomanjkljive, vemo pa, da ekstremne temperature v delovnem okolju negativno vplivajo na učinkovitost izvedbe fizičnega dela (Landy, 1985). Predvsem v primeru opravljanja težjega fizičnega dela je značilno, da višja temperatura zraka v prostoru otežuje njegovo opravljanje. Nižja oz. prenizka temperatura zraka pa vpliva na manjšo uspešnost pri izvajanju dela, ki zahteva fine motorične sposobnosti (Rule, Tyler in Dobbs, 1987, Schneider, Lesko in Garrett, 1980, po Mitchell McCoy, 2002). Pri delu, ki zahteva ročne spretnosti, mraz ne vpliva le na otrplost rok in prstov, temveč tudi na znižanje telesne temperature, kar predstavlja dodaten stres za zaposlenega. Znižanje telesne temperature pa vpliva tako na natančnost kot tudi hitrost zaznavanja dražljajev (Landy, 1985).

1.1.6.2 Toplotno udobje in okoljsko udobje

Upoštevanje teh standardov zagotavlja fizično udobje, se pa ljudje tudi pri doživljanju tega vidika udobja zelo razlikujejo. Ženske naj bi bile bolj občutljive na temperaturo kot moški, razlog pa naj bi bila lahkotnejša oblačila žensk. Bolj občutljivi na temperaturo v delovnem okolju naj bi bili tudi posamezniki, ki opravljajo sedeča dela. Toplotno udobje je povezano s psihološkim udobjem. Odzivnost nadrejenih na pripombe glede toplotnega udobja zaposlenih je ponavadi dobra, kar predstavlja zagotovilo zaposlenemu, da so njegove pritožbe uslišane, kar ima lahko pomemben vpliv na psihološko udobje (Vischer, 2005).

1.1.6.3 Osvetljenost delovnega okolja

Različne delovne naloge zahtevajo različno osvetljenost za varno in učinkovito delo (Statt, 1994). Viri svetlobe v delovnem okolju so naravna in umetna osvetlitev. Večina zaposlenih ima rajši delovno okolje, v katerem so prisotna okna kot pa delovno okolje brez oken, čeprav naj naravna svetloba ne bi bila boljša kot umetna svetloba (Mitchell McCoy, 2002). V prostorih brez oken sta delovno zadovoljstvo in uspešnost odvisna od funkcije prostora, njegove velikosti in količine časa, preživetega v prostoru.

Če je možno, je v delovnem okolju priporočljiva naravna svetloba, minimalna površina za osvetljevanje prostora z naravno svetlobo naj bi znašala najmanj 1/8 talne površine prostora (Ur. l. RS, št. 89/99). Višina in širina okna v delovnem okolju mora znašati vsaj en meter. Za naravno osvetljenost ni opredeljenih minimalnih zahtev, v primeru kombiniranja obeh vrst osvetljenosti pa mora umetna osvetljenost znašati minimalno 200 luksov. V prostorih, kjer se mešata tako naravna kot umetna svetloba, mora biti barva umetne svetlobe čim bolj podobna naravni svetlobi. Višja okna učinkoviteje osvetlujejo prostor kot širša, saj svetloba tako prodre dlje v prostor (Kroemer in Grandjean, 1997). Okna v prostoru naj bodo v višini miz, saj bo tako v delovnem okolju manj bleščanja. Steklo oken naj bo transparentno in ne motno, saj le tako prepušča dovolj svetlobe. Poleg tega je zaželeno, da ima steklo oz. okno učinkovito zaščito proti bleščanju, direktni sončni svetlobi in transferju toplote. Vsako okno bi moralo imeti direktno svetlobo, del neba pa naj bi se videl z vseh delovnih prostorov oz. koticov v prostoru.

Sistem in kakovost osvetljenosti v delovnem okolju lahko vpliva na zdravje in blagostanje njegovih uporabnikov. Posledice neprimerne osvetlitve so lahko težave z vidom, glavoboli, posredno pa so lahko tudi vzrok delovnih nesreč (Ur. l. RS, št. 89/99).

1.1.6.3.1 Vpliv osvetljenosti delovnega okolja na delovne izide

Višja stopnja osvetljenosti v delovnem okolju zviša raven vzburjenja, kar je lahko ustrezno v primeru izmenskega dela (Campbell in Dawson, 1990, po Mitchell McCoy, 2002). Nižja stopnja osvetljenosti pa je povezana s pogostejšim zapuščanjem prostora, kadar je to mogoče, npr. med odmori (Oldham in Fried, 1987). Glede osvetljenosti v delovnem prostoru se zaposleni redkeje pritožujejo, jih pa hitreje kot prevelika osvetljenost zmoti premajhna osvetljenost (Vischer, 2005).

Uporaba računalniških zaslonov pri delu je spremenila potrebe svetlobnih značilnosti v delovnem okolju. Za delo z računalniškim zaslonom je primernejša zastrta svetloba, posameznikom je za tako delo ljubša nižja stopnja osvetljenosti. Stopnja kontrasta med objektom opazovanja in njegovim ozadjem lahko zaradi utrujenosti oči in bleščanja vpliva na delovno zadovoljstvo in uspešnost (Sander in Bernecker, 1990, po Mitchell McCoy, 2002).

Pri uporabi računalniških zaslonov se zaposleni lahko srečajo s pojavom bleščanja. Bleščanje nastane zaradi velikih razlik v svetlosti v vidnem polju in lahko oteži delo, saj povzroča utrujenost oči in glavobole ter prispeva k stresu ali nezgodam pri delu (Ur. l. RS, št. 89/99). Zaradi prilagajanja tem neustreznim svetlobnim pogojem zaposleni poskušajo prilagoditi svojo držo. To lahko vodi v ortopedske ali druge zdravstvene težave in posledično tudi do absentizma in zmanjšane produktivnosti (Rea, Oulette in Kennedy, 1985, po Mitchell McCoy, 2002). V vseh primerih je bleščanje nezaželeno in lahko vpliva na točnost vida in koncentracijo (Statt, 1994).

1.1.6.3.2 Osvetljenost in okoljsko udobje

Osvetljenost delovnega okolja vpliva tako na fizično kot tudi na funkcionalno in psihološko udobje (Vischer, 2005). Na fizično udobje vpliva v smislu standardov in smernic o osvetljenosti. V primeru, da ti standardi niso upoštevani, lahko zaposleni zaradi tega poročajo o glavobolih in problemih z vidom. Na funkcionalno udobje vpliva zaradi pomembnosti

ustrezne osvetljenosti za izvajanje delovnih nalog. Zaradi raznolikosti delovnih aktivnosti, ki se v istem delovnem okolju opravljajo, zaposleni pogosto nimajo ustrezne osvetljenosti, to pa lahko vpliva na kakovost opravljanja dela. Osvetljenost ima tudi učinek na psihološko udobje, saj v delovnem okolju, kjer ni prisotne naravne svetlobe, uporabniki poročajo o nižji morali ali celo depresivnosti, ne glede na to, da za večino delovnih nalog ni potrebna prisotnost naravne svetlobe.

1.1.6.4 Kakovost zraka v delovnem okolju

Kakovost zraka posamezniki opredeljujejo preko ocenjevanja svežine zraka, njegovega gibanja in prezračevanja (Vischer, 2005). Kakovost zraka lahko vpliva na zdravstveno stanje zaposlenih (About in Lorsch, 1994, po Mitchell McCoy, 2002). Emisije mehanskih sistemov in pisarniške opreme so lahko toksične v zaprtem okolju, njihova neprimerna namestitve pa lahko spodbujata rast in razvoj glivic ali bakterij v zraku. Tudi splošna onesnaženost zraka vpliva na kakovost zraka v delovnem okolju. Standardi kakovosti zraka se nanašajo na minimalno sprejemljivo stopnjo onesnaževalcev (npr. ogljikovega dioksida, formaldehida) in minimalno količino svežega zraka v stavbi.

Slabša kakovost zraka v delovnem okolju lahko povzroča glavobole, utrujenost, suhe oči, suho grlo, simptome prehlada, razdražljivost, kožne izpuščaje, itd. Tako lahko ti simptomi vplivajo tudi na doživljanje stresa, ta pa vpliva na delovno zadovoljstvo in učinkovitost (Jukes, 2000, po Mitchell McCoy, 2002).

K izboljšanju zraka v delovnem okolju lahko prispeva tudi prisotnost rastlin. Te prispevajo tudi k boljšemu počutju v delovnem okolju. Rastline v delovnem okolju namreč predstavljajo večjo dostopnost do narave, kar zniža stres in anksioznost in izboljša psihološke funkcije zaposlenih (Larsen, Adams, Deal, Kweon in Tyler, 1998).

1.1.6.4.1 Vpliv kakovosti zraka v delovnem okolju na delovne izide

Pogosto se zgodi, da se ocene uporabnikov o kakovosti zraka razlikujejo od meritev, saj sledenje pokaže, da standardi kakovosti zraka niso kršeni. Na ocene zaposlenih namreč vplivajo tudi njihove pretekle izkušnje (Vischer, 2005). Kakovost zraka je povezana z nižjo stopnjo absentizma zaradi bolniške odsotnosti. Delovno okolje, kjer je možno naravno

prezračevanje, je bolj pozitivno ocenjeno kot v primeru mehanskega zračenja, možen razlog za to bi lahko bila možnost nazora nad delovnim okoljem preko odpiranja in zapiranja oken.

1.1.7 Druge značilnosti delovnega okolja

1.1.7.1 Prostorska ureditev

Prostorsko ureditev delovnega okolja določa omejitev prostora, bližino zaposlenih, dosegljivost stvari in teritorij. Gre torej za velikost, obliko, lokacijo in razdelitev delovnega okolja. Prostorska ureditev zagotavlja potrebno zasebnost in nadzor, raznolikost in prilagodljivost ter razumljivost delovnega okolja. Za individualno delo je pomembno, da je prostor dovolj velik in ustrezno oblikovan za zahtevane naloge. Če se le-te pogosto spreminjajo, naj bo delovni prostor urejen fleksibilno (Mitchell McCoy, 2002).

1.1.7.1.1 Vpliv prostorske ureditve delovnega okolja na delovne izide

V obsežni študiji, ki je vključevala 80 organizacij oz. več kot 13 tisoč zaposlenih, so ugotovili, da delovno okolje, ki pri delu v največji meri podpira delovno zadovoljstvo in uspešnost, nudi zaposlenim možnost opravljanja samostojnega dela brez motenj in hkrati podpira tako spontane interakcije kot načrtovane sestanke ter nemoteno timsko ali skupinsko delo (Brill, Margulis in Konar, 1984, Brill idr., 2001, po Mitchell McCoy, 2002). Delovno zadovoljstvo in uspešnost imata merljive ekonomske posledice za organizacijo. Poleg tega je prostorska ureditev pomembna tudi za druge dejavnike, kot sta npr. komunikacija in sodelovanje, ki so pomembni pri samostojnem in timskem delu. Komunikacija je pomemben indikator delovnega zadovoljstva in uspešnosti. Prostorska ureditev jo lahko izboljša, kadar spodbuja deljenje idej in boljšo koordinacijo dejavnosti (Allen, 1997, po Mitchell McCoy, 2002).

1.1.7.1.2 Prostorska ureditev in okoljsko udobje

Na okoljsko udobje vpliva velikost prostora, namenjenega za delo in za osebne predmete, ergonomska oblikovanost pohištva, delovne površine, prostor za morebitno shranjevanje, višina razdelkov ipd. Z vidika fizičnega okolja lahko dotrajano in neergonomsko pohištvo vpliva na zdravje in blagostanje zaposlenih. Zaposleni, ki imajo za svoje delo manj prostora,

ne poročajo nujno o funkcionalnem neugodju. Velikost prostora je pogosteje povezana s statusom, torej s psihološkim udobjem kot z opravljanjem dela (Vischer, 2005).

1.1.7.2 Arhitekturne značilnosti delovnega okolja

Pod arhitekturne značilnosti sodijo stil opreme delovnega okolja, meje prostora, znaki, barve in umetniška dela. Arhitekturne značilnosti lahko spodbudijo identificiranje zaposlenih z organizacijo. Poleg tega lahko prenašajo širok razpon sporočil, npr. status, identiteto, zgodovino organizacije, ipd. in preko tega kažejo na celotno podobo organizacije (Becker in Steele, 1995, po Mitchell McCoy, 2002).

Barve imajo v delovnem okolju več funkcij (Kroemer in Grandjean, 1997). Z njimi lahko dosežemo urejenost prostora, saj lahko označujejo in ločujejo oddelke in s tem pomagajo pri usmerjanju zaposlenih. Označujejo lahko stopnjo varnosti v delovnem okolju (npr. rdeča barva opreme za gašenje požarov). Z ustvarjanjem barvnega kontrasta lahko zaposlenim olajšamo delo, saj tako delovni material izstopa iz neposredne okolice in je posledično bolje viden. Barve imajo v delovnem okolju tudi psihološki učinek na zaposlene, saj vplivajo na kognicijo in preko tega na vedenje. Psihološki učinki barv so povezani predvsem z razdaljo (blizu-daleč), temperaturnim učinkom (toplo-hladno) in mentalnim učinkom (pomirjujoče-vzburljajoče). Pomembno je, da so barve v delovnem okolju uporabljene previdno in v skladu z delovnimi funkcijami.

1.1.7.2.1 Vpliv arhitekturnih značilnosti v delovnem okolju na delovne izide

Oprema in predmeti lahko predstavljajo osebni ali strokovni status ali cilj zaposlenih (Mitchell McCoy, 2002). Fotografije družine ipd. lahko predstavljajo osebno predanost in uravnovešajo razmerje med delom in zasebnim življenjem. Stil pohištva in njegova razporeditev lahko spodbuja komunikacijo in sodelovanje. Pri tem so lahko v pomoč trpežni in trajni materiali, saj spodbujajo uporabo prostora. Tudi umetniška dela lahko spodbujajo komunikacijo.

Sodelovanje pri izboru dekorativne opreme lahko zaposlenim nudi možnost personaliziranja delovnega okolja in njegovega estetskega nadzora. Preko vpliva na avtonomijo in motivacijo lahko to sodelovanje vpliva na delovno zadovoljstvo in učinkovitost.

1.1.7.2.2 Personalizacija delovnega okolja

Personalizacija delovnega okolja zajema oblikovanje le-tega tako, da za zaposlenega dobi osebni pomen (Vischer, 2005). Zanj je značilno namensko preoblikovanje ali spreminjanje delovnega okolja s strani zaposlenega (Wells, 2000). V ta namen zaposleni uporabijo različne osebne predmete, npr. fotografije, slike, rože, skodelic za kavo ipd. Personalizacija potrjuje povezanost med identiteto in prostorom ter na nek način predstavlja označevanje lastnega teritorija pa tudi določeno stopnjo nadzora nad delovnim okoljem. Zniževanje možnosti personalizacije delovnega okolja znižuje tako delovno zadovoljstvo kot navezanost na teritorij. Posledično se lahko zniža tudi pripadnost organizaciji (Vischer, 2005). Personalizacija delovnega okolja s strani zaposlenih okrepi tako posameznikovo kot skupinsko identiteto, zaznamuje območje tima, pozitivno vpliva na stimulativnost okolja in simbolizira pripadnost prostoru in njegovim namenom. Vpliva tudi na višjo moralo zaposlenih (Vischer, 2005; Wells, 2000). Personalizacija in sodelovanje zaposlenih pri oblikovanju delovnega okolja sta pomembno povezana z delovnim zadovoljstvom (Brill idr., 1984, po Mitchell McCoy, 2002). Raziskovalci so tudi ugotovili, da ženske pogosteje oz. v večji meri personalizirajo svoje delovno okolje, to storijo z več različnimi predmeti in iz različnejših razlogov kot moški. Personalizacija naj bi bila zaradi tega pomembnejša za psihološko blagostanje žensk. Moški pa naj bi pogosteje s personalizacijo svojega delovnega okolja izražali svoj status v organizaciji in uporabljali predmete, ki se povezujejo s športom (Wells, 2000). Različno J. C. Vischer (2005) meni, da moški in ženske z enako verjetnostjo personalizirajo svoje delovno okolje, vendar ženske za to uporabijo več osebnih predmetov.

1.1.7.3 Razgled v delovnem okolju

Prijeten razgled v delovnem okolju lahko predstavlja status zaposlenega v organizaciji in simbol osebnega dosežka ali identitete (Becker in Steele, 1995, Duffy, 1992, po Mitchell McCoy, 2002). Taki simboli lahko izboljšajo delovno zadovoljstvo in učinkovitost. Razgled vpliva tudi na posameznikovo moralo, predvsem v primeru razgleda na naravne elemente. V primeru razgleda na grajene objekte zaposleni poročajo o višji stopnji stresa pri delu, medtem ko so tisti, ki so imeli razgled tudi na elemente narave, poročali o višji stopnji delovnega zadovoljstva (Kaplan idr., 1988, po Mitchell McCoy, 2002). Razgled na sodelavce pa je lahko

nujen za učinkovito in uspešno izvedbo dela. Pri delu, ki zahteva čim manj motečih dejavnikov, je smiselno, da je razgled omejen.

Pri zaposlenih, ki v svojem delovnem okolju niso imeli oken, so ugotovili, da so uporabili dvakrat več vizualnih izdelkov za dekoracijo svojega delovnega prostora. Ti predmeti so v večji meri prikazovali naravno tematiko kot pri zaposlenih, ki so v svojem delovnem okolju imeli okna oz. razgled (Heerwagen in Orians, 1986, Heerwagen, 1990, po Mitchell McCoy, 2002). Tako si s pomočjo personalizacije zaposleni poskušajo svoje delovno okolje prilagoditi, saj na prisotnost ali odsotnost oken v svojem delovnem okolju ponavadi nimajo vpliva.

1.1.7.4 Viri v delovnem okolju

V delovnem okolju je pomemben tudi dostop do potrebnih virov za delo, vključno s prostori, opremo, informacijami, finančnimi sredstvi in zaposlenimi (Amabile, 1988, Amabile, 1993, po Mitchell McCoy, 2002). Vire lahko razdelimo na neobnovljive, npr. denar in na obnovljive, npr. motivacija zaposlenih (Becker in Steele, 1995, po Mitchell McCoy, 2002). Sodelovanje zaposlenih pri izbiranju virov omogoča njihovo večjo prilagodljivost na specifične naloge, človeški faktor in ergonomske potrebe ter tako podpira delovno zadovoljstvo in učinkovitost.

1.1.7.4.1 Vpliv virov v delovnem okolju in njihov vpliv na delovne izide

Zmanjševanje virov je negativno povezano z delovnim zadovoljstvom in uspešnostjo (Lipman-Blumen in Leavitti, 1999, po Mitchell McCoy, 2002). Viri, ki ne funkcionirajo ustrezno, npr. so zastareli ali potrebujejo popravilo, lahko povzročajo frustracije in nezadovoljstvo ter znižujejo učinkovitost. Kakovost virov, ki so pri delu na voljo, je lahko tudi simbol statusa zaposlenega. Nekonsistentno razdeljeni viri v organizaciji lahko vplivajo na znižanje delovnega zadovoljstva in učinkovitosti.

1.1.7.5 Zasebnost v delovnem okolju

Zasebnost je povezana z umikom pred motnjami, nadzorom nad informacijami in upravljanjem socialnih interakcij pa tudi s statusom (Vischer, 2005). Uporabniki jo ocenjujejo

na dveh stopnjah. Funkcionalna stopnja zasebnosti se nanaša na nadzor motečih dejavnikov, psihološka stopnja pa na ekskluzivnost, status v organizaciji in nadzor nad okoljem. Zaposleni v delovnem okolju, ki v večji meri ločuje zaposlene med seboj, zasebnost ocenjujejo višje kot zaposleni v bolj odprtem delovnem okolju. Pri individualnem delu, ki za opravljanje dela zahteva pozornost, je zasebnost pomembna, saj preprečuje odvratanje pozornosti zaradi motečih dejavnikov. Pri timskem delu je zasebnost seveda manj pomembna. Vendar pa izboljševanje zasebnosti v organizaciji ne pomeni, da morajo zaposleni imeti ločene pisarne, temveč da je potrebno zagotoviti delovno okolje, ki bo omogočalo zaposlenemu nadzor nad tem kdaj in kako bodo sodelavci pristopili do njega.

1.1.8 Nadzor nad delovnim okoljem

Kljub poznanim »idealom« omenjenih značilnosti v delovnem okolju je zaradi individualnih razlik težko govoriti o le eni primerni vrednosti teh značilnosti, ki bi ustrezala vsem posameznikom, npr. le eni določeni temperaturi v prostoru. Pravzaprav se ljudje najbolje počutijo, če imajo možnost nadzorovati te značilnosti okolja in jih prilagoditi tako, da čim bolj ustrezajo njihovim potrebam (Gerlach, 1974, po Mitchell McCoy, 2002). Nadzor nad fizičnim delovnim okoljem je namreč povezan z višjo stopnjo delovnega zadovoljstva (Lee in Brand, 2005). Nasprotno pa je pomanjkanje možnosti uravnavanja teh prostorskih značilnosti povezano s povišano stopnjo stresa pri posamezniku (Cohen, Evans, Stokols in Krantz, 1991, po Mitchell McCoy, 2002).

Nadzor so v eni od raziskav ločili na dve vrsti – nadzor nad hrupom in zasebnostjo ter nadzor nad preoblikovanjem delovnega okolja. Skupina posameznikov, ki je imela možnost nadzora nad delovnim okoljem, in tista, v kateri so imeli možnost preoblikovanja delovnega okolja, sta bili med seboj pomembno povezani (Miller, Erickson in Yust, 2001). Posamezniki, ki so imeli možnost preoblikovanja delovnega okolja, so z večjo verjetnostjo imeli tudi nadzor nad hrupom in zasebnostjo v njem. Presenetljivo pa je bil le nadzor nad preoblikovanjem delovnega okolja povezan z delovnim zadovoljstvom, ne pa tudi nadzor nad hrupom in zasebnostjo, kakor bi morda pričakovali.

1.1.9 Oblikovanje in investiranje v delovno okolje

Oblikovanje delovnega okolja postaja izraz identitete organizacije (Vischer, 2005). Delovno okolje tako ni več le strošek in nuja, ki omogoča delo, temveč postaja naložba, izraz kulturnih vrednot in orodje za delo ter postaja odgovornost managerjev. Čedalje pomembnejše postaja razumevanje pomena delovnega okolja za zaposlene ter delovnega okolja kot vira organizacije in podpore delovnim aktivnostim. Spreminjanje delovnega okolja je močno orodje za spremembo organizacijske kulture in opolnomočenje zaposlenih. Pri tem je pomemben dejavnik zavedanje, da delovno okolje vpliva na učinkovitost, moralo pa tudi zaposlovanje in zadrževanje zaposlenih v organizaciji.

Za odločanje o investiranju v delovno okolje so pomembne raziskave obstoječega delovnega okolja. Te se večinoma osredotočajo na pisarniško delovno okolje, saj je dandanes pri delu poudarjen pomen informacij in informacijske tehnologije. Glede na to, da več kot 50 % zaposlenih v Združenih državah Amerike svoje delo opravlja v pisarnah, naj bi bilo osredotočanje nanje ustrezno (Kao, 1996, Schrage, 2000, po Mitchell McCoy, 2002).

1.1.10 Delovno okolje – pisarna

Pisarna je prostor, ki nudi tako funkcionalne možnosti za delo kot možnosti interakcije in podajanja povratnih informacij zaposlenim, ki delajo v njih. V njej so zbrani posamezniki ali skupine posameznikov, ki ravnajo z informacijami, izdelujejo načrte ali se odločajo. Zaposleni v pisarni pri delu ponavadi berejo, razmišljajo in komunicirajo s sodelavci. Pisarne so tudi kraj, kjer skupine ali timi komunicirajo in sodelujejo. Organizacija zaposlenim zagotavlja pisarne, saj ti prostori podpirajo posamezne in skupinske prispevke k organizacijskim nalogam in ciljem (Mitchell McCoy, 2002). Tradicionalno so pisarne odražale status oz. pomembnost zaposlenega v organizaciji preko njihove velikosti, lokacije in opreme. S spreminjanjem organizacijske strukture so postale statusno manj opredeljujoče.

Najbolj pomembna funkcija pisarne naj bi bila podpiranje sprememb in prilagajanje nanje, saj hiter tehnološki napredek zahteva spremembe prostorske organizacije (Duffy, 1997, po Mitchell McCoy, 2002).

Bodin Danielsson in Danielsson (2008) sta ugotavljala ali obstaja povezanost med različnimi tipi pisarn in blagostanjem ter delovnim zadovoljstvom med zaposlenimi. Pisarne sta razdelila na sedem tipov glede na njihove arhitekturne in funkcionalne značilnosti in ugotovila, da je tip pisarne povezan z blagostanjem in delovnim zadovoljstvom zaposlenih. V samostojnih pisarnah in fleksibilnih pisarnah so zaposleni poročali tako o višjem delovnem zadovoljstvu kot tudi o višjem blagostanju, predvidoma zato, ker take pisarne nudijo zaposlenim dovolj samostojnosti. V odprtih pisarnah so bili zaposleni manj delovno zadovoljni, zaposleni v pisarnah srednje velikosti pa so poročali o najnižjem delovnem zadovoljstvu. Možen razlog za to je število zaposlenih v takšnih pisarnah, ki se giblje med 10 do 24 zaposlenih, saj se v skupini s toliko člani težje ustvarijo podskupine, hkrati pa se zaposleni težje dobro spoznajo med seboj.

Pri primerjanju tradicionalnih in odprtih pisarn so v longitudinalni raziskavi ugotovili, da odprte pisarne ne olajšujejo komunikacije med sodelavci (Brennan, Chugh in Kline, 2002). Zaposleni so namreč poročali o tem, da odprte pisarne zavirajo komunikacijo na račun zasebnosti, saj preprečujejo zaupne pogovore.

1.1.11 Merjenje značilnosti delovnega okolja

Značilnosti delovnega okolja lahko merimo z objektivnimi merami oz. ustreznimi pripomočki ali pa subjektivnimi ocenami zaposlenih, ki svoje delo opravljajo v njem (Mitchell McCoy, 2002). Nas je zanimal predvsem slednji način merjenja delovnega okolja.

1.1.11.1 Vprašalnik zadovoljstva s fizičnim delovnim okoljem

(Physical work environment satisfaction questionnaire; Carlopio, 1986, 1996)

Ta vprašalnik meri subjektivno oceno zadovoljstva z različnimi vidiki fizičnega delovnega okolja. Sestavlja ga 37 postavk, ki merijo pet dimenzij delovnega okolja: dizajn fizičnega okolja (npr. osvetlitev, kakovost zraka, delovne površine), prostori, ki niso namenjeni delu (npr. čistoča, prijetnost in velikost čajnih kuhinj in toaletnih prostorov), značilnosti dela (npr. dosegljivost informacij, delovni tempo), dizajn opreme (npr. strojev, orodij in materialov) ter zdravje in varnost (npr. usposabljanja, izpostavljenost nevarnosti in nadzor) (Carlopio, 1996).

1.1.11.2 Vprašalnik o aktualni poslovni stavbi (Building-in-use assesment; Vischer, 1996, 2005)

Tudi ta vprašalnik meri subjektivne ocene uporabnikov o delovnem okolju – osredotoča se predvsem na (funkcionalne) vidike okoljskega udobja. Tako pridobimo podatke o tem, kako delovno okolje ocenjujejo njegovi uporabniki. To omogoča boljše razumevanje o vplivu delovnega okolja vpliva nanje in posledično na njihovo delo. Z vprašalnikom posredno pridobimo tudi informacijo o upravičenosti investiranja v kakovost delovnega okolja.

Vprašalnik sestavlja 30 postavk, ocenjevalna lestvica pa je 5-stopenjska in ni enotna, temveč je vsebinsko prilagojena postavkam. Podatkov o njegovih merskih karakteristikah v literaturi nismo zasledili.

Ta vprašalnik nam je bil v oporo pri sestavljanju Vprašalnika značilnosti delovnega okolja, ki je podrobneje predstavljen v poglavju metoda.

1.2 Delovno zadovoljstvo

Poleg delovnega okolja nas je v pričujočem diplomskem delu zanimalo tudi delovno zadovoljstvo, ki je podrobneje predstavljeno na naslednjih straneh. Področje delovnega zadovoljstva je eno najpomembnejših in najbolj proučevanih področij organizacijskega vedenja in vključuje tako kognitivne kot afektivne odzive na delo in delovno situacijo (Brief in Weiss, 2002).

Glede definicij delovnega zadovoljstva lahko ločimo dva pristopa. Eden se osredotoča na splošno zadovoljstvo pri delu v smislu generalnega, celovitega odnosa posameznika na delo, drugi pa na posamezne vidike delovne situacije, ki zadovoljujejo različne potrebe in šele nato oblikujejo splošni odnos do dela (Guzina, 1980; 1988).

1.2.1 Opredelitev delovnega zadovoljstva

Delovno zadovoljstvo je opredeljeno kot posameznikov splošen odnos do lastnega dela (Spector, 2008). Ena splošnejših opredelitev ga opredeljuje kot občutek posameznika o njegovem delu in njegovih vidikih oz. kot stopnjo, do katere zaposleni ocenjuje svoje delo kot všečno oz. nevšečno (Dipboye, Smith in Howel, 1994). Delovno zadovoljstvo tako opredeljuje prijetno ali pozitivno emocionalno stanje, ki je posledica posameznikove ocene njegovega dela oz. ocene, v kolikšni meri mu le-to omogoča zadovoljevanje njegovih eksistencialnih in višjih potreb (Locke, 1976; Statt, 1994; Boštjančič, 2007).

Pri opredelitvah in merjenju delovnega zadovoljstva pa naletimo na paradoks. Opredelitve delovnega zadovoljstva večinoma temeljijo na afektivni komponenti, medtem ko vprašalniki merijo njegove kognitivne vidike (Brief in Robertson, 1989, po Brief in Weiss, 2002). Opredelitev, ki uspešneje združuje oba vidika, opredeljuje delovno zadovoljstvo kot notranje stanje, ki se izraža preko afektivne in/ali kognitivne ocene lastnega dela o stopnji njegovega odobravanja ali neodobravanja (Brief, 1998, po Brief in Weiss, 2002).

Zadovoljen zaposleni dela več in bolje ter ugodno vpliva na sodelavce v skupini, kar lahko vpliva na povečanje delovne storilnosti podjetja (Boštjančič, 2007). Delovno zadovoljstvo tako ni pomembno le za posameznika, temveč tudi za organizacijo (Gurbuz, 2007). Poleg tega je delovno zadovoljen zaposleni redkeje odsoten z dela in ne išče alternativne zaposlitve

(Dipboye idr., 1994). Pri tem se je potrebno zavedati, da odnos do dela ne ostaja enak, temveč se s časom spreminja glede na delovni kontekst (Katz, 1978, po Statt, 1994).

1.2.2 Teorije delovnega zadovoljstva

Obstaja veliko različnih teorij delovnega zadovoljstva, ki se med seboj precej razlikujejo, saj se osredotočajo na različne vidike delovnega zadovoljstva. Zato je težko govoriti o tem, katera teorija je boljša ali slabša, temveč bi morda bilo bolje, da nanje gledamo kot na teorije, ki se med seboj dopolnjujejo. V nadaljevanju so predstavljene bolj razširjene in uveljavljene teorije delovnega zadovoljstva.

1.2.2.1 Herzbergova dvofaktorska teorija

Herzbergova dvofaktorska teorija je ena najbolj vplivnih teorij preoblikovanja dela (Dipboye idr., 1994; Hackman in Oldham, 1976). Z vidika te teorije na delovno zadovoljstvo vplivajo različni faktorji. Delijo se na motivatorje in higienike. Motivatorji so intrinzični dejavniki oz. vidiki dela samega, npr. dosežek, priznanje, napredovanje ipd. Tako se imenujejo, ker naj bi učinkovito motivirali zaposlene k trudu in večji učinkovitosti. Higieniki pa so ekstrinzični dejavniki dela, npr. delovni pogoji, plačilo, medosebni odnosi ipd. Za delovno zadovoljnega zaposlenega je značilno, da so zadovoljene njegove potrebe po motivatorjih. Če te niso zadovoljene, to vodi v nevtralno in ne nezadovoljeno stanje. Za delovno nezadovoljnega zaposlenega pa je značilno, da njegove potrebe po higienikih niso zadovoljene, zadovoljevanje teh potreb pa vodi v nevtralno in ne zadovoljeno stanje (Landy, 1985; Dipboye idr., 1994; Statt, 1994). Delovno zadovoljstvo oz. nezadovoljstvo sta dve ločeni dimenziji (Landy, 1985). To pomeni, da je lahko zaposleni hkrati delovno zadovoljen in nezadovoljen (Dipboye idr., 1994). Delo spodbuja delovno motivacijo in zadovoljstvo le do stopnje, do katere so motivatorji vključeni v samo delo. Spremembe, ki se ukvarjajo le s higieniki, ne zvišajo delovne motivacije in zadovoljstva (Hackman in Oldham, 1976; Statt, 1994). Ta teorija je veliko pripomogla k nadaljnjemu raziskovanju, vendar pa ima določene omejitve. Ena od teh je dejstvo, da empirično ni povsem potrjena, saj je dihotomizacija delovnih vidikov na motivatorje in higienike posledica metodološkega artefakta oz. ni najbolj ustrezna. Poleg tega teorija ne upošteva razlik med posamezniki in odzivnosti na spreminjanje

faktorjev ter ne ponudi rešitve za merjenje prisotnosti oz. odsotnosti motivatorjev in higienikov (Hackman in Oldham, 1976).

1.2.2.2 Hackman-Oldhamov model obogatitve dela

Model obogatitve dela loči pet glavnih dimenzij dela, ki določajo stopnjo delovnega zadovoljstva. To so raznolikost spretnosti, identiteta naloge oz. stopnja, do katere posameznik lahko opravi celotno nalogo in ne le dela le-te, pomembnost naloge, poklicna avtonomija in povratne informacije. Te dimenzije vplivajo na tri kritična psihološka stanja – zaznana pomembnost dela, zaznana odgovornost za rezultate dela in poznavanje rezultatov delovne aktivnosti. Ta psihološka stanja so pozitivno povezana z delovno motivacijo, delovno učinkovitostjo in delovnim zadovoljstvom, negativno pa z absentizmom (Hackman in Oldham, 1976; Statt, 1994). Zaznana pomembnost dela predstavlja zaznave zaposlenega, ali je delo vredno opravljati. Zaznana odgovornost za rezultate dela se nanaša na občutek osebne odgovornosti zaposlenega pri njegovem delu, poznavanje rezultatov delovne aktivnosti pa se nanaša na zaznavanje lastne uspešnosti pri delu (Hackman in Oldham, 1976). Model ni povsem potrjen, saj ga nekatere raziskave potrjujejo, medtem ko ga druge ne, predvsem v primeru, ko se osredotočajo na vedenjske mere kot npr. učinkovitost (Umstot, Bell in Mitchell, 1976, po Statt, 1994).

1.2.2.3 Lawlerjev model delovnega zadovoljstva

Delovno zadovoljstvo naj bi bilo rezultat različnih kalkulacij, ki jih zaposleni naredijo glede na to, kaj menijo, da lahko od dela pričakujejo (Porter in Lawler, 1986, po Boštjančič, 2007). Ta model opredeljuje specifične dejavnike, ki vodijo k delovnemu (ne)zadovoljstvu. Ključni dejavniki delovnega (ne)zadovoljstva so zaznave osebnih vlaganj v delo, zaznave vlaganj in pridobitev referenčnih oseb, zaznave značilnosti oz. zahtev dela in zaznave pridobitev oz. nagrad. Pri tem je poudarjena zaznava teh dejavnikov, ki je pomembnejša od stanja samega. Do delovnega zadovoljstva vodijo situacije, v katerih so zaznane nagrade izenačene. Če zaznana pravična nagrada presega zaznano dejansko nagrado, bo to vzbudilo delovno nezadovoljstvo. Zaposleni namreč ni dobil zadostne nagrade, ki bi si jo glede na svoje zaznave za svoje delo zaslužil. Tako ta model približa fenomen delovnega zadovoljstva teoriji kognitivne disonance. V matematični enačbi bi se zapisal kot:

delovno zadovoljstvo = nagrada, ki jo posameznik prejme – nagrada, ki bi jo moral prejeti

(1)

Negativna vrednost predstavlja delovno nezadovoljstvo, pozitivna vrednost pa delovno zadovoljstvo (Landy, 1985).

1.2.2.4 Lockejeva teorija delovnega zadovoljstva

Po tej teoriji so potrebe, vrednote, pričakovanja ali zaznave tiste spremenljivke, ki so povezane z delovnim zadovoljstvom (Locke, 1976). Potrebe so elementi, ki zagotavljajo posameznikovo preživetje in so objektivne. Vrednote pa so subjektivne in predstavljajo želje posameznika bodisi na zavestni ali nezavedni ravni (Landy, 1985). Na delovno zadovoljstvo vpliva predvsem zaznava delovne situacije v povezavi s posameznikovimi vrednotami in njihovim doseganjem. Delovno (ne)zadovoljstvo tako odraža diskrepanco med zaznavo ali kognicijo prejetega in želeno vrednoto ter njeno pomembnostjo, ki jo ima ta za zaposlenega (Locke, 1976; Landy, 1985).

1.2.2.5 Teorija nasprotnih procesov

Po tej teoriji se posameznikovo zadovoljstvo z določeno nagrado spreminja skozi čas, kljub temu, da nagrada ostaja enaka. Emocionalno stanje posameznika uravnavajo določeni mehanizmi v njem, ki skrbijo za njihovo ravnovesje. Ekstremna (pozitivna ali negativna) emocionalna stanja so namreč škodljiva za posameznika. Glede na to, da je delovno (ne)zadovoljstvo vsaj deloma emocionalen fenomen, ti mehanizmi igrajo pomembno vlogo v njegovem uravnavanju. Gre za funkcije centralnega živčnega sistema, ki se samodejno vklopijo ob pojavu močne (pozitivne ali negativne) emocije in z nasprotnim delovanjem poskušajo ponovno vzpostaviti nevtralno stanje. Nasprotni procesi so z vsako aktivacijo močnejši. Zato imajo enaki dražljaji različne vplive na zadovoljstvo, glede na to, kolikokrat v preteklosti se je posameznik z njimi že srečal (Landy, 1985). Mehanizmi, ki uravnavajo emocionalno stanje, so tisti, ki so odgovorni za razlike v delovnem zadovoljstvu med posamezniki (Landy, 1989, po Boštjančič, 2007). Prednost teorije je v tem, da pojasnjuje spreminjanje zadovoljstva skozi čas in zato predlaga longitudinalno raziskovanje delovnega zadovoljstva (Landy, 1985).

1.2.2.6 Model psiholoških vitaminov

Lastnosti delovne situacije na delovno zadovoljstvo vplivajo podobno, kot vplivajo vitamini na zdravje. Nekatere lastnosti delovne situacije povzročijo škodo v primeru, da jih je premalo, medtem ko v presežku ne škodujejo. Ker delujejo podobno kot vitamina C in E, se imenujejo dejavniki CE. Mednje sodijo denar, fizična varnost in socialna pozicija. Ostale lastnosti delovne situacije povzročijo neugodje, če jih je premalo ali pa preveč, imenujejo se dejavniki AD. Gre za zahteve po ciljnih in nalogah, kontrolo, uporabo spretnosti, raznolikost in jasnost okolja ter medosebne stike. Ti dejavniki lahko vodijo do preobremenjenosti, nizke koncentracije in nizke stopnje kontrole (Landy, 1985; Statt, 1994). Za delovno zadovoljstvo zaposlenega je potreben ustrezen dnevni »vnos« omenjenih devetih vitaminov (Statt, 1994).

1.2.2.7 Warrov model determinant delovnega zadovoljstva

Pri tem modelu so okoljske determinante povezane s posameznikovimi osebnostnimi značilnostmi, delovno zadovoljstvo pa z zadovoljstvom izven dela. Okolje neposredno vpliva le na ustrezno obliko zadovoljstva in posredno na drug vidik zadovoljstva. Torej delovno okolje neposredno vpliva na delovno zadovoljstvo in posredno na zadovoljstvo izven dela. Poleg značilnosti okolja na zadovoljstvo vplivajo tudi posameznikove osebnostne lastnosti, predvsem pozitivna in negativna emocionalna dispozicija (Warr, 1996, po Boštjančič, 2007).

1.2.3 Dejavniki delovnega zadovoljstva

Različni avtorji med dejavnike delovnega zadovoljstva uvrščajo različne dejavnike.

Locke (1976; Landy, 1985; Boštjančič, 2007) je opredelil naslednje dejavnike, ki vplivajo na delovno zadovoljstvo.

Preglednica 1

Dejavniki delovnega zadovoljstva po Locke-ju.

Vir	Učinek
Dogodki ali pogoji	
Delovni izziv	Delo, ki nudi ustrezne mentalne izzive, ki jih posameznik lahko doseže, vodi v delovno zadovoljstvo
Fizične zahteve dela	Utrujajoče delo vodi v delovno nezadovoljstvo
Osební interes za delo	Delo, ki posameznika zanima, vodi v delovno zadovoljstvo
Nagrajevanje, plačilo	Pravično nagrajevanje za delovno učinkovitost vodi v delovno zadovoljstvo
	Možnosti napredovanja vplivajo na delovno zadovoljstvo
Delovni pogoji/doseganje ciljev	Mnoge značilnosti okolja vplivajo na fizično neugodje, npr. temperatura, vlažnost in prezračevanje zraka, hrup, osvetljenost, ustrezna delovna oprema, urejeno delovno okolje, ipd. Delovni pogoji, ki omogočajo doseganje ciljev, vodijo v delovno zadovoljstvo
Agenti	
Posameznik	Visoko samospoštovanje vodi v delovno zadovoljstvo
Nadrejeni, sodelavci, podrejeni	Obzirni, prijazni, na zaposlenega usmerjeni nadrejeni, ki skrbijo za njegovo dobrobit vplivajo na delovno zadovoljstvo Posamezniki so zadovoljni s sodelavci in podrejenimi, ki jim pomagajo doseči nagrade in delovne cilje
Organizacija in management	Organizacija preko določanja delovnih nalog, odgovornosti, možnosti napredovanja, fizičnih pogojev dela posredno vpliva na delovno zadovoljstvo. Posamezniki so zadovoljni z organizacijo, katere politika in postopki jim pomagajo pri doseganju nagrad. Posamezniki so nezadovoljni v primeru konfliktnih ali dvoumnih vlog, ki jim jih nalaga organizacija in/ali management
Spremljevalne ugodnosti	Te ugodnosti nimajo močnega učinka na delovno zadovoljstvo večine delavcev

Sabadin (1978) meni, da so dejavniki delovnega zadovoljstva naslednji.

– Starost: velja, da naj bi bilo delovno zadovoljstvo med mladimi veliko, nato pa naj bi v prvih petih letih zaposlitve upadlo in nato začelo spet naraščati.

- Splošna prilagojenost: raziskave so pokazale, da so manj družabni, manj prijazni, manj čustveno uravnovešeni in bolj naveličani posamezniki manj delovno zadovoljni.
- Aspiracije: zanje velja, da naj bi previsoko zastavljene težnje glede na dejanske zmožnosti in sposobnosti bile značilne za manj delovno zadovoljne zaposlene.
- Poklicna raven: po ugotovitvah raziskav je višja poklicna raven povezana z višjim delovnim zadovoljstvom.

George in Jones (1996; Boštjančič, 2007) sta dejavnike delovnega zadovoljstva združila v štiri naslednje sklope.

- Osebnost: nanjo vpliva dednost in vzgoja oz. izkušnje v življenju.
- Delovne razmere: so najpomembnejši vir delovnega zadovoljstva. Okolje mora biti prijazno, dinamično, urejeno in spodbudno.
- Delovne vrednote: nanašajo se na osebna prepričanja, cilje, rezultate oz. sredstva za zadovoljitve potreb.
- Družbene vplive: mednje uvrščamo vplive, ki jih ustvarjajo neposredni sodelavci, s katerimi ima posameznik stik večino delovnega časa. Nezadovoljstvo z njimi negativno vpliva na delovno zadovoljstvo posameznika.

Katz (po Guzina, 1980) pa meni, da delovno zadovoljstvo sestavljajo dimenzije navezanost na skupino, intrinzično zadovoljstvo, ki izhaja iz opravljanja delovnih nalog, pripadnost organizaciji in zadovoljstvo z materialnim statusom in statusom dela.

Večina avtorjev meni, da na delovno zadovoljstvo vpliva več dejavnikov. Po drugi strani pa nekatere raziskave kažejo na obstoj splošnega g-faktorja, ki predstavlja splošen odnos do dela (Steers in Porter, 1975, po Guzina, 1980).

1.2.4 Predhodniki delovnega zadovoljstva

Pri raziskovanju dejavnikov, ki vplivajo na to ali je posameznik delovno zadovoljen, se je veliko raziskav osredotočalo na okoljski vidik, torej preučevanje značilnosti delovnih nalog in organizacije (Spector, 2008). Več študij pa je pokazalo, da se posamezniki, ki imajo podobne delovne pogoje, lahko razlikujejo glede na njihovo delovno zadovoljstvo. Te ugotovitve so vodile v raziskovanje osebnostne perspektive. Iz istega razloga so raziskovalci več pozornosti namenili tudi preučevanju interakcije okoljskega in osebnostnega vidika oz. ujemanja posameznika z njegovim delovnim mestom. Delovno zadovoljstvo naj bi bilo produkt tega ujemanja.

1.2.4.1 Okoljski predhodniki delovnega zadovoljstva

Raziskave kažejo, da so nekateri vidiki dela in delovnega okolja povezani z delovnim zadovoljstvom. Ti so značilnosti delovnih nalog, plačilo, pravičnost.

1.2.4.1.1 Značilnosti delovnih nalog kot predhodnik delovnega zadovoljstva

Le nekaj značilnosti delovnih nalog je bilo raziskanih v povezavi z delovnim zadovoljstvom. Med njimi je pet značilnosti Hackman in Oldhamovega modela obogatitve dela (Spector, 2008), ki smo jih že predstavili. Te tvorijo stopnjo kompleksnosti delovnih nalog. Višja stopnja kompleksnosti vodi v delovno zadovoljstvo, nižja pa v dolgočasje in nezadovoljstvo. Metaanaliza raziskav je pokazala, da so korelacije med temi značilnostmi dela in delovnim zadovoljstvom nizke do zmerne (Fried in Ferris, 1987, po Spector, 2008).

1.2.4.1.2 Plačilo kot predhodnik delovnega zadovoljstva

Plačilo je povezano s splošnim zadovoljstvom, v nekoliko večji meri pa z zadovoljstvom s plačilom (Spector, 2008). Pomembnejša do dejanskega plačila je pravična porazdeljenost le-tega med zaposlenimi (Williams, McDaniel in Nguyen, 2006, po Spector, 2008).

1.2.4.1.3 Pravičnost kot predhodnik delovnega zadovoljstva

Zaznava pravičnosti do zaposlenih je pomemben dejavnik vedenja posameznikov in njihovih reakcij pri delu. Ločimo dve vrsti pravičnosti. Distributivna pravičnost se nanaša na zaznavanje pravičnosti dodeljevanja nagrad za delo. Proceduralna pravičnost pa se nanaša na zaznavanje procesov določanja nagrajevanja. Obe sta povezani z delovnim zadovoljstvom (Spector, 2008).

1.2.4.2 Osebnostni predhodniki delovnega zadovoljstva

Kmalu se je izkazalo, da se ne glede na iste okoljske predhodnike, posamezniki med seboj razlikujejo v delovnem zadovoljstvu. Pozornost raziskovalcev se je z okoljskih predhodnikov delovnega zadovoljstva premestila na osebnostne. Njihove raziskave so pokazale, da obstaja povezanost med osebnostnimi značilnostmi in delovnim zadovoljstvom (Brush, Moch in Pooyan, 1987, Staw, Bell in Clausen, 1986, po Spector, 2008).

1.2.4.2.1 Osebnost kot predhodnik delovnega zadovoljstva

Preučevanje povezanosti osebnosti z delovnim zadovoljstvom se je začelo z raziskavami Hawthornovega učinka. Ta je pokazal, da obstajajo posamezniki, ki se pritožujejo nad svojim delom, ne glede na to, kakšne delovne pogoje imajo (Roethlisberger, 1941, po Spector, 2008). V neki longitudinalni raziskavi so raziskovalci desetletja spremljali konsistentnost osebnostnega vpliva na delovno zadovoljstvo. Ugotovili so, da ocena osebnosti v mladostništvu napoveduje delovno zadovoljstvo za kar 50 let kasneje (Staw, Bell in Clausen, 1996, po Spector, 2008). Najpogosteje raziskovani osebnostni lastnosti v povezavi z delovnim zadovoljstvom sta negativni afekt in lokus kontrole. Negativni afekt je negativno povezan z delovnim zadovoljstvom (Connolly in Viswesvaran, 2000, po Spector, 2008). Posamezniki z notranjim lokusom kontrole so bolj delovno zadovoljni kot tisti z zunanjim lokusom kontrole (Moyle in Parkes, 1999, po Spector, 2008; Judge, Parker, Colbert, Heller in Ilies, 2005). Tudi samospoštovanje in aspiracije sta osebnostni lastnosti, ki sta pozitivno povezani z delovnim zadovoljstvom. Negativno pa so z delovnim zadovoljstvom povezane osebnostne značilnosti: osebnostni tip A, psihotocizem in nevroticizem (Dipboye idr., 1994; Judge idr., 2005). Tudi za ekstravertnost velja, da je povezana z delovnim zadovoljstvom. Ekstravertni zaposleni so

ponavadi bolj srečni in bolj priljubljeni, kar vodi v večje zadovoljstvo z izkušnjo na delovnem mestu. Nevrotični zaposleni pa ponavadi izražajo več nezadovoljstva (Argyle, 1987, po Statt, 1994). Po mnenju nekaterih avtorjev je delovno zadovoljstvo relativno stabilna osebna dispozicija, ne glede na morebitno posameznikovo menjavanje delovnih mest (Staw in Ross, 1985, po Statt, 1994). Ker osebnost lahko vpliva tudi na izbiro delovnega mesta, so potrebne dodatne raziskave, da bi preverili njeno povezanost z delovnim zadovoljstvom (Spector, 2008). V nadaljevanju predstavljamo nekatere (demografske) osebne predhodnike delovnega zadovoljstva, ki pa pogosto pojasnijo le majhen delež variiranja delovnega zadovoljstva (Landy, 1985).

1.2.4.2.2 Spol kot predhodnik delovnega zadovoljstva

Ugotovitve glede spola kot predhodnika delovnega zadovoljstva niso enoznačne. Veliko raziskav ni ugotovilo pomembnih razlik v delovnem zadovoljstvu med spoloma. Nekatere raziskave pa so pokazale, da so ženske pogosto bolj zadovoljne z nižjim plačilom in odgovornostjo kot moški. Možna razloga za to naj bi bila nižja pričakovanja žensk in primerjanje z drugimi ženskami, ki so v podobni situaciji (Spector, 2008). Veliko raziskav je tudi pokazalo, da so ženske v primerjavi z moškimi bolj delovno zadovoljne, kljub morebitnim slabšim delovnim pogojem (Clark, 1997, Sloane in Williams, 2000, Sousa-Poza in Sousa-Poza, 2000, Long, 2005, po Kifle in Kler, 2007). Nasprotno v šest let trajajoči nacionalni raziskavi v Združenih državah Amerike glede delovnega zadovoljstva niso ugotovili pomembnejših razlik med spoloma (Landy, 1985).

1.2.4.2.3 Starost kot predhodnik delovnega zadovoljstva

V veliko raziskavah so ugotovili, da so starejši zaposleni bolj delovno zadovoljni (Landy, 1985; Siu, Lu in Cooper, 1999, po Spector, 2008). Kot enega od možnih razlogov so avtorji navedli, da starejši zaposleni dobijo boljše delovne naloge in razvijejo ustreznejše spretnosti za delo, kar jim omogoča več delovnega zadovoljstva. S starostjo zaposlenih naj bi upadale tudi aspiracije. Posledično tudi nižje nagrade vplivajo na višje delovno zadovoljstvo (Landy, 1985). Poleg tega so ugotovili, da imajo starejši zaposleni boljše delovne pogoje in delovne nagrade (Birdi, Warr in Oswald, 1996, po Spector, 2008). Nekateri raziskovalci pa menijo, da odnos med starostjo in delovnim zadovoljstvom ni linearen, temveč je v obliki U-krivulje.

Delovno zadovoljstvo naj bi v prvih letih zaposlitve upadlo, najnižjo raven naj bi doseglo od 26. do 31. leta, nato pa naraščalo do konca kariere (Clark, Oswald in Warr, 1996). K tem razlikam naj bi prispevala boljša prilagojenost za delo, ki jih posameznik pridobi preko izkušenj.

1.2.4.2.4 Kulturna in rasna raznolikost kot predhodnik delovnega zadovoljstva

Spector idr. (2001, po Spector, 2008) so delovno zadovoljstvo raziskovali med managerji v 24 državah in ugotovili pomembne razlike. Najbolj so bili delovno zadovoljni managerji v Kanadi, na Švedskem in v Izraelu, najmanj pa na Japonskem in v Veliki Britaniji. Konkretnjših razlogov za razlike med državami niso podali, navedli so le razlike v osnovnih vrednotah. Med rasami naj ne bi bilo razlik v delovnem zadovoljstvu (Brush, Moch in Pooyan, 1978, Somers in Birnbaum, 2001, po Spector, 2008). Landy (1985) pa meni, da so temnopolti v povprečju nekoliko manj delovno zadovoljni kot belopolti.

1.2.4.3 Ujemanje med posameznikom in delovnim mestom

Vidik ujemanja med posameznikom in njegovim delovnim mestom (*angl. person-job fit*) združuje okoljske in osebnostne predhodnike delovnega zadovoljstva. Ujemanje med želenim in dejanskim stanjem na delovnem mestu je povezano z delovnim zadovoljstvom (Verquer, Beehr in Wagner, 2003, po Spector, 2008). Po mnenju nekaterih je delovno zadovoljstvo posledica tega ujemanja (Kristof, 1996, po Spector, 2008).

1.2.5 Posledice delovnega zadovoljstva

Delovno zadovoljstvo je relevantno za vedenja, ki imajo pomemben vpliv na blagostanje organizacije. Bolj raziskane posledice delovnega zadovoljstva so njegov vpliv na delovno učinkovitost, organizacijsko pripadnost, fluktuacijo, absentizem, zdravje in psihično blagostanje ter zadovoljstvo z življenjem.

1.2.5.1 Delovno zadovoljstvo in delovna učinkovitost

Med tema dvema spremenljivkama je bila v metaanalizi 312 raziskav ugotovljena nizka pozitivna korelacija (Judge, Thoresen, Bono in Patton, 2001, po Spector, 2008). Kljub njuni jasni povezanosti obstajata dve nasprotni razlagi o smeri povezanosti med njima. Ena pravi, da delovno zadovoljstvo vodi k delovni učinkovitosti, saj naj bi posameznik, ki je delovno zadovoljen, več delal in bil posledično bolj učinkovit. Druga razlaga je ravno obratna, torej naj bi delovna učinkovitost vodila v delovno zadovoljstvo, saj je učinkovit posameznik tudi nagrajen, kar zviša delovno zadovoljstvo (Spector, 2008). Obstaja tudi možnost, da je v tej povezanosti prisoten še kak drug faktor, ki vpliva na oba pojma, npr. plačilo (Schermerhorn, Hunt in Osborn, 1985, po Statt, 1994). Vendar pa ugotovitve raziskav niso povsem enoznačne, saj je Locke (1976; Landy, 1985) v obsežni metaanalizi zaključil, da delovno zadovoljstvo nima neposrednega učinka na delovno učinkovitost.

1.2.5.2 Delovno zadovoljstvo in organizacijska pripadnost

V metaanalizi skoraj 1000 raziskav o povezanosti organizacijske pripadnosti z drugimi spremenljivkami so raziskovalci ugotavljali tudi njeno povezanost z delovnim zadovoljstvom. Ugotovili so, da je le-to najbolj povezano z afektivno pripadnostjo. Ta se nanaša na emocionalno navezanost na organizacijo. Najmanj je delovno zadovoljstvo povezano s kalkulatивно pripadnostjo, ki se nanaša na stroškovne razloge za vztrajanje v organizaciji (Cooper-Hakim in Viswesvaran, 2005, po Spector, 2008).

1.2.5.3 Delovno zadovoljstvo in fluktuacija

Nezadovoljni zaposleni z večjo verjetnostjo zamenjajo svoje delovno mesto (Crampton in Wagner, 1994, Dickter, Roznowski in Harrison, 1996, po Spector, 2008). Vendar pa je povezanost med njima šibka, saj na odločitev o menjavi delovnega mesta lahko vpliva veliko različnih faktorjev (Mowday, Koberg in McArthur, 1984, po Statt, 1994). Po mnenju nekaterih avtorjev je delovno zadovoljstvo povezano z mislimi o menjavi delovnega mesta, ki so povezane tudi z dejansko menjavo delovnega mesta. Tako delovno zadovoljstvo igra bolj pomembno vlogo v začetni fazi, manj pa v nadaljnjih fazah procesa menjave delovnega mesta (Mobley, Horner in Hollingsworth, 1978, po Landy, 1985).

1.2.5.4 Delovno zadovoljstvo in absentizem

Nižje delovno zadovoljstvo lahko vodi v pogostejšo odsotnost z dela, vendar pa je povezanost delovnega zadovoljstva in absentizma precej nizka. Razlogi za odsotnost z dela so namreč lahko različni in številni ter ne nujno le posledica delovnega nezadovoljstva (Porter in Steers, 1973, po Statt, 1994). Ugotovitve neke druge obsežne raziskave pa so nasprotno, saj med pojmom raziskovalci niso ugotovili povezanosti (Nicholson, Brown in Chadwick-Jones, 1976, po Landy, 1985). Vzrok naj bi bilo dejstvo, da absentizem ni individualni fenomen, temveč je del socialnega procesa. Tako je vedenje posameznika povezano s prevladujočimi skupinskimi normami glede sprejemljivega vedenja na delovnem mestu (Chadwick-Jones, Nicholson in Brown, 1982, po Statt, 1994).

1.2.5.5 Delovno zadovoljstvo in zdravje ter psihično blagostanje

Nezadovoljni zaposleni pogosteje poročajo o fizičnih simptomih, kot so motnje spanja, razdražen želodec ipd. (Begley in Czayka, 1993, O'Driscoll in Beehr, 1994, po Spector, 2008). Delovno nezadovoljstvo je povezano tudi z negativnimi emocijami pri delu oz. anksioznostjo in depresivnostjo (Jex in Gudanowsky, 1992, Thomas in Ganster, 1995, po Spector, 2008). Ta negativna emocionalna stanja so lahko indikatorji psihološkega zdravja in blagostanja pri delu (Spector, 2008).

1.2.5.6 Delovno zadovoljstvo in zadovoljstvo z življenjem

Veliko raziskovalcev je ugotovilo, da je delovno zadovoljstvo povezano z življenjskim zadovoljstvom (Locke, 1976). Odnos med obema razlagajo štiri modeli. Po modelu generalizacije se (ne)zadovoljstvo z enim področjem prenese tudi na drugo področje življenja. Za kompenzacijski model je značilno, da poudarja negativno povezavo med obema, torej posameznik nezadovoljstvo na enem področju življenja kompenzira z zadovoljstvom na drugem področju življenja. Segmentacijski model pravzaprav ne priznava medsebojne povezanosti delovnega zadovoljstva in zadovoljstva z življenjem, ampak predvideva, da posameznik svoje življenje deli na različna področja. Tako (ne)zadovoljstvo s posameznim področjem ni povezano z (ne)zadovoljstvom na drugih področjih. Po disegregacijskem modelu pa posameznikova ocena pomembnosti njegovega dela določa odnos med obema

spremenljivkama, povezava pa je bolj pozitivna, če posameznik svoje delo ceni (Cramer, 1995, po Dimec idr., 2008; Spector, 2008).

Morda je pri določanju delovnega zadovoljstva pomembneje kot omenjeni dejavniki to, kako zaposleni interpretirajo dogajanje na delovnem mestu. Osmišljanje je lahko pomembno tako za posameznika kot organizacijo, bodisi zaradi eksplicitnih ali implicitnih stališč oz. odnosov (Statt, 1994).

1.2.6 Pomen delovnega zadovoljstva zaposlenih za organizacijo

Na vprašanje, kaj je zaposlenim v organizaciji pomembno in kako so s temi dejavniki zadovoljni, odgovarja delovna motivacija. Razumevanje teh mehanizmov je pomembno zaradi večje zavzetosti in ustvarjalnosti zaposlenih. Možne posledice tega so lahko izboljšanje učinkovitosti in kreativnosti dela, izboljšanje kakovosti delovnega okolja v organizacijah in krepitev njene konkurenčne sposobnosti in uspešnosti. Če je v organizaciji stanje na omenjenih področjih dobro, to pomeni, da so zaposleni tudi delovno zadovoljni (Bahtijerević – Šiber, 1999, po Dimec, Mahnič, Marinšek, Masten in Tušak, 2008).

Zadovoljstvo zaposlenih s svojim delovnim mestom je eden ključnih elementov odličnosti vsake delovne organizacije. Organizacija, ki želi biti uspešna in učinkovita, mora skrbeti za zadovoljstvo svojih zaposlenih. Tako bodo zaposleni delali bolj kakovostno in bodo bolj produktivni. S tem bodo posledično pripomogli k uspešnosti organizacije, ta pa bo z nagrajevanjem njihovega dela vpliva na delovno zadovoljstvo. Zdravo delovno okolje, v katerem se zaposleni dobro počutijo, močno prispeva k večjemu delovnemu zadovoljstvu in kakovosti dela (Dimec idr., 2008).

1.2.7 Merjenje delovnega zadovoljstva

Za merjenje delovnega zadovoljstva se najpogosteje uporabljajo vprašalniki, saj so enostavni za administracijo in vrednotenje (Spector, 2008).

1.2.7.1 Vprašalnik o zadovoljstvu pri delu – JDI

(Job descriptive index; Smith, Kendal in Hulin, 1969, po Spector, 2008; Landy, 1985)

Ta vprašalnik je najbolj priljubljen med raziskovalci in najbolj metodološko preverjen. Ocenjuje pet faktorjev zadovoljstva z delom. To so zadovoljstvo z delom, zadovoljstvo z nadrejenim, zadovoljstvo s plačilom, zadovoljstvo s sodelavci in zadovoljstvo z možnostjo napredovanja

Vprašalnik vsebuje 72 postavk, na katere posameznik odgovarja z »da«, »ne« ali »?«. Delovno zadovoljstvo meri posredno preko podanih pridevnikov in fraz. Vprašalnik je zelo razširjen, vendar pa ima določene pomanjkljivosti. Ena od njih je dejstvo, da ima le pet faktorjev. Vprašalnik naj ne bi bil primeren za vse skupine zaposlenih, kar pa verjetno drži za vse vprašalnike delovnega zadovoljstva (Spector, 2008).

1.2.7.2 Vprašalnik delovnega zadovoljstva – MSQ

(Minnesota satisfaction questionnaire; Weiss, Dawis, Lofquist in England, 1967)

Vprašalnik obstaja v dolgi različici, ki ima 100 postavk in kratki različici, ki vsebuje 20 postavk. Pri dolgi različici dobimo podatke o 20 faktorjih delovnega zadovoljstva. S kratko različico dobimo podatke o intrinzičnem, ekstrinzičnem in splošnem zadovoljstvu. Intrinzično zadovoljstvo se nanaša na naravo delovnih nalog in občutke o delu samem. Ekstrinzično zadovoljstvo pa se nanaša na druge vidike delovne situacije (Spector, 2008). Posameznik na postavke odgovarja s pomočjo 5-stopenjske lestvice od 1 – zelo nezadovoljen do 5 – zelo zadovoljen. Veljavnost in zanesljivost vprašalnika je ustrezna, vendar pa nekateri raziskovalci dvomijo v ustreznost klasifikacije postavk (Schriesheim, Powers, Scandura, Gardiner in Lankau, 1993, po Spector, 2008).

1.2.7.3 Lestvica delovnega zadovoljstva

(Pogačnik, 1997, po Pogačnik, 2003)

V slovenskem prostoru je Pogačnik (2003) razvil Lestvico delovnega zadovoljstva, ki zajema 15 motivov. Ti so delovne razmere, možnosti napredovanja, obveščenost o dogodkih v podjetju, plača in druge materialne ugodnosti, odnosi s sodelavci, stalnost zaposlitve, možnosti strokovnega razvoja, svoboda in samostojnost pri delu, ugled dela, soodločanje pri delu in poslovanju, ustvarjalnost dela, varnost dela, neposredni vodja, zahtevnost dela in zanimivost dela. Ocenjevalna lestvica je 5-stopenjska, od 1 – zelo nezadovoljen do 5 – zelo zadovoljen. Gre za zanesljiv in veljaven pripomoček, s pomočjo katerega lahko izdelamo profil delovnega zadovoljstva.

1.3 Psihološko blagostanje

Poleg delovnega okolja in delovnega zadovoljstva smo v diplomskem delu ugotavljali tudi njuno povezanost s psihološkim blagostanjem. Gre za ožji konstrukt, ki ga uvrščamo v kontekst psihičnega blagostanja, zato je v nadaljevanju predstavljen pregled psihičnega blagostanja oz. pozitivne psihologije. To poglavje tako zajema predstavitev širšega konstrukta psihičnega blagostanja, podrobneje pa smo se osredotočili na značilnosti in dejavnike psihološkega blagostanja.

1.3.1 Opredelitev psihičnega blagostanja

Psihično blagostanje se nanaša na glavne vidike človekovega optimalnega delovanja in doživljanja. Predstavlja eno glavnih sestavin psihičnega zdravja. Je tudi ključni psihološki vidik kakovosti življenja in psihičnega zdravja, saj ne eno ne druge ne more obstajati brez psihičnega blagostanja (Musek, 2007; Ryan in Deci, 2001).

Pri omembi psihičnega blagostanja ne moremo mimo pozitivne psihologije. Ta sistematično raziskuje pozitivne psihološke vidike človekove narave in optimalnega človekovega delovanja in doživljanja. Ta smer znanstvene psihologije je relativno nova, saj se je psihologija v svojem razvoju bolj osredotočala na raziskovanje negativnih vidikov življenja. To negativno usmerjenost so upravičeno kritizirali humanistični in eksistencialni psihologi. Ti so s svojim delom opozorili na pozitivne vidike človekove narave. Najvidnejši predstavniki svetovne humanistične in eksistencialistične psihologije so Maslow, Rogers in Frankl. V slovenskem prostoru je imel na tem področju pomembno vlogo Anton Trstenjak (Avsec in Musek, 2005; Musek, 2007).

Cilj pozitivne psihologije je raziskovati razsežnosti pozitivnega doživljanja sveta, drugih in sebe. Pomembno je tudi raziskovanje dejavnikov, ki vplivajo na pozitivno doživljanje sveta, in spodbujanje dejavnikov, ki pozitivno vplivajo na doživljanje posameznika (Sheldon, Frederickson, Rathunde, Csikszentmihalyi in Haidt, 2000, po Musek, 2007). Psihično zdravje ni le odsotnost psihičnih motenj. Zanj je potrebna tudi prisotnost več pozitivnih individualnih spremenljivk. Pozitivna psihologija oz. psihologija psihičnega blagostanja se deli na dve

paradigmi, ki predstavljata različen pogled na človekovo naravo. Gre za eudaimonski in hedonski vidik psihičnega blagostanja.

1.3.1.1 Eudaimonski in hedonski vidik psihičnega blagostanja

Raziskovanje psihičnega blagostanja se deli na dva vidika. Hedonski vidik je zajet v subjektivnem blagostanju. Ta se osredotoča na dobro počutje in zadovoljstvo z življenjem, hedonske užitke in subjektivne občutke sreče. Pomembno je doživljanje ugodja in izogibanje neugodju (Ryan in Deci, 2001). Vendar pa to ugodje ni vezano le na fizične občutke, ampak lahko izvira tudi iz npr. doseganja zastavljenih ciljev (Diener, Sapyta in Suh, 1998, po Ryan in Deci, 2001). Eudaimonski vidik psihičnega blagostanja se nanaša na psihološko blagostanje in zajema vidik psihične dobrobiti (Musek, 2007). Raziskovalci te paradigme poudarjajo, da so za posameznika pomembni smisel, cilji, vrednote in samoaktualizacija (Waterman, 1993, po Ryan in Deci, 2001).

Med omenjenima paradigama pozitivne psihologije je model samodeterminacije. Ta predvideva, da je temeljni dejavnik psihičnega blagostanja zadovoljevanje treh temeljnih človekovih potreb: potrebe po avtonomnosti, povezanosti in kompetentnosti. Zadovoljevanje teh potreb je cilj posameznikovega življenja in je pomembno za osebno rast, integriteto in psihično blagostanje (Ryan in Deci, 2001).

Obstajajo seveda še drugi modeli pozitivne psihologije. Ti se med drugim nanašajo na srečo, afektivnost in emocionalnost, optimizem, upanje, zanos, dobro življenje, duhovnost in duhovno inteligentnost ter smisel (Musek, 2007). Ker presegajo okvire tega diplomskega dela, jih ne bomo podrobneje predstavili. V nadaljevanju sledi kratek pregled konstrukta subjektivnega blagostanja, več pozornosti pa bomo namenili psihološkemu blagostanju, ki je aktualno za potrebe pričujočega diplomskega dela.

1.3.1.1.1 Subjektivno blagostanje

Gre za hedonsko paradigmo pozitivne psihologije, ki se nanaša na posameznikovo (pozitivno ali negativno) vrednotenje lastnega življenja. Pomensko naj bi ustrezalo pojmu sreče. Nanaša se tako na emotivne kot na kognitivne vidike vrednotenja življenja. Emocionalna komponenta se nanaša na posameznikova razpoloženja in čustva kot ocene življenjskih dogodkov. Zajema pozitivno emocionalnost in negativno emocionalnost (Diener, Suh, Lucas in Smith, 1999).

Kognitivna komponenta subjektivnega blagostanja se nanaša na kognitivno vrednotenje življenja oz. njegovih pogojev in področij glede na pomembnost za posameznika – predstavlja jo zadovoljstvo z življenjem. Kljub zmerni povezanosti pozitivnega in negativnega afekta ter zadovoljstva z življenjem gre za ločene konstrukte (Diener, idr., 1999; Musek, 2007). Model subjektivnega blagostanja tako označuje osrednjo in globalno spremenljivko dobrega počutja in življenjskega zadovoljstva (Avsec in Musek, 2005).

1.3.1.1.2 Psihološko blagostanje

Psihološko blagostanje izhaja iz eudaimonskega vidika blagostanja. Pri tej paradigmi je pomembno prizadevanje za doseganje želenega, kar osmišlja in usmerja posameznikovo življenje. Sreča ne more biti edini indikator pozitivnega psihološkega funkcioniranja, kot bi to lahko sklepali na podlagi hedonskega vidika blagostanja (Ryff, 1989). Pri opredelitvi pozitivnega psihološkega funkcioniranja je ta smer teoretično bolj podprta. Izhaja namreč iz pomembnih ugotovitev Maslowove teorije samoaktualizacije, Rogersovega koncepta polno delujoče osebe, Jungove opredelitve individualizacije, Allportove opredelitve zrelosti in upoštevanja Eriksonove in Neugartenove razvojno-psihološke perspektive. Upoštevan je bil tudi pozitiven kriterij duševnega zdravja M. Jahode. Te koncepte je C. D. Ryff s pomočjo identificiranja stičnih točk omenjenih izhodiščnih teorij integrirala v parsimoničen konstrukt. Ta se naslanja na objektivne psihološke dejavnike. Plod tega dela je multidimenzionalen model psihološkega blagostanja. Z operacionalizacijo dimenzij je sestavila Vprašalnik psihološkega blagostanja PWBS, ki je podrobneje predstavljen v metodi.

Model psihološkega blagostanja sestavljajo dimenzije obvladovanje okolja, sprejemanje sebe, medosebni odnosi, avtonomnost, osebnostna rast in smisel življenja (Ryff, 1989). Obvladovanje okolja se nanaša na sposobnost izbiranja in ustvarjanja okolja, ki ustreza posamezniku ter prispeva k napredovanju in ustvarjalnemu spreminjanju okolja. Posameznik, ki obvladuje okolje, ima pri tem občutek kompetentnosti. Tak posameznik nadzoruje kompleksno množico zunanjih aktivnosti, učinkovito izrabi priložnosti in je sposoben izbrati oz. ustvariti okolje, ki ustreza njegovim potrebam in vrednotam. Sprejemanje sebe se nanaša na pozitiven odnos do samega sebe. Posameznik, ki sprejema samega sebe, ima pozitivno stališče do sebe, se zaveda in sprejema različne vidike sebe in pozitivno gleda na svojo preteklost. Dimenzija medosebni odnosi predstavlja sposobnost vzdrževanja toplih in

zaupljivih medosebnih odnosov. Posameznik, ki ima višje izraženo to dimenzijo, ima tople, zadovoljive in zaupljive odnose z drugimi, skrbi za dobro drugih in je sposoben empatije, vdanosti in intimnosti. Avtonomnost se nanaša na samodoločenost, neodvisnost in notranji nadzor nad lastnim vedenjem. Avtonomen posameznik je samodeterminiran, neodvisen, se je sposoben upreti socialnim pritiskom. Svoje vedenje uravnava od znotraj, saj se vrednoti glede na lastne standarde. Osebnostna rast predstavlja potrebo po rasti, razvoju, samoaktualizaciji in uresničevanju lastnih potencialov. Višja izraženost na tej dimenziji pomeni, da ima posameznik občutek kontinuiranega razvoja, je odprt za nove izkušnje, ima občutek uresničevanja svojih potencialov, vidi svoj napredek in se spreminja v smeri večjega vpogleda vase. Smisel življenja pa vključuje prepričanja, ki posamezniku dajejo občutek smisla in pomena življenja. Tako ima posameznik z visoko izraženostjo smisla življenja občutek usmerjenosti. Posameznik čuti, da smisel življenja obstaja in ima vzroke, da živi (Ryff, 1989). Omenjene dimenzije so sicer povezane med seboj, a gre za neodvisne konstrukte (Ryff, 1989; Ryff in Keyes, 1995).

1.3.1.1.3 Povezanost subjektivnega in psihološkega blagostanja

Subjektivno in psihološko blagostanje sta se razvila ločeno in izhajata iz različnih filozofskih smeri. Vendar pa raziskovalci na podlagi faktorске analize ugotavljajo, da obstaja med njima določena povezanost. Šlo naj bi torej za povezano, a različna vidika pozitivnega psihološkega funkcioniranja (Keyes, Shmotkin in Ryff, 2002). Med merami sreče in zadovoljstva z življenjem ter sprejemanjem samega sebe in obvladovanjem okolja so ugotovili zmerno do visoko povezanost. Z drugimi dimenzijami psihološkega blagostanja povezanost ni bila ugotovljena ali pa je bila šibka (Keyes in Ryff, 1995). Kljub določeni stopnji povezanosti pa ne smemo pozabiti, da gre za neodvisna koncepta.

1.3.2 Povezanost psihološkega blagostanja z drugimi spremenljivkami

Psihološko blagostanje je v primerjavi s subjektivnim teoretično bolj podprto. Temelji na objektivnih psiholoških dejavnikih, zato smo se v tem diplomskem delu osredotočili nanj. V nadaljevanju so predstavljeni dejavniki, ki so glede na ugotovitve drugih raziskav povezani z njim. To so osebnost, skupaj z demografskimi spremenljivkami in zdravje. Demografske spremenljivke so s psihičnim blagostanjem povezane v manjši meri kot notranji psihični vidiki kakovosti življenja. Pojasnijo tudi manjši odstotek variance, vendar njihovega vpliva ne gre zanemariti (Musek, 2007).

1.3.2.1 Psihološko blagostanje in osebnost

Povezanost velikih pet osebnostnih značilnosti s psihološkim blagostanjem sta raziskovali P. Schutte in C. D. Ryff (1997). Ugotovili sta, da se ekstravertnost, vestnost in čustvena stabilnost povezujejo s sprejemanjem samega sebe, obvladovanjem okolja in smislom življenja. S čustveno stabilnostjo je povezana tudi avtonomnost. Dimenzija odprtost se povezuje z osebnostjo rastjo, medosebni odnosi pa so v prvi vrsti povezani s sprejemljivostjo, v nekoliko manjši meri pa z ekstravertnostjo. Najvišjo napovedno vrednost za več dimenzij psihološkega blagostanja imajo čustvena stabilnost, ekstravertnost in vestnost, in sicer za dimenzije sprejemanje sebe, obvladovanje okolja in smisel življenja.

1.3.2.2 Psihološko blagostanje in spol

Ugotovitve raziskovalcev glede razlik med spoloma niso popolnoma enoznačne. Vseeno pa velja, da imajo ženske bolj pozitiven profil psihološkega blagostanja (Ryff in Singer, 2002). V eni od raziskav je bila ugotovljena razlika v prid ženskam le na dimenziji medosebni odnosi. Ženske imajo torej višje izraženo psihološko blagostanje na tej dimenziji kot moški (Ryff in Keyes, 1995). V predhodni raziskavi so ugotovili tudi razliko v dimenziji osebnostna rast, ki je prav tako višje izražena pri ženskah (Ryff, 1989). Na ostalih dimenzijah razlike med moškimi in ženskami niso konsistentne in pomembne.

1.3.2.3 Psihološko blagostanje in starost

Pri raziskovanju razlik med posamezniki v zgodnji, srednji in pozni odraslosti so raziskovalci ugotovili, da s starostjo izraženost nekaterih dimenzij narašča, drugih pada ali pa med njimi ni razlik. S starostjo narašča dosežek na dimenzijah obvladovanje okolja in avtonomnost, upada pa na dimenzijah osebnostna rast in smisel življenja. Za dimenziji medosebni odnosi in sprejemanje sebe niso ugotovili starostnih razlik med posamezniki (Ryff, 1989; Ryff in Keyes, 1995; Ryff in Singer, 2002). Te ugotovitve se ujemajo s prejšnjimi raziskavami, ki so pokazale, da starejši nimajo nižje izraženega blagostanja (Bengston, Reedy in Gordon, 1985, po Ryff, 1989).

1.3.2.4 Psihološko blagostanje in socioekonomski status

Povezanost socioekonomskega statusa s psihičnim blagostanjem je pozitivna, a nizka (Ryff, 1989). Glede izobrazbe je obširna longitudinalna raziskava pokazala, da je le-ta pozitivno povezana s psihološkim blagostanjem (Ryff, Magee, Kling in Wing, 1999, po Ryff in Singer, 2002). Manj izobraženi posamezniki se med seboj v večji meri razlikujejo glede na psihološko blagostanje v primerjavi z bolj izobraženimi posamezniki (Ryff in Singer, 2002).

1.3.2.5 Psihološko blagostanje in zdravje

Tako empirične raziskave kot študije primerov so pokazale, da ima psihološko blagostanje vpliv na zdravje. Med drugim vpliva na fiziološke posledice dolgotrajnejše izpostavljenosti kroničnemu stresu in izboljšanje imunskega sistema. Predvsem to velja za dimenzijo medosebni odnosi. Ta se je izkazala za še posebej pomembno za spodbujanje z zdravjem povezanih procesov (Ryff in Singer, 2002).

1.4 Delovno okolje, delovno zadovoljstvo in psihološko blagostanje

V literaturi nismo zasledili veliko raziskav, ki bi se v celoti ukvarjale s preučevanjem povezanosti med delovnim okoljem, delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem. Dosedanje raziskave se večinoma osredotočajo bodisi na posamezne značilnosti delovnega okolja bodisi na povezanost ali z delovnim zadovoljstvom ali psihološkim blagostanjem. Na tem mestu bi izpostavili nekatere bolj splošne ugotovitve.

Po Herzbergovi teoriji ima delovno okolje posreden učinek na motivacijo zaposlenega in posredno na delovno zadovoljstvo. Predvsem to velja v primeru neugodnega delovnega okolja. Zato je pomembno vzdrževati udobno in varno delovno okolje, ki podpira zaposlene (Herzberg, 1966, po Vischer, 2004). Herzberg tega ni empirično preverjal, sta se pa raziskovanja lotila Oldham in Fried (1987). Želela sta ugotoviti ali značilnosti delovnega okolja vplivajo na zaposlene. Osredotočila sta se na število oseb v delovnem prostoru, razdaljo med njimi, osvetljenost prostora in razdeljenost delovnega prostora z razdelki. Ugotovila sta, da te značilnosti delovnega okolja pojasnijo 31 % variance delovnega zadovoljstva. To dokazuje, da ima delovno okolje vpliv na vedenjske reakcije zaposlenih v njem. O povezanosti posameznih značilnosti delovnega okolja z delovnim zadovoljstvom in/ali psihološkim blagostanjem smo govorili že v prejšnjih poglavjih.

Tudi v več drugih raziskavah organizacijskega vedenja so ugotovili, da fizično okolje lahko vpliva na delovno zadovoljstvo zaposlenih (Bitner, 1992, Davis in Ventre, 1990, Porras in Robertson, 1992, po Miller, Erickson in Yust, 2001). Delovno zadovoljstvo zaposlenih v največji meri podpira delovno okolje, ki zaposlenim nudi možnost opravljanja samostojnega dela brez motenj. Hkrati to okolje podpira tako spontane interakcije kot načrtovane sestanke ter nemoteno timsko ali skupinsko delo (Brill idr., 1984, Brill idr., 2001, po Mitchell McCoy, 2002). Pozitivna povezanost z delovnim zadovoljstvom so ugotovili tudi z okoljskim udobjem ter moralo zaposlenih (Vischer, 2005) in občutkom za prostor (Miller, Erickson in Yust, 2001). Delovno zadovoljstvo je povezano tudi z nadzorom nad okoljem oz. njegovim preoblikovanjem (Landy, 1985; Lee in Brand, 2005; Miller, Erickson in Yust, 2001).

S. Klitzman in J. M. Stellman (1989) pa sta opozorili na previdnost pri sklepanju o delovnem (ne)zadovoljstvu glede na značilnosti delovnega okolja, da se ocene fizičnega delovnega okolja razlikujejo od ocen splošnih delovnih pogojev. Zato zaposleni, ki so nezadovoljni s

svojim delovnim okoljem, niso nujno splošno delovno nezadovoljni z vsemi področji njihovega dela in delovnih pogojev.

Delovno okolje je povezano tudi s psihološkim blagostanjem. Briner (2000) meni, da značilnosti delovnega okolja neposredno in posredno vplivajo na številne psihološke procese, med drugim tudi na psihološko blagostanje zaposlenih. Neugodni pogoji v delovnem okolju negativno vplivajo nanj in na delovno zadovoljstvo. Predvsem to velja za slabo kakovost zraka, hrup, neergonomsko oblikovano okolje in pomanjkanje zasebnosti. Stres, ki ga zaposleni doživljajo pri delu, je lahko posledica kombinacije dejavnikov, vključno s fizičnimi pogoji dela (Klitzman in Stellman, 1989). Personalizacija delovnega okolja izboljša psihološko blagostanje zaposlenih posredno preko zadovoljstva s fizičnim delovnim okoljem in delovnega zadovoljstva (Wells, 2000). Delovno zadovoljen zaposleni je pozitivno razpoložen in ima višjo moralo (Davis, 1988, po Gurbuz, 2007). Delovno zadovoljstvo je povezano tudi s pozitivnimi stališči in vedenji zaposlenih (Organ, 1997). Pomembno je tudi zato, ker zmanjšuje stres zaposlenih in preko tega vpliva na njihovo fizično in psihično zdravje.

V okviru organizacij je delovno zadovoljstvo najpogostejša in najstarejša operacionalizacija »sreče« na delovnem mestu (Wright, 2005, po Wright in Bonett, 2007). Delovno zadovoljstvo so pogosto merili, ko so želeli preveriti ali so »srečni« zaposleni bolj učinkoviti. To je tudi razlog, da sta delovno zadovoljstvo in psihično blagostanje postala tesno povezana (Wright in Doherty, 1998, po Wright in Cropanzano, 2000). Vendar pa je delovno zadovoljstvo omejeno na področje dela in tako izključuje druga področja življenja. Psihično oz. psihološko blagostanje pa je širši konstrukt, saj se nanaša na splošno učinkovitost psihološkega funkcioniranja (Wright in Cropanzano, 2000). Poleg tega se večina mer delovnega zadovoljstva osredotoča na kognitivno komponentno tega konstrukta, pri psihološkem blagostanju oz. »sreči« pa je v ospredju afektivna komponenta (Warr, 1987, po Wright in Cropanzano, 2000).

Organizacijski razvoj je pomemben zaradi dveh razlogov. Eden je izboljšanje organizacijskega doseganja ciljev, drugi pa izboljšanje zaposlenih oz. njihovega blagostanja (Porras in Robertson, 1992, po Miller, Erickson in Yust, 2001). Več značilnosti delovnega okolja namreč vpliva tudi na fizično in psihološko blagostanje. V zadnjih tridesetih letih se raziskovalci osredotočajo predvsem na negativne vplive dela na blagostanje, vseeno pa

obstaja veliko dokazov, da ima lahko delo tudi pozitiven učinek na fizično in psihično zdravje (Briner, 2000). Nekateri raziskovalci potrjujejo, da že samo delo pogosto pozitivno vpliva na fizično in psihično zdravje in blagostanje, brezposelnost pa negativno (Waddell in Burton, 2006, po Wadsworth, Chaplin in Smith, 2010).

Več raziskav torej govori o povezanosti med temi (posameznimi) spremenljivkami, zato smo se odločili preveriti povezavo med njimi. Ker je delovno okolje kompleksen in multidisciplinaren pojem, smo želeli o njem dobiti čim bolj celostno informacijo. Za potrebe pričujočega diplomskega dela smo sestavili Vprašalnik značilnosti delovnega okolja, ki je podrobneje predstavljen v metodi. Veliko raziskav delovnega okolja se ukvarja z njegovimi posameznimi značilnostmi, mi pa smo želeli preveriti, kako se splošna ocena delovnega okolja povezuje z delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem.

1.4.1 Hipoteze

Za empirični del diplomskega dela smo želeli preveriti naslednje hipoteze.

H₁: Primernost delovnega okolja je pozitivno povezana z ekstrinzičnim in splošnim delovnim zadovoljstvom zaposlenih in z dimenzijo psihološkega blagostanja obvladovanje okolja.

Značilnosti delovnega okolja bi uvrstili med zunanje vidike dela. Nanje oz. na občutke posameznika glede njih se nanaša ekstrinzično zadovoljstvo (Spector, 2008). Zato predvidevamo, da je primernost delovnega okolja pozitivno povezana z ekstrinzičnim zadovoljstvom. Intrinzično zadovoljstvo se nanaša na delo samo oz. njegove notranje vidike (Spector, 2008). Povezanosti med tem vidikom zadovoljstva in primernostjo delovnega okolja iz tega razloga ne pričakujemo. Za splošno zadovoljstvo pa predvidevamo, da je povezano s primernostjo delovnega okolja. George in Jones (1996) namreč menita, da so delovne razmere eden od štirih sklopov dejavnikov delovnega zadovoljstva. Delovne razmere so po njunem mnenju najpomembnejši vir zadovoljstva.

Poleg tega predvidevamo, da je primernost delovnega okolja povezana tudi psihološkim blagostanjem zaposlenih. Dimenzija psihološkega blagostanja obvladovanje okolja se nanaša na sposobnost izbiranja in ustvarjanja okolja, ki ustreza posamezniku ter prispeva k napredovanju in ustvarjalnemu spreminjanju okolja (Ryff, 1989). Menimo, da se obvladovanje okolja nanaša na katerokoli okolje, torej tudi na delovno okolje. Predvidevamo, da obstaja povezanost med primernostjo delovnega okolja in to dimenzijo psihološkega blagostanja.

H₂: Stopnja izobrazbe in nadzor zaposlenih pri delu oz. vodstveni položaj sta pozitivno povezana s primernostjo fizičnega delovnega okolja in delovnim zadovoljstvom.

Predvidevamo, da imajo zaposleni z višjo stopnjo izobrazbe za delo na voljo bolj primerno delovno okolje. Stopnja izobrazbe je pogosto povezana tudi z višjim položajem na delovnem mestu oz. nadzorom podrejenih pri svojem delu. Zato pričakujemo, da je oboje povezano s primernim delovnim okoljem in z delovnim zadovoljstvom. Literature, ki bi preverjala povezanost primernosti delovnega okolja z izobrazbo in vodstvenim položajem, nismo zasledili. Velja pa, da so delovne razmere eden od pomembnejših dejavnikov delovnega

zadovoljstva (George in Jones, 1996), zato posredno sklepamo na povezanost primernosti delovnega okolja tako s stopnjo izobrazbe kot z nadzorom podrejenih pri delu.

Pričakujemo tudi povezanost izobrazbe z delovnim zadovoljstvom, in sicer z ekstrinzičnim zadovoljstvom, ki se nanaša na občutke o zunanjih vidikih dela (Spector, 2008) in splošnim zadovoljstvom. Eden od dejavnikov, ki vpliva na delovno zadovoljstvo, je namreč tudi poklicna raven – višja poklicna raven je povezana z višjim delovnim zadovoljstvom (Sabadin, 1978).

H₃: Delovno zadovoljstvo se pozitivno povezuje s psihološkim blagostanjem.

Delovno zadovoljstvo je ožji konstrukt kot psihološko blagostanje, saj se nanaša le na delovno področje. Poleg tega je zanj značilno, da je pogosto v ospredju kognitivna komponenta. Psihološko blagostanje se nanaša na širši konstrukt, pri katerem veliko vlogo igra afektivna komponenta. (Subjektivno) blagostanje zaposlenih ima vlogo pri napovedovanju delovne učinkovitosti preko delovnega zadovoljstva (Wright in Cropanzano, 2000). Kljub temu, da so se raziskovalci na tem področju nekoliko bolj osredotočali na subjektivno kot na psihološko blagostanje in da gre za neodvisna koncepta psihološkega funkcioniranja, pa vemo, da med njima obstaja določena povezanost (Keyes, Shmotkin in Ryff, 2002). Zato predvidevamo, da je delovno zadovoljstvo povezano s psihološkim blagostanjem. Predvidevamo, da je splošno delovno okolje povezano z vsemi dimenzijami psihološkega blagostanja. Pričakujemo, da je ekstrinzično zadovoljstvo pozitivno in najbolj povezano z dimenzijo obvladovanje okolja, saj se ta nanaša na obvladovanje okoliščin oz. izbiro in ustvarjanje okolja, ki ustreza posamezniku (Ryff, 1989), kamor bi uvrstili tudi delovno okolje. Dimenzija smisel življenja se nanaša na občutek usmerjenosti in smisla v življenju (Ryff, 1989). Iz tega razloga predvidevamo, da je ta dimenzija pozitivno povezana z intrinzičnim zadovoljstvom, saj je zanj značilno, da se nanaša na notranje vidike dela oz. značilnosti dela samega (Spector, 2008). Menimo namreč, da bi lahko tudi delo vplivalo na občutek smisla v življenju.

H₄: Moški in ženske se razlikujejo v zaznavanju primernosti delovnega okolja, delovnem zadovoljstvu in psihološkem blagostanju. Starost zaposlenih je pozitivno povezana z oceno primernosti delovnega okolja, njihovim delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem.

Predvidevamo, da se moški in ženske razlikujejo v oceni primernosti fizičnega delovnega okolja, delovnem zadovoljstvu in psihološkem blagostanju. Da so ženske bolj delovno

zadovoljne, pričakujemo zato, ker je podobne ugotovitve pokazalo že več raziskav (Clark, 1997, Sloane in Williams, 2000, Sousa-Poza in Sousa-Poza, 2000, Long, 2005, po Kifle in Kler, 2007). Ker pa so delovne razmere eden od pomembnejših dejavnikov delovnega zadovoljstva (George in Jones, 1996), predvidevamo, da ženske niso le bolj delovno zadovoljne, temveč svoje delovno okolje tudi bolj pozitivno ocenjujejo. Pričakujemo tudi, da ženske izražajo višje psihološko blagostanje na dimenzijah medosebni odnosi in osebna rast, saj so bile takšne razlike v psihološkem blagostanju med spoloma že ugotovljene (Ryff, 1989).

Poleg tega predvidevamo, da je tudi starost zaposlenih pozitivno povezana z ocenjevanjem delovnega okolja zaposlenih, njihovim delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem. Raziskovalci so ugotovili, da je starost pomembno, zmerno pozitivno povezana s splošnim zadovoljstvom (Landy, 1985; Spector, 2008), poleg tega pa se pozitivno povezuje tudi z intrinzičnim zadovoljstvom. Z ekstrinzičnim zadovoljstvom je manj povezana, saj je le-to povezano s specifičnimi značilnostmi organizacije, ki se razlikujejo med organizacijami oz. posamezniki (Doering, Rhodes in Schuster, 1983, Rhodes, 1983, po Warr, 1992). Ker predvidevamo, da je primernost delovnega okolja povezana z delovnim zadovoljstvom in ker so delovne razmere eden od pomembnejših dejavnikov delovnega zadovoljstva (George in Jones, 1996) predvidevamo, da je starost zaposlenih pozitivno povezana tudi s primernostjo delovnega okolja. Glede na dosedanje ugotovitve je starost pozitivno povezana z dimenzijama psihološkega blagostanja obvladovanje okolja in avtonomija ter negativno z dimenzijama smisel življenja in osebna rast. Za dimenziji sprejemanje sebe in medosebni odnosi raziskovalci niso ugotovili pomembnih razlik glede na starost (Ryff in Keyes, 1995).

Če povzamemo, torej predvidevamo, da je starost pozitivno povezana s primernostjo delovnega okolja ter z intrinzičnim in s splošnim zadovoljstvom. Glede povezanosti starosti s psihološkim blagostanjem predvidevamo pozitivno povezanost z dimenzijama obvladovanje okolja in avtonomija in negativno povezanost z dimenzijama sprejemanje sebe in medosebni odnosi.

H5: Vrsta delovnega prostora zaposlenih ni povezana z oceno primernosti delovnega okolja in delovnim zadovoljstvom.

V literaturi nismo zasledili raziskav o razlikah v primernosti delovnega okolja, delovnem zadovoljstvu in psihičnem blagostanju glede na različne delovne prostore. Kljub temu menimo, da med zaposlenimi, ki so zaposleni v različnih delovnih prostorih in imajo torej različno delovno okolje, ne obstajajo pomembne razlike v primernosti delovnega okolja in delovnem zadovoljstvu. Menimo namreč, da imajo zaposleni ne glede na njihov delovni prostor svoje delovno okolje urejeno tako, da podpira njihovo nemoteno delo in s tem tudi delovno zadovoljstvo (Brill idr., 1984, Brill idr., 2001, po Mitchell McCoy, 2002). Prav tako pričakujemo, da se zaposleni v pisarni, ordinaciji, učilnici/predavalnici, proizvodnih obratih, trgovini, gostinskih lokalih ali drugem delovnem prostoru ne razlikujejo pomembno v dimenzijah psihološkega blagostanja.

2.0 Metoda

2.1 Udeleženci

Vprašalnike je v celoti izpolnilo 381 oseb, od tega je bilo 117 (30,7 %) oseb moškega, 264 (69,3 %) pa ženskega spola. Povprečna starost udeležencev je bila 32,3 let ($SD=8,88$). Največ udeležencev, 42,3 % je imelo izobrazbo VII. stopnje. Več kot polovica udeležencev je bila zaposlena za nedoločen čas. Pri tem jih je največ v organizaciji, v kateri so bili zaposleni v času izpolnjevanja vprašalnikov, zaposlenih do 5 let – takih udeležencev je 65,1 %. Delovna doba 32, 8 % udeležencev znaša 5 let ali manj. Večina udeležencev (66,1 %) pri svojem delu ne nadzoruje podrejenih. Še nekoliko več jih je navedlo, da svoje delo opravljajo v pisarni (69,0 % udeležencev). Najpogostejša oblika delovnega prostora udeležencev je pravokotna, njegova velikost pa najpogosteje znaša do 10 m², saj je tako navedlo 72,4 % udeležencev. Približno polovica udeležencev si svoje delovno okolje deli z do 5 sodelavci. Kar 75,3 % udeležencev svoje delo opravlja v sedečem položaju. Še nekoliko večji odstotek jih je navedlo, da je uporaba računalniške in telekomunikacijske opreme za njihovo delo zelo značilna. Ta oprema je večinoma novejša ali nova, kar je navedlo 65,3 % udeležencev. Le slabi 3 % udeležencev pri svojem delu računalniške ali telekomunikacijske opreme ne uporabljajo. Prisotnost glasbe je pri delu nekoliko bolj enakomerno razporejena – pri slabi tretjini udeležencev je glasba vedno prisotna pri njihovem delu, pri dobri petini pa nikoli.

2.2 Pripomočki

2.2.1 Vprašalnik značilnosti delovnega prostora

Vprašalnik smo sestavili za potrebe diplomskega dela. Osnova našega vprašalnika je bil že omenjeni Vprašalnik o aktualni poslovni stavbi (Building-in-use assessment; Vischer, 1996, 2005), dodali pa smo mu postavke z drugih področij, kot npr. čistoča, sprostitev, ergonomska in anatomsko oblikovanost opreme ipd.

Uporabljen vprašalnik sestavlja 15 postavk, ki se nanašajo na demografske in splošne značilnosti dela in 34 postavk, ki se nanašajo na delovno okolje. Prvi sklop postavk, ki se

nanašajo na demografske značilnosti, je nekoliko obsežnejši. Vzrok za to je, da smo želeli pridobiti čim bolj celotno informacijo o udeležencih, predvsem zato, ker vprašalnik ni standardiziran. Sestava vzorca glede na demografske značilnosti in značilnosti delovnega razmerja in delovnih pogojev udeležencev je predstavljena v prilogah. Tekom raziskave se zaradi pomanjkanja literature na tem področju nismo odločili za njihovo vključitev v nadaljnjo statistično obdelavo.

Postavke, ki se nanašajo na delovno okolje, so razdeljene v naslednje sklope: splošno delovno okolje, temperatura, zrak, hrup, svetloba, računalniška in telekomunikacijska oprema, zasebnost, glasba, sprostitvev, ergonomska in anatomsko oblikovanost opreme in splošna ocena delovnega okolja. Pri odgovarjanju na kratka vprašanja na postavke o demografskih in splošnih značilnostih dela udeleženec obkroži črko pred odgovorom, ki najbolj velja zanj. Pri odgovarjanju na postavke, ki se nanašajo na delovno okolje, pa odgovarja s pomočjo dveh 5-stopenjskih ocenjevalnih lestvic, in sicer od 1 – zelo neustrezno do 5 – zelo ustrezno ter od 1 – zelo neznačilno do in 5 – zelo značilno. Dve ocenjevalni lestvici sta v vprašalnik vključeni zgolj zaradi vsebinske oz. jezikovne smiselnosti. Za izračun skupnega skora smo uporabili drugi sklop postavk, torej tiste, ki se nanašajo na delovno okolje. Iz skupnega skora smo zaradi neustreznih merskih karakteristik, ki so predstavljene v poglavjih rezultati in priloge, izločili tri postavke, in sicer postavko 18 (*Bleščanje zaradi umetne svetlobe.*), postavko 28 (*V delovnem okolju so prisotne živali (npr. akvarij z ribami).*) in postavko 32 (*Obutev, ki jo nosite pri delu, je anatomsko oblikovana.*). Cronbachov α po izločitvi omenjenih treh postavk v pričujoči raziskavi znaša 0,90.

Vprašalnik značilnosti delovnega okolja se nahaja v prilogah.

2.2.2 Vprašalnik delovnega zadovoljstva – MSQ

(Minnesota satisfaction questionnaire; Weiss idr., 1967)

Za potrebe diplomskega dela smo uporabili kratko obliko vprašalnika, ki je sicer manj priporočljiva, saj pridobimo manj informacij (Weiss idr., 1967). Razlog za uporabo kratke različice vprašalnika je v tem, da je bolj prijazna do udeležencev. To je bil pomemben dejavnik pri izbiri, če smo želeli dobiti večje število udeležencev, ki niso bili zaposleni v istem podjetju, zaradi česar smo želeli preprečiti morebitne vplive podjetja oz. podjetij na udeležence. Kratko obliko vprašalnika sestavljajo tri lestvice: intrinzično zadovoljstvo,

ekstrinzično zadovoljstvo in splošno zadovoljstvo. Skupno vprašalnik vsebuje 20 postavk. Ocenjevalna lestvica je 5-stopenjska, od 1 – zelo nezadovoljen do 5 – zelo zadovoljen.

Koeficienti notranje konsistentnosti α_{Hoyt} za različne normativne skupine so visoki, za intrinzično zadovoljstvo med 0,84 in 0,91, za ekstrinzično zadovoljstvo med 0,77 in 0,82 in za splošno zadovoljstvo med 0,87 in 0,92 (Weiss idr., 1967).

2.2.3 Vprašalnik psihološkega blagostanja – PWBS

(Psychological well-being scales; Ryff, 1989)

Vprašalnik meri posameznikovo oceno samega sebe in svojega življenja na različnih področjih funkcioniranja (Avsec in Sočan, 2009). Sestavlja ga šest lestvic: obvladovanje okolja, sprejemanje sebe, medosebni odnosi, avtonomnost, osebna rast in smisel življenja, ki smo jih že spoznali v prejšnjem poglavju.

Dolga oblika vprašalnika vsebuje 84 postavk, zato je pogosto preobsežna za vključitev v določeno raziskavo in so se kmalu po objavi vprašalnika pojavile raziskave, ki so uporabljale krajše oblike vprašalnika (Avsec in Sočan, 2009). Tudi mi smo za potrebe diplomskega dela uporabili kratko obliko vprašalnika. Ta ima 27 postavk, pri čemer ima lestvica avtonomnost šest postavk, lestvica osebna rast ima pet postavk, druge lestvice pa imajo po štiri postavke. Nekatere postavke se vrednotijo obrnjeno. Ocenjevalna lestvica je 6-stopenjska, od 1 – popolnoma zavračam do 6 – popolnoma se strinjam.

Koeficienti notranje konsistentnosti oz. Cronbachov α krajše oblike vprašalnika na slovenskem vzorcu so za lestvico obvladovanje okolja 0,70, za lestvico sprejemanje sebe 0,73, za lestvico medosebni odnosi 0,69, za lestvico avtonomnost 0,56, za lestvico osebna rast 0,77 in za lestvico smisel življenja 0,71. Koeficienti notranje konsistentnosti so sicer nizki, vendar glede na manjše število postavk ustrezno visoki (Avsec in Sočan, 2009).

2.3 Postopek

Podatke smo zbrali z namenskim vzorčenjem po principu »snežne kepe«. Vprašalnike smo skupaj z nagovorom in navodili za izpolnjevanje uredili v spletno aplikacijo in povezavo do nje preko elektronske pošte posredovali večjemu številu potencialnih udeležencev ter jih povabili k sodelovanju in nadaljnjemu posredovanju. Povezavo do vprašalnika smo objavili tudi na spletnih forumih, ki jih obiskuje večje število potencialnih udeležencev. Zbiranje podatkov je potekalo 3 tedne.

2.4 Statistična analiza

Po zaključku zbiranja podatkov smo najprej opravili statistično analizo merskih karakteristik Vprašalnika značilnosti delovnega okolja. Na podlagi ugotovitev smo izločili tri že omenjene postavke, ki niso imele ustreznih merskih karakteristik. Nato smo izračunali skupni skor, ki smo ga poimenovali primernost delovnega okolja. Ostala statistična obravnava je vključevala standardne postopke, ki jih ne bomo podrobneje predstavljali.

3.0 Rezultati

V tem poglavju so predstavljene merske karakteristike uporabljenega Vprašalnika značilnosti delovnega okolja, deskriptivna statistika spremenljivk in rezultati statističnih obdelav glede na hipoteze, ki smo jih preverili.

Po zaključku zbiranja podatkov smo dosežke posameznikov na postavkah Vprašalnika značilnosti delovnega okolja sešteli in tako dobili skupni skor, ki smo ga poimenovali primernost delovnega okolja. Druga dva vprašalnika smo ovrednotili v skladu z navodili za njuno vrednotenje. Za boljšo predstavo so značilnosti vzorca glede na demografske značilnosti in značilnosti dela udeležencev predstavljene v prilogah (glej Preglednico 2 do Preglednice 16).

Najprej smo preverili merske karakteristike Vprašalnika značilnosti delovnega okolja, ki so bile izhodišče za nadaljnjo statistično obdelavo.

3.1 Merske karakteristike Vprašalnika značilnosti delovnega okolja

Da bi preverili lastnosti posameznih postavk, smo opravili analizo postavk Vprašalnika značilnosti delovnega okolja. Deskriptivna statistika po postavkah se nahaja v prilogah (glej Preglednico 17).

Preglednica 18

Diskriminativnost in težavnost postavk Vprašalnika značilnosti delovnega okolja.

Postavka	Koeficient diskriminativnosti	Indeks težavnosti (%)
P1	0,522	73
P2	0,546	65
P3	0,487	74
P4	0,309	84
P5	0,383	75
P6	0,581	66

P7	0,346	56
P8	0,557	58
P9	0,443	59
P10	0,527	65
P11	0,396	65
P12	0,410	72
P13	0,399	77
P14	0,336	64
P15	0,495	66
P16	0,361	68
P17	0,353	59
P18	0,240	62
P19	0,518	72
P20	0,549	69
P21	0,441	70
P22	0,565	44
P23	0,562	41
P24	0,423	73
P25	0,470	71
P26	0,366	72
P27	0,447	51
P28	0,172	9
P29	0,364	32
P30	0,390	37
P31	0,483	43
P32	0,121	34
P33	0,470	65

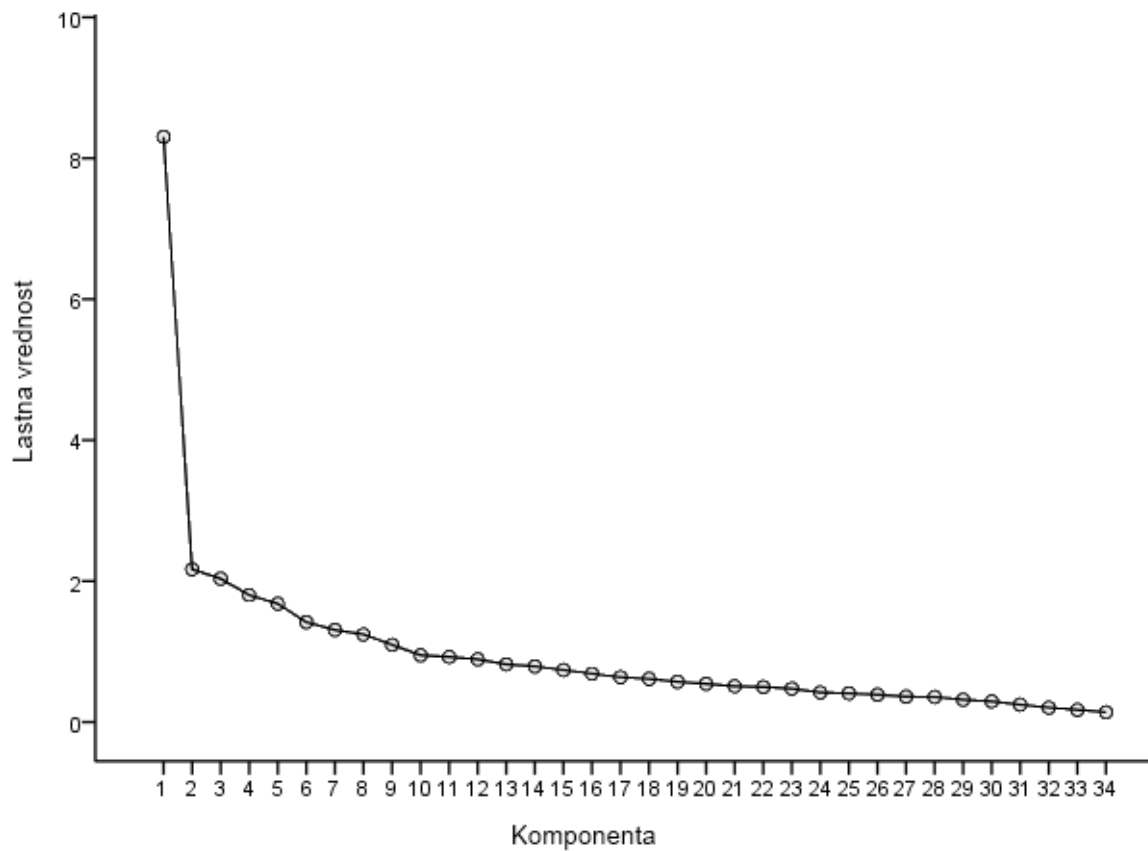
Opombe: * statistična pomembnost na ravni tveganja 5 %.

Diskriminativnost postavk oz. korelacijo med postavko in skupnim dosežkom smo izračunali s pomočjo popravljenega Pearsonovega koeficienta korelacije. Rezultati so prikazani v Preglednici 18, kjer vidimo, da se koeficient diskriminativnosti giblje med 0,121 in 0,614. Ta naj bi bil čim višji oz. naj bi znašal vsaj okoli 0,25 (Sočan, 2004). V našem primeru imajo tri postavke nižji koeficient od te vrednosti. Te postavke so postavka 18 (*Bleščanje zaradi umetne svetlobe.*), postavka 28 (*V delovnem okolju so prisotne živali (npr. akvarij z ribami).*) in postavka 32 (*Obutev, ki jo nosite pri delu, je anatomsko oblikovana.*). Možen vzrok za nižji popravljeni koeficient diskriminativnosti bi lahko bil ta, da gre za postavke, ki se nanašajo na značilnosti delovnega okolja, ki niso skupne vsem zaposlenim oz. niso vedno značilne za delovno okolje. Ostale postavke imajo popravljen koeficient diskriminativnosti višji od 0,25, zato sklepamo, da razmeroma visoko korelirajo s skupnim dosežkom in posledično zanesljivo merijo konstrukt, ki ga želimo meriti z Vprašalnikom značilnosti delovnega okolja.

Indeksi težavnosti postavk naj bi se porazdeljevali normalno, gibali naj bi se med 10 in 90 % (Sočan, 2004). V Preglednici 18 vidimo, da se v našem primeru indeksi težavnosti gibljejo med 9 in 84 %. Postavka 28 (*V delovnem okolju so prisotne živali (npr. akvarij z ribami)*) je edina postavka, ki ne ustreza tem pogojem. Gre za isto postavko, ki ima poleg še dveh že omenjenih nižji koeficient diskriminativnosti.

Pri dveh od 34 postavk je korelacija med postavko in skupnim dosežkom nižja od 0,2. Gre za dve od treh tistih postavk, ki imajo nižji tudi popravljeni koeficient diskriminativnosti. Pri ostalih postavkah je povprečna korelacija višja. Povprečna korelacija med postavkami znaša 0,207, torej je zadovoljiva. Podrobnejša analiza postavk se nahaja v prilogah (glej Preglednico 19).

Opravili smo tudi analizo notranje strukture oz. glavnih komponent. Rezultati so prikazani na Sliki 2. Na njej je razvidno, da največjo varianco vseh spremenljivk pojasni prva glavna komponenta. Vse ostale komponente pojasnijo precej manjši odstotek variance vseh spremenljivk. Iz tega sklepamo, da en sam faktor ustrezno pojasnjuje merjen konstrukt, torej je uporaba skupnega skora smiselna.



Slika 2. Graf drobirja za vse komponente.

Preverili smo tudi nasičenost postavk za nerotirano glavno komponento.

Preglednica 20

Nasičenost za nerotirano glavno komponento.

Postavka	Komponenta 1
P1	0,593
P2	0,613
P3	0,551
P4	0,373
P5	0,449
P6	0,646
P7	0,401
P8	0,615
P9	0,514

P10	0,588
P11	0,458
P12	0,451
P13	0,426
P14	0,381
P15	0,546
P16	0,385
P17	0,377
P18	0,295
P19	0,590
P20	0,616
P21	0,501
P22	0,613
P23	0,604
P24	0,449
P25	0,499
P26	0,412
P27	0,488
P28	0,182
P29	0,397
P30	0,421
P31	0,531
P32	0,132
P33	0,517
P34	0,677

Kot lahko vidimo v Preglednici 20, je nasičenost s prvo komponento večinoma zmerna ter v vseh primerih pozitivna. Na podlagi tega lahko zaključimo, da komponenta relativno ustrezno pojasnjuje merjeni konstrukt. Izjema so že omenjene postavke 18, 28, in 32, kjer je nasičenost nižja od 0,300, kar je poleg (pre)nizkega koeficienta diskriminativnosti dodaten dokaz, da je odločitev o izločitvi teh postavk pri izračunu skupnega skora smiselna. Pojasnjena varianca glavne komponente se nahaja v prilogah (glej Preglednico 21).

Izračunali smo tudi koeficient zanesljivosti tako nepopravljenega kot popravljenega skupnega skora. Pred izločitvijo treh manj ustreznih postavk je Cronbachov α znašal 0,895, popravljeni pa 0,899. Po izločitvi teh postavk (postavke 18, 28 in 32) pa je Cronbachov α znašal 0,900, popravljeni pa 0,904. Vidimo torej, da se je koeficient zanesljivosti z izločitvijo omenjenih postavk še nekoliko povečal. Zaključimo lahko, da je zanesljivost Vprašalnika značilnosti delovnega okolja precej visoka.

Na podlagi preverjenih merskih karakteristik Vprašalnika značilnosti delovnega okolja lahko zaključimo, da so njegove merske karakteristike zadovoljive oz. ustrezne, z izjemo treh postavk. Glede na koeficiente diskriminativnosti in rezultate faktorske analize postavk smo za nadaljnjo statistično obdelavo ponovno izračunali skupni skor primernosti delovnega okolja. Pri tem smo postavke 18, 28 in 32, ki so imele prenizek koeficient diskriminativnosti in niso v zadostni meri nasičene z glavno komponento faktorske analize, izločili. S tem smo želeli preprečiti, da bi le-te skupnemu skoru nižale zanesljivost. V skupni skor smo tako vključili le 31 postavk vprašalnika, treh omenjenih postavk pa ne. Vso nadaljnjo statistično obdelavo smo opravili s popravljenim skupnim skorom za spremenljivko primernost delovnega okolja. Sledi deskriptivna statistika spremenljivk primernost delovnega okolja, delovnega zadovoljstva in psihološkega blagostanja.

3.2 Deskriptivna statistika

Preglednica 22

Mere centralne tendence in razpršenosti za Vprašalnik značilnosti delovnega okolja in vprašalnika MSQ in PWBS.

Spremenljivka	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>as</i>	<i>spl</i>
Primernost delovnega okolja	108,67	16,489	65,00	155,00	-0,092	0,103
Intrinzično zadovoljstvo	42,28	8,804	14,00	60,00	-0,459	0,208
Ekstrinzično zadovoljstvo	19,54	5,415	6,00	30,00	-0,291	-0,301
Splošno zadovoljstvo	69,57	14,418	23,00	100,00	-0,423	0,167
Obvladovanje okolja	18,23	3,362	6,00	24,00	-0,577	0,289
Sprejemanje sebe	19,18	3,188	8,00	24,00	-0,947	0,747
Medosebni odnosi	18,87	3,384	9,00	24,00	-0,586	-0,221
Avtonomnost	26,41	4,686	13,00	36,00	-0,139	-0,444
Osebnostna rast	26,16	3,095	16,00	30,00	-0,746	-0,026
Smisel življenja	18,68	3,603	6,00	24,00	-0,683	0,177

Opombe: Vprašalnik MSQ je Vprašalnik delovnega zadovoljstva.

Vprašalnik PWBS je Vprašalnik psihološkega blagostanja.

V Preglednici 22 so predstavljene mere centralne tendence in razpršenosti za vse tri uporabljene vprašalnike. Povprečen dosežek na spremenljivki primernost delovnega okolja je 108,67. Dosežki udeležencev so precej variabilni, saj standardna deviacija znaša 16,489. Distribucija dosežkov na tej spremenljivki je levo asimetrična in leptokurtična, vendar pa ne gre za statistično pomembna odstopanja od normalne porazdelitve. Pri delovnem zadovoljstvu je najvišji povprečni dosežek in največja variabilnost na dimenziji splošno zadovoljstvo. Seveda ima ta dimenzija tudi najvišji možni dosežek. To velja tudi za dimenzijo psihološkega blagostanja avtonomnost. Pregled spremenljivk oz. dimenzij glede na asimetrijo in sploščenost je pokazal, da večinoma odstopajo od normalnosti porazdelitve, zato smo njihovo porazdeljevanje preverili še s Kolmogorov-Smirnovim testom.

Preglednica 23

Testiranje normalnosti porazdelitve za spremenljivke primernost delovnega okolja, dimenzije delovnega zadovoljstva in psihološkega blagostanja.

Spremenljivka	Kolmogorov-Smirnov Z	p
Primernost delovnega okolja	0,738	0,647
Intrinzično zadovoljstvo	1,727	0,005*
Ekstrinzično zadovoljstvo	1,505	0,022*
Splošno zadovoljstvo	1,463	0,028*
Obvladovanje okolja	1,842	0,002*
Sprejemanje sebe	2,869	0,000*
Medosebni odnosi	2,484	0,000*
Avtonomnost	1,249	0,088
Osebnostna rast	2,444	0,000*
Smisel življenja	2,145	0,000*

Opombe: * statistična pomembnost na ravni tveganja 5 %.

V Preglednici 23 so prikazani rezultati testiranja normalnosti porazdelitve. Razvidno je, da lahko le za dve od desetih spremenljivk rečemo, da se porazdelujeta normalno. Ti spremenljivki sta primernost delovnega okolja in dimenzija psihološkega blagostanja avtonomnost. Ostale dimenzije delovnega zadovoljstva in psihološkega blagostanja pomembno odstopajo od normalne porazdelitve. Zaradi tega bi bilo za nadaljnjo statistično obdelavo priporočljiveje uporabiti neparametrične teste. Vendar pa smo se po tehtnem premisleku vseeno odločili za uporabo parametričnih testov, kjer je to glede na podatke mogoče. Razlog za to odločitev je bila velikost vzorca. Ta je bil dovolj velik, da lahko predvidevamo, da je vzorčna aritmetična sredina »sledila« normalni porazdelitvi. Za uporabo parametričnih testov smo se odločili, ker velja, da so ti bolj občutljivi oz. imajo večjo statistično moč v primerjavi z neparametričnimi testi.

3.3 Preverjanje hipotez

Po odločitvi o uporabi parametričnih testov smo opravili statistično obdelavo, s katero smo preverili postavljene hipoteze. Najprej smo preverili ali obstaja povezanost med primernostjo delovnega okolja, delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem.

Preglednica 24

Pearsonov koeficient korelacije med primernostjo delovnega okolja in dimenzijami delovnega zadovoljstva.

Spremenljivka	<i>r</i>	<i>p</i>
Intrinzično zadovoljstvo	0,616	0,000**
Ekstrinzično zadovoljstvo	0,603	0,000**
Splošno zadovoljstvo	0,649	0,000**

Opombe: ** statistična pomembnost na ravni tveganja 1 %.

Kot lahko razberemo iz Preglednice 24, so vse tri dimenzije delovnega zadovoljstva pomembno povezane s primernostjo delovnega okolja. Korelacije med spremenljivkami so pozitivne in zmerno visoke. Primernost delovnega okolja je v največji meri povezana s splošnim zadovoljstvom, v najmanjši meri pa z ekstrinzičnim zadovoljstvom.

Preglednica 25

Pearsonov koeficient korelacije med primernostjo delovnega okolja in dimenzijami psihološkega blagostanja.

Spremenljivka	<i>r</i>	<i>p</i>
Obvladovanje okolja	0,143	0,014*
Sprejemanje sebe	0,133	0,022*
Medosebni odnosi	0,099	0,090
Avtonomnost	-0,030	0,612
Osebnostna rast	0,131	0,025*
Smisel življenja	0,121	0,038*

Opombe: * statistična pomembnost na ravni tveganja 5 %.

V Preglednici 25 lahko vidimo, da je primernost delovnega okolja nizko pozitivno povezana z dimenzijami obvladovanje okolja, sprejemanje sebe, osebnostna rast in smisel življenja. Z ostalima dvema dimenzijama psihološkega blagostanja – medosebni odnosi in avtonomnost ni pomembno povezana.

Nato smo preverili ali ostaja povezanost med primernostjo delovnega okolja in delovnim zadovoljstvom z izobrazbo zaposlenih ter njihovim nadzorom podrejenih pri delu oz. (ne)vodstvenim položajem v organizaciji.

Preglednica 26

Spearmanov koeficient korelacije med primernostjo delovnega okolja in dimenzijami delovnega zadovoljstva glede na stopnjo izobrazbe in nadzor podrejenih.

Spremenljivka	Stopnja izobrazbe		Nadzor podrejenih	
	<i>Spearmanov ρ</i>	<i>p</i>	<i>Spearmanov ρ</i>	<i>p</i>
Primernost delovnega okolja	0,111	0,057	0,152	0,009**
Intrinzično zadovoljstvo	0,121	0,018*	0,227	0,000**
Ekstrinzično zadovoljstvo	0,015	0,770	0,102	0,047*
Splošno zadovoljstvo	0,077	0,132	0,174	0,001**

Opombe: * statistična pomembnost na ravni tveganja 5 %.

** statistična pomembnost na ravni tveganja 1 %.

Kot je prikazano v Preglednici 26, je z delovnim okoljem oz. njegovo primernostjo povezan le nadzor podrejenih, ne pa tudi stopnja izobrazbe. Slednja je pomembno povezana le z intrinzičnim zadovoljstvom, z ostalima dvema dimenzijama pa ne. Nadzor podrejenih pa je povezan z vsemi tremi dimenzijami delovnega zadovoljstva.

Preglednica 27

Pearsonov koeficient korelacije med dimenzijami delovnega zadovoljstva in dimenzijami psihološkega blagostanja.

Spremenljivka	Intrinzično zadovoljstvo		Ekstrinzično zadovoljstvo		Splošno zadovoljstvo	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Obvladovanje okolja	0,261	0,000**	0,230	0,000**	0,266	0,000*
Sprejemanje sebe	0,233	0,000**	0,190	0,000**	0,230	0,000**
Medosebni odnosi	0,148	0,000**	0,158	0,002**	0,187	0,000**
Avtonomnost	0,058	0,258	-0,019	0,714	0,032	0,531
Osebnostna rast	0,092	0,073	0,140	0,006**	0,117	0,022*
Smisel življenja	0,251	0,000**	0,165	0,001**	0,225	0,000**

Opombe: * statistična pomembnost na ravni tveganja 5 %.

** statistična pomembnost na ravni tveganja 1 %.

Zanimalo nas je tudi ali se delovno zadovoljstvo in psihološko blagostanje poveujeta med seboj. Preglednica 27 prikazuje korelacije dimenzij delovnega zadovoljstva z dimenzijami psihološkega blagostanja. Izkazalo se je, da je intrinzično zadovoljstvo pomembno pozitivno povezano z dimenzijami obvladovanje okolja, sprejemanje sebe, medosebni odnosi in smisel življenja. Opazimo lahko, da je najvišja statistično pomembna korelacija z intrinzičnim zadovoljstvom izračunana na dimenziji obvladovanje okolja, najnižja pa na dimenziji medosebni odnosi. Korelaciji intrinzičnega zadovoljstva z dimenzijama avtonomnost in osebnostna rast nista statistično pomembni. V Preglednici 27 lahko tudi vidimo, da je ekstrinzično zadovoljstvo pomembno pozitivno povezano z vsemi dimenzijami psihološkega blagostanja, razen z avtonomnostjo. Najvišja korelacija ekstrinzičnega zadovoljstva je z dimenzijo obvladovanje okolja, medtem ko je na dimenziji osebnostna rast korelacija najnižja. Pri dimenziji avtonomnost je celo nakazan negativen odnos med spremenljivkama, vendar pa korelacija ni statistično pomembna. Tudi splošno zadovoljstvo je pomembno, a nizko pozitivno povezano z vsemi dimenzijami psihološkega blagostanja, razen avtonomnostjo. V najvišji meri korelira z dimenzijo obvladovanje okolja, v najnižji meri pa z dimenzijo osebnostna rast.

Preglednica 28

Razlike v primernosti delovnega okolja, dimenzijah delovnega zadovoljstva in dimenzijah psihološkega blagostanja glede na spol zaposlenih.

Spremenljivka	Moški (N=117)		Ženske (N=264)		t	p
	M	SD	M	SD		
Primernost delovnega okolja	109,38	15,95	108,37	16,74	0,479	0,633
Intrinzično zadovoljstvo	42,38	8,74	42,24	8,85	0,140	0,888
Ekstrinzično zadovoljstvo	19,31	5,11	19,64	5,55	-0,559	0,577
Splošno zadovoljstvo	69,45	14,36	69,62	14,47	-0,105	0,916
Obvladovanje okolja	17,91	3,51	18,37	3,29	-1,234	0,218
Sprejemanje sebe	18,81	3,57	19,35	2,99	-1,518	0,130
Medosebni odnosi	18,00	3,62	19,25	3,21	-3,371	0,001*
Avtonomnost	26,58	4,79	26,34	4,64	0,461	0,645
Osebnostna rast	25,66	3,01	26,39	3,11	-2,128	0,034*
Smisel življenja	18,52	4,04	18,75	3,40	-0,580	0,562

Opombe: * statistična pomembnost na ravni tveganja 5 %.

Preverili smo tudi ali ostajajo razlike med spoloma v primernosti delovnega okolja, delovnem zadovoljstvu in psihološkem blagostanju. Rezultati so prikazani v Preglednici 28. Opazimo lahko, da sta se kot statistično pomembni razlike med spoloma izkazali le dve dimenziji psihološkega stanja. To sta medosebni odnosi in osebnostna rast. Pri obeh gre za razlike v prid ženskam, torej imajo ženske na teh dveh dimenzijah psihološkega blagostanja pomembno višje dosežke v primerjavi z moškimi. Na ostalih dimenzijah psihološkega blagostanja se razlike med spoloma niso izkazale kot statistično pomembne. Isto velja tudi za ostali spremenljivki – primernost delovnega okolja in delovno zadovoljstvo.

Preglednica 29

Razlike v primernosti delovnega okolja, dimenzijah delovnega zadovoljstva in dimenzijah psihološkega blagostanja glede na starost zaposlenih.

Spremenljivka	<i>r</i>	<i>p</i>
Primernost delovnega okolja	0,060	0,303
Intrinzično zadovoljstvo	0,135	0,008*
Ekstrinzično zadovoljstvo	-0,064	0,221
Splošno zadovoljstvo	0,054	0,295
Obvladovanje okolja	0,013	0,800
Sprejemanje sebe	-0,025	0,628
Medosebni odnosi	0,058	0,256
Avtonomnost	0,107	0,037*
Osebnostna rast	-0,037	0,473
Smisel življenja	0,090	0,080

Opombe: * statistična pomembnost na ravni tveganja 5 %.

Spremenljivke smo primerjali tudi glede na starost zaposlenih. Rezultati so prikazani v Preglednici 29. Za statistično pomembni spremenljivki, ki sta povezani s starostjo, sta se izkazali le dve – intrinzično zadovoljstvo in avtonomnost. Pri obeh gre za nizko pozitivno korelacijo. Z ostalimi dimenzijami delovnega zadovoljstva in psihološkega stanja ter s primernostjo delovnega okolja starost ni pomembno korelirana.

Preglednica 30

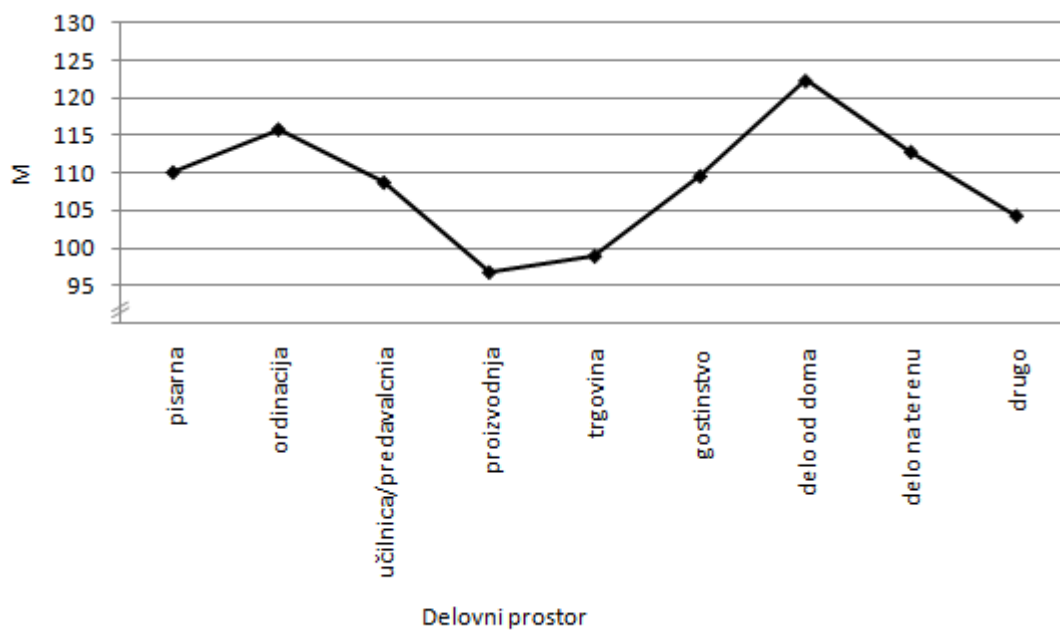
Razlike v primernosti delovnega okolja, dimenzijah delovnega zadovoljstva in dimenzijah psihološkega blagostanja glede na delovni prostor zaposlenih.

Spremenljivka	<i>F</i>	<i>p</i>
Primernost delovnega okolja	2,718	0,007*
Intrinzično zadovoljstvo	1,089	0,370
Ekstrinzično zadovoljstvo	1,366	0,210
Splošno zadovoljstvo	0,926	0,494
Obvladovanje okolja	1,412	0,190
Sprejemanje sebe	1,277	0,254

Medosebni odnosi	0,981	0,450
Avtonomnost	1,033	0,410
Osebnostna rast	0,887	0,527
Smisel življenja	1,651	0,109

Opombe: * statistična pomembnost na ravni tveganja 5 %.

Zaposlene smo na spremenljivkah med seboj primerjali tudi glede na delovni prostor, v katerem opravljajo svoje delo. Delovni prostori, v katerih udeleženci opravljajo svoje delo, so pisarna, ordinacija, učilnica oz. predavalnica, proizvodnja, trgovina, gostinstvo, delo od doma, delo na terenu in drugo (laboratorij, frizerski salon, ipd.). Kot je razvidno v Preglednici 30, se zaposleni v različnih delovnih prostorih razlikujejo le v eni spremenljivki – primernosti delovnega okolja. Primernost delovnega okolja so udeleženci statistično pomembno različno ocenili, in sicer so zaposleni, ki svoje delo opravljajo v ordinaciji in tisti, ki delajo od doma, imeli najvišje dosežke na tej spremenljivki. Najnižje dosežke na isti spremenljivki so imeli zaposleni, ki svoje delo opravljajo v proizvodnji in tisti, ki delajo v trgovini. Za boljšo predstavljenost so razlike prikazane na Sliki 3. V Preglednici 31, ki se nahaja v prilogah, so podane osnovne deskriptivne statistike za zaposlene glede na njihov delovni prostor. Glede drugih spremenljivk oz. dimenzij nismo ugotovili pomembnih razlik med zaposlenimi v različnih delovnih prostorih.



Slika 3. Razlike med zaposlenimi v različnih delovnih prostorih glede na primernost delovnega okolja.

4.0 Razprava

V pričujočem diplomskem delu smo preverjali ali obstaja povezanost med delovnim okoljem, delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem. Predvidevali smo, da bo primernost delovnega okolja povezana z dimenzijama ekstrinzično in splošno zadovoljstvo, ne pa tudi z intrinzičnim zadovoljstvom, ki se nanaša na zadovoljstvo z delom oz. njegovimi notranjimi vidiki (Spector, 2008). Izkazalo se je, da so s primernostjo delovnega okolja povezane vse tri dimenzije delovnega zadovoljstva. Glede na to, da gre za ločene dimenzije delovnega zadovoljstva (Weiss idr., 1967), je to nekoliko presenetljivo. Vendar pa vemo, da so opredelitve delovnega zadovoljstva različne – ene se osredotočajo na generalnost oz. celovitost odnosa posameznika že v samem začetku, druge pa na posamezne vidike delovne situacije, ki pa nato tudi oblikujejo splošni odnos do dela (Guzina, 1980; 1988). Tako lahko zaključimo, da je delovno okolje povezano z delovnim zadovoljstvom. To se sklada z več dosedanjimi ugotovitvami. Kot je s sodelavci ugotovil Brill (idr., 2001, po Mitchell McCoy, 2002), je delovno okolje, ki zaposlenim nudi možnost opravljanja samostojnega dela in hkrati podpira spontane reakcije in načrtovane sestanke, v veliki meri povezano z delovnim zadovoljstvom. Povezanost delovnega okolja z delovnim zadovoljstvom v (pisarniškem) delovnem okolju sta v svoji raziskavi dokazala tudi Bodin Danielsson in Danielsson (2008). Neugodni pogoji v delovnem okolju, predvsem slaba kakovost zraka, hrup, neergonomsko oblikovano okolje in pomanjkanje zasebnosti lahko negativno vplivajo na delovno zadovoljstvo zaposlenih (Klitzman in Stellman, 1989). Tudi za posamezne značilnosti delovnega okolja so raziskovalci ugotovili, da so povezane z delovnim okoljem. Te so med drugim nadzor zaposlenih nad svojim delovnim okoljem (Landy, 1985), osvetljenost (Sander in Bernecker, 1990, po Mitchell McCoy, 2002), možnost personaliziranja delovnega okolja in sodelovanja zaposlenih pri njegovem oblikovanju (Brill idr., 1984, po Mitchell McCoy, 2002), razgled v delovnem okolju (Becker in Steele, 1995, Duffy, 1992, po Mitchell McCoy, 2002) ter ustrezni, funkcionalni, zadostni in konsistentno razdeljeni viri za delo (Lipman-Blumen in Leavitti, 1999, po Mitchell McCoy, 2002).

Glede delovnega okolja in njegove povezanosti s psihološkim blagostanjem smo pričakovali, da bo primernost delovnega okolja povezana le z obvladovanjem okolja. Ta se namreč v največji meri nanaša na okolje, opredeljena pa je kot posameznikova sposobnost izbiranja in ustvarjanja okolja, ki mu ustreza. S tem prispeva k napredovanju in ustvarjalnemu

spreminjanju okolja (Ryff, 1989). Izkazalo se je, da je primernost delovnega okolja povezana z obvladovanjem okolja, s sprejemanjem sebe, z osebnostno rastjo in s smislom življenja. Tudi te ugotovitve so nekoliko presenetljive, vendar pa bi lahko bil razlog v strukturi psihološkega blagostanja. V reviziji teoretične strukture tega multidimenzionalnega modela je bilo ugotovljeno, da sicer gre za neodvisne konstrukte, da pa so dimenzije vseeno medsebojno povezane (Ryff, 1989, Ryff in Keyes, 1995). Dimenzije, ki so med seboj (pre)visoko korelirane, so obvladovanje okolja, sprejemanje sebe, osebnostna rast in s smisel življenja (Schmutte in Ryff, 1997). Gre za iste dimenzije, ki so se v našem primeru izkazale za pomembno povezane z delovnim okoljem. Povezanost med dimenzijami psihološkega blagostanja naj bi bila celo tako visoka, da nekateri avtorji menijo, da ni mogoče reči, da vprašalnik res meri šest dimenzij (Springer in Hauser, 2006). Prav zaradi tega menimo, da smo uspeli dokazati, da je delovno okolje povezano s psihološkim blagostanjem, bi pa bilo dobro dodatno preučiti strukturo psihološkega blagostanja. O povezanosti med delovnim okoljem in psihološkim blagostanjem poroča tudi več drugih raziskovalcev, povezanost je bila ugotovljena v pisarniškem delovnem okolju (Bodin Danielsson in Danielsson, 2008). Za blagostanje zaposlenih sta pomembna tudi nadzor delovnega okolja (Landy, 1985) in možnost njegovega personaliziranja (Wells, 2000). Neugodni pogoji v delovnem okolju, kot so slaba kakovost zraka, hrup, neergonomsko oblikovano okolje in pomanjkanje zasebnosti lahko negativno vplivajo na psihično zdravje zaposlenih. Tudi stres na delovnem mestu je lahko posledica fizičnih pogojev dela (Klitzman in Stellman, 1989), kamor bi uvrstili tudi delovno okolje. Nekateri avtorji menijo, da ima lahko že samo dejstvo, da posameznik ima delo, pozitiven učinek na njegovo psihično zdravje in blagostanje (Briner, 2000; Waddell in Burton, 2006, po Wadsworth, Chaplin in Smith, 2010).

Preverili smo tudi ali obstaja povezanost med primernostjo delovnega okolja in izobrazbo zaposlenih ter njihovim nadzorom podrejenih pri delu. Ugotovili smo, da stopnja izobrazbe ni pomembno povezana s primernostjo delovnega okolja. To je v nasprotju z ugotovitvijo, da višje izobraženi posamezniki lažje ocenijo ali je njihovo delovno okolje neprimerno (Gurbuz, 2007). Možen razlog za nepovezanost bi lahko bil ta, da imajo zaposleni ne glede na izobrazbo za svoje delo na voljo primerno delovno okolje. S primernostjo delovnega okolja pa je povezan nadzor podrejenih pri delu. To bi lahko razložili s tem, da nadzor podrejenih pri delu predstavlja določeno stopnjo nadzora nad delovnim okoljem. Ta pa je pozitivno povezan z delovnim zadovoljstvom (Lee in Brand, 2005). Sklepamo, da zaposleni, ki pri svojem delu

nadzorujejo podrejene in so zaradi tega bolj delovno zadovoljni, pozitivneje ocenjujejo svoje delovno okolje ravno zaradi te možnosti nadzorovanja delovnega okolja.

V dosedanjih raziskavah so ugotovili, da izobrazba in usposobljenost za delo zvišata delovno zadovoljstvo (Gurbuz, 2007). V raziskavi, ki je bila opravljena v Turčiji, so ugotovili, da sta stopnja izobrazbe in delovno zadovoljstvo pozitivno povezana. Višje izobraženi posamezniki lažje zaznajo in ocenijo neprimeren delovni kontekst, ki negativno vpliva na njegovo fizično in psihično zdravje in tako prepoznajo (ne)primerno delovno okolje. Nasprotno pa v našem primeru ta povezanost ni tako enoznačna. Predvidevali smo, da je stopnja izobrazbe povezana z delovnim okoljem in da imajo bolj izobraženi posamezniki bolj primerno okolje, vendar teh predvidevanj ne moremo potrditi. Rezultati so pokazali, da stopnja izobrazbe ni povezana z ekstrinzičnim zadovoljstvom, je pa povezana z intrinzičnim zadovoljstvom. Zanj vemo, da se nanaša na notranje vidike dela (Spector, 2008). Možen razlog za to bi lahko bilo dejstvo, da izobrazba posamezniku zagotavlja opravljanje dela, ki si ga je želel, se zanj šolal in ga po vsej verjetnosti tudi veseli. Menimo, da smo s tem ugotovili delno povezanost delovnega zadovoljstva s stopnjo izobrazbe zaposlenih in s tem delno potrdili ugotovitve že omenjene raziskave Gurbuza (2007). Za razliko od omenjene raziskave pa Martin in C. L. Shenan (1989) nista dokazala povezanosti med delovnim zadovoljstvom in izobrazbo zaposlenih. Do še nekoliko drugačnih ugotovitev sta prišla raziskovalca, ki sta ugotovila, da so višje izobraženi posamezniki celo manj delovno zadovoljni, torej delovno zadovoljstvo s stopnjo izobrazbe upada (Clark in Oswald, 1996). Kot možen vzrok za to sta avtorja navedla visoke aspiracije višje izobraženih, ki jim je težje ugoditi. Vidimo torej, da si raziskave na tem področju niso enoznačne.

Rezultati so pokazali, da je delovno zadovoljstvo povezano z nadzorom podrejenih pri delu. Sklepamo, da je nadzor podrejenih pri delu povezan z nadzorom nad delovnim okoljem, ta pa je pozitivno povezan z delovnim zadovoljstvom (Lee in Brand, 2005). Delovno zadovoljstvo je povezano tudi z višjo poklicno ravno (Sabadin, 1978). Zanj menimo, da se pogosto povezuje tudi z nadzorom podrejenih pri delu, kar kaže na to, da so naše ugotovitve (o delni povezanosti delovnega zadovoljstva z izobrazbo in njegovi povezanosti z nadzorom podrejenih pri delu) skladne z ugotovitvami omenjenih avtorjev.

Preverili smo tudi povezanost med dimenzijami delovnega zadovoljstva in psihološkega blagostanja. Z intrinzičnim zadovoljstvom se povezujejo štiri od šestih dimenzij psihološkega

blagostanja. Med njimi je smisel življenja, za katerega smo pričakovali povezanost. Z ekstrinzičnim in splošnim zadovoljstvom pa se ne povezuje le ena dimenzija psihološkega blagostanja – avtonomnost. To je edina dimenzija, ki se ne povezuje z nobeno dimenzijo delovnega zadovoljstva. Predvidevali smo, da bo povezana s splošnim zadovoljstvom. Avtonomnost je najmanj preučevana dimenzija psihološkega blagostanja (Avsec in Sočan, 2009), zato dopuščamo možnost, da so takšni rezultati posledica pomanjkljive raziskanosti ali pa morebiti strukturne pomanjkljivosti konstrukta psihološkega blagostanja. Kljub temu, da nismo ugotovili povezanosti delovnega zadovoljstva z vsemi dimenzijami psihološkega blagostanja, smo to povezanost deloma potrdili. V nasprotju z našimi ugotovitvami (intinzično zadovoljstvo je povezano z vsemi dimenzijami psihološkega blagostanja, razen osebno rastjo in avtonomnostjo, ekstinzično in splošno zadovoljstvo pa ni povezano le z avtonomnostjo) sta Wright in Bonett (2007) ugotovila povezanost med tema spremenljivkama, tako da ne moremo reči, da so naše ugotovitve popolnoma skladne.

Poleg tega nas je zanimalo, kakšne so razlike med moškimi in ženskami v ocenjevanju delovnega okolja, delovnem zadovoljstvu in psihološkem blagostanju. Rezultati so potrdili naša pričakovanja le na področju psihološkega blagostanja, saj se je izkazalo, da imajo udeleženske višje psihološko blagostanje na dimenzijah medosebni odnosi in osebno rast. Ženske imajo torej bolj zadovoljive odnose z drugimi kot moški in imajo večji občutek kontinuiranega razvoja. Te ugotovitve se skladajo z dosedanjimi ugotovitvami glede razlik v psihološkem blagostanju med spoloma. Skladajo se tudi z ugotovitvijo, da imajo ženske pozitivnejši profil psihološkega blagostanja (Ryff, 1989; Ryff in Singer, 2002). Med moškimi in ženskami nismo ugotovili razlik v primernosti delovnega okolja in delovnem zadovoljstvu. Naše ugotovitve so torej drugačne kot ugotovitve več raziskav, v katerih so ugotovili, da so ženske bolj delovno zadovoljne (Clark, 1997, Sloane in Williams, 2000, Sousa-Poza in Sousa-Poza, 2000, Long, 2005, po Kifle in Kler, 2007). So pa skladne z ugotovitvami nekaterih drugih raziskovalcev, ki razlik med spoloma (prav tako kot mi) niso ugotovili (Landy, 1985; Spector, 2008). Možno je, da se ženske in moški v našem vzorcu dejansko ne razlikujejo v delovnem zadovoljstvu. To je skladno z ugotovitvami obsežne raziskave, kjer je sodelovalo preko 13 tisoč zaposlenih. Raziskava je pokazala, da med zaposlenimi, ki so bili sicer managerji, ni razlik v delovnem zadovoljstvu glede na spol (Mason, 1995). Kar se tiče delovnega okolja in razlik med spoloma, se raziskave na tem področju večinoma nanašajo na razlike v personalizaciji delovnega okolja (Wells, 2000; Vischer, 2005). Raziskav, ki bi

preverjale (splošno) ocenjevanje delovnega okolja glede na spol, nismo zasledili. Naši rezultati so pokazali, da med spoloma ni razlik v oceni primernosti delovnega okolja. Sklepamo, da se moški in ženske ne razlikujejo v njegovem ocenjevanju in da imajo ne glede na spol za svoje delo na voljo primerno delovno okolje.

Ugotovili smo, da je starost povezana z intrinzičnim zadovoljstvom in avtonomnostjo, z ostalimi spremenljivkami pa ne. Na povezanost starosti z ocenjevanjem delovnega okolja smo sklepali posredno preko ugotovljene povezanosti z delovnim zadovoljstvom (George in Jones, 1996). V literaturi nismo zasledili drugih raziskav, ki bi preverjale povezanost med tema dvema spremenljivkama. Izkazalo se je, da se udeleženci ne razlikujejo v ocenjevanju delovnega okolja glede na njihovo starost. Tako bi lahko sklepali, da ne glede na starost zaposlenih, imajo ti primerno delovno okolje za svoje delo. Možno je tudi, da je na rezultate vplivalo manjše število starejših udeležencev v vzorcu. Morda bi v bolj starostno enakomerno porazdeljenem vzorcu prišli do drugačnih ugotovitev.

Starejši udeleženci so se izkazali kot bolj zadovoljni z notranjimi vidiki dela. Raziskovalci so ugotovili, da je starost pomembno pozitivno povezana z intrinzičnim in s splošnim zadovoljstvom (Landy, 1985; Spector, 2008; Warr, 1992), torej se naše ugotovitve le delno ujemajo z omenjenimi (povezanost smo ugotovili le v primeru intrinzičnega zadovoljstva). Možno je, da so starejši udeleženci v našem primeru dejansko bolj zadovoljni z notranjimi vidiki dela, ki ga opravljajo. Morda zato, ker so bolj izkušeni od mlajših in jim to pomaga pri opravljanju dela. Kot možne razloge za večje delovno zadovoljstvo starejših zaposlenih je Landy (1985) navedel bolj razvite spretnosti za opravljanje dela, boljše delovne naloge in upad aspiracij. Clark, Oswald in Warr (1996) pa menijo, da na delovno zadovoljstvo vplivajo tudi dejavniki življenjskih obdobj, ki niso povezani z delom, in osebne okoliščine posameznika. Tudi to bi lahko pojasnilo naše ugotovitve oz. povezanost (intrinzičnega) delovnega zadovoljstva s starostjo. N. Miller, A. Erickson in B. L. Yust (2001) pa v svoji raziskavi niso ugotovile povezanosti delovnega zadovoljstva s starostjo, kar zopet kaže na to, da si raziskave niso povsem enoznačne.

Prav tako se naše ugotovitve le delno ujemajo z ugotovitvami glede psihološkega blagostanja, saj se starejši izkazali le kot bolj neodvisni glede na mlajše udeležence. Za razliko od ugotovitev drugih raziskav, se ni izkazalo, da bi bili starejši udeleženci bolj kompetentni pri obvladovanju okolja, redkeje občutili smiselnost življenja in redkeje imeli občutek

kontinuiranega razvoja (Ryff in Keyes, 1995). Pridobljene izkušnje bi lahko bile tudi razlog, da so starejši udeleženci bolj samodeterminirani in neodvisni kot mlajši. Zakaj te izkušnje ne bi bile pomembne tudi za njihovo večjo kompetentnost pri obvladovanju okolja ne moremo zagotovo vedeti. Morda je razlog v tem, da je delovno okolje dandanes zaradi tehnološkega napredka zanje na tem področju težje obvladljivo in so tako »izenačeni« z mlajšimi. Možen razlog bi lahko bile morebitne telesne spremembe ali pa slabša uravnoteženost vzorca glede starosti udeležencev.

Nazadnje smo preverili še ali se zaposleni v različnih delovnih prostorih razlikujejo glede primernosti delovnega okolja, delovnega zadovoljstva in psihološkega blagostanja. Kljub temu, da nismo predvidevali razlik, se je izkazalo, da se zaposleni razlikujejo v primernosti delovnega okolja. Zaposleni v ordinacijah in tisti, ki delajo od doma, svoje delovno okolje ocenjujejo kot najbolj primerno. Kot najmanj primerno so svoje delovno okolje ocenili zaposleni v proizvodnji in trgovini. Možen razlog za to bi lahko bil ta, da imajo v ordinacijah in pri delu od doma udeleženci več nadzora nad svojim delovnim okoljem ali pa več možnosti za njegovo personaliziranje. Zaradi tega morda svoje delovno okolje ocenjujejo bolj pozitivno, saj je nadzor nad njim pozitivno povezan z delovnim zadovoljstvom (Lee in Brand, 2005). Na to povezanost torej sklepamo posredno preko delovnega zadovoljstva, saj so delovne razmere pomemben dejavnik delovnega zadovoljstva (George in Jones, 1996). V proizvodnji in trgovini so možnosti nadzora nad delovnim okoljem in njegove personalizacije precej okrnjene, kar bi lahko prispevalo k nižji oceni primernosti delovnega okolja. Poleg tega so tudi delovne zahteve v teh delovnih prostorih različne – za proizvodnjo in trgovino bi lahko rekli, da gre za bolj rutinsko delo, ki je morda tudi fizično bolj naporno, ponavadi pa tudi manj cenjeno in manj plačano. Zanimivo je, da se kljub razlikam o primernosti delovnega okolja zaposleni med seboj ne razlikujejo glede delovnega zadovoljstva. Da bi lahko zagotovo govorili o vzrokih za takšne ugotovitve, bi bilo smiselno zagotoviti uravnotežen vzorec glede na delovne prostore, saj v našem primeru žal ni bilo tako. Delovni prostor se tako ni izkazal kot povezan z delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem.

4.1 Vrednost diplomskega dela za teorijo in prakso

Pričujoče diplomsko delo nudi sistematičen pregled dosedanjega raziskovanja delovnega okolja in ugotovitev s tega področja, ki mu je v psihologiji namenjeno nekoliko manj pozornosti. V nasprotju z večino ostalih raziskav delovnega okolja smo se namesto na posamezno značilnost osredotočili na to, kako je skupek značilnosti delovnega okolja povezan z delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem. Tako smo interdisciplinarno področje delovnega okolja povezali z bolj raziskanima psihološkima konstruktoma delovnega zadovoljstva in psihološkega blagostanja in preverili ali obstaja povezanost tudi med njima samima ter povezanost z izobrazbo in nadzorom podrejenih pri delu.

Prav tako smo raziskali povezanost omenjenih spremenljivk z nekaterimi demografskimi spremenljivkami – s spolom in starostjo. V nasprotju z ostalimi raziskavami delovnega okolja, ki se osredotočajo večinoma na pisarniško okolje, se v raziskavi glede delovnega prostora nismo omejevali, temveč smo želeli pridobiti podatke udeležencev, ne glede na to, v katerem delovnem prostoru opravljajo svoje delo. Omejevanje na pisarniško delovno okolje se nam ne zdi ustrezno, kljub temu, da ga nekateri raziskovalci upravičujejo, češ, da veliko ljudi delo opravlja v pisarnah. Ker so dandanes delovna mesta tako raznolika, ne smemo zanemariti delovnega okolja ljudi, ki delajo v drugih delovnih prostorih. Ocenjevanje delovnega okolja smo torej primerjali tudi glede na delovni prostor zaposlenih, česar v literaturi nismo zasledili. Zato menimo, da smo se s v raziskavi dotaknili tudi manj raziskanih področij, ki ponujajo še mnogo možnosti za raziskovanje v prihodnosti. S pričujočim diplomskim delom smo želeli vzbuditi zavedanje o delovnem okolju in njegovi povezanosti oz. vplivu na zaposlene. To zavedanje je pomembno tako za posameznike kot za organizacijo. Za posameznike je pomembno, saj bi jih ugotovitve lahko spodbudile k preoblikovanju delovnega okolja, da bi jim bolje ustrezalo, glede na to, koliko je to seveda v njihovi moči. Za organizacije je zavedanje o pomenu delovnega okolja pomembno, saj je to lahko način ohranjanja delovnega zadovoljstva zaposlenih. S tem lahko organizacija vpliva na njihovo zaželeno vedenje in preprečevanje neželenega vedenja (delovno nezadovoljnih) ter s tem povezanih stroškov. To ima lahko za organizacijo tudi ekonomsko vrednost. Tako želimo organizacijam morebitno odločitev za investiranje v delovno okolje predstaviti kot investiranje v zaposlene, ki v tem delovnem okolju preživljajo velik del svojega časa.

4.2 Omejitve raziskave in smernice za nadaljnje delo

Tako kot druge raziskave tudi pričujoča raziskava ni brez omejitev. Ena od večjih pomanjkljivosti je uporaba vprašalnika, ki ni standardiziran. Merske karakteristike uporabljenega Vprašalnika značilnosti delovnega okolja so zadovoljive, vendar pa je posplošljivost ugotovitev omejena, saj gre za ugotovitve, ki so vezane na uporabljen vzorec. V prihodnje bi bilo za merjenje delovnega okolja smiselno razviti ustrezen merski instrument, vprašalnik, ki bi bil metodološko preverjen in standardiziran in bi posledično omogočal večjo generalizabilnost ugotovitev. Smiselno bi tudi bilo, da bi preverili veljavnost vprašalnika npr. s pomočjo korelacije z drugim vprašalnikom. V našem primeru bi lahko uporabili že omenjeni Vprašalnik o aktualni poslovni stavbi, vendar pa ga nismo uspeli dobiti pravočasno.

Posplošljivost ugotovitev nekoliko omejuje tudi dejstvo, da so nekatere korelacije kljub statistični pomembnosti dokaj nizke in torej pojasnjujejo le majhen odstotek kriterijskih spremenljivk. Opazili smo tudi, da je večina raziskav delovnega okolja v povezavi z drugimi psihološkimi konstrukti korelacijskih, torej preverjajo le povezanost med spremenljivkami. To pomeni, da o vzročnosti ne moremo govoriti, zato bi bilo smiselno v prihodnje opraviti tudi raziskave, na podlagi katerih bi lahko sklepali o vzročnosti.

Dodatna metodološka pomanjkljivost raziskave je uporaba kratkih različic Vprašalnik delovnega zadovoljstva – MSQ in Vprašalnika psihološkega blagostanja – PWBS. Merske karakteristike kratkih različic vprašalnikov so nekoliko slabše v primerjavi z daljšimi različicami. Razlog za uporabo kratkih različic je bil ta, da smo želeli pridobiti čim večji vzorec udeležencev. S tem smo želeli preprečiti morebitne vplive organizacij, saj so bili udeleženci posamezniki iz različnih organizacij. Menimo, da bi uporaba dolgih različic vprašalnika morda vplivala na njihovo izpolnjevanje s strani udeležencev, ki so sodelovali prostovoljno.

Večina raziskav se osredotoča na pisarniško delovno okolje, kar naj bi bilo sicer upravičeno, ker veliko ljudi opravlja svoje delo v pisarnah. Vendar pa so dandanes delovna mesta zelo raznolika in takšno je tudi delovno okolje. Sprašujemo se, ali je omejevanje na raziskovanje pisarniškega okolja smiselno in za prihodnje delo priporočamo raziskovanje različnih delovnih okolij oz. prostorov. V pričujoči raziskavi smo torej uporabili posameznike, bodisi zaposlene bodisi študente, ki so na istem delovnem mestu že več kot pol leta, ne glede na to,

kje so zaposleni. Tako smo pridobili podatke udeležencev, ki imajo zelo različno delovno okolje. Na žalost v našem vzorcu zaposleni v različnih delovnih prostorih niso bili enakomerno zastopani. V nekaterih primerih je bilo število zaposlenih v nekem delovnem prostoru precej majhno, kar je tudi ena od pomanjkljivosti pričujočega dela. Tudi starostno vzorec ni bil uravnotežen, saj je bilo starejših udeležencev manj, kar bi lahko vplivalo na ugotovitve, povezane s starostjo. Za prihodnje raziskave zato priporočamo uporabo bolj uravnoteženega vzorca glede na starost in delovne prostore.

Zanimivo bi bilo tudi preveriti, kakšna je povezanost med delovnim okoljem, delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem pri udeležencih, ki imajo isto delovno okolje, npr. v isti organizaciji. S tem bi ugotovili, kako se zaposleni v istem delovnem okolju razlikujejo med seboj glede na te spremenljivke.

Prav tako bi se bilo smiselno lotiti raziskovanja delovnega okolja nekoliko bolj celostno in pri tem upoštevati različne psihosocialne vidike dela. Odprte so možnosti raziskovanja povezanosti delovnega okolja z različnimi osebnostnimi značilnostmi in drugimi dejavniki, ki vplivajo na različnost ocenjevanja istega delovnega okolja s strani posameznikov. Združevanje psihološkega vidika delovnega okolja z vidiki njegovega (notranjega) oblikovanja je prav tako področje, ki nudi še veliko možnosti za raziskovanje. Pomembno je tako za psihologe v organizacijah kot tudi za npr. arhitekta in notranje oblikovalce. Zanimivo bi bilo tudi raziskati ali so subjektivne ocene delovnega okolja skladne z objektivnimi, kvantitativnimi meritvami delovnega okolja, zato bi v prihodnje lahko primerjali njihovo (ne)skladnost.

Vidimo torej, da je možnosti za raziskovanje na tem področju še zelo veliko. Vsekakor je nadaljnje raziskovanje dobrodošlo, saj se bo tako znanje o tem področju širilo, hkrati pa nudilo več možnosti uporabe pridobljenega znanja v praksi.

5.0 Sklepi

Osnovni okvir pričujočega diplomskega dela zajema raziskovanje povezanosti med delovnim okoljem in delovnim zadovoljstvom ter psihološkim blagostanjem. Podan je pregled dosedanjih raziskav in ugotovitev na tem področju, dejavnikov, ki vplivajo na te spremenljivke in izide teh spremenljivk. Nekoliko bolj smo se osredotočili na izide teh spremenljivk za posameznika oz. zaposlenega, vsekakor pa to ne izključuje tudi (pozitivnih) posledic za organizacijo.

Če povzamemo, smo ugotovili, da je delovno okolje povezano z delovnim zadovoljstvom in s psihološkim blagostanjem. Delovno okolje je povezano z nadzorom podrejenih pri delu, ne pa tudi s stopnjo izobrazbe, medtem ko je delovno zadovoljstvo povezano tako z nadzorom podrejenih kot tudi delno z delovnim zadovoljstvom, natančneje z notranjimi vidiki dela. Ugotovili smo tudi, da sta delovno zadovoljstvo in psihološko blagostanje (delno) povezana, pri čemer je bila avtonomnost edina dimenzija, ki ni bila povezana z nobeno dimenzijo delovnega zadovoljstva. Med spoloma smo ugotovili razlike le v dveh dimenzijah psihološkega blagostanja, in sicer pri medosebnih odnosih in osebni rasti (oboje v prid žensk). Starejši udeleženci so se izkazali kot bolj zadovoljni z notranjimi vidiki svojega dela in bolj neodvisni in samostojni. Glede delovnega okolja pri obeh demografskih spremenljivkah (spolu in starosti) nismo ugotovili pomembnih razlik. So pa svoje delovno okolje najvišje ocenili zaposleni, ki svoje delo opravljajo v ordinacijah in od doma, najnižje pa tisti, ki so zaposleni v proizvodnji in trgovini. Glede delovnega zadovoljstva in psihološkega blagostanja se zaposleni v različnih delovnih prostorih niso razlikovali.

Kljub temu, da smo dobili odgovore na zastavljena vprašanja, pa ostaja kar precej možnosti za nadaljnje raziskovanje, poleg sestave morebiti ustrežnejšega vprašalnika za merjenje delovnega okolja bi bilo smiselno preveriti še povezanost spremenljivk v povezavi z možnimi izidi za organizacijo. Menimo, da so ugotovitve pomembne tako za zaposlenega kot za organizacijo. Hkrati tudi menimo, da bi bilo smiselno dejansko preveriti ali bi posvečanje večje pozornosti delovnemu okolju res bilo povezano z delovno zadovoljnimi zaposlenimi, ki bi izražali višje psihološko blagostanje in kakšne konkretne izide bi to imelo za organizacijo. Morda je nekoliko preuranjeno reči, da bi posvečanje pozornosti tem spremenljivkam imelo tako velike pozitivne posledice, da bi se organizacijam izplačale, saj vemo, da je v današnjih

časih zelo pogosto glavno vodilo pri odločanju dobiček. Možno je, da organizacijam skrb za čim bolj primerno delovno okolje vseeno ne bi prinesla toliko pozitivnih posledic, kot predvidevamo. Iz tega razloga priporočamo nadaljnje raziskave na tem področju, morda v obliki študij primerov. Tako bi na podlagi teh ugotovitev z manjšim tveganjem posploševali ugotovitve in lažje prehajali iz teorije v prakso. Kljub temu, da smo ugotovili določeno stopnjo povezanosti med spremenljivkami, pa ne smemo pozabiti, da ne moremo govoriti o vzročnih povezavah in da gre tako pri delovnem okolju kot tudi pri delovnem zadovoljstvu in psihološkem blagostanju za kompleksna področja. Predvsem delovno okolje bi bilo v psihologiji dobro raziskati nekoliko bolj celostno. V mislih imamo upoštevanje več delovnih pogojev, nalog in širšega okvira v smislu psihosocialnih, organizacijskih in drugih dejavnikov pri delu. Pričujoča raziskava je tako le kamenček v mozaiku raziskav povezanosti delovnega okolja z drugimi (psihološkimi) konstrukti, za katerega si želimo, da se bo v prihodnje uspešno širil in bogatil.

6.0 Viri

- Avsec, A. in Musek, J. (2005). Osebnost, samopodoba in psihično blagostanje. V J. Musek (ur.), *Psihološke in kognitivne študije osebnosti* (str. 173-195). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Avsec, A. in Sočan, G. (2009). Validacija slovenske oblike Vprašalnika psihološkega blagostanja RPWB. *Psihološka obzorja*, 18(4), 19-36.
- Bodin Danielsson, C. in Bodin, L. (2008). Office type in relation to health, well-being and job satisfaction among employees. *Environment and behavior*, 40(5), 636-668. doi: 10.1177/0013916507307459
- Boštjančič, E. (2007). *Vpliv vedenja in motivov vodje na pripadnost, delovno učinkovitost, motivacijo in zadovoljstvo zaposlenih*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Brennan A., Chugh, J. in Kline, T. (2002). Traditional versus open office design: A longitudinal field study. *Environment and behavior*, 34(3), 279-299. doi:10.1177/0013916502034003001
- Brief, A. P. in Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53, 279-307.
- Briner, R.B. (2000). Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being. *Occupational medicine*, 50(5), 299-303. doi: 10.1093/occmed/50.5.299
- Carlopio, J. R. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of occupational health psychology*, 1(3), 330-344. doi: 10.1037/1076-8998.1.3.330
- Clark, A. E. in Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of public economics*, 61, 359-381. doi: 10.1016/0047-2727(95)01564-7

- Clark, A., Oswald, A. in Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*, 69(1), 57-81.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. in Smith, H. E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dimec, T., Mahnič, J., Marinšek, M., Masten, R. In Tušak, M. (2008). Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski. *Psihološka obzorja*, 17(4), 117-130.
- Dipboye, R. L., Smith, C. S. in Howell, W. C. (1994). *Understanding industrial and organizational psychology: an integrated approach*. Fort Worth [etc.]: Harcourt brace college publishers.
- George, J. M. in Jones, G. R. (1996). *Understanding and managing organizational behavior. Second edition*. Reading: Addison-Wesley publishing company.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M. in Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: a critical review linking healthy workplace practices, employee well-being and organizational improvements. *Consulting psychology journal: practice and research*, 58(3), 129–147. doi:10.1037/1065-9293.58.3.129
- Grawitch, M. J., Tares, S. in Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International journal of stress management*, 14(3), 275–293. doi: 10.1037/1072-5245.14.3.275
- Gurbuz, A. (2007). An assessment on the effect of education level on the job satisfaction from the tourism sector point of view. *Dogus university dergisi*, 8(1), 36-46. Pretočeno dne 5.7.2011 s <http://journal.dogus.edu.tr/13026739/2007/Cilt8/Say1/M00170.pdf>
- Guzina, M. (1980). *Kadrovska psihologija*. Beograd: Naučna knjiga.
- Guzina, M. (1988). *Motivacija za rad i zadovoljstvo poslom radnika*. Beograd: Institut za psihologiju Filozofskog fakulteta.

- Hackman, R. J. In Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16, 250-279.
- Judge, T.A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. In Ilies, R. (2005). Job satisfaction: a cross-cultural review. V N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil in C. Viswesvaran (ur.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology, volume 2: organizational psychology* (str. 25-52). London: Sage publications.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin D. in Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007-1022. doi: 10.1037//0022-3514.82.6.1007
- Kifle, T. in Kler, P. (2007). *Job satisfaction and gender: evidence from Australia*. Pretočeno dne 5.7.2011 s http://www.melbourneinstitute.com/downloads/hilda/Bibliography/2007_papers/Kifle,%20Temesgen_final%20paper.pdf
- Klitzman, S. in Stellman, J.M. (1989). The impact of the physical environment on the psychological well-being of office workers. *Social science and medicine*, 29(6), 733-742. doi:10.1016/0277-9536(89)90153-6
- Kroemer, K. H. E. in Grandjean, E. (1997). *Fitting the task to the human: a textbook of occupational ergonomics. Fifth edition*. London: Taylor & Francis.
- Landy, F. J. (1985). *Psychology of work behavior*. Chicago: The Dorsey press.
- Landy, F. J. in Conte, J. M. (2007). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology. Second edition*. Malden, MA: Blackwell publishing.
- Larsen, L., Adams, J., Deal, B., Kweon, B. in Tyler E. (1998). Plants in the workplace: The effects of plant density on productivity, attitudes, and perceptions. *Environment and behavior*, 30(3), 261-281. doi: 10.1177/001391659803000301
- Lee, S. in Brand, J. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work. *Journal of environmental psychology*, 25(3), 323-333. doi:10.1016/j.jenvp.2005.08.001

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. V M. D. Dunnette (ur.), *Handbook of industrial and organizational behavior* (str. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Martin, J. K. In Shenan, C. L. (1989). Education and job satisfaction: the influences of gender, wage-earning status and job values. *Work and occupations*, 16(2), 184-199. doi: 10.1177/0730888489016002005
- Mason, S. E. (1995). Gender differences in job satisfaction. *The journal of social psychology*, 135(2), 143-151.
- Miller, N. G., Erickson, A. in Yust B. L. (2001). Sense of place in the workplace: the relationship between personal objects and job satisfaction and motivation. *Journal of interior design*, 27(1), 35-44.
- Mitchell McCoy, J. (2002). Work environments. V R. B. Bechtel in A. Churchman (ur.), *Handbook of environmental psychology* (str. 443-460). New York: John Wiley & sons, inc.
- Musek, J. (2007). Dimenzije psihičnega blagostanja. *Anthropos*, 1-2, 136-160.
- Oldham, G. R., Cummings, A., Mischel, L. J., Schmidtke, J. M. in Zhou, J. (1995). Listen while you work? Quasi-experimental relations between personal-stereo headset use and employee work responses. *Journal of applied psychology*, 80(5), 547-564.
- Oldham, G. R. in Fried, Y. (1987). Employee reactions to workspace characteristics. *Journal of applied psychology*, 72(1), 75-80.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct cleanup time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Pogačnik, V. (2003). *Lestvice delovne motivacije*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupa pri delu. *Uradni list RS*, št. 7/01.

- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih. *Uradni list RS*, št. 89/99.
- Ryan, R. M. in Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52, 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. in Singer, B. (2002). From social structure to biology: integrative science in pursuit of human health and well-being. V C. R. Snyder in S. J. Lopez (ur.), *Handbook of positive psychology* (str. 541-555). New York: Oxford university press.
- Ryff, C. D. in Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727.
- Sabadin, A. (1978). *Analiza vprašalnika o zadovoljstvu pri delu*. Magistrsko delo. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Schutte, P. S. in Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: reexamining methods and meanings. *Journal of personality and social psychology*, 73(3), 549-559. doi: 10.1037/0022-3514.73.3.549
- Sočan, G. (2004). *Postopki klasične testne teorije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologije.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational behavior. Fifth edition*. New Jersey: John Wiley & sons.
- Springer, K. W. In Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's scales of psychological well-being: method, mode and measurement effects. *Social science research*, 35(4), 1080-1102. doi: 10.1016/j.ssresearch.2005.07.004
- Statt, D. A. (1994). *Psychology and the world of work*. London: Macmillan press.

- Vischer, J. C. (1996). *Workspace strategies: environment as a tool for work*. New York: Chapman & Hall.
- Vischer, J. C. (2004). Designing the work environment for worker health and productivity. V: A. Dilani (ur.), *Design and health: The therapeutic benefits of design* (str. 85-94). Stockholm: International academy of design and health. Pretočeno dne 5.7.2011 s <http://www.designandhealth.com/uploaded/documents/Publications/Papers/Jacqueline-Vischer-WCDH-2003.pdf>
- Vischer, J. C. (2005). *Space meets status: designing workplace performance*. Cornwall: Routledge.
- Vischer, J. C. (2008). Toward an environmental psychology of workspace: how people are affected by environments at work. *Architectural science review*, 50(2), 97-108.
- Wadsworth, E. J. K., Chaplin, K. S. in Smith, A. P. (2010). The work environment, stress and well-being. *Occupational medicine*, 60(8), 635-639. doi: 10.1093/occmed/kqq139
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and aging*, 7(1), 37-45. doi: 10.1037/0882-7974.7.1.37
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. in Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation, 22, 1-120.
- Wells, M. M. (2000). Office clutter or meaningful personal displays: the role of office personalization in employee and organizational well-being. *Journal of environmental psychology*, 20(3), 239-255. doi:10.1006/jevp.1999.0166
- Wright, T. A, in Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33(2), 141-160. doi: 10.1177/0149206306297582
- Wright, T. A. in Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84-94. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.84

7.0 Priloge

7.1 Nagovor in Vprašalnik značilnosti delovnega okolja

Pozdravljeni,

sem Maja Tartara, študentka psihologije na Filozofski fakulteti v Ljubljani. V svoji diplomski nalogi raziskujem povezanost delovnega okolja z delovnim zadovoljstvom in psihološkim blagostanjem na delovnem mestu.

Če kot študent delate na istem delovnem mestu več kot pol leta ali ste zaposleni, vas prosim za vaše sodelovanje. Vprašalnik je anonimen, zato lahko odgovarjate iskreno, pridobljeni podatki pa bodo uporabljeni izključno za izdelavo diplomske naloge. Izpolnjevanje vam bo vzelo približno 10 minut.

Prav tako vas vabim, da vprašalnik oz. povezavo posredujete svojim prijateljem in znancem, ki bi tudi lahko sodelovali v raziskavi.

Za morebitna vprašanja v zvezi z vprašalnikom sem dosegljiva na e-mail naslovu maja.tartara@gmail.com.

Za vaše sodelovanje se vam lepo zahvaljujem in vam želim lep dan še naprej.

Maja Tartara

Vprašalnik značilnosti delovnega okolja

Spodaj se nahajajo postavke, ki se nanašajo na demografske značilnosti in fizične ter fizikalne značilnosti vašega delovnega okolja. Zanima nas, kako ocenjujete pogoje v vašem delovnem okolju.

Pri odgovarjanju na kratka vprašanja obkrožite črko pred ustreznim odgovorom, ki najbolj velja za vas. Pri odgovarjanju na ocenjevalnih lestvicah obkrožite oceno, ki za vas najbolj drži. Ocene na ocenjevalnih lestvicah so v srednjem spolu (npr. neustrezno, neznačilno), naj vas to ne moti pri izpolnjevanju.

Starost: _____ let

Spol:

- a) Moški b) Ženski

Dosežena stopnja izobrazbe:

- a) IV. b) V. c) VI. d) VII. e) VIII.

Vrsta zaposlitve:

- a) Študent b) Zaposlen za nedoločen čas c) Zaposlen za določen čas
d) Drugo (napišite kaj): _____

Čas trajanja vaše zaposlitve v sedanji organizaciji:

- a) Do 5 let b) 6-10 let c) 11-20 let d) Nad 20 let

Leta delovne dobe:

- a) 0 (študent) b) Do 5 let c) 6-10 let d) 11-20 let e) Nad 20 let

Ali pri svojem delu nadzorujete podrejene?

- a) Da b) Ne

Delovni prostor, v katerem delate, je:

- a) Pisarna b) Ordinacija c) Učilnica/predavalnica d) Proizvodnja

e) Drugo (napišite kaj): _____

Oblika delovnega prostora je:

a) Pravokotna b) Kvadratna c) Okrogla

d) Drugo (napišite kaj): _____

Velikost delovnega prostora je:

Vprašanje se nanaša na prostor, v katerem opravljate delo (npr. pisarna).

a) Do 10 m² b) 11-20 m² c) 21-30 m² d) Več kot 30 m²

Število sodelavcev v istem delovnem prostoru:

a) 0 (v prostoru sem sam/-a) b) Do 5 c) 6-10 d) 11-15

e) Več kot 15

Pri delu večinoma (obkrožite):

a) Sedite b) Stojite c) Se premikate

Pogostost uporabe računalniške in telekomunikacijske opreme pri delu:

a) Nikoli b) Redko c) Srednje d) Pogosto e) Vedno

Računalniška in telekomunikacijska oprema v delovnem okolju je:

a) Dotrajana b) Starejša ali stara c) Novejša ali nova d) Ne uporabljam

Prisotnost glasbe med vašim delom:

a) Nikoli b) Redko c) Srednje d) Pogosto e) Vedno

Ocenite, v kolikšni meri je vaše delovno okolje ustrezno za vaše delo.

1	2	3	4	5
Zelo neustrezno	Neustrezno	Srednje	Ustrezno	Zelo ustrezno

<i>Splošno delovno okolje</i>					
Velikost prostora za vaš delovni material	1	2	3	4	5
Velikost prostora za vaše osebne stvari	1	2	3	4	5
Čistoča in higiena	1	2	3	4	5
Višina stropov	1	2	3	4	5
Barve sten	1	2	3	4	5
<i>Temperatura v delovnem okolju</i>					
Splošna temperatura v prostoru	1	2	3	4	5
Temperaturna nihanja	1	2	3	4	5
<i>Zrak v delovnem okolju</i>					
Svežina zraka	1	2	3	4	5
Vlažnost zraka	1	2	3	4	5
<i>Hrup v delovnem okolju</i>					
Splošna stopnja hrupa	1	2	3	4	5
Hrup zaradi delovne aktivnosti	1	2	3	4	5
Hrup prezračevalnih naprav in drugih zračnih sistemov	1	2	3	4	5
Hrup osvetljave	1	2	3	4	5
Hrup zunaj poslopja	1	2	3	4	5
<i>Svetloba v delovnem okolju</i>					
Naravna svetloba	1	2	3	4	5
Umetna svetloba	1	2	3	4	5
Bleščanje zaradi naravne svetlobe	1	2	3	4	5
Bleščanje zaradi umetne svetlobe	1	2	3	4	5
<i>Računalniška in telekomunikacijska oprema v delovnem okolju</i>					
Oddaljenost računalniškega ekrana od oči	1	2	3	4	5
Višina računalniškega ekrana glede na višino oči	1	2	3	4	5
Osvetlitev računalniškega ekrana je podobna svetlobi v prostoru	1	2	3	4	5

<i>Zasebnost v delovnem okolju</i>					
Vizualna zasebnost	1	2	3	4	5
Zvočna zasebnost	1	2	3	4	5
<i>Glasba v delovnem okolju</i>					
Glasnost glasbe	1	2	3	4	5
Zvrst glasbe	1	2	3	4	5
Možnost uravnavanja glasbe po vaših željah	1	2	3	4	5

Ocenite, v kolikšni meri so spodaj navedene značilnosti delovnega okolja značilne za vaše delo.

1	2	3	4	5
Zelo neznačilno	Neznačilno	Srednje	Značilno	Zelo značilno

<i>Sprostitev v delovnem okolju</i>					
V delovnem okolju so prisotne rastline	1	2	3	4	5
V delovnem okolju so prisotne živali (npr. akvarij z ribami)	1	2	3	4	5
V delovnem okolju so prisotna umetniška dela (npr. slikarska dela)	1	2	3	4	5
V delovnem okolju so prisotni osebni predmeti zaposlenih (npr. družinske slike)	1	2	3	4	5
<i>Ergonomska in anatomsko oblikovanost</i>					
Pohištvo in pisarniška oprema je ergonomsko oblikovana	1	2	3	4	5
Obutev, ki jo nosite pri delu, je anatomsko oblikovana	1	2	3	4	5
<i>Splošna ocena delovnega okolja</i>					
S svojim delovnim okoljem ste zadovoljni	1	2	3	4	5
Vaše delovno okolje vam olajšuje vaše delo	1	2	3	4	5

7.2 Sestava vzorca glede na demografske in delovne značilnosti

Preglednica 2

Sestava vzorca glede na starost udeležencev.

Starost (v letih)	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
18-30	199	52,2
31-40	109	28,6
41-50	52	13,6
51-60	20	5,3
61-70	1	0,3

Preglednica 3

Sestava vzorca glede na spol udeležencev.

Spol	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Moški	117	30,7
Ženski	264	69,3

Preglednica 4

Sestava vzorca glede na stopnjo izobrazbe udeležencev.

Stopnja izobrazbe	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
IV.	34	8,9
V.	128	33,6
VI.	47	12,3
VII.	161	42,3
VIII.	11	2,9

Preglednica 5

Sestava vzorca glede na vrsto zaposlitve udeležencev.

Vrsta zaposlitve	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Študent	79	20,7
Za nedoločen čas	217	57,0

Za določen čas	81	21,3
Drugo*	4	1,0

Opombe: * samozaposlen, zaposlen preko avtorske pogodbe ipd.

Preglednica 6

Sestava vzorca glede na trajanje zaposlitve udeležencev.

Trajanje zaposlitve	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Do 5 let	248	65,1
6-10 let	63	16,5
11-20 let	42	11,0
Nad 20 let	28	7,3

Preglednica 7

Sestava vzorca glede na leta delovne dobe udeležencev.

Leta delovne dobe	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
0 - študent	79	20,7
Do 5 let	125	32,8
6-10 let	57	15,0
11-20 let	63	16,5
Nad 20 let	57	15,0

Preglednica 8

Sestava vzorca glede na nadzor podrejenih pri delu.

Nadzor podrejenih	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Ne	252	66,1
Da	129	33,9

Preglednica 9

Sestava vzorca glede na delovni prostor udeležencev.

Delovni prostor	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Pisarna	268	70,3
Ordinacija	8	2,1

Učilnica/predavalnica	25	6,6
Proizvodnja	17	4,5
Trgovina	19	5,0
Gostinstvo	8	2,1
Delo od doma	3	0,8
Delo na terenu	8	2,1
Drugo	25	6,6

Preglednica 10

Sestava vzorca glede na obliko delovnega prostora udeležencev.

Oblika delovnega prostora	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Pravokotna	276	72,4
Kvadratna	90	23,6
Okrogla	5	1,3
Drugo	10	2,6

Preglednica 11

Sestava vzorca glede na velikost delovnega prostora udeležencev.

Velikost delovnega prostora	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Do 10 m ²	276	72,4
11-20 m ²	90	23,6
21-30 m ²	5	1,3
Več kot 30 m ²	10	2,6

Preglednica 12

Sestava vzorca glede na število sodelavcev v istem delovnem prostoru.

Število sodelavcev	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
V prostoru sem sam	96	25,2
Do 5 sodelavcev	194	50,9
6-10 sodelavcev	33	8,7
11-15 sodelavcev	13	3,4
Več kot 15 sodelavcev	45	11,8

Preglednica 13

Sestava vzorca glede na položaj udeležencev pri delu.

Položaj pri delu	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Sedeč	287	75,3
Stoječ	21	5,5
Premikanje	73	19,2

Preglednica 14

Sestava vzorca glede na uporabo računalniške in telekomunikacijske opreme pri delu.

Uporaba r. in t. opreme*	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Zelo neznačilno	11	2,9
Neznačilno	9	2,4
Srednje	11	2,9
Značilno	62	16,3
Zelo značilno	288	75,6

Opombe: * Uporaba računalniške in telekomunikacijske opreme.

Preglednica 15

Sestava vzorca glede na vzdrževanost računalniške in telekomunikacijske opreme pri delu.

Vzdrževanost r. in t. opreme*	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Dotrajana	30	7,9
Starejša ali stara	91	23,9
Novejša ali nova	249	65,3
Ne uporabljam	11	2,9

Opombe: * Vzdrževanost računalniške in telekomunikacijske opreme.

Preglednica 16

Sestava vzorca glede na prisotnost glasbe pri delu.

Prisotnost glasbe	<i>N</i>	<i>Odstotek (%)</i>
Nikoli	86	22,6
Redko	69	18,1
Srednje	47	12,3

Pogosto	73	19,2
Vedno	106	27,8

7.3 Statistična obdelava spremenljivk

Preglednica 17

Deskriptivna statistika Vprašalnika značilnosti delovnega okolja po postavkah.

Postavka	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>as</i>	<i>spl</i>
P1	3,89	1,015	-0,825	0,232
P2	3,59	1,168	-0,594	-0,584
P3	3,96	0,845	-0,762	0,626
P4	4,36	0,707	-1,366	3,524
P5	3,97	0,903	-0,823	0,662
P6	3,63	0,941	-0,722	0,270
P7	3,24	1,053	-0,422	-0,502
P8	3,26	1,054	-0,527	-0,418
P9	3,34	0,948	-0,685	0,197
P10	3,55	0,966	-0,551	0,036
P11	3,55	1,059	-0,636	-0,073
P12	3,86	1,017	-0,977	0,667
P13	4,06	0,949	-1,202	1,484
P14	3,52	1,072	-0,554	-0,234
P15	3,58	1,184	-0,692	-0,263
P16	3,67	0,962	-0,727	0,440
P17	3,31	1,133	-0,424	-0,540
P18	3,45	1,067	-0,507	-0,245
P19	3,85	0,875	-1,024	1,699
P20	3,72	0,910	-0,960	1,283
P21	3,75	1,084	-0,705	-0,088
P22	2,78	1,322	0,107	-1,130
P23	2,61	1,251	0,253	-0,972

P24	3,91	0,950	-1,047	1,381
P25	3,82	0,952	-0,907	0,839
P26	3,87	1,309	-1,072	-0,009
P27	2,99	1,410	-0,105	-1,288
P28	1,34	0,866	2,909	7,975
P29	2,23	1,379	0,721	-0,871
P30	2,37	1,313	0,513	-0,935
P31	2,70	1,108	0,041	-0,725
P32	2,33	1,308	0,553	-0,885
P33	3,57	1,012	-0,902	0,599
P34	3,39	0,990	-0,422	-0,127

Opombe: N = 381, min = 1, max = 5.

Preglednica 19

Analiza postavk Vprašalnika značilnosti delovnega okolja.

Postavka	Aritmetična sredina lestvice, če postavko izbrišemo	Varianca lestvice, če postavko izbrišemo	Popravljen korelacija med postavko in skupnim dosežkom	Kvadrirana multipla korelacija	Cronbachov alfa, če postavko izbrišemo
P1	111,97	276,475	0,522	0,442	0,891
P2	112,26	272,641	0,546	0,497	0,890
P3	111,92	280,215	0,487	0,395	0,892
P4	111,51	286,795	0,309	0,354	0,894
P5	111,86	282,773	0,383	0,352	0,893
P6	112,23	275,799	0,581	0,563	0,890
P7	112,63	281,690	0,346	0,394	0,894
P8	112,56	274,764	0,557	0,618	0,890
P9	112,52	279,897	0,443	0,527	0,892
P10	112,29	277,192	0,527	0,573	0,891
P11	112,25	280,359	0,396	0,514	0,893
P12	111,89	279,955	0,410	0,497	0,893
P13	111,71	281,681	0,399	0,520	0,893

P14	112,30	281,477	0,336	0,310	0,894
P15	112,22	274,542	0,495	0,359	0,891
P16	112,14	282,496	0,361	0,344	0,893
P17	112,52	280,448	0,353	0,342	0,894
P18	112,38	285,222	0,240	0,449	0,895
P19	112,00	278,650	0,518	0,628	0,891
P20	112,12	277,762	0,549	0,654	0,891
P21	112,08	277,922	0,441	0,415	0,892
P22	113,09	269,002	0,565	0,745	0,889
P23	113,24	270,522	0,562	0,741	0,890
P24	111,96	280,465	0,423	0,586	0,892
P25	112,04	278,981	0,470	0,682	0,892
P26	111,99	277,167	0,366	0,527	0,894
P27	112,81	272,302	0,447	0,527	0,892
P28	114,51	288,754	0,172	0,199	0,896
P29	113,59	276,413	0,364	0,312	0,894
P30	113,40	275,861	0,390	0,299	0,893
P31	113,13	276,204	0,483	0,366	0,891
P32	113,52	287,666	0,121	0,146	0,899
P33	112,28	278,203	0,470	0,318	0,892
P34	112,45	274,113	0,614	0,502	0,889

Preglednica 21

Pojasnjena varianca glavne komponente za primernost delovnega okolja.

		Začetne vrednosti			Ekstrahirana vsota kvadratov		
Komponenta	Lastna vrednost	Kumulativni		Lastna vrednost	Kumulativni		
		Odstotek pojasnjene variance	(%) odstotek pojasnjene variance		Odstotek pojasnjene variance	(%) odstotek pojasnjene variance	
1	8,303	24,419	24,419	8,303	24,419	24,419	

Preglednica 31

Deskriptivna statistika zaposlenih v različnih delovnih prostorih glede na primernost delovnega okolja.

Delovni prostor	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>min</i>	<i>max</i>
Pisarna	268	110,14	16,259	65,00	155,00
Ordinacija	8	115,86	13,082	99,00	133,00
Učilnica/predavalnica	25	108,79	17,053	79,00	141,00
Proizvodnja	17	96,80	15,635	67,00	117,00
Trgovina	19	98,94	14,346	72,00	123,00
Gostinstvo	8	109,63	9,680	94,00	123,00
Delo od doma	3	122,33	10,970	110,00	131,00
Delo na terenu	8	112,86	18,960	82,00	137,00
Drugo	25	104,33	18,108	67,00	147,00