

Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski

Tjaša Dimec¹, Jana Mahnič², Maksimiljana Marinšek³, Robert Masten⁴ in Matej Tušak¹

¹Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, Ljubljana

²Episcenter d.o.o., raziskave in direktni marketing, Ljubljana; Zasebna ambulanta za klinično psihologijo za otroke in mladostnike, Lucija

³Društvo za aktivnosti in terapijo s pomočjo živali, Naklo

⁴Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo, Ljubljana

Povzetek: Namen raziskave je bil proučiti zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo pripadnikov Slovenske vojske. V ta namen smo uporabili Vprašalnik zadovoljstva z življenjem (Diener, Emmons, Larsen in Griffin, 1985) in Pogačnikovo (2003) Lestvico delovnega zadovoljstva. V raziskavi je sodelovalo 168 pripadnikov Slovenske vojske, od tega 68 vojakov, 60 častnikov in 40 podčastnikov. Rezultati so pokazali, da so zaposleni v Slovenski vojski s svojim življenjem prej zadovoljni kot nezadovoljni. Najbolj so s svojim življenjem zadovoljni častniki. Ocene na kazalcih delovnega zadovoljstva pa so precej nizke oziroma nakazujejo na srednjo stopnjo delovnega zadovoljstva. Najvišjo stopnjo delovnega zadovoljstva udeleženci raziskave izražajo z odnosi, ki jih imajo s sodelavci, najmanj pa so zadovoljni s plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi. Posamezniki, ki imajo podrejene delavce, kažejo višjo stopnjo zadovoljstva z delovnimi razmerami, možnostmi napredovanja, obveščenostjo o dogodkih v podjetju, plači in drugih materialnih ugodnostih, možnostih strokovnega razvoja, svobodo in samostojnostjo pri delu, ugledom dela, soodločanjem pri delu in poslovanju ter ustvarjalnostjo dela, kar pomeni, da poročajo o višjem delovnem zadovoljstvu kot posamezniki, ki podrejenih delavcev nimajo. Analiza razlik je pokazala, da so večino kazalcev delovnega zadovoljstva – z izjemo svobode in samostojnosti pri delu, ugleda dela in zahtevnostjo dela – najvišje ocenili častniki. Vpogled v dejansko stanje, ki ga do neke ravni raziskava omogoča, nakazuje morebitne potrebne spremembe ali izboljšave oziroma ukrepe za izboljšanje šibkih področij, prepoznanih v raziskavi.

Ključne besede: zadovoljstvo z življenjem, delovno zadovoljstvo, Slovenska vojska

Satisfaction with life and job satisfaction of employees in Slovenian army

Tjaša Dimec¹, Jana Mahnič², Maksimiljana Marinšek³, Robert Masten⁴ and Matej Tušak¹

¹University of Ljubljana, Faculty of Sport, Ljubljana, Slovenia

²Episcenter d.o.o., Research and Direct Marketing, Ljubljana, Slovenia; Private Ambulance of Clinical Psychology for Children and Adolescents, Lucija, Slovenia

³Association for Activities and Animal-assisted Therapy, Naklo, Slovenia

⁴University of Ljubljana, Faculty of Arts, Department of Psychology, Ljubljana, Slovenia

Abstract: The purpose of this study was to investigate satisfaction with life and job satisfaction in the Slovenian army. For this purpose we used Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, &

Griffin, 1985) and Pogačnik's (2003) Job Satisfaction Scale. This research involved 168 employees of the Slovenian army: 68 soldiers, 60 officers, and 40 noncommissioned officers. The results showed that employees in Slovenian army are more satisfied than unsatisfied with their lives. Officers are the most satisfied with their life. We found out that appraisals on job satisfaction are rather low and indicate middle level of job satisfaction. The highest level of work satisfaction was expressed in the area of relations with co-workers. Participants were least satisfied with their salary and other material facilities. Individuals with subordinate co-workers showed higher level of satisfaction with work conditions, possibilities for promotion, salary and other material facilities, and also higher level of satisfaction about informing in the army, possibilities for professional development, independence and autonomy at work, work reputation, creativeness at work and also taking part in decision-making. Analysis of differences showed that officers gave the highest score to indicators of work satisfaction, with exception of independence and autonomy at work, work reputation, and pretentiousness of work. Based on the examination of the actual state, to the level the research was enabling, we identified some necessary changes, improvements or measures for improvement of the recognized weak areas.

Key words: satisfaction with life, job satisfaction, Slovenian army

CC = 3800, 3650

Zadovoljstvo z življenjem

Zadovoljstvo z življenjem predstavlja temeljno komponento subjektivnega blagostanja, drugo in tretjo komponento pa predstavljata pozitivni in negativni afekt. Koncept subjektivnega blagostanja je generalen in globalen, označimo pa ga lahko kot neko splošno oceno dobrega počutja, zadovoljstva in sreče. Po mnenju Dienerja (2000) v koncept subjektivnega blagostanja sodita tudi optimizem in občutje izpolnitve. Zadovoljstvo z življenjem predstavlja kognitivno komponento subjektivnega blagostanja, večina raziskovalcev pa se strinja, da predstavlja posameznikovo oceno lastnega blagostanja, zdravja, prijateljstva in partnerstva kot tudi zadovoljstva s seboj. »Subjektivno življenjsko zadovoljstvo je kompromis med tistim, kar je za nas pomembno in dejansko dosegljivo, glede na okolje, v katerem živimo.« (Pychyl in Little, 1998). Različni raziskovalci (Diener in Biswas-Diener, 2000; Diener, Suh in Oishi, 1997; Myers in Diener, 1995) so ugotovili, da so na splošno ljudje prej zadovoljni kot nezadovoljni s svojim življenjem.

Diener (1984) definicije subjektivnega zadovoljstva in sreče združuje v tri kategorije. V skupino normativnih definicij spadajo definicije, ki zadovoljstvo opredeljujejo z zunanjimi kriteriji. Pri teh definicijah kriterij za zadovoljstvo ni posameznikova subjektivna ocena, ampak okvir vrednot, ki jih ima opazovalec. V drugo skupino sodijo definicije, ki se nanašajo na posameznikove standarde, ki določajo, kaj je dobro življenje. V tretjo skupino pa so umeščene definicije, ki zadovoljstvo označujejo kot pretežno prevladovanje pozitivnih čustev nad negativnimi. Vendar koncepta zadovoljstva ne moremo enačiti s pozitivnimi čustvi, sta pa oba konstrukta med seboj povezana. Nekatere raziskave tako trdijo, da ima zadovoljstvo čustveno komponento (Veenhoven, 1997, v Lyubomirski, King in Diener, 2005),

druge pa zadovoljstvo prikazujejo kot povsem kognitivno sodbo posameznika o svojem življenju.

Diener (1984) označuje tri glavna določila zadovoljstva z življenjem. Prvo določilo navaja, da je zadovoljstvo subjektivno in tako obstaja v doživljanju posameznika. Drugo določilo pravi, da subjektivno zadovoljstvo vsebuje pozitivna merila. Zadnje, tretje določilo pa pravi, da subjektivno zadovoljstvo vsebuje globalno oceno vseh vidikov posameznikovega življenja. Čeprav posameznik lahko doseže zadovoljstvo le na posameznem področju življenja, je subjektivno zadovoljstvo integrirana ocena posameznikovega življenja.

Številne raziskave (Diener idr., 1997; Myers in Diener, 1995) navajajo, da so posamezniki, ki so bolj zadovoljni, tudi uspešnejši, in to na različnih področjih življenja; zadovoljstvo se povezuje z uspešnimi izidi. Povezava med zadovoljstvom in uspešnimi izidi pa ne izhaja zgolj iz dejstva, da uspeh pripomore oziroma prispeva k večjemu zadovoljstvu posameznikov, pač pa tudi pozitivna čustvena stanja vzpodbujajo posameznikovo uspešnost. Pozitivna razpoloženja in čustva vodijo ljudi v način razmišljanja, čustvovanja in vedenja, ki spodbujajo krepitev njihovih lastnih zmognosti, sposobnosti in približevanje k zastavljenim ciljem (Elliot in Trash, 2002, v Lyubomirsky idr., 2005). V okoliščinah, ki jih posameznik interpretira kot zelene, doživlja pozitivno razpoloženje in čustvo. Pozitivna čustva pa so znak, da življenje teče v redu, da so posameznikovi cilji uresničeni in da so njihove lastne zmognosti in sposobnosti aдекватne (Carver in Scheier, 1998, v Lyubomirsky idr., 2005).

Zadovoljstvo z življenjem se tako ne odraža zgolj na delovnem področju, v večji delovni učinkovitosti posameznikov, ki so s svojim življenjskim stanjem zadovoljni, kot trdijo mnoge raziskave, pač pa tudi v večji učinkovitosti in uspešnosti prav tako na drugih področjih življenja – naj omenimo zgolj socialni aspekt posameznikovega življenja in njegovo mentalno in fizično zdravje. Posameznikovo subjektivno doživljanje zadovoljstva se tako zrcali v pozitivnih izidih v treh osnovnih in primarnih življenjskih domenah: delu, socialnih odnosih in zdravju. Posamezniki, ki so s svojim življenjem bolj zadovoljni, pa ne dosegajo samo višje učinkovitosti, ampak so na svojem delovnem mestu deležni tudi drugih prednosti oziroma ugodnosti, med drugim dosegajo pomembnejša, bolj avtonomna in raznovrstna delovna mesta, več zaslužijo, poleg tega na delovnem mestu kažejo manj neproduktivnih vedenj in izgorelosti kot posledice delovnih obremenitev (Lyubomirsky idr., 2005).

Zadovoljstvo z življenjem je sodeč po nekaterih raziskavah celo boljši prediktor posameznikove delovne učinkovitosti kot zadovoljstvo z delom. Posamezniki, ki so bolj zadovoljni s svojim življenjem, dosegajo bolj zadovoljujoče socialne odnose, v interakcijah so uspešnejši, imajo širšo, bolj razvejano socialno mrežo in več socialne podpore. Zadovoljstvo z življenjem prispeva tudi k boljšemu mentalnemu in fizičnemu zdravju (Lyubomirsky idr., 2005). Nujno in pomembno je, da posameznik najde ravnotežje med delom in drugimi aspekti svojega življenja. Delovno – življenjsko ravnotežje namreč zmanjšuje možnosti pojavljanja različnih simptomov stresa, anksioznosti in drugih neprijetnih občutij, ter tako vodi do zadovoljujočih stanj.

Delovno zadovoljstvo

Delovna motivacija odgovarja na vprašanje, kaj je za zaposlene v neki organizaciji pomembno in kako so s temi dejavniki zadovoljni. Razumevanje mehanizmov delovne motivacije je pomembno zlasti zaradi večje zavzetosti in ustvarjalnih prispevkov zaposlenih. Velik interes za poznavanje delovanja motivacije ima v svoji osnovi tri razloge, in sicer izboljšanje produktivnosti, učinkovitosti in kreativnosti dela, izboljšanje kakovosti delovnega okolja v organizacijah, krepitev konkurenčne sposobnosti in uspešnosti podjetja (Bahtijerevič – Šiber, 1999). Razvoj na omenjenih področjih oziroma dobro, vzpodbudno stanje na njih, pa pomeni tudi delovno zadovoljstvo zaposlenih.

V delovnih motivih prepoznavamo temeljne človekove motive (po varnosti, po statusu in ugledu, po pridobivanju, po dejavnosti itd.), ki so postavljeni v kontekst delovnega okolja oziroma delovne situacije. Posamezniku, ki mu je v delovni situaciji zelo pomembna plača, je to odraz njegove splošne pridobitvene motiviranosti. Težnja imeti varno delo pa tudi težnja po stalnosti zaposlitve sta odsev splošne motiviranosti za varnost oziroma strahu pred različnimi oblikami osebne ogroženosti (Pogačnik, 2003). Tako lahko rečemo, da bo posameznik, ki mu je zelo pomembna plača, s svojim delovnim mesto težje zadovoljen, če ta ne bo dosegala zanj zelenih ravni oziroma ne bo oblikovana po zahtevnosti in odgovornosti dela, ki ga posameznik opravlja, toliko bolj, ker je takšen posameznik tudi v osnovi pridobitno orientiran. Seveda pa je potrebno dodati, da je delovno zadovoljstvo, pravzaprav tako kot življenjsko, vedno rezultat oziroma odraz več dejavnikov. Spodaj so prikazani nekateri delovni motivi po Pogačniku (2000), stopnja njihove zadovoljitve pa odraža oziroma tvori raven posameznikovega delovnega zadovoljstva:

- delovne razmere
- možnost napredovanja
- obveščenost o dogodkih v podjetju
- plača in druge materialne ugodnosti
- odnosi s sodelavci
- stalnost zaposlitve
- možnost strokovnega razvoja
- svoboda in samostojnost pri delu
- ugled dela
- soodločanje pri delu in poslovanju
- ustvarjalnost dela
- varnost
- neposredni vodja
- zahtevnost dela (fizična in psihična)
- zanimivost dela

Zadovoljstvo zaposlenih z delovno situacijo, z delovnim mestom, ki je v okviru organizacijskih zmožnosti v največji meri prilagojeno posameznikovim potrebam

in zmožnostim, ki zadovoljuje njegove potrebe ter mu hkrati nudi zanj primerno količino izzivov, je eden ključnih elementov odličnosti vsake delovne organizacije. Organizacija, ki želi veljati za uspešno in učinkovito, se zagotovo mora ponašati tudi z zadovoljnimi zaposleni. Zadovoljni in visoko motivirani zaposleni delajo bolj kakovostno, so bolj produktivni, s čimer pripomorejo k uspešnosti organizacije, ki lahko njihove napore in trud ovrednoti in nagradi ter tako povratno prispeva k večjemu zadovoljstvu. K večjemu zadovoljstvu in kakovosti dela pa močno prispeva tudi zdravo delovno okolje, v katerem se posamezniki dobro počutijo, so spoštovani in cenjeni. Sočasno je to okolje, ki spodbuja doseganje delovnih motivov in tako poleg uspešnosti pomaga dosegati in vzdrževati tudi posameznikovo zadovoljstvo.

Definicij zadovoljstva pri delu je več. Guzina (1988) navaja dva pristopa k definiranju zadovoljstva pri delu in ločuje: (i) splošno zadovoljstvo pri delu, ki ga opredeljuje kot generalni, splošni, celovit odnos posameznika do dela, in (ii) zadovoljstvo s posameznimi vidiki delovne situacije, kjer gre za predpostavko, da posamezni vidiki dela zadovoljujejo različne potrebe in da zadovoljstvo s posameznimi vidiki oblikuje nek splošni, čustveni odnos do dela.

Gilmer (1969) zadovoljstvo pri delu definira kot rezultat posameznikovih stališč do lastnega dela, do dejavnikov, ki so z njim povezani, in do življenja nasploh. O zadovoljstvu pri delu lahko govorimo tudi kot o splošni emocionalni orientaciji do dela oziroma o splošni emocionalni reakciji na delo. Delovno zadovoljstvo lahko definiramo tudi s stališča vrednosti dela ali z ozirom na možnost zadovoljevanja za posameznika pomembnih potreb, torej z vidika valence dela. Locke (1976) zadovoljstvo pri delu definira kot prijetno, pozitivno emocionalno stanje, ki je posledica tega, kako posameznik ocenjuje svoje delo ali delovna izkustva, in sicer, v kolikšni meri mu delo omogoča zadovoljevanje njegovih eksistencialnih in višjih potreb.

Zadovoljstvo pri delu opredeljujemo kot zaželeno ali pozitivno emocionalno stanje, človekov osebni občutek o različnih vidikih dela (samostojnosti, odgovornosti, delu v skupini, strokovnem in osebnem razvoju, kakovosti dela itd.), rezultat posameznikove ocene dela ali doživljanja in izkušenj pri delu, ki ga posameznik zaznava na temelju izpolnitve pričakovanj, povezanih z delom na delovnem mestu. Zadovoljstvo z delom vključuje kognitivne in afektivne odzive na delo in delovno situacijo (Brief in Weiss, 2002, v Fister, 2003) oziroma posameznikova splošna stališča (do lastnega dela, do dejavnikov, ki so z njim povezani, tudi do življenja nasploh) in njegovo notranje dožemanje v zvezi z delom. Delovno zadovoljstvo lahko razumemo tudi z vidika posameznikovega zadovoljevanja eksistencialnih in višjih potreb oziroma z vidika možnosti zadovoljevanja za posameznika pomembnih potreb in izpolnjevanja pričakovanj zaposlenih pri uresničevanju osebnih in skupnih ciljev. Quinn in Stainers (1979, v Fister, 2003) zadovoljstvo z delom opredelita kot delavčevo splošno afektivno reakcijo na delo (splošno emocionalno orientacijo do dela oziroma splošno emocionalno reakcijo na delo), ki se nanaša na specifične vsebine, povezane z delom in delovnim okoljem. Delovno zadovoljstvo kot zadovoljstvo s specifičnim življenjskim kontekstom prispeva k zadovoljstvu z življenjem (Warr, Cook in Wall, 1979, v Fister, 2003).

Raziskave, opravljene v zadnjem obdobju, kot najbolj ključne dejavnike za zadovoljstvo zaposlenih izpostavljajo naslednje: možnost pridobivanja in uporabe znanj pri delu, samostojno razporejanje delovnega časa, nizek neposredni nadzor vodij, dobre fizične delovne razmere, sodelovanje pri odločanju v organizaciji, možnost odločanja o tem, kaj in kako posameznik dela, osebni dohodek, nagrajevanje in dodatki, telesni napor pri delu, konflikti na delovnem mestu ter verjetnost poškodb in obolenj pri delu (Svetlik, 1998). Poleg zgoraj navedenih organizacijskih pravil in postopkov ter specifičnih vidikov dela na zadovoljstvo pri delu vplivajo tudi osebnostne lastnosti in nekatere poteze posameznika, tudi samopodoba, sposobnost obvladovanja stresa, seveda tudi posameznikovo splošno zadovoljstvo z življenjem; k doseganju in vzdrževanju delovnega zadovoljstva prispeva več dejavnikov.

Odnos med delovnim in življenjskim zadovoljstvom opisujejo in razlagajo štiri glavni modeli. Spilloverjev model oziroma model generalizacije pravi, da se zadovoljstvo z enim področjem prenese tudi na drugo področje. Kompenzacijski model poudarja negativno povezavo med obema spremenljivkama. Nezadovoljstvo z enim področjem se kompenzira z zadovoljstvom na drugem področju. Segmentacijski model domneva, da spremenljivki nista medsebojno povezani. Disagregacijski model pa trdi, da posameznikova ocena pomembnosti njegovega dela določa odnos med delovnim in življenjskim zadovoljstvom, pri čemer je povezava bolj pozitivna pri tistih, ki svoje delo cenijo. (Cramer, 1995)

V raziskavi smo proučevali zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo pripadnikov Slovenske vojske. Zanimalo nas je tudi, ali se vojaki, častniki in podčastniki razlikujejo v stopnji zadovoljstva z življenjem. Glede delovnega zadovoljstva so nas poleg splošnega delovnega zadovoljstva med zaposlenimi zanimale tudi razlike v delovnem zadovoljstvu glede na različne statuse, ki jih zaposleni dosegajo (vojak, podčastnik in častniki), ter med zaposlenimi, ki imajo podrejene delavce, in tistimi, ki jih nimajo. Na podlagi v uvodu predstavljenih ugotovitev smo pričakovali, da bodo zaposleni v Slovenski vojski prej zadovoljni kot nezadovoljni s svojim življenjem in delom. Glede delovnega zadovoljstva smo predpostavljali, da bodo častniki in zaposleni, ki imajo podrejene delavce, višje ocenjevali večino kazalcev delovnega zadovoljstva. Predvidevali smo tudi, da bodo častniki najbolj zadovoljni s svojim življenjem.

Metoda

Udeleženci

V vzorec je bilo vključenih 168 pripadnikov Slovenske vojske, od tega 68 vojakov, 60 častnikov in 40 podčastnikov. V raziskavi je sodelovalo 158 pripadnikov moškega spola in 10 pripadnic ženskega spola. Štiriinpetdeset odstotkov udeležencev ni imelo podrejenih delavcev.

Pripomočki

V raziskavi smo uporabili naslednje vprašalnike oziroma lestvice:

- Vprašalnik zadovoljstva z življenjem (Satisfaction With Life Scale – SWLS; Diener idr., 1985). Med različnimi komponentami subjektivnega občutka blagostanja je ta lestvica ozko osredotočena na merjenje splošnega zadovoljstva z življenjem in se ne nanaša na podobne konstrukte, kot sta npr. pozitivni afekt in osamljenost. Predstavlja kognitivni aspekt zadovoljstva z življenjem. Rezultat na lestvici lahko označimo kot posameznikovo globalno oceno kvalitete svojega življenja glede na osebne kriterije. Lestvico sestavlja pet postavk, na katere mora udeleženec odgovoriti na lestvici od 1 (sploh ne drži) do 7 (popolnoma drži). Za skupni rezultat seštejemo odgovore na vseh pet postavk. Možen razpon rezultatov je od 5 do 35.
- Lestvico delovnega zadovoljstva, ki vsebuje 15 temeljnih motivov oz. dejavnikov, s katerimi smo pri svojem delu lahko bolj ali manj zadovoljni (Pogačnik, 2003). Posameznik ocenjuje, kako je zadovoljen s svojo delovno situacijo. Pri tem si pomaga z ocenami od 1 do 5 (1 = zelo nezadovoljen, 2 = nezadovoljen, 3 = niti zadovoljen niti nezadovoljen, 4 = zadovoljen, 5 = zelo zadovoljen), s katerimi ovrednoti vsakega izmed motivov. Stopnje zadovoljstva so tudi grafično ponazorjene (pet obrazov, od najmanj do najbolj zadovoljnega). Lestvica poleg ocen po posameznih področjih delovne motivacije daje tudi splošno oceno zadovoljstva z delovno situacijo. Cronbachov α koeficient zanesljivosti znaša 0,89 (Pogačnik, 2000).

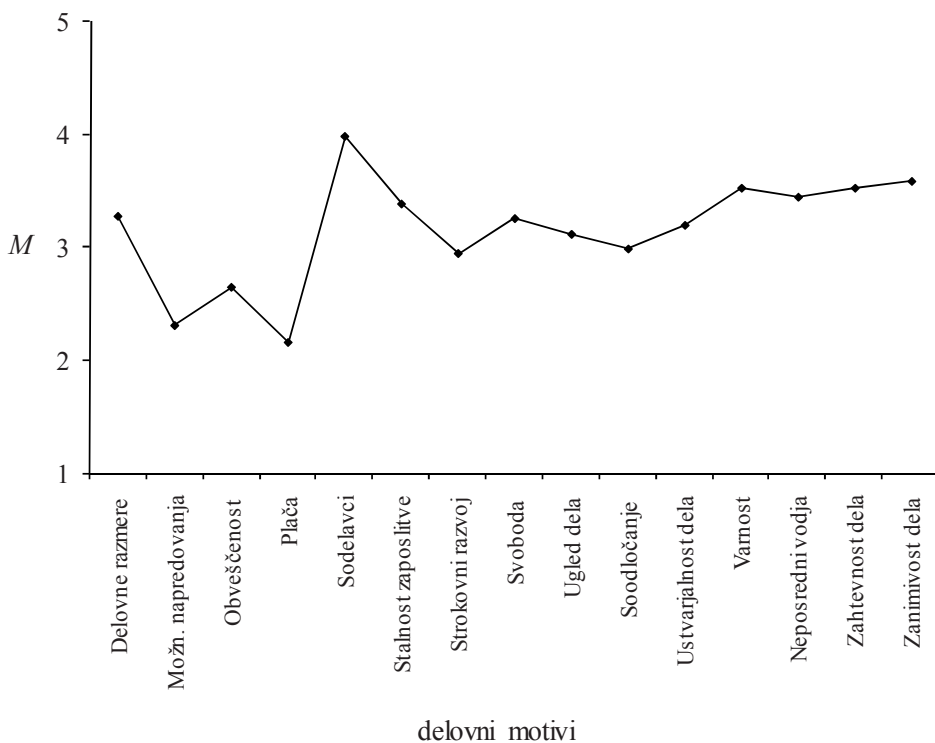
Postopek

Zbiranje podatkov je potekalo po posameznih enotah različnih vojašnic (Vrhnika, FRS Ljubljana, Celje, Bohinjska Bela, Novo mesto in vojašnici JVP Vipava) po Sloveniji spomladi leta 2007. Reševanje vprašalnikov je potekalo individualno in ni bilo časovno omejeno.

Rezultati

Izračunana aritmetična sredina za zadovoljstvo z življenjem zaposlenih v Slovenski vojski je bila 21,90. Razpršenost rezultatov je bila precej velika, saj je znašala standardna deviacija 6,97.

Iz slike 1 vidimo, da so bile ocene kazalcev delovnega zadovoljstva zaposlenih v Slovenski vojski precej nizke oziroma so prevladovale ocene, ki kažejo na srednjo stopnjo delovnega zadovoljstva. Zaposleni v Slovenski vojski so bili najbolj zadovoljni z odnosi s sodelavci, najmanj pa s plačo in drugimi materialnimi ugod-



Slika 1. Profil delovnega zadovoljstva zaposlenih v Slovenski vojski

nostmi. Skupno (povprečno) zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski z delovno situacijo je znašalo 3,15.

Analiza variance je pokazala kar nekaj statistično pomembnih razlik med posamezniki, ki imajo podrejene delavce in tistimi brez podrejenih delavcev (glej tabelo 1). Posamezniki, ki imajo podrejene delavce, kažejo višjo stopnjo zadovoljstva z delovnimi razmerami, z možnostmi napredovanja, z obveščenostjo o dogodkih v podjetju, s plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi, z možnostmi strokovnega razvoja, s svobodo in samostojnostjo pri delu, z ugledom dela, s soodločanjem pri delu in poslovanju, z ustvarjalnostjo dela, z neposrednim vodjo in z zanimivostjo dela. Blizu statistični pomembnosti je bila tudi razlika med obema vrstama zaposlenih na lestevici fizične in psihične zahtevnosti dela, ki ga opravljajo.

Analiza variance je pokazala precej statistično pomembnih razlik med vojniki, podčastniki in častniki. Iz tabele 2 je vidno, da so s svojim življenjem najbolj zadovoljni častniki.

Večino kazalcev delovnega zadovoljstva (z izjemo delovnih razmer, svobode in samostojnosti pri delu, ugleda dela, zahtevnosti in varnosti dela) so najvišje ocenili častniki.

Tabela 1. Analiza razlik v delovnem zadovoljstvu med posamezniki, ki imajo podrejene delavce, in tistimi brez podrejenih delavcev

	Podrejeni delavci		Brez podrejenih delavcev		F	p
	M	SD	M	SD		
Delovne razmere	3,49	0,93	3,07	0,99	8,03	,01
Možnosti napredovanja	2,51	1,01	2,13	0,93	6,37	,01
Obveščenost o dogodkih v podjetju	2,86	0,90	2,45	0,90	8,27	,01
Plača in druge materialne ugodnosti	2,36	1,16	1,95	1,02	5,85	,02
Odnosi s sodelavci	4,08	0,68	3,90	0,94	1,95	,16
Stalnost zaposlitve	3,55	1,21	3,23	1,39	2,43	,12
Možnost strokovnega razvoja	3,23	0,93	2,68	0,95	14,08	,00
Svoboda in samostojnost pri delu	3,51	0,70	3,03	0,88	14,34	,00
Ugled dela	3,31	0,94	2,93	0,99	6,35	,01
Soodločanje pri delu in poslovanju	3,27	0,90	2,73	1,01	13,21	,00
Ustvarjalnost dela	3,36	0,95	3,03	0,95	4,96	,03
Varnost dela	3,53	0,72	3,51	0,94	0,03	,87
Neposredni vodja	3,71	0,94	3,19	1,18	9,60	,00
Zahtevnost dela (fizična in psihična)	3,64	0,89	3,42	0,84	2,75	,10
Zanimivost dela	3,81	0,90	3,39	0,99	7,99	,01

Razprava

Slovenska vojska – vojaška organizacija kot specifičen sistem v okviru globalnega družbenega sistema oziroma njegov specifičen podsistem, je pomemben del obstoječega družbenega okolja in kot tak mora pozornost posvečati tudi razvoju lastnih kadrov, toliko bolj v obdobju, ko je Slovenska vojska doživela kar nekaj sprememb; ena od pomembnih je tudi profesionalizacija sestave, s ciljem ustvarjati učinkovit, motiviran in zadovoljen delovni kolektiv.

Zaposlitev v Slovenski vojski vključuje delovanje v zelo predpisanem, specifičnem okolju, ki ima moč vplivati na posameznikovo življenje tudi zunaj delovnega konteksta. Tudi zato si mora vojaška organizacija kontinuirano prizadevati za delovno zadovoljstvo svojih zaposlenih.

V raziskavi smo ugotavljali, kakšno je zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo pripadnikov Slovenske vojske. Glede zadovoljstva z življenjem ugotavljamo, da so zaposleni v Slovenski vojski s svojim življenjem prej zadovoljni kot

Tabela 2. Analiza razlik med vojaki, podčastniki in častniki v zadovoljstvu z življenjem in delovnem zadovoljstvu.

	vojak		podčastnik		častnik		<i>F</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Zadovoljstvo z življenjem	19,32	7,25	22,80	7,02	24,27	5,58	9,22	,00
Delovne razmere	2,89	0,93	3,64	0,87	3,52	0,88	11,19	,00
Možnosti napredovanja	1,98	0,87	2,33	1,06	2,67	0,94	8,21	,00
Obveščenost o dogodkih v podjetju	2,36	0,89	2,72	0,92	2,95	0,85	6,93	,00
Plača in druge materialne ugodnosti	1,67	0,87	2,28	1,21	2,60	1,06	13,31	,00
Odnosi s sodelavci	4,03	0,88	3,97	0,93	3,91	0,71	0,30	,74
Stalnost zaposlitve	2,85	1,38	3,49	1,30	3,88	1,01	10,89	,00
Možnost strokovnega razvoja	2,52	0,88	3,10	1,02	3,38	0,79	15,30	,00
Svoboda in samostojnost pri delu	2,91	0,85	3,54	0,79	3,47	0,68	11,15	,00
Ugled dela	2,88	1,09	3,33	0,84	3,28	0,85	3,86	,02
Soodločanje pri delu in poslovanju	2,58	0,98	3,21	0,98	3,34	0,83	11,87	,00
Ustvarjalnost dela	2,91	0,96	3,31	0,95	3,45	0,86	5,65	,00
Varnost dela	3,33	0,93	3,64	0,81	3,62	0,70	2,52	,08
Neposredni vodja	3,14	1,21	3,59	1,02	3,69	0,96	4,51	,01
Zahtevnost dela (fizična in psihična)	3,29	0,91	3,79	0,74	3,67	0,78	5,55	,01
Zanimivost dela	3,32	0,96	3,77	0,93	3,83	0,86	5,52	,01

nezadovoljni, oziroma poročajo o srednji oceni kvalitete svojega življenja. Analiza razlik med častniki, podčastniki in vojaki je pokazala, da so častniki najbolj zadovoljni s svojim življenjem. Sledijo jim podčastniki, najmanj pa so s svojim življenjem zadovoljni vojaki. Častniki torej v primerjavi z vojaki in podčastniki pogosteje občutijo, da je življenje bilo in je dobro, da je sedanji čas življenja in življenje v celoti polno, smiselno in prijetno. Rezultati nakazujejo, da višji status, kot ga zaposleni zasedajo v Slovenski vojski, višje je tudi splošno zadovoljstvo z življenjem. Tudi Lyubomirsky s sodelavci (2005) je ugotovil, da posamezniki, ki so s svojim življenjem bolj zadovoljni, dosegajo pomembnejša, bolj avtonomna in raznovrstna delovna mesta. Ne glede na status pa lahko rečemo, da so vsi zaposleni na splošno bolj zadovoljni kot nezadovoljni z življenjem, kar se sklada tudi z dognanji različnih predhodnih raziskovalcev (npr. Diener in Biswas-Diener, 2000; Diener idr., 1997; Myers in Diener, 1995).

Delovno zadovoljstvo se nanaša na motivacijski vidik posameznika v delovnem procesu in je neposredno odvisno od posameznikovih delovnih motivov. Stopnja zadovoljenosti temeljnih delovnih motivov tvori zadovoljstvo zaposlenega z delovno situacijo. Z ugotavljanjem oziroma preverjanjem koncepta delovnega zadovoljstva smo želeli pridobiti širši oris prevladujočega stanja v Slovenski vojski. Opazovanje delovnega zadovoljstva je pokazalo, da zaposleni v Slovenski vojski poročajo o nižjem delovnem zadovoljstvu, kot bi ga bilo smiselno oziroma dobro pričakovati. Ocene na kazalcih delovnega zadovoljstva so precej nizke oziroma kažejo na srednjo stopnjo zadovoljstva, in to tako pri posameznikih, ki imajo podrejene delavce, kot pri tistih, ki podrejenih delavcev nimajo, oziroma ne glede na status (vojak, podčastnik, častnik), ki ga posamezniki zasedajo. Najvišjo stopnjo zadovoljstva udeleženci raziskave izražajo z odnosi, ki jih imajo s sodelavci. Medosebni odnosi so torej tisti vidik kakovosti delovnega življenja, ki si ga zaposleni v Slovenski vojski zlepa ne dajo vzeti. Sledijo zanimivost dela, varnost dela ter fizična in psihična zahtevnost dela. Tudi zadovoljstvo z notranjimi vidiki dela je zadovoljivo. Zaposleni so mnjenja, da imajo zanimivo in zahtevno delo, nekoliko nad povprečjem pa se gibljeta tudi zadovoljstvo z ustvarjalnostjo in svobodo pri delu. Dokaj visoko zadovoljstvo z neposrednim vodjem kaže po eni strani spet na dobre medosebne odnose, po drugi strani pa na dejstvo, da zaposleni neposrednega vodjo niti ne dojemajo kot delodajalca, ki je odgovoren za vse tisto, kar zaposlenim predstavlja vire nezadovoljstva (plača in druge materialne ugodnosti, možnosti napredovanja, obveščenost o dogodkih in možnost strokovnega razvoja). Zaposleni v Slovenski vojski so najbolj nezadovoljni s plačo in možnostmi napredovanja. Večini ljudi pravzaprav nikoli ni dovolj denarja oziroma aktualne potrebe se mnogokrat pokažejo večje, kot omogoča dejansko finančno stanje, iz česar naravno izhaja nezadovoljstvo, in tudi hitrost njihovega napredovanja ponavadi vedno zaostaja za tem, kako visoko cenijo svoje kompetence. Ljudje večkrat doživljajo, da ne napredujejo premosorazmerno z zadolžitvami in odgovornostmi, ki jih imajo oziroma so jim dodeljene. Oba kazalca delovnega zadovoljstva sta seveda povezana, napredovanje namreč običajno pomeni tudi višjo plačo. Obenem velja dodati, da je vojska le hierarhična organizacija, ki ponuja možnosti napredovanja, izkazano nezadovoljstvo z njimi pa kaže, da ne v obsegu, ki bi si ga zaposleni želeli, oziroma da napredovanje, ki so ga deležni, ne prinaša zadovoljivega statusa in ugodnosti. Osebni dohodek pa lahko ohranja svojo motivacijsko vrednost samo takrat, ko je oblikovan po delu in se primerno veča z večanjem odgovornosti posameznika in zahtevnosti njegovega dela. Nizka stopnja zadovoljstva z obveščenostjo je področje, kjer ima Slovenska vojska še veliko priložnosti, pa tudi rahlo nezadovoljstvo z možnostmi strokovnega razvoja kaže na to, da si zaposleni v Slovenski vojski želijo več dodatnega, uporabnega in strokovnega izobraževanja ter usposabljanja. Tudi na tem področju tako v Slovenski vojski obstaja še veliko neizkoriščenega potenciala, za katerega pa si je vsekakor vredno prizadevati in na njem graditi v prihodnosti. Podobne rezultate o delovnem zadovoljstvu v 54 slovenskih podjetjih je s svojo raziskavo dobil tudi Pogačnik (2000).

Izpostavljenim motivom oziroma kazalcem delovnega zadovoljstva bi morala vojaška organizacija posvetiti največ pozornosti in si tako prizadevati za njihovo izboljšanje oziroma dvig. Samo na ta način bo prispevala h krepitvi delovnega zadovoljstva zaposlenih in posledično k njihovi večji delovni učinkovitosti. Izračun skupnega oziroma povprečnega zadovoljstva zaposlenih v Slovenski vojski z delovno situacijo je pokazal, da so zaposleni v Slovenski vojski dokaj zadovoljni z delovnimi razmerami in situacijami, čeprav se njihovo delovno zadovoljstvo nahaja le nekoliko nad povprečjem. Podobno je v svoji raziskavi ugotovil tudi Pogačnik (2000). Rezultati njegove raziskave so namreč pokazali, da v slovenskih podjetjih na splošno ni kakega nezadovoljstva, zaposleni pa tudi niso posebej zadovoljni. Vojaška organizacija torej v tem kontekstu ne predstavlja nobene svetle izjeme.

Preverjali smo tudi obstoj morebitnih razlik v delovnem zadovoljstvu med posamezniki, ki imajo, in tistimi, ki nimajo podrejenih delavcev. Rezultati kažejo, da je element *imeti podrejene delavce* pomemben dejavnik delovnega zadovoljstva. Zaposleni, ki imajo podrejene delavce, so v primerjavi s tistimi, ki le-teh nimajo, bolj zadovoljni s kar 11 delovnimi motivi, kot je razvidno iz tabele 1. Za uspešno delovanje, tako vojaške kot vsake druge organizacije, pa je pomembno zadovoljstvo vseh zaposlenih, tako višje kot nižje postavljenih, zato bi bilo v prihodnosti dobro oziroma nujno posvečati pozornost zmanjševanju omenjenih razlik.

Zanimalo nas je tudi, ali obstajajo razlike v delovnem zadovoljstvu glede na status (vojak, podčastnik in častnik), ki ga posamezniki v Slovenski vojski imajo. Analiza razlik je pokazala precej statistično pomembnih razlik med vojaki, podčastniki in častniki. Večino kazalcev delovnega zadovoljstva so najvišje ocenili častniki. Le-ti tako poročajo o višji stopnji zadovoljstva z možnostmi napredovanja, z obveščenoostjo o dogodkih v podjetju, s plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi, s stalnostjo zaposlitve, z možnostmi strokovnega razvoja, s soodločanjem pri delu in poslovanju, z ustvarjalnostjo dela, z neposrednim vodjo in z zanimivostjo dela. Podčastniki pa kažejo višjo stopnjo zadovoljstva z delovnimi razmerami, s svobodo in samostojnostjo pri delu, z ugledom dela in z zahtevnostjo dela, bolj zadovoljni so tudi z varnostjo dela. Dobljeni rezultati nakazujejo, da višja pozicija (podčastnik ali častnik), ki pogosto vključuje tudi podrejene delavce, pomeni tudi višje delovno zadovoljstvo in višje vrednotenje istih kazalcev delovnega zadovoljstva (delovnih razmer, možnosti napredovanja, obveščenoosti o dogodkih v podjetju, plače in drugih materialnih ugodnosti, možnosti strokovnega razvoja, svobode in samostojnosti pri delu, ugleda dela, soodločanja pri delu in poslovanju, ustvarjalnosti dela, neposrednega vodje in zanimivosti dela).

Zaključimo lahko, da so ne glede na status (vojak, podčastnik in častnik) vsi zaposleni na splošno prej zadovoljni kot nezadovoljni s svojim življenjem. Ugotovitve glede skupnega (povprečnega) delovnega zadovoljstva so pokazale podobno stanje, ugotovili smo namreč, da so zaposleni v Slovenski vojski dokaj zadovoljni z delovnimi razmerami. Obenem menimo, da so dobljeni rezultati precej oddaljeni od nekega idealnega oziroma želenega stanja, h kateremu stremi vsaka organizacija.

Vsi dobljeni rezultati se skladajo z našimi predvidevanji.

Glede na odnos med delovnim in življenjskim zadovoljstvom se naši rezultati najbolj približujejo Spilloverjevemu modelu oziroma modelu generalizacije, ki pravi, da se zadovoljstvo z enim področjem prenese tudi na drugo področje (Cramer, 1995). Pri preverjanju obeh vidikov zadovoljstva smo namreč ugotovili, da so zaposleni v Slovenski vojski prej zadovoljni kot nezadovoljni z obema od njih. Glede na to, da so avtorji v predhodnih raziskav (Wright, Cropanzano in Bonnet, 2007) ugotovili, da je delovna učinkovitost najvišja takrat, ko sta visoka tako zadovoljstvo z življenjem kot delovno zadovoljstvo, si mora v prihodnosti vojaška organizacija prizadevati za povečanje obeh vidikov zadovoljstva.

Raziskava je potekala v delovnem okolju, ki se zavoljo mnogih specifik razlikuje od drugih delovnih kontekstov; vojaške organizacije ne moremo enačiti z drugimi družbenimi institucijami ali delovnimi strukturami oziroma delovnimi organizacijami. Vendar drugačnost oziroma specifičnost delovnega konteksta, v katerem je raziskava potekala, ne pomeni, da stanja, ki ga je pričujoča raziskava identificirala, ne moremo razumeti tudi v smislu splošne učinkovitosti organizacije. Vpogled v dejansko stanje, ki ga do neke ravni raziskava omogoča, nakazuje morebitne potrebne spremembe ali izboljšave oziroma ukrepe za izboljšanje šibkih področij, prepoznanih v raziskavi. Sicer smo v raziskavi opazovali zelo ozek vidik delovnega okolja, ki se povezuje z doseganjem optimalnega delovanja posameznikov in učinkovitosti organizacije, preko tega pa vpliva na njen tako notranji kot zunanji ugled. To je smer, v kateri želi postopati oziroma napredovati vsaka, tudi vojaška organizacija.

Izvedena raziskava oziroma zaključki, ki iz nje izhajajo, dajejo neke uporabne, praktične usmeritve in so pomembne tako za zaposlene na Ministrstvu za obrambo kot za splošno javnost. Ne smemo pozabiti, da je vojaška organizacija vpeta v širše družbeno okolje in kot taka zanimiva za širšo populacijo. V tem oziru pričujoč članek predstavlja pomemben prispevek k razumevanju izpostavljenе problematike, obenem pa poda oceno aktualnega stanja na tem področju v Slovenski vojski. Seveda se odpirajo tudi nova raziskovalna vprašanja. V prihodnosti bi bilo na primer zanimivo raziskati, v kolikšni meri področje delovnega zadovoljstva pojasnjuje splošno zadovoljstvo z življenjem. Glede na aktualnost raziskovanega področja kot tudi specifičnost vojaške organizacije se ni bati, da bi v prihodnje ostali brez odgovorov.

Literatura

- Bahtijerević – Šiber, F. (1999). *Management ljudskih potenciala [Management of human potential]*. Zagreb: Golden marketing.
- Cramer, D. (1995). Life and Job Satisfaction. *Journal of Psychology*, 129 (3), 261–267.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34–43.

- Diener, E. in Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective well-being: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27, 21–33.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. in Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Diener, E., Suh, E. in Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 12, 124–128.
- Fister, K. (2003). Osebni cilji pri delu in zadovoljstvo z delom [Personal goals at work and job satisfaction]. *Psihološka obzorja*, 12(4), 33–48.
- Gilmer, B. von H. (1969). *Industrijska psihologija [Industrial psychology]* Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Guzina, M. (1988). *Motivacija za rad i zadovoljstvo poslom radnika [Work motivation and employees job satisfaction]*. Beograd: Naučna knjiga.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. V M. D. Dunnette (ur.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (str. 1297–1349). Chicago: Rang McNally College Publishing Company.
- Lyubomirsky, S., King, L. in Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Myers, D. G. in Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10–19.
- Pogačnik, V. (2000). Uporaba lestvic delovnega zadovoljstva v slovenskih podjetjih [The use of the Job Satisfaction Scale in Slovenian companies]. *Psihološka obzorja*, 9(4), 105–114.
- Pogačnik, V. (2003). *Lestvice delovne motivacije [Job Motivation Scales]*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.
- Psychyl, T. A. in Little, B. R. (1998). Dimensional specificity in the prediction of subjective well-being: Personal projects in pursuit of the PhD. *Social Indicators Research*, 45, 423–473.
- Svetlik, I. (1998). Oblikovanje dela in kakovost delovnega življenja [Work formation and quality of work life]. V S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov: zbirka Profesija [Management of human resources: collection Profession]* (str. 147–173). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. in Bonnet, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104.