DODATNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE KOT MOTIVACIJA ZAPOSLENIH BIOTEHNIŠKE IZOBRAŽEVALNE USTANOVE

Drago Papler https://orcid.org/0009-0007-2220-8477 [6]
Tamara Teršek https://orcid.org/0009-0003-7706-3552 [7]

Prejem: 20. 2. 2024 *Poslano v recenzijo: 23. 2. 2024* *Sprejeto v objavo: 2.5. 2024*

Povzetek:
Izobraževanje je temeljnega pomena za razvijanje kompetenc in prilagajanje spreminjajočim se potrebam učeče generacije in družbe. Pri udeležbi učiteljev in strokovnih sodelavcev na izobraževanjih in usposabljanjih ima veliko vlogo motivacija. Z raziskavo smo želeli pridobiti informacije, kako so učitelji zadovoljni z dodatnim usposabljanjem, kolikšna je njihova motivacija za pridobivanje dodatnega znanja in kakšno je njihovo zaupanje v sistem nadgrajevanja. Pri raziskovalnem delu smo uporabili anketni vprašalnik, ki je bil razdeljen med zaposlene v biotehniški izobraževalni ustanovi. Podatke smo obdelali z opisno statistiko, korelacijsko analizo in regresijsko analizo. Raziskava je pokazala, da se učitelji želijo udeleževati različnih izobraževanj in usposabljanj. K dodatnemu izobraževanju jih motivira želja po dodatnem znanju. Največja ovira pa je pomanjkanje časa. Za udeležbo na izobraževanjih in usposabljanjih učiteljev biotehniškega izobraževanja so značilni trije skupni faktorji: aktivna udeležba z raziskovalnimi prispevki, promocija in učno sodelovanje ter pridobivanje novih znanj in kompetenc. Pridobljena znanja na formalnih izobraževanjih in pri praktičnem usposabljanju na področju biotehniške stroke poteka tudi z mednarodnimi izmenjavami Erasmus+ in pridobljenimi mednarodnimi projekti s področja kmetijstva, naravovarstva, hortikulture, živilstva in prehrane. Učitelji se udeležujejo tudi strukturnih tečajev s področja socialnih, družboslovnih in pedagoških vsebin, kjer pridobivajo znanja o motivaciji, pristopih, učnih metodah in orodjih,

***Ključne besede**: motivacija, izobraževanje, usposabljanje, opisna statistika, korelacijska analiza, faktorska analiza.*

FURTHER EDUCATION AND TRAINING AS A MOTIVATION FOR EMPLOYEES OF A BIOTECHNICAL EDUCATIONAL INSTITUTION

Abstract:
Education is fundamental to developing competences and adapting to the changing needs of the learning generation and society. Motivation plays a major role in the participation of teachers and teaching assistants in education and training. The survey sought to find out how satisfied teachers are with the additional training, how motivated they are to acquire additional knowledge and how confident they are in the upskilling system. The survey questionnaire used in the research work was distributed among the employees of the biotechnical educational institution. The data were processed using descriptive statistics, correlation analysis and regression analysis. The survey showed that teachers are willing to participate in various education and training courses. They are motivated to undertake further training by the desire to gain additional knowledge. The biggest obstacle is lack of time. Three common factors for participation in education and training for teachers of biotechnical education are active participation with research contributions, promotion and learning participation, and acquisition of new knowledge and competences. The knowledge acquired in formal education and practical training in the biotechnical profession is also transferred through Erasmus+ international exchanges and international projects in the fields of agriculture, natural sciences, horticulture, food and nutrition. Teachers also attend structured courses in social, social science and pedagogical subjects, where they acquire knowledge on motivation, approaches, teaching methods and tools.

***Keywords:** motivation, education, training, descriptive statistics, correlation analysis, factor analysis*

***JEL Classification:** I2 Education and Research Institutions*
***Paper categorization:** Original science article*
Corresponding Author: *Drago Papler, drago.papler@guest.arnes.si*

DOI: 10.5281/zenodo.14262698

[6] Biotehniški center Naklo, Strahinj 99, Naklo, Slovenija; Univerza v Novi Gorici, Poslovno-tehniška fakulteta, Glavni trg 8, 5271 Vipava, Slovenija; drago.papler@guest.arnes.si
[7] Biotehniški center Naklo, Strahinj 99, Naklo, Slovenija; tamara.tersek@gmail.com

Uvod

Izobraževanje je eden od temeljev družbenega sistema, pri čemer imajo učitelji odločilno vlogo pri oblikovanju izobraževalnega okolja. Uspešnost vsakega vzgojno-izobraževalnega sistema je odvisna od izobraženosti in motiviranosti njegovih učiteljev. V zvezi s to raziskavo se je treba zavedati, da se izobraževalna dejavnost neprestano spreminja in razvija. Današnji izzivi, s katerimi se soočajo učitelji, ne zahtevajo le strokovnega znanja na področju proučevanja predmeta, temveč tudi odpornost, prilagodljivost in strast do spodbujanja intelektualne rasti učencev.

Ferjan (2005) izobraževanje opisuje kot proces, ki posamezniku omogoča pridobivanje znanja, spretnosti in navad. Izobraževanje predstavlja sistematični pristop k posredovanju informacij in izkušenj z namenom spodbujanja njihove duševne, čustvene, družbene in telesne rasti. Z učenjem se ukvarjamo doma, v šoli, na ulici, individualno ali v skupinah. Izobraževanje torej ne vključuje zgolj formalnega šolskega sistema, temveč tudi neformalne in priložnostne metode, ki potekajo vse življenje. Na splošno izobraževanje ločimo na naravno in organizirano. Na pomen vseživljenjskega izobraževanja so že zelo zgodaj v zgodovini začeli opozarjati številni znanstveniki in članki. Izobraževanje je zahteven proces, ki zajema različne metode in oblike. Med najpogostejše metode izobraževanja spadajo formalno in neformalno izobraževanje, priložnostno učenje in spletno izobraževanje (e-izobraževanje).

Izobraževanje in usposabljanje imata pomembno vlogo za posameznika. Zaposleni se udeležujejo dodatnih izobraževanj, da bi ugodili zahteve in pričakovanja organizacije, delodajalca, zaradi želja po višji izobraženosti, lažje reševali probleme, ki nastajajo na področju znanosti in tehnologije (Matko, M., 2010).

Poznamo različne ovire, s katerimi se zaposleni najpogosteje soočajo. Razdelimo jih lahko na situacijske in institucijske ovire. Situacijske ovire so povezane s posameznikovim trenutnim položajem. To pomeni, da je zanje izobraževanje prevelik stroške. Preprosto nimajo časa zaradi službenih in družinskih obveznosti, nimajo podpore s strani prijateljev in družine. Med institucijske ovire uvrščamo neprimerno lokacijo, čas izobraževanja, vpisne pogoje, pomanjkljiva organiziranost izobraževanja, pomanjkljiv način izobraževanja (Kesar, 2012).

Raspor (2017) v svojem delu navaja več različnih opredelitev motivacije. Ena izmed začetnih definicij opredeljuje, da izraz motivacija izhaja iz latinske besede *»movere«*, kar pomeni premikanje. Sčasoma je izraz motivacija dobil širši pomen. Na podlagi tega je nastalo več različnih opredelitev motivacije tako domačih kot tujih avtorjev. Motivacijo so opredelili kot silo, ki jih vodi k zadovoljitvi potreb, ciljev in želja. Prav tako je sprožilec, zaradi katerega so ljudje pripravljeni delati, glede na določena znanja in spretnosti.

Motivacija učiteljev je pomemben del vsake organizacije. Za uspešno delovanje organizacije mora le-ta zaposlene nenehno izobraževati. To pa lahko stori le z motivacijo, ki je materialna in nematerialna. Eden od motivacijskih dejavnikov so nagrajevanja, ki trajajo dlje časa in so odvisna od poklicne poti (torej od diplome do upokojitve). Učitelji tako pridobijo nazive (mentor, svetovalec in svetnik). To pa povzroča velike razlike med učitelji z enakim področjem dela. Za pridobitev nazivov si morajo učitelji priskrbeti ustrezne kompetence in usposabljanja. Ta so časovno razporejena. Po vseh napredovanjih in nazivih pa učitelji z dolgoletnimi izkušnjami niso več motivirani za nadaljnje usposabljanje in sodelovanje v projektih. V tem primeru primanjkuje spodbudnega razvoja ali potrjevanja (Plot, 2011).

Raziskovalno področje

Problem raziskave obravnava motivacijo učiteljev za izobraževanje in usposabljanje v Biotehniškem centru Naklo v enotah: Srednja šola, Višja strokovna šola in Medpodjetniški izobraževalni center. Organizacija si prizadeva na še drugačen način motivirati zaposlene tako, da jih vključuje v mednarodne projekte.

V raziskavi smo raziskovali pomanjkanje motivacije učiteljev za dodatno učenje in izobraževanje. V sodobnem času sta se vseživljenjsko učenje in razvoj spretnosti izkazala bistvenega pomena. Ker se panoge razvijajo zelo hitro, je potreba po visoki usposobljenosti in prilagodljivosti nujna. Pomemben vidik je neusklajenost med posameznikovimi poklicnimi cilji in zaznano vrednostjo izobraževanja. Drugi vidik problema, ki se pojavlja, je omejen dostop do virov. Le-ta poslabša izziv in motivacijo za udeležbo na izobraževanjih. Tretji vidik so ovire, s katerimi se učitelji soočajo pred odločitvijo za udeležitev na izobraževanju, kot tudi na izobraževanju in usposabljanju.

Raziskovalna vprašanja

RV1: Katerih oblik izobraževanj so se zaposleni najpogosteje udeležili v zadnjih treh letih?
RV2: Kakšen je razlog, da se zaposleni v Biotehniškem centru Naklo odločijo za udeležitev na izobraževanju in usposabljanju?
RV3: Kje najdemo informacije o izobraževanjih?
RV4: Kateri so pomembni dejavniki za udeležitev pri izobraževanju in usposabljanju?
RV5: Kaj motivira zaposlene k udeležitvi pri izobraževanju in usposabljanju?
RV6: S katerimi ovirami se soočajo zaposleni pri izobraževanju in usposabljanju?

Raziskovalni načrt

Metodologija

Cilj raziskave je pridobiti informacije o tem, kako so učitelji zadovoljni z dodatnim usposabljanjem, kolikšna je njihova motivacija za pridobivanje dodatnega znanja in kakšno je njihovo zaupanje v sistem nadgrajevanja.

Na podlagi zastavljenih raziskovalnih vprašanj smo oblikovali anketni vprašalnik. Razdelili smo ga med 90 zaposlenih v Biotehniškem centru Naklo. Anketni vprašalnik je izpolnilo 40 zaposlenih.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz vprašanj demografske narave (spol, starost, število let zaposlitve, stopnja izobrazbe in dosežen naziv) in vprašanj/trditev v zvezi z motivacijo učiteljev za biotehniško izobraževanje in usposabljanje.

Rezultate raziskave smo prikazali s tabelami, kjer podajamo rezultate obdelave podatkov spremenljivk z opisno statistiko (aritmetična sredina, standardni odklon, deleži ocen spremenljivk v odstotkih), korelacijsko analizo in faktorsko analizo.

S korelacijsko analizo smo s Pearsonovim koeficientom ugotovili pare korelacijskih spremenljivk.

S faktorsko analizo smo ocenili deleže pojasnjene variance proučevanih spremenljivk s skupnimi faktorji (komunalitetami). Z metodo največjega verjetja (Maximum likelihood) smo ocenili faktorske uteži s pravokotno rotacijo faktorjev Varimax.

Izvedba ankete in struktura anketirancev

Anketni vprašalnik smo izvajali v marcu 2024. Razdelili smo ga med zaposlene v Biotehniškem centru Naklo. Sestavljen je bil iz petih vprašanj demografske narave (spol, starost, število let zaposlitve, stopnja izobrazbe in dosežen naziv) in iz sedmih vprašanj v zvezi z motivacijo učiteljev za izobraževanje. S pomočjo anketnih vprašanj smo oblikovali raziskovalna vprašanja.

Anketni vprašalnik je bil razdeljen med 90 zaposlenih, ki imajo izobrazbo učitelja. Izpolnjevanje vprašalnika je potekalo v zbiralnikih učiteljev v Biotehniškem centru Naklo. Za reševanje so imeli na voljo štirinajst dni. Anketni vprašalnik je izpolnilo 40 zaposlenih. Anketni vprašalnik je izpolnilo 40 oseb, od tega 25 % moških in 75 % žensk. Starostna struktura je bila naslednja: do dvajset let ni bilo nobenega anketiranca, od 21 do 40 let 30 %, od 41 do 60 let 65 %, nad 60 let 5 %. Anketiranci so zaključili naslednja izobraževanja: osnovno šolo (II. stopnja) 2,5 %, srednje poklicno izobraževanje – 2-letno (III. stopnja) 5 %, gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško izobraževanje, srednje tehniško oziroma drugo strokovno izobraževanje (V. stopnja) 2,5 %, višješolski program (do 1994), višješolski strokovni program (VI/1. stopnja) 22,5 %, specializacija po višješolskem strokovnem programu, visokošolski strokovni program, visokošolski strokovni in univerzitetni program 1. bolonjska stopnja (VI/2. stopnja) 7,5 %, Specializacija po visokošolskem strokovnem programu, univerzitetni program, magisterij stroke 2. bolonjske stopnje (VII. stopnja) 55 %, Specializacija po univerzitetnem programu, magisterij znanosti (VIII/1. stopnja) 2,5 % ter Doktorat znanosti, doktorat znanosti 3. bolonjska stopnja (VIII/2. stopnja) 2,5 %.

Demografski podatki anketirancev so prikazani v Tabeli 1.

Tabela 1: Struktura anketirancev

Spol	*Število*	*Delež (%)*
Moški	10	25,00
Ženski	30	75,00
Skupaj:	*40*	*100,00*

Starost	*Število*	*Delež (%)*
Do 20 let	0	0,00
21–40 let	12	30,00
41–60 let	26	65,00
Nad 60 let	2	5,00
Skupaj:	*40*	*100,00*

Izobrazba	*Število*	*Delež (%)*
Nedokončana osnovna šola (I. stopnja)	0	0,00
Osnovna šola (II. stopnja)	1	2,50
Nižje poklicno izobraževanje – 2-letno (III. stopnja)	0	0,00
Srednje poklicno izobraževanje – 3-letno (IV. stopnja)	2	5,00
Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško izobraževanje, srednje tehniško oz. drugo strokovno izobraževanje (V. stopnja)	1	2,50
Višješolski program (do 1994), višješolski strokovni program (VI/1. stopnja)	9	22,50
Specializacija po višješolskem strokovnem programu, visokošolski strokovni program, visokošolski strokovni in univerzitetni program 1. bolonjska stopnja (VI/2. stopnja)	3	7,50
Specializacija po visokošolskem strokovnem programu, univerzitetni program, magisterij stroke 2. bolonjske stopnje (VII. stopnja)	22	55,00
Specializacija po univerzitetnem programu, magisterij znanosti (VIII/1. stopnja)	1	2,50
Doktorat znanosti, doktorat znanosti 3. bolonjska stopnja (VIII/2. stopnja)	1	2,50
skupaj	*40*	*100,00*

Število let zaposlitve	*Število*	*Delež (%)*
Do 10 let	10	25,00
11–20 let	10	25,00
21–30 let	12	30,00
31–40 let	6	15,00
Nad 40 let	2	5,00
Skupaj:	*40*	*100,00*

Dosežen naziv	*Število*	*Delež (%)*
Brez naziva	18	45,00
Mentor	3	7,50
Svetovalec	7	17,50
Svetnik	10	25,00
Predavatelj	1	2,50
Učitelj (docent, izr. prof., red. prof.)	1	2,50
Skupaj:	*40*	*100,00*

Rezultati in ugotovitve

Opisna statistika

Z opisno statistiko smo za posamezne spremenljivke izračunali aritmetično sredino in standardni odklon ter določili razvrstitev po rangu.

Z opisno statistiko smo dobili odgovore na raziskovalna vprašanja.

Raziskovalno vprašanje 1: Katerih oblik izobraževanj so se zaposleni najpogosteje udeležili v zadnjih treh letih?
Najvišjo aritmetično sredino (aritmetična sredina nad vrednostjo 3,05) imajo spremenljivke: predavanje (3,65), konferenca (3,35), usposabljanje (3,33), sejem (3,28), strokovno srečanje (3,08).

Srednje aritmetične sredine (aritmetična sredina med vrednostjo 2,80 in 3,05) imajo spremenljivke: strokovno izobraževanje (3,03), enodnevni seminar (2,95), posvet (2,95), aktivno sodelovanje na konferenci s prispevki (2,83).

Najnižje aritmetične sredine (aritmetična sredina ima vrednost 2,80 ali manj) imajo spremenljivke: tečaj (2,73), izobraževanje odraslih (2,70), učna delavnica(2,70), večdnevni seminar (2,63), kongres (2,60) (Tabela 2).

Tabela 2: Aritmetična sredina, standardni odklon in rang udeležbe na izobraževanjih

Spremenljivka	Povprečna ocena	Standardni odklon	Rang
Izobraževanje odraslih	2,7000	1,39963	11. mesto
Usposabljanje	3,3250	1,42122	3. mesto
Tečaj	2,7250	1,39574	10. mesto
Strokovno izobraževanje	3,0250	1,52732	6. mesto
Predavanje	3,6500	1,35021	1. mesto
Enodnevni seminar	2,9500	1,51826	7. mesto
Večdnevni seminar	2,6250	1,42662	13. mesto
Učna delavnica	2,7000	1,38119	12. mesto
Aktivno sodelovanje na konferenci s prispevki	2,8250	1,55064	9. mesto
Konferenca	3,3500	1,42415	2. mesto
Kongres	2,6000	1,44648	14. mesto
Posvet	2,9500	1,55167	8. mesto
Strokovno srečanje	3,0750	1,49164	5. mesto
Sejem	3,2750	1,46738	4. mesto

RV2: Kakšen je razlog, da se zaposleni v Biotehniškem centru Naklo odločijo za udeležitev na izobraževanju in usposabljanju?
Najvišjo aritmetično sredino (aritmetična sredina nad vrednostjo 3,30) imajo spremenljivke: lastna odločitev (3,63), lastni napredek (3,50), privlačnost vsebine izobraževanja (3,48), pridobivanje in obnavljanje znanja (3,43), pridobitev znanja za delo (3,40), mreženje (3,33).

Srednje aritmetične sredine (aritmetična sredina med vrednostjo 2,80 in 3,30) imajo spremenljivke: želja po učenju (3,28), zahteva delodajalca (3,15), potreba po druženju (2,93), zadovoljevanje občutka po pripadnosti (2,90), Bolj kakovostno preživljanje prostega časa (2,85).

Najnižje aritmetične sredine (aritmetična sredina pod 2,80) imajo spremenljivke: višji naziv (2,70), boljša plača (2,68), pridobitev certifikata (2,65), dodatni zaslužek (2,63), edina možnost napredovanja (2,53) (Tabela 3).

Tabela 3: Povprečna ocena, standardni odklon in rang razlogov za udeležbo na izobraževanjih in usposabljanjih

Spremenljivka	Povprečna ocena	Standardni odklon	Rang
Lastna odločitev	3,6250	1,21291	1. mesto
Zahteva delodajalca	3,1500	1,23101	8. mesto
Edina možnost napredovanja	2,5250	1,37724	16. mesto
Pridobitev certifikata	2,6500	1,33109	14. mesto
Mreženje	3,3250	1,34712	6. mesto
Pridobivanje in obnavljanje znanja	3,4250	1,33757	4. mesto
Lastni napredek	3,5000	1,39596	2. mesto
Potreba po druženju	2,9250	1,26871	9. mesto
Pridobitev znanja za delo	3,4000	1,27702	5. mesto
Dodatni zaslužek	2,6250	1,33373	15. mesto
Boljša plača	2,6750	1,28876	13. mesto
Višji naziv	2,7000	1,36250	12. mesto
Želja po učenju	3,2750	1,39574	7. mesto
Zadovoljevanje občutka po pripadnosti	2,9000	1,29694	10. mesto
Bolj kakovostno preživljanje prostega časa	2,8500	1,42415	11. mesto
Privlačnost vsebine izobraževanja	3,4750	1,32021	3. mesto

RV3: Kje najdemo informacije o izobraževanjih?

Najvišjo aritmetično sredino (aritmetična sredina nad vrednostjo 3) imajo spremenljivke: elektronska pošta (3,68), vodilni kader (3,48).

Srednje aritmetične sredine (aritmetična sredina med vrednostjo 2 in 3) imajo spremenljivke: sodelavec/-ka (2,80), splet (2,45), oglasna deska v BC Naklo (2,18), pošta (2,13), spletna stran BC Naklo (2,13).

Najnižje aritmetične sredine (aritmetična sredina pod 2) imajo spremenljivke: časopis/revija (1,65), SMS sporočilo (1,63) (Tabela 4).

Tabela 4: Povprečna ocena, standardni odklon in rang kanala informiranja o izobraževanju in usposabljanju

Spremenljivka	Povprečna ocena	Standardni odklon	Rang
Elektronska pošta	3,6750	1,32795	1. mesto
Pošta	2,1250	1,09046	6. mesto
Splet	2,4500	1,35779	4. mesto
SMS sporočilo	1,6250	0,66747	9. mesto
Sodelavec/-ka	2,8000	1,34355	3. mesto
Časopis/revija	1,6500	0,83359	8. mesto
Oglasna deska v BC Naklo	2,1750	1,21713	5. mesto
Spletna stran BC Naklo	2,1250	1,06669	7. mesto
Vodilni kader	3,4750	1,46738	2. mesto

RV4: Kateri so pomembni dejavniki za udeležitev pri izobraževanju in usposabljanju?

Najvišjo aritmetično sredino (aritmetična sredina nad vrednostjo 3,55) imajo spremenljivke: predavatelj (3,83), lokacija izobraževanja (3,63), okolje, v katerem izobraževanje poteka (3,55).

Srednje aritmetične sredine (aritmetična sredina med vrednostjo 3,44 in 3,55) imajo spremenljivke: struktura izobraževanja (3,53), način izobraževanja (3,50), komunikacija (3,50), trajanje izobraževanja (3,48).

Najnižje aritmetične sredine (aritmetična sredina pod 3,44) imajo spremenljivke: ura izobraževanja (3,43), potek izobraževanja (3,43), pogoji izobraževanja (3,43), jezik izobraževanja (3,28) (Tabela 5).

Tabela 5: Povprečna ocena, standardni odklon in rang dejavnikov pri izobraževanju in usposabljanju

Spremenljivka	Povprečna ocena	Standardni odklon	Rang
Lokacija izobraževanja	3,6250	1,00480	2. mesto
Ura izobraževanja	3,4250	1,05945	8. mesto
Potek izobraževanja	3,4250	0,95776	9. mesto
Trajanje izobraževanja	3,4750	0,93336	7. mesto
Način izobraževanja	3,5000	0,87706	5. mesto
Jezik izobraževanja	3,2750	1,21924	11. mesto
Komunikacija	3,5000	0,96077	6. mesto
Struktura izobraževanja	3,5250	0,87669	4. mesto
Pogoji izobraževanja	3,4250	0,95776	10. mesto
Okolje, v katerem izobraževanje poteka	3,5500	1,03651	3. mesto
Predavatelj	3,8250	1,12973	1. mesto

RV5: Kaj motivira zaposlene k udeležitvi pri izobraževanju in usposabljanju?

Najvišjo aritmetično sredino (aritmetična sredina nad vrednostjo 3,50) imajo spremenljivke: več znanja (3,75), osebno zadovoljstvo (3,53), večja izobraženost (3,53), dobri odnosi s sodelavci/-kami (3,53).

Srednje aritmetične sredine (aritmetična sredina med vrednostjo 3,10 in 3,50) imajo spremenljivke: večja samostojnost (3,48), dobri odnosi z vodilnimi (3,45), višja samopodoba (3,25), višja samozavest (3,18).

Najnižje aritmetične sredine (aritmetična sredina pod 3,10) imajo spremenljivke: možnost napredovanja (3,10), pripadnost (3,08), priznanja za udeležitev (2,95), položaj v BC Naklo (2,85) (Tabela 6).

Tabela 6: Povprečna ocena, standardni odklon in rang motiviranja zaposlenih pri izobraževanju in usposabljanju

Spremenljivka	Povprečna ocena	Standardni odklon	Rang
Položaj v BC Naklo	2,8500	1,23101	12. mesto
Osebno zadovoljstvo	3,5250	1,35850	2. mesto
Večja samostojnost	3,4750	1,17642	5. mesto
Več znanja	3,7500	1,25576	1. mesto
Večja izobraženost	3,5250	1,30064	3. mesto
Dobri odnosi z vodilnimi	3,4500	1,06096	6. mesto
Dobri odnosi s sodelavci/-kami	3,5250	1,08575	4. mesto
Priznanja za udeležitev	2,9500	1,23931	11. mesto
Višja samopodoba	3,2500	1,23517	7. mesto
Višja samozavest	3,1750	1,12973	8. mesto
Možnost napredovanja	3,1000	1,42864	9. mesto
Pripadnost	3,0750	1,34712	10. mesto

RV6: S katerimi ovirami se soočajo zaposleni pri izobraževanju in usposabljanju?

Najvišjo aritmetično sredino (aritmetična sredina nad vrednostjo 2,30) imajo spremenljivke: premalo časa (3,05), lokacija izobraževanja (2,63), strošek izobraževanja (2,58), sodelavci/-ke (2,33).

Srednje aritmetične sredine (aritmetična sredina med vrednostjo 2,10 in 2,30) imajo spremenljivke: starost (2,23), zdravstveno stanje (2,20), premajhna samozavest (2,10), pomanjkanje interesa (2,10).

Najnižje aritmetične sredine (aritmetična sredina pod 2,10) imajo spremenljivke: strah pred neuspehom (2,08), nizka motivacija (2,05), strah pred novim (2,03) (Tabela 7).

Tabela 7: Povprečna ocena, standardni odklon in rang ovir pri izobraževanju in usposabljanju

Spremenljivka	Povprečna ocena	Standardni odklon	Rang
Premalo časa	3,0500	1,41331	1. mesto
Lokacija izobraževanja	2,6250	1,10215	2. mesto
Strošek izobraževanja	2,5750	1,08338	3. mesto
Sodelavci/-ke	2,3250	1,34712	4. mesto
Starost	2,2250	0,99968	5. mesto
Zdravstveno stanje	2,2000	1,15913	6. mesto
Premajhna samozavest	2,1000	1,03280	7. mesto
Pomanjkanje interesa	2,1000	1,03280	8. mesto
Strah pred neuspehom	2,0750	1,14102	9. mesto
Nizka motivacija	2,0500	1,13114	10. mesto
Strah pred novim	2,0250	1,04973	11. mesto

Deleži ocen spremenljivk

RV 1: Katerih vrst izobraževanj so se zaposleni najpogosteje udeležili v zadnjih treh letih?

V preteklih treh letih so zaposleni največkrat sodelovali na predavanjih. Sledijo jim konference, usposabljanja, sejmi, strokovna srečanja, strokovna izobraževanja, enodnevni seminarji, posveti in aktivno sodelovanje s prispevki na konferencah. Poleg tega so se vključevali tudi v tečaje, izobraževanja odraslih, učne delavnice in večdnevne seminarje. Najmanj pa so se udeležili kongresov (Tabela 8).

Tabela 8: Frekvenca in odstotek udeležbe na izobraževanjih (%)

Spremenljivka	Frekvenca					Odstotek				
Ocena	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Izobraževanje odraslih	10	10	8	6	6	25 %	25 %	20 %	15 %	15 %
Usposabljanje	6	7	5	12	10	15 %	17,5 %	12,5 %	30 %	25 %
Tečaj	9	12	6	7	6	22,5 %	30 %	15 %	17,5 %	15 %
Strokovno izobraževanje	9	9	3	10	9	22,5 %	22,5 %	7,5 %	25 %	22,5 %
Predavanje	4	5	6	11	14	10 %	12,5 %	15 %	27,5 %	35 %
Enodnevni seminar	9	10	4	8	9	22,5 %	25 %	10 %	20 %	22,5 %
Večdnevni seminar	10	14	3	7	6	25 %	35 %	7,5 %	17,5 %	15 %
Učna delavnica	10	10	7	8	5	25 %	25 %	17,5 %	20 %	12,5 %
Aktivno sodelovanje na konferenci s prispevki	11	9	5	6	9	27,5 %	22,5 %	12,5 %	15 %	22,5 %
Konferenca	5	8	7	8	12	12,5 %	20 %	17,5 %	20 %	30 %
Kongres	11	13	3	7	6	27,5 %	32,5 %	7,5 %	17,5 %	15 %
Posvet	10	9	3	9	9	25 %	22,5 %	7,5 %	22,5 %	22,5 %
Strokovno srečanje	9	7	4	12	8	22,5 %	17,5 %	10 %	30 %	20 %
Sejem	8	5	4	14	9	20 %	12,5 %	10 %	35 %	22,5 %

RV2: Kakšen je razlog, da se zaposleni v Biotehniškem centru Naklo odločijo za udeležitev na izobraževanju in usposabljanju?

Razlogov za udeležitev na izobraževanjih in usposabljanjih je veliko. Zaposleni se najpogosteje udeležujejo izobraževanj ali usposabljanj zaradi lastne odločitve. Sledijo jim naslednji razlogi: lastni napredek, privlačnost vsebine izobraževanja, pridobitev in obnova znanj, pridobitev znanja za delo, mreženje, želja po učenju, zahteva delodajalca in potreba po druženju. Poleg tega je še mnogo drugih razlogov, kot so zadovoljevanje občutka po pripadnosti, bolj kakovostno preživljanje prostega časa, višji naziv, boljša plača, pridobitev certifikata in dodatni zaslužek. Najredkeje se zaposleni udeležijo izobraževanj zaradi edine možnosti napredovanja (Tabela 9).

Tabela 9: Frekvenca in odstotek razlogov za udeležitev na izobraževanju ali usposabljanju

Spremenljivka	Frekvenca					Odstotek				
Ocena	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Lastna odločitev	2	6	9	11	12	5 %	15 %	22,5%	27,5 %	30 %
Zahteva delodajalca	6	4	13	12	5	15 %	10 %	32,5 %	30 %	12,5 %
Edina možnost napredovanja	12	10	8	5	5	30 %	25 %	20 %	12,5 %	12,5 %
Pridobitev certifikata	11	6	14	4	5	27,5 %	15 %	35 %	10 %	12,5 %
Mreženje	4	8	10	7	11	10 %	20 %	25 %	17,5 %	27,5 %
Pridobivanje in obnavljanje znanja	4	7	8	10	11	10 %	17,5 %	20 %	25 %	27,5 %
Lastni napredek	6	4	5	14	11	15 %	10 %	12,5 %	35 %	27,5 %
Potreba po druženju	6	11	7	12	4	15 %	27,5 %	17,5 %	30 %	10 %
Pridobitev znanja za delo	5	5	6	17	7	12,5 %	12,5 %	15 %	42,5 %	17,5 %
Dodatni zaslužek	11	8	10	7	4	27,5 %	20 %	25 %	17,5 %	10 %
Boljša plača	8	12	10	5	5	20 %	30 %	25 %	12,5 %	12,5 %
Višji naziv	8	13	9	3	7	20 %	32,5 %	22,5 %	7,5 %	17,5 %
Želja po učenju	6	5	12	6	11	15 %	12,5 %	30 %	15 %	27,5 %
Zadovoljevanje občutka po pripadnosti	7	8	13	6	6	17,5 %	20 %	32,5 %	15 %	15 %
Bolj kakovostno preživljanje prostega časa	10	6	11	6	7	25 %	15 %	27,5 %	15 %	17,5 %
Privlačnost vsebine izobraževanja	5	4	8	13	10	12,5 %	10 %	20 %	32,5 %	25 %

RV3: Kje najdemo informacije o izobraževanjih?

Zaposleni so o izobraževanju in usposabljanju najpogosteje obveščeni po elektronski pošti. Sledi jim obvestilo prek vodilnega kadra in sodelavca/-ke. Informacije najdejo na spletu, na oglasni deski v Biotehniškem centru Naklo, po pošti, na spletni strani Biotehniškega centra Naklo in v časopisih/revijah. Najredkeje so o informacijah o izobraževanju in usposabljanju obveščeni prek SMS-sporočila (Tabela 10).

Tabela 10: Frekvenca in odstotek kanala informiranja o izobraževanju in usposabljanju

Spremenljivka	Frekvenca					Odstotek				
Ocena	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Elektronska pošta	5	3	4	16	12	12,5 %	7,5 %	10 %	40 %	30 %
Pošta	15	11	8	6	0	37,5 %	27,5 %	20 %	15 %	0 %
Splet	12	13	4	7	4	30 %	32,5 %	10 %	17,5 %	10 %
SMS-sporočilo	19	17	4	0	0	47,5 %	42,5 %	10 %	0 %	0 %
Sodelavec/-ka	11	3	13	9	4	27,5 %	7,5 %	32,5 %	22,5 %	10 %
Časopis/revija	20	16	3	0	1	50 %	40 %	7,5 %	0 %	2,5 %
Oglasna deska v BC Naklo	13	17	3	4	3	32,5 %	42,5 %	7,5 %	10 %	7,5 %
Spletna stran BC Naklo	13	15	7	4	1	32,5 %	37,5 %	17,5 %	10 %	2,5 %
Vodilni kader	6	7	1	14	12	15 %	17,5 %	2,5 %	35 %	30 %

RV4: Kateri so pomembni dejavniki za udeležitev pri izobraževanju in usposabljanju?

Najpomembnejši dejavnik pri udeležitvi izobraževanja in usposabljanja je predavatelj. Drugi dejavniki, ki sledijo, so lokacija izobraževanja, okolje, v katerem izobraževanje poteka, struktura izobraževanja, način izobraževanja in komunikacija. Po tem sledijo trajanje izobraževanja, ura izobraževanja, potek izobraževanja in pogoji izobraževanja. Najmanj pomemben dejavnik pri izobraževanju in usposabljanju je jezik izobraževanja (Tabela 11).

Tabela 11: Frekvenca in odstotek dejavnikov pri izobraževanju in usposabljanju

Spremenljivka	Frekvenca					Odstotek				
Ocena	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Lokacija izobraževanja	2	1	15	14	8	5 %	2,5 %	37,5 %	35 %	20 %
Ura izobraževanja	2	3	19	8	8	5 %	7,5 %	47,5 %	20 %	20 %
Potek izobraževanja	1	5	15	14	5	2,5 %	12,5 %	37,5 %	35 %	12,5 %
Trajanje izobraževanja	1	4	15	15	5	2,5 %	10 %	37,5 %	37,5 %	12,5 %
Način izobraževanja	1	2	18	14	5	2,5 %	5 %	45 %	35 %	12,5 %
Jezik izobraževanja	4	5	15	8	8	10 %	12,5 %	37,5 %	20 %	20 %
Komunikacija	2	2	15	16	5	5 %	5 %	37,5 %	40 %	12,5 %
Struktura izobraževanja	1	3	14	18	4	2,5 %	7,5 %	35 %	45 %	10 %
Pogoji izobraževanja	1	5	15	14	5	2,5 %	12,5 %	37,5 %	35 %	12,5 %
Okolje, v katerem izobraževanje poteka	2	2	16	12	8	5 %	5 %	40 %	30 %	20 %
Predavatelj	2	2	11	11	14	5 %	5 %	27,5 %	27,5 %	35 %

RV5: Kaj motivira zaposlene k udeležitvi pri izobraževanju in usposabljanju?

Najpomembnejši motivator pri izobraževanju in usposabljanju je več znanja. Sledijo mu osebno zadovoljstvo, večja izobraženost, dobri odnosi s sodelavci/-kami, večja samostojnost in dobri odnosi z vodilnimi. Po tem sledijo višja samopodoba, višja samozavest, možnost napredovanja, pripadnost in priznanja za udeležitev. Najmanj pomemben dejavnik motivacije je položaj v Biotehniškem centru Naklo (Tabela 12).

Tabela 12: Frekvenca in odstotek motiviranja zaposlenih za udeležitev izobraževanja in usposabljanja

Spremenljivka	Frekvenca					Odstotek				
Ocena	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Položaj v BC Naklo	7	7	16	5	5	17,5 %	17,5 %	40 %	12,5 %	12,5 %
Osebno zadovoljstvo	5	4	8	11	12	12,5 %	10 %	20 %	27,5 %	30 %
Večja samostojnost	3	5	10	14	8	7,5 %	12,5 %	25 %	35 %	20 %
Več znanja	3	5	4	15	13	7,5 %	12,5 %	10 %	37,5 %	32,5 %
Večja izobraženost	5	3	8	14	10	12,5 %	7,5 %	20 %	35 %	25 %
Dobri odnosi z vodilnimi	3	3	12	17	5	7,5 %	7,5 %	30 %	42,5 %	12,5 %
Dobri odnosi s sodelavci/-kami	3	2	13	15	7	7,5 %	5 %	32,5 %	37,5 %	17,5 %
Priznanja za udeležitev	7	6	13	10	4	17,5 %	15 %	32,5 %	25 %	10 %
Višja samopodoba	3	10	8	12	7	7,5 %	25 %	20 %	30 %	17,5 %
Višja samozavest	3	8	13	11	5	7,5 %	20 %	32,5 %	27,5 %	12,5 %
Možnost napredovanja	7	7	11	5	10	17,5 %	17,5 %	27,5 %	12,5 %	25 %
Pripadnost	5	10	11	5	9	12,5 %	25 %	27,5 %	12,5 %	22,5 %

RV6: S katerimi ovirami se soočajo zaposleni pri izobraževanju in usposabljanju?

Najpogostejša ovira za udeležitev na izobraževanju ali usposabljanju je pomanjkanje časa. Sledijo mu lokacija izobraževanja, strošek izobraževanja, sodelavci/-ke, starost, zdravstveno stanje, premajhna samozavest, pomanjkanje interesa, strah pred neuspehom in nizka motivacija. Najredkejša ovira je strah pred novim (Tabela 13).

Tabela 13: Frekvenca in odstotek ovir pri izobraževanju in usposabljanju

Spremenljivka	Frekvenca					Odstotek				
Ocena	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Starost	12	11	13	4	0	30 %	27,5 %	32,5 %	10 %	0 %
Pomanjkanje časa	8	7	7	11	7	20 %	17,5 %	17,5 %	27,5 %	17,5 %
Strah pred neuspehom	14	17	3	4	2	35 %	42,5 %	7,5 %	10 %	5 %
Strah pred novim	15	14	7	3	1	37,5 %	35 %	17,5 %	7,5 %	2,5 %
Premajhna samozavest	13	15	8	3	1	32,5 %	37,5 %	20 %	7,5 %	2,5 %
Strošek izobraževanja	7	14	8	11	0	17,5 %	35 %	20 %	27,5 %	0 %
Lokacija izobraževanja	8	9	14	8	1	20 %	22,5 %	35 %	20 %	2,5 %
Zdravstveno stanje	13	13	10	1	3	32,5 %	32,5 %	25 %	2,5 %	7,5 %
Nizka motivacija	15	15	5	3	2	37,5 %	37,5 %	12,5 %	7,5 %	5 %
Sodelavci/-ke	14	12	5	5	4	35 %	30 %	12,5 %	12,5 %	10 %
Pomanjkanje interesa	14	13	8	5	0	35 %	32,5 %	20 %	12,5 %	0 %

Korelacijska analiza

S korelacijsko analizo smo ugotovili povezanost med spremenljivkami. Korelacijska analiza je pokazala močno linearno povezanost med dvema spremenljivkama.

RV 1: Katerih vrst izobraževanj so se zaposleni najpogosteje udeležili v zadnjih treh letih?
Visok Pearsonov koeficient korelacije nad 0,5 imajo spremenljivke: predavanje in enodnevni seminar (0,704**), kongres in posvet (0,699**), usposabljanje in aktivna konferenca (0,690**), enodnevni seminar in večdnevni seminar (0,654**), večdnevni seminar in konferenca (0,634**), kongres in sejem (0,633**), strokovno izobraževanje in konferenca (0,621**), predavanje in večdnevni seminar (0,556**), tečaj in strokovno izobraževanje (0,545**), večdnevni seminar in učna delavnica (0,540**), strokovno izobraževanje in večdnevni seminar (0,534**), učna delavnica in konferenca (0,524**), enodnevni seminar in učna delavnica (0,518**), izobraževanje odraslih in strokovno izobraževanje (0,507**), usposabljanje in strokovno izobraževanje (0,504**), posvet in sejem (0,502**) (Tabela 4).

Tabela 14: Korelacijska analiza udeležbe na izobraževanjih in usposabljanjih v zadnjih treh letih

Spremenljivka 1	Spremenljivka 2	Pearsonov koeficient
Predavanje	Enodnevni seminar	0,704**
Kongres	Posvet	0,699**
Usposabljanje	Aktivna konferenca	0,690**
Enodnevni seminar	Večdnevni seminar	0,654**
Večdnevni seminar	Konferenca	0,634**
Kongres	Sejem	0,633**
Strokovno izobraževanje	Konferenca	0,621**
Predavanje	Večdnevni seminar	0,556**
Tečaj	Strokovno izobraževanje	0,545**
Večdnevni seminar	Učna delavnica	0,540**
Strokovno izobraževanje	Večdnevni seminar	0,534**
Učna delavnica	Konferenca	0,524**
Enodnevni seminar	Učna delavnica	0,518**
Izobraževanje odraslih	Strokovno izobraževanje	0,507**
Usposabljanje	Strokovno izobraževanje	0,504**
Posvet	Sejem	0,502**
Učna delavnica	Kongres	0,490**
Učna delavnica	Sejem	0,485**
Aktivna konferenca	Konferenca	0,481**
Tečaj	Strokovno srečanje	0,478**
Enodnevni seminar	Aktivna konferenca	0,475**
Usposabljanje	Enodnevni seminar	0,471**
Večdnevni seminar	Aktivna konferenca	0,468**
Usposabljanje	Konferenca	0,462**
Strokovno izobraževanje	Aktivna konferenca	0,446**
Tečaj	Učna delavnica	0,435**
Učna delavnica	Strokovno srečanje	0,434**
Predavanje	Kongres	0,412**
Predavanje	Učna delavnica	0,410**

Opomba: ** stopnja značilnosti 0,01.

RV2: Kakšen je razlog, da se zaposleni v Biotehniškem centru Naklo odločijo za udeležitev na izobraževanju in usposabljanju?

Visok Pearsonov koeficient korelacije nad 0,5 imajo spremenljivke: dodatni zaslužek in boljša plača (0,897**), pridobitev znanja za delo in lastni napredek (0,872**), mreženje in pridobivanje ter obnavljanje znanja (0,846**), mreženje in lastni napredek (0,811**), boljša plača in višji naziv (0,790**), mreženje in želja po učenju (0,729**), dodatni zaslužek in višji naziv (0,727**), potreba po druženju in dodatni zaslužek (0,725**), potreba po druženju in boljša plača (0,690**), lastni napredek in želja po učenju (0,651**), lastni napredek in pridobitev znanja za delo (0,647**), potreba po druženju in bolj kakovostno preživljanje prostega časa (0,646**), pridobivanje in obnavljanje znanja ter želja po učenju (0,636**), edina možnost napredovanja in dodatni zaslužek (0,598**), zahteva delodajalca in pridobitev znanja za delo (0,597**), zadovoljevanje občutka po pripadnosti in bolj kakovostno preživljanje prostega časa (0,575**), pridobitev certifikata in potreba po druženju (0,561**), pridobivanje in obnavljanje znanja ter pridobitev znanja za delo (0,558**), edina možnost napredovanja in pridobitev certifikata (0,550**), potreba po druženju in višji naziv (0,550**), edina možnost napredovanja in višji naziv (0,549**), pridobitev certifikata in višji naziv (0,549**), mreženje in pridobitev znanja za delo (0,549**), pridobitev certifikata in boljša plača (0,545**), bolj kakovostno preživljanje časa in privlačnost vsebine (0,543**), želja po učenju in zadovoljevanje občutka po pripadnosti (0,526**), edina možnost napredovanja in potreba po druženju (0,522**), mreženje in zadovoljevanje občutka po pripadnosti (0,518**), pridobitev certifikata in dodatni zaslužek (0,516**), pridobitev znanja za delo in želja po učenju (0,512**) (Tabela 15)

Tabela 15: Korelacijska analiza razlogov za udeležbo na izobraževanjih in usposabljanjih

Spremenljivka 1	Spremenljivka 2	Pearsonov koeficient
Dodatni zaslužek	Boljša plača	0,897**
Pridobitev znanja za delo	Lastni napredek	0,872**
Mreženje	Pridobivanje in obnavljanje znanja	0,846**
Mreženje	Lastni napredek	0,811**
Boljša plača	Višji naziv	0,790**
Mreženje	Želja po učenju	0,729**
Dodatni zaslužek	Višji naziv	0,727**
Potreba po druženju	Dodatni zaslužek	0,725**
Potreba po druženju	Boljša plača	0,690**
Lastni napredek	Želja po učenju	0,651**
Lastni napredek	Pridobitev znanja za delo	0,647**
Potreba po druženju	Bolj kakovostno preživljanje prostega časa	0,646**
Pridobivanje in obnavljanje znanja	Želja po učenju	0,636**
Edina možnost napredovanja	Boljša plača	0,604**
Edina možnost napredovanja	Dodatni zaslužek	0,598**
Zahteva delodajalca	Pridobitev znanja za delo	0,597**
Zadovoljevanje občutka po pripadnosti	Bolj kakovostno preživljanje prostega časa	0,575**
Pridobitev certifikata	Potreba po druženju	0,561**
Pridobivanje in obnavljanje znanja	Pridobitev znanja za delo	0,558**
Edina možnost napredovanja	Pridobitev certifikata	0,550**
Potreba po druženju	Višji naziv	0,550**
Edina možnost napredovanja	Višji naziv	0,549**
Pridobitev certifikata	Višji naziv	0,549**
Mreženje	Pridobitev znanja za delo	0,549**
Pridobitev certifikata	Boljša plača	0,545**
Bolj kakovostno preživljanje prostega časa	Privlačnost vsebine	0,543**
Želja po učenju	Zadovoljevanje občutka po pripadnosti	0,526**
Edina možnost napredovanja	Potreba po druženju	0,522**
Mreženje	Zadovoljevanje občutka po pripadnosti	0,518**
Pridobitev certifikata	Dodatni zaslužek	0,516**
Pridobitev znanja za delo	Želja po učenju	0,512**
Lastna odločitev	Lastni napredek	0,492**
Dodatni zaslužek	Bolj kakovostno preživljanje prostega časa	0,469**
Dodatni zaslužek	Privlačnost vsebine	0,468**
Lastna odločitev	Privlačnost vsebine	0,466**
Boljša plača	Bolj kakovostno preživljanje prostega časa	0,462**
Lastna odločitev	Želja po učenju	0,456**
Lastna odločitev	Mreženje	0,453**
Boljša plača	Privlačnost vsebine	0,440**
Pridobivanje in obnavljanje znanja	Zadovoljevanje občutka po pripadnosti	0,439**
Potreba po druženju	Privlačnost vsebine	0,435**
Lastna odločitev	Pridobivanje in obnavljanje znanja	0,433**
Lastni napredek	Zadovoljevanje občutka po pripadnosti	0,425**
Pridobivanje in obnavljanje znanja	Privlačnost vsebine	0,420**
Zadovoljevanje občutka po pripadnosti	Privlačnost vsebine	0,418**
Mreženje	Privlačnost vsebine	0,416**
Pridobitev certifikata	Privlačnost vsebine	0,403**

Opomba: ** stopnja značilnosti 0,01.

RV3: Kje najdemo informacije o izobraževanjih?

Visok Pearsonov koeficient korelacije nad 0,5 imajo spremenljivke: pošta in SMS-obveščanje (0,524**) (Tabela 16).

Tabela 16: Korelacijska analiza kanalov informacij o izobraževanjih in usposabljanjih

Spremenljivka 1	Spremenljivka 2	Pearsonov koefiocient
Pošta	SMS-obveščanje	0,524**
Splet	Časopis/revija	0,483**
SMS-obveščanje	Časopis/revija	0,449**
SMS-obveščanje	Oglasna deska	0,430**

Opomba: ** stopnja značilnosti 0,01.

RV4: Kateri so pomembni dejavniki za udeležitev pri izobraževanju in usposabljanju?

Visok Pearsonov koeficient korelacije nad 0,5 imajo spremenljivke: lokacija in ura (0,804**), okolje in predavatelj (0,719**), potek in trajanje (0,658**), trajanje in način (0,542**), potek in pogoji (0,609**), lokacija in trajanje (0,578**), lokacija in potek (0,543**). Struktura in pogoji (0,521**) (Tabela 17).

Tabela 17: Korelacijska analiza pomembnih dejavnikov pri izobraževanju in usposabljanju

Spremenljivka 1	Spremenljivka 2	Pearsonov koeficient
Lokacija	Ura	0,804**
Okolje	Predavatelj	0,719**
Potek	Trajanje	0,658**
Trajanje	Način	0,642**
Potek	Pogoji	0,609**
Lokacija	Trajanje	0,578**
Lokacija	Potek	0,543**
Struktura	Pogoji	0,521**
Pogoji	Predavatelj	0,450**
Način	Jezik	0,444**
Potek	Način	0,443**
Komunikacija	Struktura	0,441**
Lokacija	Način	0,422**
Jezik	Komunikacija	0,405**

Opomba: ** stopnja značilnosti 0,01.

RV5: Kaj motivira zaposlene k udeležitvi pri izobraževanju in usposabljanju?

Visok Pearsonov koeficient korelacije nad 0,5 imajo spremenljivke: višja samopodoba in višja samozavest (0,813**), osebno zadovoljstvo in večja izobraženost (0,783**), priznanja za udeležitev in možnost napredovanja (0,770**), več znanja in večja izobraženost (0,757**), dobri odnosi z vodilnimi in dobri odnosi s sodelavci/-kami (0,635**), osebno zadovoljstvo in več znanja (0,620**), položaj v BC Naklo in dobri odnosi z vodilnimi (0,603**), večja samostojnost in več znanja (0,603**), priznanja za udeležitev in višja samopodoba (0,595**), večja samostojnost in večja izobraženost (0,587**), priznanja za udeležitev in višja samozavest (0,574**), položaj v BC Naklo in pripadnost (0,564**) (Tabela 18).

Tabela 18: Korelacijska analiza motivacijskih dejavnikov pri izobraževanju in usposabljanju

SPREMENLJIVKA 1	SPREMENLJIVKA 2	PEARSONOV KOEFICIENT
Višja samopodoba	Višja samozavest	0,813**
Osebno zadovoljstvo	Večja izobraženost	0,783**
Priznanja za udeležitev	Možnost napredovanja	0,770**
Več znanja	Večja izobraženost	0,757**
Dobri odnosi z vodilnimi	Dobri odnosi s sodelavci/kami	0,635**
Osebno zadovoljstvo	Več znanja	0,620**
Položaj v BC Naklo	Dobri odnosi z vodilnimi	0,603**
Večja samostojnost	Več znanja	0,603**
Priznanja za udeležitev	Višja samopodoba	0,595**
Večja samostojnost	Večja izobraženost	0,587**
Priznanja za udeležitev	Višja samozavest	0,574**
Položaj v BC Naklo	Pripadnost	0,564**
Dobri odnosi z vodilnimi	Priznanja za udeležitev	0,486**
Osebno zadovoljstvo	Večja samostojnost	0,482**
Dobri odnosi z vodilnimi	Pripadnost	0,460**
Dobri odnosi s sodelavci/-kami	Priznanja za udeležitev	0,458**
Dobri odnosi s sodelavci/-kami	Višja samopodoba	0,454**
Višja samopodoba	Možnost napredovanja	0,450**
Višja samozavest	Možnost napredovanja	0,450**
Dobri odnosi s sodelavci/-kami	Višja samozavest	0,446**
Večja izobraženost	Dobri odnosi z vodilnimi	0,438**
Položaj v BC Naklo	Dobri odnosi s sodelavci/-kami	0,425**
Dobri odnosi z vodilnimi	Višja samozavest	0,425**
Večja samostojnost	Dobri odnosi z vodilnimi	0,420**
Več znanja	Dobri odnosi z vodilnimi	0,414**
Osebno zadovoljstvo	Pripadnost	0,412**
Dobri odnosi s sodelavci/-kami	Pripadnost	0,411**

Opomba: ** stopnja značilnosti 0,01.

RV6: S katerimi ovirami se soočajo zaposleni pri izobraževanju in usposabljanju?

Visok Pearsonov koeficient korelacije nad 0,5 imajo spremenljivke: strošek in lokacija (0,765**), strah pred novim in premajhna samozavest (0,613**), strah pred neuspehom in nizka motivacija (0,593**), premajhna samozavest in nizka motivacija (0,566**), premajhna samozavest in zdravstveno stanje (0,518**), lokacija in zdravstveno stanje (0,502**), nizka motivacija in pomanjkanje interesa (0,500**) (Tabela 19).

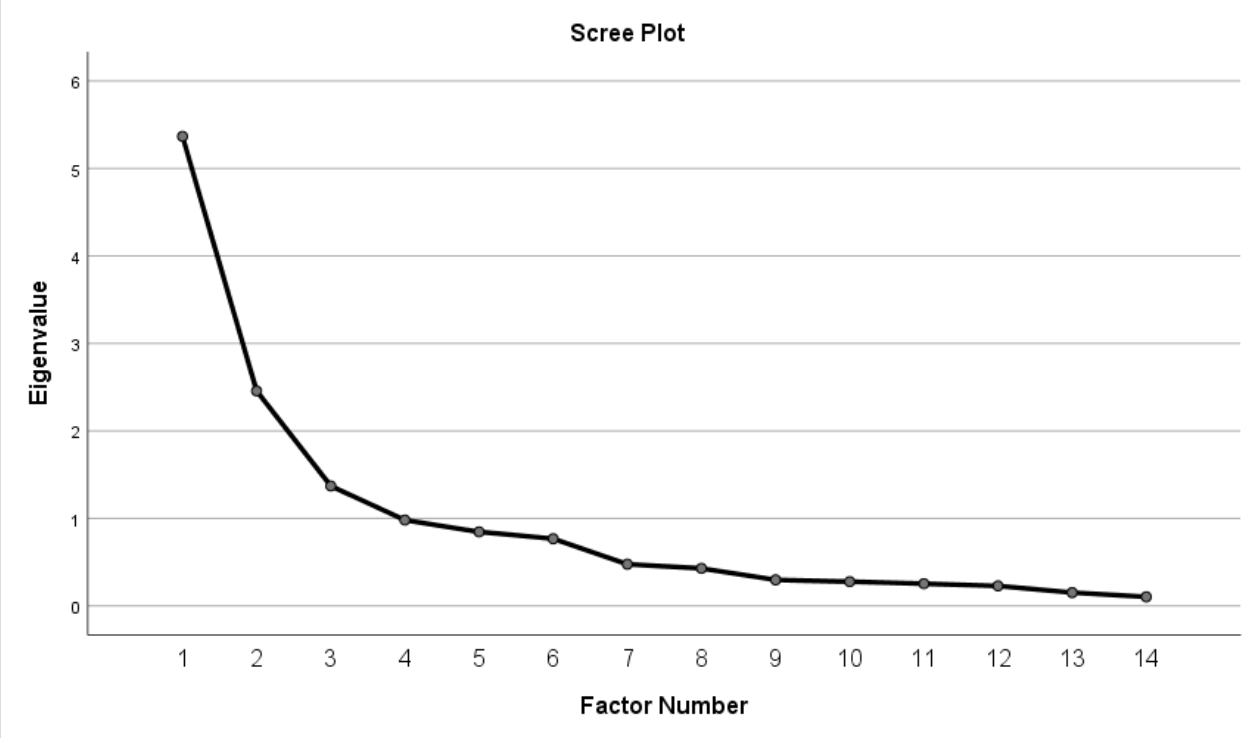
Tabela 19: Korelacijska analiza ovir pri izobraževanju in usposabljanju

SPREMENLJIVKA 1	SPREMENLJIVKA 2	PEARSONOV KOEFICIENT
Strošek	Lokacija	0,765**
Strah pred novim	Premajhna samozavest	0,613**
Strah pred neuspehom	Nizka motivacija	0,593**
Premajhna samozavest	Nizka motivacija	0,566**
Premajhna samozavest	Zdravstveno stanje	0,518**
Lokacija	Zdravstveno stanje	0,502**
Nizka motivacija	Pomanjkanje interesa	0,500**
Strah pred neuspehom	Strah pred novim	0,491**
Zdravstveno stanje	Nizka motivacija	0,481**
Premajhna samozavest	Strošek	0,474**
Strah pred neuspehom	Premajhna samozavest	0,472**
Strah pred neuspehom	Lokacija	0,451**
Premajhna samozavest	Sodelavci/-ke	0,437**
Strah pred novim	Lokacija	0,429**

Opomba: ** stopnja značilnosti 0,01.

Faktorska analiza

Faktorsko analizo smo izdelali za sklop spremenljivk udeležbe na izobraževanjih in usposabljanjih.
Grafični pripomoček za oceno smiselnega števila faktorjev je potrdil, da se krivulja lomi pri tretjem faktorju.
Z metodo največjega verjetja s tremi najpomembnejšimi skupnimi faktorji smo obrazložili 65,67 variance opazovanega vzorca 14 spremenljivk. S prvim skupnim faktorjem obrazložimo 38,33 % variance, z drugim skupnim faktorjem obrazložimo 17,55 % variance, s tretjim skupnim faktorjem obrazložimo 9,79 % variance. Z vsemi tremi faktorji kumulativno pojasnimo 65,67 % variance opazovanega vzorca spremenljivk.



Slika 1: Grafični prikaz števila faktorjev spremenljivk udeležbe na izobraževanjih in usposabljanjih

Pri metodi največjega verjetja (maximum likelihood) z rotacijsko metodo Varimax s Kaiserjevo normalizaciio in uporabo pravokotne rotacije s tremi skupnimi faktorji so se izostrili trije skupni faktorji in sicer: prvi faktor aktivna udeležba z raziskovalnimi prispevki, drugi skupni faktor promocija in učno sodelovanje ter tretji skupni faktor pridobivanje novih znanj in kompetenc.

Tabela 20: Pravokotna rotacija med spremenljivkami udeležbe na izobraževanjih in usposabljanjih

Spremenljivka	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Izobraževanje odraslih	0,164	0,328	**0,446**
Usposabljanje	**0,557**	-0,225	0,390
Tečaj	0,023	0,068	**0,712**
Strokovno izobraževanje	0,396	-0,090	**0,746**
Predavanje	**0,623**	0,369	0,178
Enodnevni seminar	**0,934**	0,289	0,053
Večdnevni seminar	**0,653**	0,081	0,431
Učna delavnica	0,376	**0,488**	0,388
Aktivno sodelovanje na konferenci s prispevki	**0,495**	-0,028	0,416
Konferenca	0,343	0,197	**0,651**
Kongres	0,098	**0,860**	0,111
Posvet	0,095	**0,755**	-0,020
Strokovno srečanje	0,242	0,285	**0,414**
Sejem	-0,001	**0,744**	0,105

Prvi skupni faktor, ki ga poimenujemo aktivna udeležba z raziskovalnimi prispevki, ima močne uteži v spremenljivkah: enodnevni seminar (0,934, večdnevni seminar (0,653), predavanje (0,623), usposabljanje (0,557) in aktivno sodelovanje na konferenci s prispevkom (0,495).

Drugi skupni faktor, ki ga poimenujemo promocija in učno okolje, ima težo v spremenljivkah: kongres (0,860), posvet (0,755), sejem (0,744) in učna delavnica (0,488).

Tretji skupni faktor, ki ga poimenujemo pridobivanje novih znanj in kompetenc, ima težo v spremenljivkah: strokovno izobraževanje (0,746), tečaj (0,712), konferenca (0,651), izobraževanje odraslih (0,446) in strokovno srečanje (0,414).

Razprava o rezultatih

Potrditev hipotez

S pomočjo anketnega vprašalnika smo lahko odgovorili na raziskovalna vprašanja.

Raziskovalno vprašanje 1: Katerih oblik izobraževanj so se zaposleni najpogosteje udeležili v zadnjih treh letih?
Poznamo formalno in neformalno izobraževanje. Med formalno izobraževanje spadajo izobraževanja, s katerimi pridobimo formalno potrjene izobraževalne rezultate, kot so stopnja izobrazbe, diploma, potrdilo. Med neformalno izobraževanje spadajo tista izobraževanja, ki so namenjena izpolnitvi potreb in interesov udeležencev (Lepšina, A., 2008). Z raziskovalnim vprašanjem smo želeli opredeliti, katerih oblik izobraževanja so se zaposleni udeležili v zadnjih treh letih. Ugotovili smo, da so se zaposleni v zadnjih treh letih najpogosteje udeležili predavanj. Predavanja so bila priljubljena izbira, verjetno zaradi svoje oblike, ki omogoča učinkovit in organiziran prenos znanja. Pri predavanjih je značilno, da so bolj didaktične narave. To pomeni, da gre za enosmerno komunikacijo z glavnim namenom predstaviti teorijo na sistematičen način. Korelacijska analiza je pokazala, da je predavanje močno povezano z enodnevnim seminarjem.

Raziskovalno vprašanje 2: Kakšen je razlog, da se zaposleni v Biotehniškem centru Naklo odločijo za udeležitev na izobraževanju in usposabljanju?
pri raziskovalnem vprašanju smo želeli ugotoviti, kakšni so razlogi zaposlenih, da se udeležijo na izobraževanju in usposabljanju. Dejavnikov je veliko in so različni od posameznika do posameznika. Zavedati se moramo, da je udeleževanje izobraževanj pravica in dolžnost samega posameznika in je odvisno od hotenja (Šmigoc, 2006). Prevladujoči razlog za udeležitev na izobraževanjih in usposabljanjih je lastna odločitev. Sklepamo, da prevladujeta samoiniciativnost in zanimanje zaposlenih za osebni kot tudi poklicni razvoj. Pri korelacijski analizi smo ugotovili, da je lastna odločitev povezana z lastnim napredkom. Sklepamo, da si zaposleni želijo pridobivati znanja, veščine in sposobnosti ter le-te uporabiti v delovnem okolju.

Raziskovalno vprašanje 3: Kje najdemo informacije o izobraževanjih?
Najpogosteje zaposleni dobijo informacije o izobraževanjih in usposabljanjih po elektronski pošti. Sklepamo, da je elektronska pošta ključni kanal za komunikacijo in obveščanje zaposlenih o izobraževalnih možnostih v Biotehniškem centru Naklo. Elektronsko pošto bi lahko uporabili za nadaljnje strategije promocije izobraževalnih programov tako znotraj kot tudi zunaj organizacije.

Raziskovalno vprašanje 4: Kateri so pomembni dejavniki za udeležitev pri izobraževanju in usposabljanju?
V procesu izobraževanja so najpomembnejši dejavniki predavatelj/učitelj, izobraženec in vsebina izobraževanja. Poleg tega pa poznamo še druge dejavnike, ki so pomembni za udeleževanje zaposlenih na različnih izobraževanjih (Šešerko, 2011). Najpomembnejši dejavnik za udeležitev na izobraževanju in usposabljanju za zaposlene v Biotehniškem centru Naklo je predavatelj. Sklepamo, da predavatelji naredijo močan vtis na sodelujoče na izobraževanjih. Kakovosten in navdihujoč predavatelj lahko močno vpliva na motivacijo udeležencev ter njihovo angažiranost in zanimanje za obravnavano temo. Ravno tako je pomembna sposobnost predavatelja, da predstavi gradivo na razumljiv in zanimiv način, poleg tega mora biti gradivo predstavljeno strokovno. To vpliva na uspešnost izobraževalnega dogodka in pozitivno deluje na udeležence.

Raziskovalno vprašanje 5: Kaj motivira zaposlene k udeležitvi pri izobraževanju in usposabljanju?
Motivacija je ključnega pomena pri izobraževanju in usposabljanju. Da bi lahko zaposlene motivirali, potrebujemo ugotoviti cilje posameznika. Prav tako pa je motivacija učiteljev je pomemben del vsake organizacije. Da lahko organizacija uspešno deluje, mora zaposlene nenehno izobraževati (Plot, 2011). Na podlagi anketnega vprašalnika smo ugotovili, da zaposlene pri izobraževanju in usposabljanju najbolj motivira želja po dodatnem znanju. To kaže na željo po njihovem osebnem in poklicnem razvoju ter po izboljšanju kompetenc.

Raziskovalno vprašanje 6: S katerimi ovirami se soočajo zaposleni pri izobraževanju in usposabljanju?
Ovire, s katerimi se soočajo zaposleni delimo na situacijske, dispozicijske in organizacijske ovire. Med situacijske ovire uvrščamo stroške izobraževanja, pomanjkanje časa, družinske obveznosti. Med dispozicijske uvrščamo stališča, prepričanja, samozavest. Med organizacijske pa uvrščamo neprilagojenost organizacije. Lokacija izobraževanja, visoki vpisni pogoji (Dimic, 2012). Na podlagi analize anketnega vprašalnika smo ugotovili, da se zaposleni najpogosteje soočajo s pomanjkanjem časa. Omejenost s časom lahko izhaja iz zasedenosti z delom v službi, z družinskimi obveznostmi in drugimi dejavniki. To pa lahko uvrstimo v situacijske ovire.

Praktična in originalna uporaba rezultatov

Pri raziskavi smo opazili, da imajo zaposleni v Biotehniškem centru Naklo veliko možnosti za dodatno izobraževanje. Najpogosteje se udeležujejo predavanj, kar nakazuje, da je ta oblika izobraževanja priljubljena zaradi organiziranega prenosa znanja. Ugotovili smo, da so zaposleni samoiniciativni in si želijo več dodatnega znanja, ki bi jim pomagalo pri upravljanju vsakodnevnih življenjskih aktivnosti in pri delu v službi. Najpomembnejši dejavnik za udeležitev na izobraževanjih in usposabljanjih je predavatelj. Zelo pomembno je, da organizatorji izobraževanj in usposabljanj skrbno izbirajo predavatelje, ki bodo zagotovili razumljivo, zanimivo, kakovostno in strokovno izkušnjo za udeležence. Motivacija zaposlenih izhaja predvsem iz želje po dodatnem znanju. Kljub motivatorjem se soočajo s pomembno oviro v obliki pomanjkanja časa, ki izhaja iz različnih dejavnikov. Ti so delovne obveznosti in družinske zadeve. Z analizo raziskave smo ugotovili, da lahko oblikujemo strategije za izboljšanje dostopa do izobraževanj, spodbujamo samoiniciativnost in upravljamo s časom med zaposlenimi. Zaposleni najpogosteje dobijo informacije o izobraževanjih in usposabljanjih po elektronski pošti. Tako bi lahko povečali pošiljanje novic o izobraževanjih po elektronski pošti.

Slika 2: Prikaz pomembne informacije glede izobraževanja zaposlenih

Slika 2: Pomembne informacije izobraževanja zaposlenih v Biotehniškem centru Naklo

Viri in literatura:

1. Center Zarja. (b. d.). Vseživljenjsko učenje. Pridobljeno 7. 1. 2024 na http://www.center-zarja.si/ACS.html
2. Cherry, K. (3. 5. 2023). Motivation: The Driving Force Behind Our Actions. Verywellmind.com. Pridobljeno 6. 1. 2024 na https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378
3. Cherry, K. (16. 11. 2022). What is Learning? Verywellmind.com. pridobljeno 7. 1. 2024 na https://www.verywellmind.com/what-is-learning-2795332
4. Dimic, T. (2012). Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v domu starejših občanov Kamnik. [Diplomsko delo]. Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede. Pridobljeno 16. 10. 2024 na http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Smigoc-Lea.PDF
5. Draškovič, D. (2009). Motivacija srednjega managementa [Diplomsko delo]. Univerza na Primorskem, Fakulteta za management. Pridobljeno 7. 1. 2024 na https://www.ediplome.fm-kp.si/Draskovic_Dragica_20090717.pdf
6. Ferjan, M. (2005). Management izobraževalnih procesov (str. 16, 17). Moderna organizacija
7. Gogala, D. (2004). Motivacija za delo [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Pridobljeno 7. 1. 2024 na http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Gogala-Dunja.PDF
8. Indeed (24. 2. 2023). Factors of Motivation: Understanding What Motivates Employees. Pridobljeno 6. 1. 2024 na https://www.indeed.com/career-advice/career-development/factors-of-motivation
9. Iyer Y. (10. 6. 2022). Herzberg's Two-Factor Theory in Project Management. Pridobljeno 7. 1. 2024 na https://www.wrike.com/blog/what-is-herzbergs-two-factor-theory/
10. Jakše, S. (2007). Dejavniki motivacije in zadovoljstva na delovnem mestu [Diplomsko delo]. Univerza na Primorskem, Fakulteta za management. Pridobljeno 6. 1. 2024 na https://www.ediplome.fm-kp.si/Jakse_Sandra_20070918.pdf
11. Jelenc, Z. (2016). Vseživljenjskost učenja in izobraževanje odraslih (str. 36, 37). Educa
12. Keser, A. (2012). Motiviranje za izobraževanje zaposlenih z nizko stopnjo izobrazbe v podjetju X [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Pridobljeno 15. 10. 2024 na http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_keser-anita.pdf
13. Lepšina, A. (2008). Vseživljenjsko učenje in izobraževanje. Pridobljeno 15. 10. 2024 na https://journals.uni-lj.si/AndragoskaSpoznanja/article/view/862/681
14. Main, P. (9. 5. 2023). Theories Of Motivation. Pridobljeno 6. 1. 2023 na https://www.structural-learning.com/post/theories-of-motivation
15. Matko, M. (2010). Organizacija izobraževanja v podjetju mikrografija d. o. o. [Diplomsko delo]. Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede. Pridobljeno 15. 10. 2024 na https://core.ac.uk/download/pdf/67541115.pdf
16. Nickerson, C. (2023). Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene. Pridobljeno 6. 1. 2024 na https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html
17. Pappas, C. (9. 5. 2013). The Adult Learning Theory – Andragofy – of Malcolm Knowles. Pridobljeno 27. 1. 2024 na https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles
18. Računalniške novice (2016). Maslowa hierarhija potreb. Pridobljeno 6. 1. 2024 na https://racunalniske-novice.com/maslowa-hierarhija-potreb-in-22-jesenski-posvet-adma/
19. Raspor, A. (12. 2017). Prepletenost motivacijskih teorij in teorij menedžmenta v sistemih nagrajevanja. Researchgate.net. Pridobljeno 6. 1. 2024 na https://www.researchgate.net/profile/Andrej-Raspor/publication/328615923_PREPLETENOST_MOTIVACIJSKIH_TEORIJ_IN_TEORIJ_MENEDZMENTA_V_SISTEMIH_NAGRAJEVANJA/links/5bd8debba6fdcc3a8db2c467/PREPLETENOST-MOTIVACIJSKIH-TEORIJ-IN-TEORIJ-MENEDZMENTA-V-SISTEMIH-NAGRAJEVANJA.pdf
20. Summers, E. (15. 12. 2019). Everything you need to know about formal education. Pridobljeno 27. 1. 2024 na https://througheducation.com/everything-you-need-to-know-about-formal-education/
21. Šešerko, M., (16. 10. 2024). Učinki zadovoljstva na izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v domu upokojencev Ptuj. [Magistrsko delo]. Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede. Pridobljeno 16. 10. 2024 na https://core.ac.uk/download/pdf/67551721.pdf
22. Šmigoc, L. (2006). Motivacija zaposlenih za izobraževanje in usposabljanje: primer Mobitel, d. d. [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Pridobljeno 16. 10. 2024 na http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Smigoc-Lea.PDF
23. Team Leverage Edu (15. 11. 2023). What is Education?. Leverageedu.com. Pridobljeno 7. 1. 2024 na https://leverageedu.com/blog/what-is-education/
24. Uranič, K. (2008). Zadovoljni in motivirani zaposleni [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta. Pridobljeno 6. 1. 2024 na http://www.cek.ef.uni-lj.si/vps_diplome/uranic79.pdf