

Št. 29

25. junij

Leto izdaje II

KAKŠNA JE MOJA SEDANJA SLUŽBA? (povzetek iz diplomske naloge)

Razvoj industrije in tehnike postavlja pred človeka-delavca vedno nove in nove zahteve in ga v procesu odločanja vodi v mnoge konfliktno situacije. Pogosto ostaja edini cilj sodobne industrije maksimalno povečanje proizvodnje-produktivnosti, ne glede na posledice, ki jih ima le-ta za subjektivni faktor proizvodnje-delavca. Razvoj in obstoj vsake delovne organizacije je odvisen o tega, koliko njeni člani prispevajo k zastavljenim ciljem. Osnovna cilja vsake delovne organizacije sta (in tudi morata biti) uspešna proizvodnja in zadovoljstvo delavcev. Da bi se ta dva osnovna cilja dosegla predpiše vsaka delovna organizacija svojim članom delovne naloge, ki naj bi jih izvajali, da bi se zastavljeni cilji dosegli. Če zanikamo potrebe, hotenja in osebnost delavca, lahko s tem onemogočimo vsa prizadevanja za visoko produktivnost. Zadovoljstvo delavcev je tisti odločilni dejavnik, ki omogoča doseganje vseh zastavljenih ciljev delovne organizacije.

V januarju tega leta ste nekateri delavci DO AGIS izpolnjevali vprašalnik KAKŠNA JE MOJA SEDANJA SLUŽBA. Namen je bil ugotoviti zadovoljstvo tistih delavcev, za katera delovna mesta je predpisana najmanj srednješolska izobrazba, z naslednjimi aspekti dela: delo, neposredni vodja, sodelaci, osebni dohodek in možnosti za napredovanje. Ugotoviti sem želela ali se pojavljajo razlike v zadovoljstvu s posameznimi aspekti dela po posameznih osebnih obeležjih (spol, starost, stan, izobrazba, število priznanih let šolanja, delovno dobo: skupno, v DO in na sedanjih delih in nalogah), po funkciji vodenja, glede na oceno lastnega učinka pri delu, glede na pripadnost posameznim organizacijskim enotam (TOZD) in normative podane za SRS. Zanimalo me je tudi ali obstaja povezanost med osebnim dohodkom in oceno lastnega učinka pri delu s posameznimi aspekti dela.

Primerjava po posameznih osebnih obeležjih kaže:

- spol: moški so pomembno bolj zadovoljni z aspektom dela
- starost: starejši delavci (moški in ženske) so pomembno bolj zadovoljni z delom, vodjo in osebnim dohodkom

IZ VSEBINE:

- Kakšna je moja sedanja služba? (povzetek iz diplomske naloge)
- Obvestilo naročnikom pralnega praška " BIO IPSA "
- Ugodno
- Tokrat "gorelo" v TOZD Gumarna
- Zahvala
- Malica v prihodnjem tednu

- število priznanih let šolanja: delavci, ki so se šolali dalj časa so pomembno bolj zadovoljni s svojim delom
- izobrazba: delavci z osnovno šolo so pomembno bolj zadovoljni v primerjavi z delavci z višjim izobrazbenim nivojem z aspektom vodja in osebni dohodek
- skupna delovna doba: delavci z daljšo delovno dobo (nad 15 let) so pomembno bolj zadovoljni z aspektoma delo in vodja
- delovna doba v DO: delavci z daljšim delovnim stažem v DO (nad 12 let) so pomembno bolj zadovoljni z aspektom neposredni vodja
- delovni staž na delovnem mestu: delavci s krajšim delovnim stažem (do 6 let) so pomembno bolj zadovoljni z aspektom neposredni vodja

Primerjava po funkciji vodenja kaže, da so vodstveni delavci pomembno bolj zadovoljni od nevodstvenih z nadrejenimi, nagrajevanjem in možnostmi za napredovanje.

Primerjava po oceni lastnega učinka pri delu kaže, da so z vodjo in možnostmi za napredovanje pomembno bolj zadovoljni delavci, ki so ocenili svoj učinek kot povprečen, z osebnim dohodkom pa delavci, ki so ocenili svoj učinek kot podpovprečen.

Analiza rezultatov za celotno DO AGIS kaže, da so delavci (glede na število možnih in doseženih točk) najbolj zadovoljni z aspektom sodelavci. Sledi zadovoljstvo z neposrednim vodjo, z delom, možnostmi za napredovanje in na zadnjem mestu zadovoljstvo z osebnim dohodkom.

Primerjava po posameznih enotah (TOZD) kaže:

delavci iz enote Kovinska obdelava so najbolj zadovoljni z vsemi petimi aspekti zadovoljstva (z delom, vodjo, sodelavci, osebnim dohodkom in možnostmi za napredovanje). Kar trikrat so najmanj zadovoljni delavci iz enote Komerciala (pri aspektih delo, vodja in možnosti za napredovanje). Z osebnim dohodkom so najmanj zadovoljni delavci iz Orodjere, z aspektom sodelavci pa delavci iz enote Precizna mehanika.

Pomembna razlika se v zadovoljstvu s posameznimi aspekti dela med posameznimi enotami pojavljajo pri štirih aspektih dela: delo, vodja, osebni dohodek in možnosti za napredovanje.

Primerjava doseženih vrednosti zadovoljstva posameznih enot z normativnimi vrednostmi, ki veljajo za SRS kaže naslednjo sliko:

- z aspektom delo so nadpovprečno zadovoljni delavci iz enot Vzdrževanje, Kovinska obdelava in Velika oprema. Povprečno zadovoljni so s tem aspektom delavci iz vseh ostalih TOZD
- povprečno zadovoljni so delavci vseh TOZD z aspektom osebni dohodek in sodelavci (s slednjim so nadpovprečno zadovoljni le delavci iz enote Kovinska obdelava)
- podpovprečno so z neposrednim vodjo zadovoljni delavci iz enote Komerciala in enote Vzdrževanje, nadpovprečno pa delavci iz enote Kovinska obdelava. Delavci iz ostalih enot so s tem aspektom povprečno zadovoljni
- v primerjavi z normativnimi vrednostmi so delavci najmanj zadovoljni z aspektom napredovanje. Podpovprečno zadovoljni so s tem aspektom delavci iz štirih enot: Komerciala, Vzdrževanje, Orodjarna in Precizna mehanika. Delavci iz vseh ostalih TOZD so s tem aspektom dela zadovoljni povprečno.

Rezultati so tudi pokazali:

- čim višji je osebni dohodek tem večje zadovoljstvo z njim in tem bolj je delavec zadovoljen tudi s svojim delom
- čim nižje je delavec ocenil svoj učinek pri delu, tem bolj je zadovoljen z neposrednim vodjo in osebnim dohodkom, čim višja pa je ocena lastnega učinka tem bolj je delavec zadovoljen z aspektom delo.

ZAKLJUČILA BI LAHKO:

1. Že prvi rezultati so pokazali, da se posamezne enote med seboj pomembno razlikujejo po zadovoljstvu s posameznimi proučevanimi aspekti dela. Ob tem ne smemo zanemariti razlik v vsebini in načinu dela po posameznih enotah, saj le-te v znatni meri vplivajo na razlike v nekaterih proučevanih aspektih. Omeniti bi veljalo še neustrezno izobrazbeno strukturo, saj ima neustrezno izobrazbo več kot 40 % delavcev.

Posebno pozornost je potrebno nameniti delavcem enot Komerciala, Orodjarna in Precizna mehanika, pri slednjih zlasti problemu medosebnih odnosov.

2. Z aspektom neposredni vodja so nezadovoljni predvsem tisti delavci, ki opravljajo zahtevnejša dela. Tak rezultat sugeriira sklep, da so neposredni vodje premalo poučeni o načinih vodenja in reševanju konfliktov na področju medosebnih odnosov, možno pa je tudi (glede na podatke o ozobrazbi), da so za vodstvena mesta premalo strokovno usposobljeni.
3. Vodstveni delavci so pomembno bolj zadovoljni od nevodstvenih pri tistih aspektih zadovoljstva, ki so v celotni DO bolj problematični (vodja, osebni dohodek in možnosti za napredovanje). Povdariti velja, da višji vodje pogosto vplivajo na načine vodenja, ki jih neposredni vodja izbere in uporablja za delavce, ki jih vodi. Če med delovno skupino in neposrednim vodjem ni pozitivnih medsebojnih odnosov, bo to povzročilo nezadovoljstvo, ki se bo še verjetneje preneslo na višje vodstvo. Neposredni vodja pa pogosto vpliva na zadovoljstvo z drugimi aspekti dela in je za oblikovanje zadovoljstva in visoke delovne morale v skupini pogosto najbolj odločilen.
4. Delavci s krajšo delovno dobo v DO so manj zadovoljni. To je lahko posledica nerealnih pozitivnih pričakovanj o delu in organizaciji. Zato bi bilo prav, da delavce že ob sprejemu seznanimo s prednostmi in pomanjkljivostmi dela in DO, kar bo vplivalo na realnejša pričakovanja. Le-ta se bodo uresničila v večji meri, to pa bi pri delavcu povzročilo večje zadovoljstvo in bo vplivalo tudi na obseg in kvaliteto njegovega dela.
5. Delavci, ki so svoj učinek ocenili kot nižji so pomembneje bolj zadovoljni s posameznimi aspekti dela. To kaže, da obstajajo različni kriteriji presojanja učinka in ustreznega nagrajevanja. Delavec meni, da je s strani DO dobil premalo povračila. Domnevali bi lahko, da vodja delavca za dobro delo prereditko ali sploh ne pohvali, slabo delo pa takoj graja, čeprav se pri delavcu lahko pojavi le izjemoma. To pa pomembno vpliva na zadovoljstvo delavca. Možno je, da v DO obstojajo neustrezni kriteriji za delitev OD.

Delavci, ki so bili zajeti v projekt so izredno vestno izpolnjevali vprašalnike, saj iz obdelave ni izpadel niti en vprašalnik.

Vsem sodelujočim se zato iskreno zahvaljujem.

Bistrovič Vesna, dipl.psih.

- pripravnik

OBVESTILO NAROČNIKOM PRALNEGA PRAŠKA " BIO IPSA "

Vse, ki naročili pralni prah BIO IPSA prosimo, da ga naj v četrtak, 26. 6. 86 od 13,00 ure dalje dvignejo pri skladišču gotovih izdelkov (oranzna stavba). Pralni prah boste lahko dvignili na podlagi blagajniškega prejemka, ki ste ga prejeli ob vplačilu. Če zaradi zadržanosti (nočna izmena idr) ne morete sami dvigniti naročenega blaga poprosite sodelavca-ko, da to stori za vas.

UGODNO!

V ponedeljek 30. 6. 86 ob 14,00 uri bo predstvanik OBRTNE DELAVNICE OSJEK prodajal v našem ODP trikotažo na trimesečni kredit brez pologa in obresti.

Vse, ki boste želeli kaj kupiti opozarjamo na tovarniško izkaznico, ker brez nje nakup ne bo možen!

TOKRAT "GORELO" V TOZD GUMARNA

Ob dnevu civilne zaščite je bila v petek 20. 6. 86 organizirana praktična reševalna vaja s predpostavko požara v proizvodnem obratu Gumarne. V vaji so sodelovale naslednje enote:

- enota medicinske pomoči
- gasilska enota
- tehnično reševalna enota in operativni štab vaje.

Moj namen ni ocenjevati uspešnost vaje ampak zapisati, da so takšne vaje prava priložnost, da ugotovimo stopnjo naše usposobljenosti, pripravljenosti in opremljenosti enot ter štabov za civilno zaščito v naših delovnih in bivalnih okoljih. Kakršne koli rezultate dosegamo, z njimi ne moremo in ne smemo biti zadovoljni vse dotlej dokler ne bomo dojeli, da je civilna zaščita v naši samoupravni socialistični družbi najhumanejša ter najodgovornejša naloga, pravica in dolžnost vsakega izmed nas. Prav zato je uspeh enot civilne zaščite uspeh vseh nas. Vsi skupaj pa smo dolžni skrbeti zato, da se pripadnikom CZ ne bi bilo treba v praksi nikoli dokazovati.

Pripadnikom civilne zaščite ob prazniku čestitamo!

M.

ZAHVALA

Ob boleči izgubi matere Ljudmile Martola se iskreno zahvaljujema sodelavcem TOZD TAP za darovane cvetje in vso pomoč.

Milica in Branko

DOKL

MALICA V PRIHODNJEM TEDNU

| | | |
|-------|------------|---|
| 30.6. | PONEDELJEK | Testenine z mesom, zelje-solata, kruh |
| 1.7. | TOREK | Svinjska pečenka, krompir, solata, kruh |
| 2.7. | SREDA | Posebna v solati s paradižnikom, limonada, kruh |
| 3.7. | ČETRTEK | Mleti zrezek, solata, kruh |