

Razširjenost prijateljstva v nekaterih slovenskih organizacijah[#]

*Aleksander Koporec**
Policijska uprava Kranj

Povzetek: V spletni raziskavi smo uporabili Lestvico prijateljstva na delovnem mestu (Workplace Friendship Scale), ki meri dve dimenziji prijateljstva, in sicer priložnosti in razširjenost. V raziskavi je sodelovalo 440 uslužbencev iz različnih organizacij v Sloveniji. Rezultati so pokazali, da obstajajo razlike med organizacijami, po izobrazbi in po vodstveni nalogi pri dimenziji priložnosti, ter razlike med spolno strukturo sodelavcev pri dimenziji razširjenost. Razlike med spoloma so se pokazale pri obeh dimenzijah. Prispevek razširja spoznanja o prijateljstvu na delovnem mestu in v organizacijah, hkrati pa potrjuje že znane, predvsem tuje raziskave. Raziskava prispeva k razumevanju človeka kot družabnega bitja, ki je motiviran za vzpostavljanje prijateljskih vezi. Te lahko na delovnem mestu privedejo do boljših delovnih rezultatov, bolj homogenih skupin, večje pripadnosti in višje stopnje identifikacije s cilji, strategijo in poslanstvom organizacije.

Ključne besede: prijateljstvo, delovna mesta, organizacije

Prevalence of friendship in some slovenian organizations

Aleksander Koporec
Kranj police directorate, Kranj, Slovenia

Abstract: In Internet based research, Workplace Friendship Scale was used as a measure of two dimensions of friendship, namely opportunities and prevalence. Four hundred forty employees from different organizations in Slovenia participated in research. On the opportunities dimension the results showed differences between organizations, between educational levels, and between leadership functions. The gender structure of co-workers was related to the score on the prevalence dimension. Some gender differences were found on both dimensions. The paper extends knowledge about friendship at working place and in organizations; in addition it confirms previous findings. Paper shows humans as social beings, who are motivated for formation of friendly bonds. At workplace, these bonds can contribute to better work accomplishments, more homogeneity in working groups, more affiliation to organization, and better identification with organizational goals, strategy and mission.

Key words: friendship, workplace, organizations

CC = 3660, 3020

[#] Raziskava je bila izvedena kot del magistrske naloge, ki jo je avtor zagovarjal na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju, Univerza v Mariboru. Ob tej priložnosti se avtor zahvaljuje mentorju, prof. dr. Milanu Pagonu, dekanu Fakultete za varnostne vede v Ljubljani, za strokovne napotke in kvalitetne smernice.

* Naslov / Address: mag. Aleksander Koporec, Savska Loka 18, 4000 Kranj, e-mail: akoporec@gmail.com

Pregled zgodovinske literature pokaže, da so se ljudje že zelo zgodaj ukvarjali z razmišljanji o medosebnih odnosih. Že stari Grki, ki so živeli od tretjega tisočletja do prvega stoletja pred našim štetjem in so bili znani po napredni filozofiji in znanosti (MSN Encarta, 2004), so vedeli, da so medosebni odnosi pomemben del življenja posameznika in družbe. Tudi danes velja, da so dobri medosebni odnosi zelo pomembni za posameznika in družbo, saj zadovoljujejo različne človeške potrebe in posameznika motivirajo za nadaljnje ravnanje in življenje v ožjem ter širšem socialnem okolju. Pravzaprav so življenjsko pomembni, če upoštevamo, da socialna izolacija in deprivacija v zgodnejših življenjskih obdobjih posameznika lahko resno ogrozita (Marentič Požarnik, Polič in Kroflič, 1986).

Med dobre medosebne odnose sodi prijateljstvo, zapleten in večstranski fenomen, ki se razvije tudi v organizacijah. Berman, West in Richter (2002) ga definirajo kot neavtorizirano razmerje na delovnem mestu, ki vsebuje obojestransko zaupanje, predanost, vzajemno naklonjenost in skupne vrednote. Od akterjev v organizacijah ne zahteva le, da ravnajo prijateljsko ali da se dobro poznajo: vključevati mora zaupanje, naklonjenost, iskrenost ter delitev interesov in vrednot.

Prijateljstev v organizacijah je več vrst. Običajno so omejena na določeno sfero delovnega mesta ali na prostočasno dejavnost (npr. »prijatelj za kosilo«). Variirajo glede na intenziteto, simetrijo vložkov v odnos, kažejo se v različnih oblikah. Pogosto gre v organizacijah za prijateljstva med ljudmi različnih starosti, spola in statusa (Butinar, 2005; Koporec, 2004).

Prijateljstvo v kontekstu delovnega mesta in organizacije pogosteje proučujejo šele zadnjih dvajset let. Takšno prijateljstvo se razlikuje od prijateljstev, ki jih sklepamo kjerkoli izven delovnega mesta (Koporec, 2004). Razlika je predvsem v dejstvu, ki ga navajata Argyle in M. Henderson (1985), da precejšen del socialnega vedenja na delu ni pogojen z izbiro družbe druge osebe, ker imamo to osebo radi, temveč je taka oseba del formalne organizacije, ki sama po sebi predstavlja kontekst, v katerem se prijateljstvo razvije.

Kot navajajo Pagon, Lobnikar in Butinar (2004), lahko v praksi srečamo dve popolnoma nasprotni stališči glede prijateljstva na delovnem mestu. Prvo je stališče, da prijateljski odnosi olajšajo življenje delavcev, ki zaradi tega dosegajo boljše rezultate, drugo pa, da prijateljstvo ne sodi na delovno mesto in v organizaciji ni zaželeno, saj lahko izbriše jasne linije odnosov in avtoritete. Slednje je lahko tudi vzrok za to, da je raziskovanje tega medosebnega odnosa v organizacijah pogostejše šele v zadnjem obdobju.

Ljudje smo po svoji naravi socialne živali (Argyle in Henderson, 1985) oz. afiliativna, gregarna bitja s trajno težnjo po druženju z drugimi ljudmi (Bečaj, 1997). Motivirani smo za vzpostavljanje, vzdrževanje in obnavljanje čustveno pozitivnih odnosov z drugimi. Potrebo po vzpostavljanju prijateljskih odnosov imamo vsi (Nastran Ule, 1992), potrebna pogoja za nastanek te potrebe pa sta iskanje socialnega priznanja ali strah pred zavrnitvijo (Lamovec, 1988). Ta dva pogoja se lahko pojavita kjerkoli, zato je stališče, da prijateljstvo ne sodi na delovno mesto zaradi potencialne nejasnosti linij

odnosov in avtoritete, nekoliko nenavadno.

Da je tako, dokazuje precejšnje število avtorjev, ki so z raziskavami potrdili pomembnost prijateljskih odnosov v organizacijah. Takšni odnosi so del institucionalne participacije, saj posamezniku omogočajo vodenje poklicne kariere, mu pomagajo pri iskanju zaposlitve, posredujejo pri napredovanju, omogočajo priložnosti za napredovanje, nudijo podporo in vplivajo pri posameznikovih odločitvah (Rawlins, 1992). Posameznik se zaradi tega bolje počuti, posledica tega pa je tudi boljše organizacijsko počutje (Gibbons in Olk, 2003).

Jehn in Shah (1997), ki sta raziskovala razlike med skupino prijateljev in skupino znancev pri skupinskih procesih, sta ugotovila, da je skupina prijateljev delo opravila veliko bolje kot skupina znancev. Razlike sta pripisala večji homogenosti prijateljskih skupin.

J. Yager (1999) je ugotovila, da prijateljski odnosi posamezniku pomagajo, da pri svojem delu bolj uživa, saj mu prijatelji nudijo čustveno podporo, dajejo povratne informacije o njegovem delu in z njim delijo informacije o delu organizacije. Posredno ima koristi od takšnih odnosov tudi organizacija, saj se v takem prijateljskem delovnem okolju nujno povečuje kakovost dela in produktivnost. Veliko študij je tudi pokazalo, da sta zadovoljstvo s sodelavci in zadovoljstvo z nadrejenimi zelo pomembni komponenti zasnove zadovoljstva z delom (Argyle in Henderson, 1985; Koporec, 2001).

Vendar pa, kot ugotavlja J. Yager (1999), morajo biti posamezniki v nekaterih poklicih bolj pazljivi glede sklepanja prijateljstev na delovnem mestu. Takšna previdnost je potrebna predvsem v javnih službah, šolskih sistemih in poklicih, kjer naj bi zasedba novega delovnega mesta ali napredovanje temeljila zgolj na zaslugah in ne na naklonjenosti ali uslugah prijateljev. V to kategorijo po avtoričinem mnenju sodijo tudi zdravstveni delavci, kjer je enaka oskrba vseh eden izmed idealov medicine. Posebno pozorni glede prijateljstva v organizacijah morajo biti tudi kadrovske direktorji, ker imajo dostop do zaupnih podatkov in ker je njihova primarna naloga najemanje in odpuščanje delavcev.

Kot navaja L. M. Verbrugge (1979), nekatere socialne skupine bolj kot druge kažejo tendenco izbiranja sodelavcev za prijatelje. Sodelavce za prijatelje imajo raje odrasli, ki so globoko vključeni v svoje delo, in nekatere poklicne skupine, ki svoje delo opravljajo predvsem v nočnih izmenah, kot npr. peki in policisti. Takšno tendenco imajo tudi poklicni strokovnjaki, direktorji in upravniki, javni uslužbenci in delavci v proizvodnji.

Kot navajata Argyle in M. Henderson (1985), imajo ženske več prijateljev na delu kot moški, imajo več delovnih kolegov, imajo pa tudi več sodelavcev, s katerimi se ne razumejo. Po drugi strani J. Yager (1999) navaja, da so glede na njeno raziskavo "v povprečju imele ženske manj prijateljev na delovnem mestu in manj na višjih položajih kot moški na primerljivih delovnih mestih" (str. 177). Argyle in M. Henderson (1985) navajata, da imajo ženske na vodstvenih položajih nekatere posebne probleme. V primerjavi z moškimi se od njih pričakuje več in imajo tudi več dela doma, ko se vrnejo iz službe. Problem jim predstavljajo tudi odnosi z moškimi na vodstvenih položajih

enakega statusa. Ti jim onemogočajo vključevanje v skupine moških in jih pogosto spolno nadlegujejo.

Markiewicz, Devine in Kausilas (2000) ugotavljajo, da delovni kontekst vpliva na naravo odnosa med moškimi in ženskami. V primerjavi z raziskavami izven konteksta delovnega mesta prijateljstva, v katerih so vključene ženske, posameznikom prinašajo več zadovoljstva.

Riordan in Griffith (1995) sta testirala teoretični model odnosa med zaznanimi priložnostmi za prijateljstvo na delovnem mestu in izhodi, povezanimi z delom. Na osnovi odgovorov 174 zaposlenih v majhnem javnem elektro podjetju sta ugotovila, da imajo zaznave zaposlenih o priložnostih za prijateljstvo na delovnem mestu neposreden vpliv na delovno udeležbo in zadovoljstvo z delom. Te zaznave imajo tudi posreden vpliv na pripadnost organizaciji in namerno zapuščanje dela.

Kot je razvidno iz napisanega, je prijateljstvo na delovnem mestu medosebni odnos, ki po eni strani lahko pomeni motivacijski dejavnik za kvalitetnejše delo, po drugi pa lahko predstavlja določeno oviro, predvsem v odnosih med različnimi hierarhičnimi nivoji v posamezni organizaciji.

Nas je v pričujoči raziskavi zanimalo:

1. Ali med posameznimi organizacijami obstajajo pomembne razlike glede priložnosti za prijateljstvo in glede razširjenosti prijateljstva? In če, kakšne so?
2. Ali obstajajo pomembne razlike med spoloma, po izobrazbi, po vodstveni funkciji in po številu sodelavcev glede priložnosti za prijateljstvo in glede razširjenosti prijateljstva? In če, kakšne so?

Metoda

Udeleženci

V raziskavi smo upoštevali in obdelali rezultate 440 udeležencev. Sodelovalo je 239 žensk in 201 moški. Vsi udeleženci so bili zaposleni v različnih organizacijah (glej tabelo 1). Stari so bili od 20 do 58 let. Največ udeleženih je bilo starih 30 let. Povprečna starost vseh je bila 36 let. Največ udeležencev je bilo srednje izobraženih. Osnovnošolsko izobrazbo je imelo 6 udeleženih, srednješolsko 143, višješolsko 65, visokošolsko 100, 104 pa so imeli univerzitetno izobrazbo. Magistrov znanosti je bilo 14, doktorjev pa 8. Od 440 udeleženih jih je 125 opravljalo vodstveno funkcijo.

Pripomočki

Uporabili smo lestvico prijateljstva na delovnem mestu – Workplace Friendship Scale (Nielsen, Jex in Adams, 2000), s pomočjo katere smo izvedli raziskavo preko medmrežja. Slovenska in angleška različica vprašalnika sta bili eno leto objavljeni

na spletni strani <http://www.vprasalnikprijateljstva.com>.

Lestvica meri dve dimenziji prijateljstva na delovnem mestu: (1) priložnost za prijateljstvo in (2) razširjenost prijateljstva. Sestavljena je iz 12 postavk, na katere udeleženci odgovarjajo s 5-stopenjsko lestvico Likertovega tipa, od 1 (močno nestrinjanje) do 5 (močno strinjanje). Primer oz. reprezentativno vprašanje za dimenzijo *Priložnost za prijateljstvo* je: »Priložnost imam, da na delovnem mestu razvijam tesna prijateljstva.«. Primer trditve za dimenzijo *Razširjenost prijateljstva* je: »Na delu sem vzpostavil močna prijateljstva.«

Postavke so iz prejšnjih merenj in socialno psiholoških raziskav izpeljali Nielsen idr. (2000), ki so ocenili, v kakšni povezavi je posamezna postavka s celotno lestvico. Od originalnih 35 postavk je bilo 12 postavk najbolj povezanih s skupnim rezultatom. Avtorji so ocenili notranjo konsistentnost obeh podlestvic s šestimi postavkami. Ocena notranje konsistentnosti za prvo podlestvico je bila 0,84, za drugo pa 0,89. Izpeljali so tudi konfirmatorno faktorsko analizo, da bi ocenili, ali je lestvica sestavljena iz dveh ločenih ali dveh povezanih dimenzij, pri čemer je analiza podprla dvodimenzionalnost strukture lestvice. Po določitvi notranje konsistentnosti, zanesljivosti in dimenzionalnosti rezultatov so izvedli še eno študijo, da bi pridobili dokaze o konstruktivni veljavnosti. Slednjo so dosegli s konvergentnimi in diskriminantnimi dokazi ter predikcijami (za razlago teh postopkov glej Bucik, 1997, ali Cronbach in Meehl, 1955).

Isti instrument smo v pričujoči raziskavi prevedli in dopolnili z nekaterimi demografskimi podatki. Udeleženci so vnašali podatke o svojem spolu, starosti, dokončani stopnji izobrazbe, delovni dobi, nazivu organizacije, v kateri so zaposleni, poklicu, ki ga opravljajo, in delu, ki ga opravljajo, ter podatke o delovnem okolju, v katerem svoje delo opravljajo (npr. pisarna, teren, ipd.). Udeleženci, ki so se za sodelovanje v raziskavi odločili, so morali izpolniti vse postavke (poleg naziva organizacije in poklica, ki sta bila v vprašalniku obarvana modro), sicer svojih podatkov niso mogli poslati v bazo podatkov. K pravilnemu izpolnjevanju vprašalnika so jih usmerjala navodila. Udeležence smo poleg navedenega spraševali tudi, koliko sodelavk in sodelavcev imajo na svojem delovnem mestu. Spraševali smo jih še po spolu nadrejenega in, ali sami opravljajo vodstveno nalogo. Zanimalo nas je tudi, ali ob delu študirajo.

Notranja konsistentnost za celotno lestvico je na slovenskem vzorcu znašala $\alpha = 0,829$, za podlestvico Priložnosti za prijateljstvo je znašala $\alpha = 0,690$, za podlestvico Razširjenost prijateljstva pa $\alpha = 0,791$.

Postopek

K sodelovanju smo udeležence povabili pisno, preko naključno izbranih elektronskih naslovov. Poslali smo jim vabilo z navodilom, kako naj sodelujejo: tako, da izpolnijo vprašalnik, in tudi tako, da vabilo pošljejo svojim sodelavcem in svojim prijateljem. Vprašalnik so reševali le tisti udeleženci, ki so to želeli. Odgovori udeležencev so se zbirali v SQL bazi, iz katere smo jih pred obdelavo izvozili v MS

Excelovo datoteko. Iz nadaljnje obdelave smo izločili neuporabne podatke, uporabne pa rekodirali in obdelali. Za vsako lestvico smo izračunali povprečno vrednost odgovorov pri različnih postavkah. Naredili smo pregled opisnih statistik, analizo variance, analizo zanesljivosti in korelacijsko analizo, ki jo omenjamo le v razdelku Razprava.

Rezultati

V nadaljevanju so tabelarično prikazane opisne statistike in rezultati enosmerne analize variance za različne kategorije podatkov.

Tabela 1. *Frekvenčni podatki o organizacijah.*

ORGANIZACIJE	frekvenca	odstotek
brez	91	20,7
centri za socialno delo	11	2,5
delniške družbe	62	14,1
družbe z omejeno odgovornostjo	43	9,8
fakultete	24	5,5
javni zavodi	15	3,4
zdravstvo	14	3,2
ministrstva	30	6,8
občine	7	1,6
osnovne šole	10	2,3
policija	133	30,2
SKUPAJ	440	100,0

Tabela 2. *Opisni podatki in razlike med organizacijami.*

ORGANIZACIJE	N	PRILOŽNOSTI		RAZŠIRJENOST	
		M	SD	M	SD
brez	91	3,45	0,565	2,97	0,742
centri za socialno delo	11	3,50	0,489	3,12	0,866
delniške družbe	62	3,42	0,497	3,11	0,623
družbe z omejeno odgovornostjo	43	3,57	0,810	3,33	0,836
fakultete	24	3,69	0,505	3,28	0,706
javni zavodi	15	3,42	0,704	3,02	0,729
zdravstvo	14	3,58	0,747	3,13	0,776
ministrstva	30	3,24	0,783	3,01	1,027
občine	7	4,19	0,522	3,64	0,910
osnovne šole	10	3,48	0,747	2,98	0,883
policija	133	3,47	0,527	3,07	0,654
SKUPAJ	440	3,48	0,607	3,10	0,744
Rezultati enosmerne ANOVA		$F(10, 429) = 1,968; p = 0,035$		$F(10, 429) = 1,334; p = 0,210$	

Tabela 3. Opisni podatki in razlike med ravnmi izobrazbe.

IZOBRAZBA	N	PRILOŽNOSTI		RAZŠIRJENOST	
		M	SD	M	SD
osnovna šola	6	3,00	0,913	3,06	0,735
srednja šola	143	3,38	0,655	3,02	0,772
višja šola	65	3,51	0,474	3,14	0,661
visoka šola	100	3,48	0,557	3,10	0,726
univerzitetna izobrazba	104	3,64	0,583	3,21	0,772
magisterij	14	3,44	0,758	2,90	0,629
doktorat	8	3,52	0,742	2,98	0,957
SKUPAJ	440	3,48	0,607	3,10	0,744
Rezultati enosmerne ANOVA		$F(6, 433) = 2,516; p = 0,021$		$F(6, 433) = 0,842; p = 0,538$	

Tabela 4. Opisni podatki in razlike med spoloma.

SPOL	N	PRILOŽNOSTI		RAZŠIRJENOST	
		M	SD	M	SD
moški	201	3,58	0,553	3,19	0,703
ženske	239	3,40	0,640	3,02	0,770
SKUPAJ	440	3,48	0,607	3,10	0,744
Rezultati enosmerne ANOVA		$F(1, 438) = 9,026; p = 0,003$		$F(1, 438) = 5,719; p = 0,017$	

Tabela 5. Opisni podatki in razlike po vodstveni funkciji.

VODSTVENA FUNKCIJA	N	PRILOŽNOSTI		RAZŠIRJENOST	
		M	SD	M	SD
nisem vodja	315	3,42	0,618	3,06	0,754
sem vodja	125	3,63	0,554	3,18	0,715
SKUPAJ	440	3,48	0,607	3,10	0,744
Rezultati enosmerne ANOVA		$F(1, 438) = 11,170; p = 0,001$		$F(1, 438) = 2,220; p = 0,137$	

Tabela 6. Opisni podatki in razlike med številom sodelavcev in sodelavk.

ŠTEVILO SODELAVCEV	N	PRILOŽNOSTI		RAZŠIRJENOST	
		M	SD	M	SD
več sodelavcev	246	3,53	0,575	3,16	0,702
več sodelavk	161	3,42	0,640	2,96	0,775
enako število	33	3,43	0,664	3,27	0,806
SKUPAJ	440	3,48	0,607	3,10	0,744
Rezultati enosmerne ANOVA		$F(2, 437) = 1,780; p = 0,170$		$F(2, 437) = 4,934; p = 0,008$	

Tabela 1 prikazuje frekvenčne in odstotkovne podatke o udeležencih iz posamezne organizacije. Gre za vsebinsko kategorizacijo, pri čemer »brez« pomeni tiste udeležence, ki so izkoristili možnost in niso označili, v kateri organizaciji so zaposleni. Množinski pojmi vključujejo različna ministrstva, različne zdravstvene ustanove ipd.

Tabele 2–6 prikazujejo povprečja in ustrezne standardne odklone za dimenziji Priložnosti in Razširjenost prijateljstva v različnih skupinah udeležencev. V tabelah so za vsako dimenzijo prikazani tudi rezultati enosmerne analize variance, s katero smo ugotavljali statistično pomembnost razlik med različnimi skupinami udeležencev.

Ugotovili smo, da pri priložnostih obstajajo statistično pomembne razlike med organizacijami, ne pa tudi pri razširjenosti (tabela 2). Podobno obstajajo tudi statistično pomembne razlike med različnimi stopnjami izobrazbe na dimenziji Priložnosti, ne pa tudi na dimenziji Razširjenost (tabela 3). Spola se ne razlikujeta statistično pomembno niti v rezultatih na lestvici Priložnosti niti na lestvici Razširjenost (tabela 4). Pri priložnostih, ne pa tudi pri razširjenosti, obstajajo statistično pomembne razlike v rezultatu na lestvici med tistimi, ki imajo, in tistimi, ki nimajo vodstvene funkcije (tabela 5). Med skupinami, ki se razlikujejo v tem, ali imajo več sodelavk ali sodelavcev, smo našli statistično pomembne razlike v rezultatih na lestvici Razširjenost, ne pa tudi na lestvici Priložnosti (tabela 6).

Razprava

Raziskavo smo izvedli preko svetovnega spleta. Za to obstaja več razlogov. Prvi je ekonomičnost vseh postopkov, vključno z ekonomičnostjo časa. Pomemben razlog je tudi redukcija možnih nepravilnosti pri vnosih podatkov v statistično obdelavo, vključno z možnostjo večkratnega in sprotnega preverjanja. Razloga, ki govorita v korist tovrstnemu zbiranju podatkov, sta tudi zagotovljena neimenovanost udeležencev in zmanjšan vpliv raziskovalca na odgovore. Po našem mnenju je zaradi narave predmeta raziskovanja upravičen tudi zaporedni način pošiljanja vabil k sodelovanju v raziskavi, še posebno, ker je predmet raziskovanja prijateljstvo, in je kot tak glede na namen raziskave precej osebne narave.

Namen raziskave je bil namreč ugotoviti, ali glede priložnosti za prijateljstvo in glede razširjenosti prijateljstva med nekaterimi slovenskimi organizacijami obstajajo razlike, poleg navedenega pa tudi, če razlike obstajajo med kategorijami določenih demografskih spremenljivk (npr. razlike med spoloma, razlike med različnimi ravnmi izobrazbe ipd.).

Ugotovili smo, da glede razširjenosti prijateljstva ni statistično pomembnih razlik med organizacijami, obstajajo pa statistično pomembne razlike med organizacijami glede priložnosti za prijateljstva. Nekaterne organizacije so po mnenju sodelujočih bolj odprte za tovrstne medosebne odnose in posameznikom nudijo več priložnosti za sklepanje prijateljstev kot druge (tabela 2).

V raziskavi smo ugotovili tudi razlike med stopnjami izobrazbe (tabela 3). Te so bile statistično pomembne le pri dimenziji Priložnosti, medtem ko pri dimenziji Razširjenost niso bile. Veliko priložnosti za prijateljstvo so zaznali tisti, ki so dosegli univerzitetno stopnjo izobrazbe, najmanj pa tisti z osnovno stopnjo izobrazbe. Naše ugotovitve sodijo v kontekst navedb Nastran Uletove (1992), da imamo potrebo po druženju vsi ljudje, vendar je pri vsakem od nas različno izrazita. Ta rezultat bi lahko pojasnili tudi drugače. Ugotovili smo namreč pozitivno povezanost med stopnjo izobrazbe in priložnostmi za prijateljstvo v organizacijah $r = 0,142$, $p = 0,003$. Ta rezultat kaže na to, da z višanjem stopnje izobrazbe naraščajo tudi priložnosti za prijateljstvo v organizacijah. Pri tem je logično, da se po eni strani zaradi višje stopnje izobrazbe širi krog znancev in potencialnih prijateljev, po drugi strani pa se širi znanje oz. kognicija posameznikov in se s tem povečuje število kontekstov, ki bi lahko bili predmet ocene priložnosti za prijateljstvo.

Poleg navedenega smo ugotavljali razlike med spoloma, osebami z različno vodstveno nalogo in osebami z različnim številom sodelavk in sodelavcev. Pri slednjem je šlo za kategorizacijo po spolu, in sicer na kategorijo tistih, ki imajo več sodelavcev kot sodelavk, kategorijo tistih, ki imajo ravno nasprotno več sodelavk kot sodelavcev in kategorijo tistih, ki imajo enako število sodelavcev in sodelavk. Mnoge raziskave so namreč ugotovile, da velikost delovne organizacije pomembno vpliva na različne komponente merjenja (npr. stališča, zaznave ipd.) in pokazale, da je spol moderatorska spremenljivka (glej Koporec, 2004). Tudi v pričujoči raziskavi smo ugotovili, da glede zaznavanja priložnosti in razširjenosti prijateljstva obstajajo razlike med spoloma, glede priložnosti razlike med vodstvenimi nalogami (vodji in tistimi, ki to niso), glede razširjenosti pa razlike v številu sodelavcev. Rezultati so pokazali, da moški zaznavajo več priložnosti za prijateljstvo kot ženske in v primerjavi z ženskami menijo, da je prijateljstvo bolj razširjeno. Odkritje je logično, če ga razumemo kot rezultat različnega razumevanja prijateljstva. Za moške namreč prijateljstva predstavljajo predvsem druženje v skupnih dejavnostih, medtem ko si ženske v takšnih odnosih delijo bolj emocionalne vidike življenja (Bordens in Horowitz, 2002). Poleg navedenega rezultati potrjujejo ugotovitve J. Yager (1999), ki je ugotovila, da so imele ženske v povprečju manj prijateljev na delovnem mestu in manj na višjih položajih kot moški na primerljivih delovnih mestih. Morda tudi zato, ker je za ženske v primerjavi z moškimi bolj pomembna kakovost odnosa.

Zanimiva in predvsem pomembna ugotovitev naše raziskave je tudi, da tisti, ki opravljajo vodstveno nalogo, zaznavajo več priložnosti za prijateljstvo na delovnem mestu kot tisti, ki ne opravljajo vodstvenih nalog. Takšni rezultati namreč lahko kažejo na to, da ljudje, ki imajo moč in položaj ter upravljajo z različnimi viri, že v osnovi zaznavajo priložnosti bolje kot tisti, ki teh možnosti nimajo. To lahko vodi do tega, da se spremembe v povečanju priložnosti odvijajo počasneje, kot bi se sicer. Vendar pa vodje, ki imajo sicer moč odločanja, nimajo moči preprečevanja druženja. Druženje namreč izhaja iz osnovne človeške potrebe, ki jo bodo posamezniki zadovoljili kljub

morebitnemu nasprotovanju nadrejenih. Zato bi bilo zanimivo izvesti posebno raziskavo o stališčih nadrejenih in podrejenih glede samega zadovoljevanja socialnih potreb zaradi morebitnega nasprotovanja, saj je eno izmed stališč glede prijateljstva na delovnem mestu ravno v takšnem nasprotovanju, namreč stališče, da prijateljstvo ne sodi na delovno mesto in v organizaciji ni zaželeno, saj lahko izbriše jasne linije odnosov in avtoritete (Pagon idr., 2004).

Raziskava je poleg že navedenega pokazala tudi razlike v številu sodelavcev oz. sodelavk. Razlike so bile pomembne le pri dimenziji Razširjenost prijateljstva, in sicer so najbolje ocenjevali oz. zaznavali razširjenost prijateljskih odnosov tisti, ki so imeli enako število sodelavcev in sodelavk, najslabše pa tisti, ki so imeli več sodelavk kot sodelavcev (glej zadnji del tabele 4).

V pričujoči raziskavi nismo ugotavljali povezanosti opisanih dimenzij prijateljstva z učinkovitostjo pri delu, zadovoljstvom z delom in drugimi komponentami organizacijskega življenja. Predlagamo, da se prihodnje raziskave prijateljstva v organizacijah (predvsem v slovenskem prostoru) osredotočijo na ugotavljanje teh povezav. Koristno bi tudi bilo, da nadaljnje raziskave podrobno raziščejo, kateri so zunanji in notranji dejavniki razlikovanja odprtosti določenih organizacij. Zanimiva bi bila tudi raziskava o stališčih nadrejenih in podrejenih glede samega zadovoljevanja socialnih potreb zaradi morebitnega nasprotovanja nadrejenih pozitivnim medosebnim odnosom med zaposlenimi.

Človek je družabno bitje. Išče in želi si odnosov z drugimi ljudmi, ne glede na to, ali ga motivira želja po socialnem priznanju ali strah pred zavrnitvijo (Lamovec, 1988), in ne glede na dejstvo, da v organizaciji odnose med ljudmi določata okolje in čas (Sias in Cahill, 1998). Ker je po naravi socialen in ker njegova bit vsebuje potrebo po druženju, je logično, da bo iskal stik in si želel prijateljskih odnosov tudi v organizaciji. Te lahko vzpostavlja le z omejenim številom ljudi, saj ima na voljo le svoje sodelavce, nadrejene in podrejene obeh spolov. Pri sklepanju prijateljstev na delovnem mestu je posameznik omejen tudi s priložnostmi, ki jih za takšno vrsto odnosov nudi organizacija, v kateri je zaposlen. Za nekatera delovna mesta namreč ni primerno sklepanje prijateljstev (Yager, 1999). Čeprav veliko znanstvenih in »kvaziznanstvenih« raziskav dokazuje, da so prijateljski odnosi pomembni in koristni za posameznika in za organizacijo, še vedno obstajajo tisti, ki menijo, da prijateljstvo ne sodi na delovno mesto in v organizaciji ni zaželeno. Vsekakor je za organizacijo dobro, da spodbuja prijateljske odnose in s tem ustvarja pozitivno delovno klimo. Vsak zaposleni bo zagotovo učinkovitejši, če bo kolektiv, v katerem opravlja svoje delo, zaznaval pozitivno in če bo verjel, da ga sodelavci podpirajo. To bo v posamezniku spodbudilo ustvarjalno razmišljanje in dolgoročno privedlo do ugodne organizacijske kulture posamezne organizacije oz. posameznega dela organizacije.

Literatura

- Argyle, M. in Henderson, M. (1985). *The anatomy of relationships*. London: Penguin books.
- Bečaj, J. (1997). *Temelji socialnega vplivanja [Foundation of social influence]*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Berman, E. M., West, J. P. in Richter, M. N. Jr. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62 (2), 217–230.
- Bordens, K. S. in Horowitz, I. A. (2002). *Social Psychology* (2. izd.). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bucik, V. (1997). *Osnove psihološkega testiranja [Basics of psychological testing]*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Butinar, J. (2005). *Priateljstvo na delovnem mestu: primerjava med policisti in občani [Friendship at working place: comparison between police officers and citizens]*. Neobjavljeno diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana [Unpublished BA thesis, University of Maribor, Faculty of Criminal Justice and Security, Ljubljana, Slovenia].
- Cronbach, L. in Meehl, P. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52 (4), 281–302.
- Gibbons, D. in Olk, P. M. (2003). Individual and structural origins of friendship and social position among professionals. *Journal of Personality in Social Psychology*, 84 (2), 340–351.
- Jehn, K. in Shah, P. (1997). Interpersonal relationships and task performance: An examination of mediation processes in friendship and acquaintance groups. *Journal of Personality in Social Psychology*, 72 (4), 775–790.
- Koporec, A. (2001). *Organizacijska klima in pritožbe na delo policistov [Organizational climate and complaints on police work]*. Neobjavljeno diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo [Unpublished BA thesis, University of Ljubljana, Department of Psychology, Ljubljana, Slovenia].
- Koporec, A. (2004). *Priateljstvo na delovnem mestu [Friendship in the workplace]*. Neobjavljeno magistrsko delo, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj [Unpublished MA thesis, University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia].
- Lamovec, T. (1988). *Priročnik za psihologijo motivacije in emocij [Manual for psychology of motivation and emotions]*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Marentič Požarnik, B., Polič, M. in Kroflič, M. (1986). *Psihologija: Človek in družbeno okolje [Psychology: Human and social environment]*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Markiewitz, D., Devine, I. in Kausilas, D. (2000). Friendship of women and men at work. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (2), 161–184.
- MSN Encarta (2004). Redmond: Microsoft corporation.
- Nastran Ule, M. (1992). *Socialna psihologija [Social psychology]*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče d.o.o.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. in Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a

- two-dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational in Psychological Measurement*, 60 (4), 628–643.
- Pagon, M., Lobnikar, B. in Butinar, J. (2004). Prijatelji in sovražniki: dve plati organizacijskega življenja [Friends and enemies: two sides of organizational existence]. V J. Florjančič, J. Jesenko, M. Drakulič, B. W. Paape, J. Kaluža, T. Ljubič in R. Leskovar (ur.), *Management, znanje in EU [Management, knowledge and EU]* (str. 619–626). Kranj: Moderna organizacija.
- Rawlins, W. K. (1992). *Friendship matters communication, dialectics, and the life course*. New York: Walter de Gruyter, Inc.
- Riordan, C. M. in Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An under explored construct. *Journal of Business in Psychology*, 10 (2), 14–154.
- Sias, P. M. in Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62 (3), 273–300.
- Verbrugge, L. M. (1979). Multiplexity in Adult Friendships. *Social Forces* 57 (4), 1286–1308.
- Yager, J. (1999). *Friendshifts: The power of friendship and how it shapes our lives*. Stamford: Hanna Croix Creek Books, Inc.