

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VPLIV SKRBI ZA ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU NA
ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH**

Ljubljana, oktober 2018

TINA GUBENŠEK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tina Gubenšek, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Vpliv skrbi za zdravje na delovnem mestu na zadovoljstvo zaposlenih, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Jano Žnidaršič

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1 ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU.....	3
1.1 Dejavniki zdravja.....	3
1.2 Vpliv delovnih razmer na zdravje	6
1.3 Fizično delovno okolje	9
1.4 Psihosocialno delovno okolje in organizacija dela	9
1.5 Individualna skrb za zdravje ter podpora in spodbujanje zdravega načina življenja s strani delodajalca	13
1.6 Zdravstveni absentizem v Sloveniji.....	13
1.7 Skrb za zdravje in koristi promocije zdravja na delovnem mestu.....	17
2 ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH IN DOSEDANJE RAZISKAVE	21
3 SKRB DELODAJALCEV ZA ZDRAVJE SVOJIH ZAPOSLENIH IN ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH – EMPIRIČNA RAZISKAVA	28
3.1 Namen in cilji raziskave	28
3.2 Metodologija.....	29
3.3 Opis vzorca	30
3.4 Analiza rezultatov	32
3.4.1 Analiza skrbi za zdravje na delovnem mestu.....	32
3.4.2 Analiza zadovoljstva zaposlenih.....	37
3.4.3 Korelacijska analiza povezanosti spremenljivk.....	39
3.4.4 Regresijska analiza: Vpliv skrbi za zdravje zaposlenih na zadovoljstvo.....	40
3.4.5 Analiza razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na velikost podjetja.....	42
3.4.6 Analiza razlike v zadovoljstvu zaposlenih, glede na njihovo bolniško odsotnost	44
3.4.7 Analiza razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu glede na bolniško odsotnost zaposlenih	46
3.5 Diskusija raziskovalnih vprašanj in priporočila	47
3.6 Omejitve dela in priporočila za nadaljnje raziskovanje.....	53
SKLEP... ..	54
LITERATURA IN VIRI	56
PRILOGE.....

KAZALO TABEL

Tabela 1: Klasifikacija dejavnikov, ki vplivajo na zdravje in dobro počutje	5
Tabela 2: Kazalnik izgubljenih koledarskih dni, bolniškega staleža in povprečno trajanje odsotnosti v Sloveniji v letu 2017, glede na starost.....	16
Tabela 3: Opisna statistika skrbi za osnovne pogoje, organizacijo dela in specifičnih ukrepov delodajalcev (zdrav način življenja)	36
Tabela 4: Opisna statistika zadovoljstva zaposlenih	38
Tabela 5: Korelacijska analiza med spremenljivkami »zadovoljstvo zaposlenih«, »osnovni pogoji«, »organizacija dela« in »zdrav način življenja«.....	39
Tabela 6: Povzetek regresijskega modela.....	40
Tabela 7: Ocena regresijskega koeficienta in njegova statistična značilnost	40
Tabela 8: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela (ANOVA)	41
Tabela 9: Ocena regresijskih koeficientov in njihova statistična značilnost.....	42
Tabela 10: Analiza variance skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na velikost podjetja (ANOVA)	42
Tabela 11: Opisna statistika skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na velikost podjetja	43
Tabela 12: Analiza variance osnovnih pogojev, organizacije dela in zdravega načina življenja glede na velikost podjetja (ANOVA)	43
Tabela 13: Analiza variance zadovoljstva zaposlenih glede na različno bolniško odsotnost v letu 2017 (ANOVA)	45
Tabela 14: Opisna statistika zadovoljstva zaposlenih glede na bolniško odsotnost v letu 2017	45
Tabela 15: Analiza variance skrbi za zdravje na delovnem mestu (na področju osnovnih pogojev, organizacije dela in zdravega načina življenja), glede na različno bolniško odsotnost v letu 2017 (ANOVA)	46
Tabela 16: Opisna statistika skrbi za zdravje na delovnem mestu na področju organizacije dela, glede na bolniško odsotnost v letu 2017	47

KAZALO SLIK

Slika 1: Dejavniki zdravja prebivalstva.....	4
Slika 2: Dejavniki in rezultati zdravega delovnega mesta.....	8
Slika 3: Večstopenjski koncept organizacije dela	11
Slika 4: Odstotek bolniškega staleža v Sloveniji od leta 2010 do 2017	14
Slika 5: Stopnja zaposlenosti oseb v starosti med 55 in 64 let v Evropski uniji in Sloveniji od leta 2005 do 2017 v %	15
Slika 6: Odstotek bolniškega staleža, ki gre v breme delodajalcev in v breme ZZS, od leta 2013 do 2017	17

Slika 7: Vplivi nezdravih razmer na delovnem mestu.....	18
Slika 8: Učinki in rezultati spodbujanja zdravja na delovnem mestu.....	21
Slika 9: Model zdrave organizacije	23
Slika 10: Struktura vzorca glede na spol	30
Slika 11: Starostna struktura vzorca	30
Slika 12: Značilnosti vzorca glede na stopnjo izobrazbe	31
Slika 13: Značilnosti vzorca glede na velikost podjetja (po številu zaposlenih).....	31
Slika 14: Odsotnost z dela v letu 2017	32
Slika 15: Povprečne vrednosti skrbi za osnovne pogoje na delovnem mestu	33
Slika 16: Povprečne vrednosti skrbi za organizacijo dela	34
Slika 17: Povprečne vrednosti skrbi za zdrav način življenja zaposlenih – specifični ukrepi delodajalcev	35
Slika 18: Povprečne vrednosti zadovoljstva zaposlenih.....	37
Slika 19: Povprečne vrednosti skrbi za organizacijo dela, glede na velikost podjetja	44
Slika 20: Vpliv skrbi za organizacijo dela in specifičnih ukrepov delodajalca za zdravje zaposlenih na zaznavanje splošnega zadovoljstva na delu	49

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Tabela o razlogih za zadržanost od dela in odmernih odstotkih.....	1
Priloga 2: Anketa	1
Priloga 3: Frekvenčna porazdelitev odgovorov v sklopu skrbi za osnovne pogoje na delovnem mestu	6
Priloga 4: Frekvenčna porazdelitev odgovorov v sklopu skrbi za organizacijo dela	8
Priloga 5: Frekvenčna porazdelitev odgovorov v sklopu specifičnih ukrepov delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih.....	11
Priloga 6: Frekvenčna porazdelitev odgovorov v sklopu zadovoljstva zaposlenih.....	14
Priloga 7: Zbirna tabela odgovorov na odprti tip vprašanja »Kateri dejavnik najbolj vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?«	19
Priloga 8: Linearna regresija: Vpliv skrbi za zdravje zaposlenih (neodvisna spremenljivka) na zadovoljstvo zaposlenih (odvisna spremenljivka).....	21
Priloga 9: Multipla linearna regresija: Vpliv skrbi za osnovne pogoje, organizacijo dela in zdravega načina življenja (neodvisne spremenljivke) na zadovoljstvo zaposlenih (odvisna spremenljivka).....	23
Priloga 10: Multipla linearna regresija: Vpliv posameznih dejavnikov skrbi za organizacijo dela (neodvisne spremenljivke) na zadovoljstvo zaposlenih (odvisna spremenljivka)	24
Priloga 11: Analiza variance skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na podjetja različne velikosti.....	26
Priloga 12: Analiza variance skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na bolniško odsotnost zaposlenih.....	27

UVOD

Delovno mesto predstavlja pomemben del človekovega socialnega okolja, saj zaposleni preživi približno tretjino svojega dneva prav v službi. Zato je pomembno, da le-to predstavlja prijetno in zdravo okolje, ki bo na človeka vplivalo pozitivno.

Čeprav delo v primerjavi z brezposelnostjo pozitivno vpliva na fizično in duševno zdravje, saj predstavlja vir dohodka, socialnega statusa in sodelovanje v družbi (Burton, 2010, str. 33), pa se lahko tam zaposleni soočajo tudi z negativnimi vplivi, kot so razni fizični dejavniki (npr. neprimerna oprema, stroji, temperatura, svetloba ipd.) in psihosocialni dejavniki (medsebojni odnosi, organizacija dela, kultura ipd.), ki jih z vidika zdravja ne gre zanemariti. Tako kot delovno okolje in samo delo vpliva na zdravje zaposlenih, pa tudi obratno, zdravje zaposlenih vpliva na podjetje in njegovo učinkovitost, produktivnost ter konkurenčnost. Zaposleni s slabšim zdravstvenim stanjem so tako lahko manj produktivni, sprejemajo slabše, manj kakovostne odločitve in so bolj nagnjeni k večji odsotnosti z dela (Burton, 2010, str. 91).

Da je skrb za zdravje na delovnem mestu še kako pomembna in kateri bi podjetja lahko namenila še več pozornosti, prikazujejo naslednji podatki: (a) več kot 2,78 milijona ljudi na leto umre zaradi nesreč pri delu ali z delom povezanih bolezni; (b) vsako leto se zgodi približno 374 milijonov poškodb in nesreč pri delu z nesmrtnim izidom, ki povzročijo daljšo odsotnost z dela; (c) približno 3,94 % svetovnega BDP-ja se letno izgubi zaradi nesreč in poškodb pri delu (International Labour Organization, brez datuma).

Skrb za zdravje svojih zaposlenih ima vse večjo vrednost, saj se s tem lahko zmanjšajo stroški, ki so posledica odsotnosti z dela zaradi raznih bolezni in nesreč, ki še vedno predstavljajo velik problem v družbi. Zdravstveni absentizem, torej začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstveno upravičenih razlogov, predstavlja problem tudi v Slovenji, saj se v zadnjih letih povečuje – ta je leta 2014 znašala 3,8 %, leta 2017 pa 4,2 % (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2018a). Poleg tega se povečuje tudi delež daljših bolniških odsotnosti, ki jih krije Zavod za zavarovanje Slovenija (v nadaljevanju ZZZS), razlog pa je predvsem vedno starejša delovna populacija, ki je posledica staranja prebivalstva in podaljšanja delovne dobe (MMC RTV Slovenija, 2018). Poleg omenjenih stroškov pa zdravje zaposlenih lahko vpliva na njihovo produktivnost in kakovost opravljenega dela, kar se posledično kaže v uspešnosti podjetja. Na drugi strani pa bolniška odsotnost, ki je lahko posledica premajhne skrbi za zdravje na delovnem mestu s strani delodajalcev, prinese številno negativnih posledic tudi samemu zaposlenemu. Zaradi odsotnosti z dela so zaposleni deležni nižjega dohodka, prav tako lahko izgubijo svoje delovne navade in spretnosti, to pa lahko vodi tudi v manjše možnosti za napredovanje. V delovnem okolju, kjer ni poskrbljeno za zdravje in varno opravljanje delovnih procesov, tako z vidika osnovnih pogojev, same organizacije dela in omogočanja

zdravega vsakdanjega načina življenja, se lahko pojavi tudi nezadovoljstvo med zaposlenimi (Kos, 2010, str. 10).

Namen magistrskega dela je predlagati, kako lahko podjetja še ukrepajo za boljše zdravje zaposlenih in posledično izboljšajo zadovoljstvo svojih zaposlenih. Z nalogo želim opozoriti na pomembnost zaposlenih, ki v današnjem času predstavljajo ključen vir podjetij. Prav zato je pomembno, da delajo v zdravem okolju, kjer lahko ohranjajo svoje zdravje, se uspešno spoprimejo s svojimi nalogami in so na svojem delovnem mestu zadovoljni.

Cilj magistrskega dela je preučiti, kako v podjetjih skrbijo za zdravje svojih zaposlenih (fizično, psihično in socialno zdravje) in preveriti zadovoljstvo zaposlenih ter ugotoviti ali obstaja povezava med konstruktoma.

Teza magistrskega dela je, da v podjetjih, kjer skrbijo za zdravje svojih zaposlenih, so le-ti tudi bolj zadovoljni.

Raziskovalna vprašanja, ki jih bom preverjala v empiričnem delu so naslednja:

Raziskovalno vprašanje 1: Ali skrb za osnovne delovne pogoje vpliva na zadovoljstvo zaposlenih?

Raziskovalno vprašanje 2: Ali skrb za organizacijo dela vpliva na zadovoljstvo zaposlenih?

Raziskovalno vprašanje 3: Ali specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih?

Raziskovalno vprašanje 4: Kateri izmed treh skupin dejavnikov zdravja na delovnem mestu najbolj vpliva na zadovoljstvo zaposlenih – skrb za osnovne pogoje, organizacijo dela ali specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih?

Raziskovalno vprašanje 5: Ali se skrb za zdravje na delovnem mestu razlikuje glede na velikost podjetja? Če da, v katerih najbolj skrbijo za zdravje svojih zaposlenih – v mikro, majhnih, srednjih ali velikih podjetjih?

Raziskovalno vprašanje 6: Ali obstajajo razlike v zadovoljstvu zaposlenih, glede na odsotnost z dela – zaposleni, ki so bili v letu 2017 manj odsotni z dela, so v povprečju bolj zadovoljni?

Raziskovalno vprašanje 7: Ali obstajajo razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na bolniško odsotnost zaposlenih – v podjetjih, kjer so bili zaposlenih v letu 2017 manj odsotni z dela, v povprečju bolj skrbijo za zdravje na delovnem mestu?

Magistrsko delo bo razdeljeno na teoretičen in raziskovalni del. V prvem poglavju teoretičnega dela bom na podlagi pregleda znanstvene in strokovne literature preučila in predstavila konstrukt zdravja na delovnem mestu in analizirala, zakaj sta skrb in promocija

za zdravje na delovnem mestu tako pomembna. V drugem poglavju teoretičnega dela pa bom predstavila konstrukt zadovoljstva zaposlenih ter poiskala in opisala dosedanje znanstvene študije, v katerih so avtorji raziskovali pozitivne učinke skrbi za zdravje na delovnem mestu ter povezavo te z zadovoljstvom zaposlenih.

V raziskovalnem delu bom uporabila kvantitativno metodo in z anketnim vprašalnikom raziskala kako naključno izbrana podjetja v Sloveniji skrbijo za zdravje svojih zaposlenih in splošno zadovoljstvo zaposlenih. Na podlagi dobljenih rezultatov, bom z regresijsko analizo ugotovila ali skrb za zdravje na delovnem mestu vpliva na splošno zadovoljstvo zaposlenih, prav tako z regresijsko analizo in analizo variance odgovorila na zastavljena raziskovalna vprašanja, jih primerjala z rezultati opisanih študij v teoretičnem delu in oblikovala priporočila.

1 ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Definicij zdravja in zdravega delovnega mesta je veliko, te pa so se v zadnjih desetletjih tudi večkrat spreminjale. Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) je leta 1948 oblikovala definicijo zdravja: »stanje popolne telesne, duševne in socialne blaginje in ne le odsotnost bolezni ali nezmožnosti«, ki pa še vedno predstavlja izhodišče za vse ostale definicije (World Health Organization, brez datuma, a).

1.1 Dejavniki zdravja

Na zdravje posameznika vpliva precej dejavnikov, ki jih prikazuje slika 1. V grobem determinante zdravja predstavljajo:

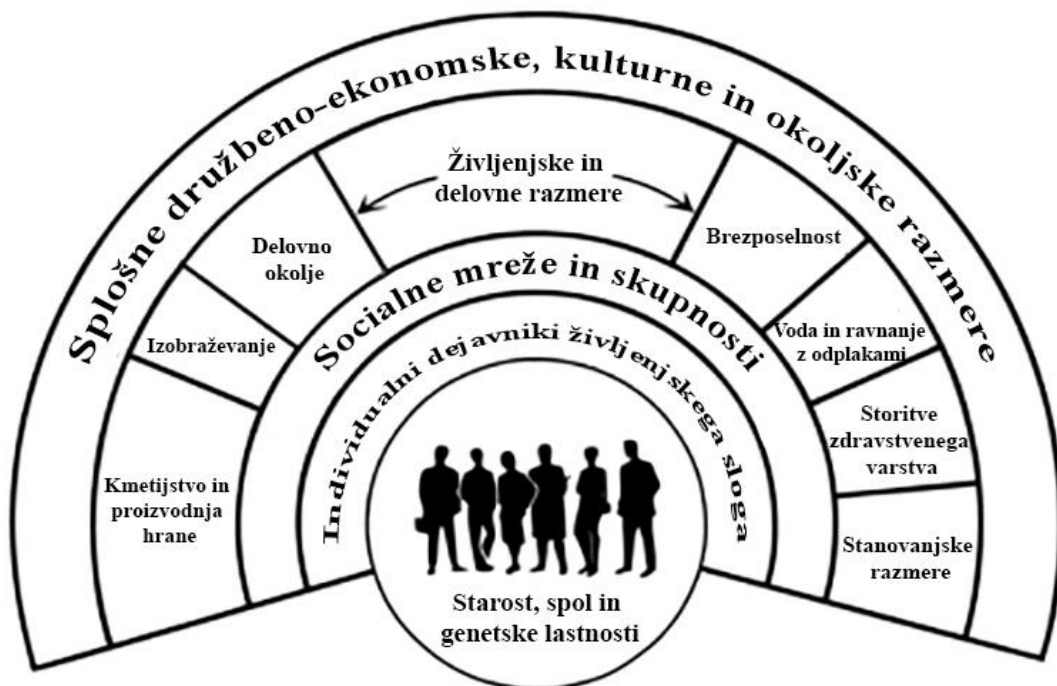
- socialno in gospodarsko okolje,
- fizično okolje,
- posameznikove značilnosti in vedenja (World Health Organization, brez datuma, b).

Primarno na naše zdravje vplivajo starost, spol in genetske lastnosti, na katere nimamo oz. imamo zelo malo vpliva. Čeprav se večja nagnjenost k nekaterim boleznim podeduje, se z zdravim načinom življenja lahko prepreči marsikatero bolezen in poškodbo (Urdih Lazar, 2013, str. 26, 27).

Enega najpomembnejših dejavnikov zdravja predstavlja življenjski slog posameznika, ki ima zelo močen vpliv na vse ostale dejavnike, hkrati pa ga je najlažje nadzorovati. Z zdravim življenjskim slogom se lahko zmanjša možnost za razvoj kroničnih bolezni oz. prepreči razne bolezni, npr. težave s presnovo, sklepi, srčno-žilne bolezni, prekomerna telesna teža, ki so lahko posledica nezdravega načina življenja (Urdih Lazar, 2013, str. 26, 27). Nezdravo prehranjevanje, ki je v Sloveniji še precej prisotno, predstavlja tveganje za

razne kronične bolezni, kot so sladkorne bolezni, bolezni srca in ožilja, debelosti, nekatere vrste raka, kar pa tudi lahko vodi v manjšo delovno sposobnost. Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije je 41 % kroničnih boleznih povezanih prav s prehranskimi dejavniki tveganja (Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, 2010, str. 31). Torej, vsakodnevne navade, kot so prehranjevanje, rekreacija, spanje, kajenje, uživanje drog in alkohola, predstavljajo pomembno tveganje zdravju. Poleg naštetih faktorjev, pa pojav nove, napredne tehnologije, kot so IT-tehnologija, naraščajoča uporaba interneta, ki so po eni strani olajšale življenje, po drugi strani v prekomerni vsakdanji uporabi ogrožajo naše zdravje. Čeprav ima na svoj življenjski slog posameznik največji vpliv, je lahko delovno mesto tisto, ki jih s svojimi značilnostmi potegne k slabim vsakodnevnim navadam. Namesto tega pa lahko prav delovno mesto oziroma delodajalec spodbuja in promovira zdrav način življenja ter nudi pomoč pri težavah, kot so slaba prehrana, telesna nedejavnost in pred ostalimi okoljskimi tveganji (Farhud, 2015).

Slika 1: Dejavniki zdravja prebivalstva



Vir: Prirjeno po Dahlgren & Whitehead (1991), str. 11.

Podpora družine, prijateljev in ostalih socialnih skupnosti, kot tudi skupna kultura, običaji in prepričanja, prav tako pomembno vplivajo na zdravje. Življenjski pogoji in socialno okolje, kamor štejemo stanovanjske razmere, izobrazbo, storitve zdravstvenega varstva, kmetijstvo in proizvodnja hrane ter voda in ravnanje z odplakami predstavljajo naslednji vir zdravja. Mednje spada tudi delovno okolje in razmere, ki pa so v močni povezavi z ostalimi življenjskimi razmerami. Fizično okolje – čista voda, zrak – je predvsem odvisno od države, regije, vrste industrije na določenem območju, delodajalci pa lahko poskrbijo za primerno fizično okolje vsaj znotraj delovnega časa (Urdih Lazar, 2013, str. 26, 27).

Poleg tega je tudi socialno-ekonomski status močno povezan z zdravjem; višji dohodek in socialni status sta povezana z boljšim zdravjem in obratno. Prav tako je nizka stopnja izobrazbe povezana s slabim zdravjem, večjim stresom in manjšo samozavestjo (World Health Organization, brez datuma, b).

Tabela 1 prikazuje klasifikacijo dejavnikov, ki imajo vpliv na dobro počutje, kakovost življenja in zdravje posameznika ter dejavnike, ki predstavljajo tveganje zdravju. Med njimi najdemo dejavnike povezane z delovnim mestom, kot so varno fizično okolje in redna preskrba s hranljivimi živili in vodo, ki morajo biti zagotovljena tudi znotraj delovnega časa. Prav tako imajo vpliv na zdravje zagotavljanje smiselne in ustrezno plačane zaposlitve ter psihosocialni dejavniki, npr. močna socialna mreža, občutek zaupanja, ki ga je posameznik deležen tudi na delovnem mestu, kot tudi zdrav življenjski slog (redna telesna dejavnost, pozitivno duševno zdravje), ki ga lahko delodajalec z načinom dela in pravnimi ukrepi omogoča ali celo spodbuja. Vsi ti dejavniki lahko izboljšajo telesno in duševno zdravje oz. po drugi strani predstavljajo tveganje zdravju. Dejavnike tveganja zdravju predstavljata na primer uživanje nekakovostne hrane in telesna neaktivnost, ki sta lahko tudi posledica onemogočenega ustreznega prehranjevanja med delovnim časom; diskriminacija glede na starost, spol, raso in strma hierarhija moči v skupnosti, kot tudi na delovnem mestu (Urdih Lazar, 2013, str. 26, 27).

Tabela 1: Klasifikacija dejavnikov, ki vplivajo na zdravje in dobro počutje

Zdrave razmere in okolja	Psihosocialni dejavniki	Učinkovite zdravstvene službe	Zdrav življenjski slog
<ul style="list-style-type: none"> • Varno fizično okolje, • podporne ekonomske in socialne razmere, • redna preskrba s hranljivimi živili in vodo, • omejen dostop do tobaka in drog, • zdrava javna politika in praksa v organizaciji, • zagotavljanje smiselne in ustrezno plačane zaposlitve, • zagotavljanje dostopnih stanovanj. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sodelovanje v civilnodružbenih dejavnostih in družbena angažiranost, • močna socialna mreža, • občutek zaupanja, • občutek moči in nadzora nad življenjskimi odločitvami, • podporno družinsko okolje, • pozitivno samospoštovanje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zagotavljanje preventivnih služb, • dostop do zdravstvenih služb, primernih za določeno kulturno okolje, • sodelovanje skupnosti pri načrtovanju in zagotavljanju zdravstvenih služb. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manjša uporaba tobaka in drog, • redna telesna dejavnost, • pozitivno duševno zdravje, • varna spolnost.

se nadaljuje

Tabela 1: Klasifikacija dejavnikov, ki vplivajo na zdravje in dobro počutje (nadaljevanje)

KAKOVOST ŽIVLJENJA, BLAGINJA, NEODVISNOST, ZBOLEVNOST, UMRLJIVOST, INVALIDNOST			
Razmere za večje tveganje	Psihosocialni dejavniki tveganja	Vedenjski dejavniki tveganja	Fiziološki dejavniki tveganja
<ul style="list-style-type: none"> • Revščina, • nizek socialni status, • nevarno delo, • onesnaženo okolje, • izčrpavanje naravnih virov, • diskriminacija (starost, spol, rasa, invalidnost), • strma hierarhija moči (bogastvo, status, oblast) v skupnosti in na delovnem mestu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Izolacija, • pomanjkanje socialne podpore, • šibka socialna mreža, • nizko, samospoštovanje, • visoka stopnja samokrivde, • nizko dojemanje lastne moči, • izguba smisla ali namena, • zloraba. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kajenje, • uživanje neakovostne hrane, • telesna nedejavnost, • zloraba psihoaktivnih snovi, • slaba higiena, • prevelika telesna teža, • nevarna spolnost. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visok krvni tlak, • visok holesterol, • sproščanje stresnih hormonov, • spremenjene koncentracije biokemičnih onesnaževalcev, • genetski dejavniki.

Vir: Urdih Lazar (2013), str. 29.

1.2 Vpliv delovnih razmer na zdravje

Delovno mesto predstavlja glavni vir psihološkega stresa, pojavi pa se, ko se pogoji in zahteve ne ujemajo s potrebami, pričakovanji in ideali osebe, ali pa presegajo njihovo fizično sposobnost, spretnosti oz. znanje za uspešno premagovanje določene situacije (French, Caplan & Van Harrison, 1982).

Zaposleni so lahko na svojem delovnem mestu izpostavljeni številnim stresnim situacijam, kot so delovna preobremenitev in pritiski, slaba socialna podpora, pomanjkanje sodelovanja in vključenosti v odločanje, pomanjkanje nadzora nad delom, nejasne delovne vloge in vloge managementa. Stres pa hitro lahko postane vzrok za bolezni oz. zdravstvene rezultate zaposlenega, kot so na primer depresija, aksioznost (stanje živčne napetosti), čustvena izčrpanost, motnje imunske pomanjkljivosti ter bolezni srca in ožilja (Michie & Williams, 2003). Prav tako obstaja povezava slabšega nadzora nad delovnimi pogoji in večjo ravniyo stresa med zaposlenimi, zaradi česar pa se lahko poveča tudi tveganje za telesne poškodbe pri delu (Jackson & Rao, 2016, str. 160).

Obremenjenost zaposlenih, ki je lahko posledica bodisi visokih zahtev, premalo podpore nadrejenih in sodelavcev ali pa premalo priložnosti, da se izkažejo in uporabijo svoje sposobnosti ter pomanjkanja lastnih odločitev, so najpogostejši povzročitelji stresa in posledično vplivajo na razne bolezni srca in ožilja (Shields, 2006). Prav tako imajo delovni čas – dolg delovnik in nadure, pomemben vpliv na zdravje, dobro počutje, kot tudi na motivacijo zaposlenih; kar lahko vpliva tudi na njihovo učinkovitost, produktivnost in posledično konkurenčnost podjetij (Kümmerling & Lehndorff, 2007, str. V).

Največjo skrb so v preteklosti pripisovali fizičnemu tveganju, in čeprav se gospodarstvo spreminja v bolj storitveno naravnano gospodarstvo, se izpostavljenost temu tveganju bistveno ne zmanjšuje. Nekatera tveganja se celo povečujejo, npr. uporaba kemikalij in izpostavljenost elektromagnetnim poljem. Še vedno je veliko delovnih mest, ki so izpostavljena večjim tveganjem, najpogostejša posledica pa so mišično-skeletna obolenja. Nova tehnologija bi dejansko lahko povzročila tudi nova tveganja, kot primer so nanomateriali in njihov vpliv na ter okolje ter zdravje. Potencialno nevarnost predstavljajo tudi tveganja, povezana z razvojem biotehnologij in zelene tehnologije, ki bi lahko povečali možnost sprostitve novih, težje prepoznavnih in nevarnih materialov (Parent-Thirion in drugi, 2017, str. 42).

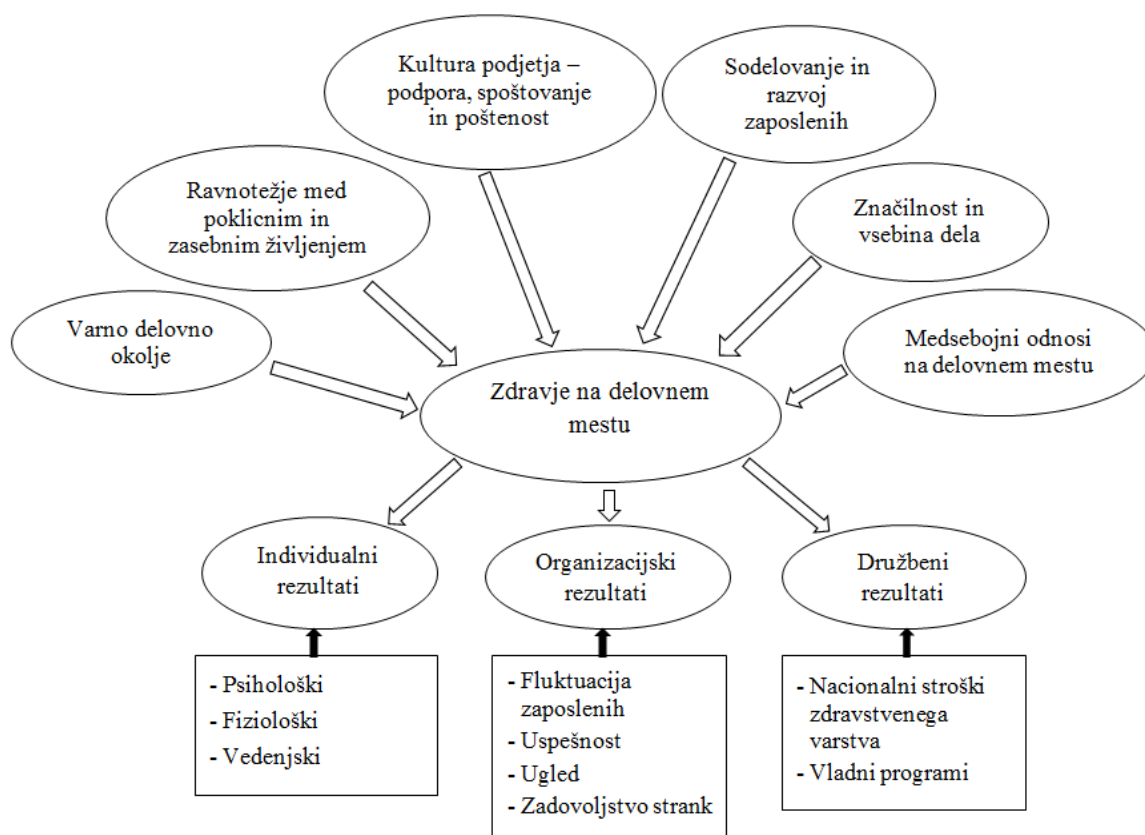
Zdravje na delovnem mestu se danes obravnava v precej širšem obsegu, kot se je v preteklosti. Od poudarka le na fizično delovno okolje (področje tradicionalnega zdravja in varnosti pri delu kot so fizične, kemijske, ergonomske nevarnosti) se je opredelitev zdravega delovnega mesta razširila in poleg tega vključuje tudi psihosocialne dejavnike – organizacija dela in kultura delovnega mesta ter življenjski slog, ki imajo velik pomen na zdravje. Zdravje zaposlenih torej ne pomeni le odsotnosti fizične bolezni, ampak vključuje fizično, duševno in socialno zdravje. V najširšem pomenu, pa je zdravje zaposlenih povezano tudi z »zdravjem podjetja« – kako deluje in uresničuje svoje cilje (Burton, 2010, str. 15).

Svetovna zdravstvena organizacija (The World Health Organization) opredeljuje zdravo delovno mesto kot okolje, v katerem zaposleni in vodje sodelujejo pri neprekinjenem ohranjanju in spodbujanju zdravja, varnosti in dobrega počutja vseh zaposlenih, ter trajnost delovnega mesta, z upoštevanjem varnosti in zdravja na naslednjih štirih področjih:

- varnost in zdravje v fizičnem delovnem okolju,
- varnost in zdravje v psihosocialnem delovnem okolju, vključno z organizacijo dela,
- individualna skrb za zdravje ter podpora in spodbujanje zdravega načina življenja s strani delodajalca,
- poslovna odgovornost podjetja za izboljšanje zdravja zaposlenih, njihovih družin in celotne skupnosti (World Health Organization, 2010, str. 7).

Kot že omenjeno, na zdravje zaposlenih vplivajo tako fizični kot psihosocialni dejavniki. Slika 2 prikazuje te dejavnike in rezultate, ki jih prinese skrb za zdravje na delovnem mestu. Prvi pomemben dejavnik, ki vpliva na zdravje zaposlenih, je varno fizično delovno okolje, kar pomeni varno in ergonomsko zasnovan delovni prostor. Enako pomembni pa so psihosocialni dejavniki, kot so organizacijska kultura (podpora, spoštovanje, pravičnost), obseg vključenosti zaposlenih, medsebojni odnosi na delovnem mestu, značilnost in vsebina samega dela (delovni čas, nadzor ...). Navsezadnje pa je pomembno tudi, kako lahko zaposleni uskladijo delo oz. njegove značilnosti s svojim zasebnim življenjem (Kelloway & Day, 2005, str. 230).

Slika 2: Dejavniki in rezultati zdravega delovnega mesta



Vir: Prirejeno po Kelloway & Day (2005), str. 229.

Posledice skrbi za zdravje na delovnem mestu pa ne vključujejo le individualnih in organizacijskih rezultatov, ampak vplivajo tudi na celotno družbo. Individualni rezultati prikazujejo fizične, psihološke in vedenjske kazalnike posameznega zaposlenega, medtem ko organizacijski rezultati kažejo uspešnost zadržanja oziroma pogostost zamenjave zaposlenih v podjetju, organizacijski ugled in uspešnost, zadovoljstvo strank ter njihov končni rezultat. Družbeni rezultati pa se kažejo pri morebitnem vplivu na vladne programe in nacionalne zdravstvene stroške (Kelloway & Day, 2005, str. 230, 231). Podrobnejši rezultati in koristi zdravih zaposlenih so predstavljeni v poglavju 1.7.

V nadaljevanju pa so podrobno opisani trije najpomembnejši dejavniki na delovnem mestu, ki vplivajo na zdravje zaposlenih: fizično delovno okolje, psihosocialno delovno okolje ter individualna skrb za zdravje in spodbujanje tega s strani delodajalca.

1.3 Fizično delovno okolje

Fizično delovno okolje predstavljajo lastnosti v okolju, kot so struktura prostora, zrak, delovni stroji, pohištvo, kemikalije in materiali ter razni delovni procesi, ki se izvajajo na delovnem mestu in imajo vpliv na varnost in zdravje zaposlenih. Ker imajo nevarnosti v fizičnem okolju izmed vseh dejavnikov največji potencial na resne bolezni ali celo smrtni izid, so zdravstveni zakoni in kodeksi o varnosti na delovnem mestu najbolj osredotočeni na te dejavnike (Biron, Burke & Cooper, 2014, str. 25).

Najpogostejše nevarnosti zdravju iz fizičnega okolja, ki se glede na regije in delovna mesta razlikujejo, predstavljajo:

- kemijske nevarnosti (kot so topila, pesticidi, tobačni dim,..),
- fizične nevarnosti (hrup, sevanje, vibracije, toplota, nanodelci),
- biološke nevarnosti (Hepatitis B, malarija, HIV, tuberkuloza, plesen, pomanjkanje čiste vode, sanitarij in higienskih objektov),
- ergonomske nevarnosti (delovni procesi, ki zahtevajo težko dvigovanje, neprimerno držo, pretirano silo, ponavljajoče se naloge),
- mehanske nevarnosti (ogroženost na žerjavih, viličarjih),
- nevarnosti povezane z elektriko in visoko napetostjo,
- mobilne nevarnosti (vožnja v neprimernih okoliščinah, neprimerna vozila) (World Health Organization, 2010, str. 10).

Omenjene nevarnosti je treba opredeliti, oceniti njihovo nevarnost in jih odstraniti ali ustrezno nadzirati. Fizično okolje se lahko izboljša že z izločitvijo strupenih kemikalij, nevarnih procesov, namestitve strojnih zaščit, primerne zaščitne opreme in usposabljanje zaposlenih za varno izvajanje procesov (Biron, Burke & Cooper, 2014, str. 25). Z upoštevanjem ergonomije, torej prilagajanjem delovnega okolja potrebam zaposlenega, se lahko prepreči marsikatero poškodbo, mišične bolezni, neugodje in nezadovoljstvo zaposlenih, ohrani zdrave in kvalificirane delavce, ki z zadovoljstvom pridejo na delo ter boljše vzdušje in produktivnost (Urdih Lazar, 2013, str. 339).

1.4 Psihosocialno delovno okolje in organizacija dela

Psihosocialno delovno okolje vključuje organizacijo dela in celotno organizacijsko kulturo, torej medsebojne odnose, vrednote, prepričanja, prakse, ki se kažejo pri vsakodnevem delovanju podjetja in imajo vpliv na telesno ter psihično zdravje oziroma počutje

zaposlenih. Ti dejavniki pogosto predstavljajo stresorje na delovnem mestu, ki zaposlenim povzročijo čustveni ali duševni stres (Biron, Burke & Cooper, 2014, str. 26, 27). Prav tako pa ustvarjajo večje tveganje za poškodbe, konflikte in nasilje kot tudi razne duševne bolezni (Burton, 2008, str. 2).

Na področju same organizacije dela je prisotno mnogo dejavnikov, ki predstavljajo tveganje zdravju zaposlenih. Večina teh dejavnikov se nanaša na medsebojno vplivanje med vrsto dela, organizacijskem in vodstvenim okoljem, usposobljenostjo zaposlenih in podporo pri opravljanju svojega dela (World Health Organization, 2017). Najpogostejše tveganje zdravju v psihosocialnem okolju predstavljajo naslednji dejavniki:

- slaba organizacija dela (prezahtevno delo, časovni pritiski, širina odločitve, nagrajevanje, podpora nadrejenih, slaba komunikacija, nejasne naloge ali cilji organizacije),
- organizacijska kultura (spoštovanje zaposlenih, nadlegovanje in ustrahovanje, diskriminacija, nestrpnost),
- načini vodenja in nadziranja (pomanjkanje posvetovanja, omejeno sodelovanje pri odločanju, dvosmerne komunikacije, konstruktivne povratne informacije),
- pomanjkanje podpore pri usklajevanju poklicnega življenja z zasebnim,
- strah pred izgubo zaposlitve zaradi združitve, prevzemov, trga dela, reorganizacije (World Health Organization, 2010, str. 10, 11).

V zadnjih desetletjih se je organizacija dela v podjetjih na splošno precej spremenila; od prestrukturiranja organizacije do zmanjšanja delovne sile in vedno bolj razširjenega zunanjega izvajanja različnih funkcij. Hkrati pa opazimo tudi naraščanje ne tradicionalnih oblik zaposlovanja, kot so začasne zaposlitve in pogodbena dela, spreminjajo se organizacijske strukture, tehnologije (npr. JIT (just-in-time) proizvodnja). Vse to pa lahko vpliva na stabilnost zaposlitve in njihovo delovno obremenitev ter posledično stresno obremenitev. Po drugi strani pa ta večja fleksibilnost, odgovornost in priložnost za učenje, nudi zaposlenim priložnost za razvoj spretnosti, samoupravljanje in rast kariere, kar se lahko kaže v zmanjšanju stresa, povečanju zadovoljstva ter dobrega počutja (Sauter in drugi, 2002, str. 1).

Metode izboljšanja varnosti na tem področju so se skozi desetletja spreminjale. V preteklosti, med leti 1800 in do sredine 1900, se je varnost navezovala le na tehnološka vprašanja in na izboljšave predvsem na področju razvoja varnih strojev in opreme. Kasneje so vedno večji poudarek pripisovali izboljšanju varnosti s strateškim zaposlovanjem, nadgradnjo spretnosti zaposlenih in prizadevanju za povečanje motivacije zaposlenih, torej izboljšanju dela na individualni ravni. Po letu 1980 pa je poudarek na celotni organizaciji in njenih pogojih za varnost, predvsem pa vloga sistema vodenja. Varna organizacija je torej zasnovana s sistemom vodenja, ki določa cilje in porazdeli odgovornost, načrtovanje, organizacijo ter nadzor v skladu z varnostnimi ukrepi (Antonsen, 2009, Poglavlje 2).

Definicija organizacije dela se nanaša na sam delovni proces: način oblikovanja in izvedbe delovnih mest ter organizacijske prakse, torej upravljanje, metode dela in upravljanje s človeškimi viri. Slika 3 prikazuje koncept organizacije dela, na katero vpliva skupek naslednjih, med seboj povezanih ravni:

- gospodarska in javna politika ter druge sile na nacionalni in mednarodni ravni,
- strukture in procesi organizacije na ravni organizacije ter
- delovne zahteve in pogoji na delovnem mestu (Sauter in drugi, 2002, str. 2).

Slika 3: Večstopenjski koncept organizacije dela

Zunanji okvir
<i>Ekonomske, pravne, politične, tehnološke in demografske sile na nacionalni/mednarodni ravni</i>
● Gospodarski razvoj (npr. globalizacija gospodarstva)
● Regulatorna, trgovinska in gospodarska politika (npr. deregulacija)
● Tehnološke inovacije (npr. informacijska, računalniška tehnologija)
● Spreminjajoča se demografska slika delovne sile in ponudba na trgu dela (npr. staranje prebivalstva)

Organizacijski okvir
<i>Vodstvene strukture, prakse nadzora, proizvodne metode in politika upravljanja s človeškimi viri</i>
● Organizacijsko prestrukturiranje (npr. zmanjšanje števila zaposlenih)
● Proizvodni sistem (npr. visoko zmogljivi delovni sistemi)
● Zaposlitveni status
● (Fleksibilne) oblike dela (npr. delo na daljavo)
● Vodstvene strukture
● Organizacijska klima in kultura

Okvir dela
<i>Značilnosti delovnega mesta</i>
● Oblikovanje delovnega mesta in nalog: časovni vidiki, kompleksnost, avtonomija, fizične in psihosocialne zahteve
● Vidiki dela glede na socialne odnose
● Razporejanje delovnega časa
● Poklicna pot

Vir: Urdih Lazar (2013), str. 281.

Slika 3 torej prikazuje povezanost med različnimi ekonomskimi, pravnimi, političnimi, tehnološkimi in demografskimi silami na nacionalni oziroma mednarodni ravni, procesi na ravni organizacije ter razmerami na delovnem mestu. Največja sprememba organizaciji dela predstavlja današnje gospodarstvo, ki vedno bolj temelji na znanju in s tem prinese

naslednje "izzive" podjetjem: večja prožnost, večja mobilnost, delo na daljavo, uporaba novih tehnologij, večje (znanje) zahteve za delavce, starajoča se delovna sila, zmanjšanje števila zaposlenih, itd. Zaradi teh izzivov pa je rešitve potrebno iskati v naložbah v človeški kapital, kjer pa pomemben del predstavlja tudi zdravje samih zaposlenih (De Greef & Van den Broek, 2004, str. 13).

Vedno bolj razširjen problem predstavlja preobremenitev na delovnem mestu, torej neuskklajenost delovnih zahtev in pritiskov z njihovim znanjem oziroma sposobnostjo, kar lahko vodi v delovni stres (Leka, Griffiths & Cox, 2004). Preobremenjenost se lahko kaže bodisi kot dolg in zahteven delovni čas, pritisk zaradi opravljanja nadur, krajši odmori ali celo dopusti, nerazumne delovne preobremenitve, ali neverjetna pričakovanja, da opravijo delo v omejenem času oziroma z omejenimi sredstvi. Vse to pa vpliva tako na fizično kot psihično zdravje posameznika, zaposleni pa po tem večinoma trpijo za utrujenostjo, glavobolom, slabostjo, nespečnostjo in stresom (Altaf & Awan, 2011). Najbolj stresna dela predstavljajo tista, ki se ne ujemajo z znanjem in sposobnostjo zaposlenih, kjer sami nimajo veliko nadzora ali premalo podpore ostalih. Nevarnosti v organizaciji dela, ki povzročajo stres zaposlenim, so na splošno razdeljena v 9 kategorij:

- vsebina dela: monotone, premalo stimulativne in brezpredmetne naloge, pomanjkanje raznolikosti, heterogenosti dela,
- delovna obremenitev (preveč oziroma premalo dela, časovni pritiski),
- delovni čas (neprilagodljiv urnik, dolg delovni čas, nepredvidljiv delovni čas in slab sistem zamenjave zaposlenega),
- sodelovanje in nadzor (pomanjkanje sodelovanja pri odločanju, nadzora nad delom in delovnim okoljem),
- razvoj kariere, status, plačilo (negotovost zaposlitve, nejasni ali nepošteni sistemi nagrajevanja, nezadostna usposobljenost za delo),
- vloga v organizaciji (nejasna vloga, nasprotujoče si vloge, ukvarjanje z ostalimi oziroma njihovimi težavami),
- medsebojni odnosi (slabi odnosi s sodelavci, neustrezen nadzor nadrejenih, ustrahovanje, nadlegovanje in nasilje, izolirano/samotarsko delo),
- organizacijska kultura (slaba komunikacija, vodstvo, pomanjkanje jasnosti glede organizacijskih ciljev in strukture),
- usklajevanje dela s privatnim življenjem (nasprotujoče si zahteve dela in privatnega življenja, pomanjkanje podpore privatnim težavam s strani delodajalca oziroma pomanjkanje podpore delovnim težavam doma) (Leka, Griffiths & Cox, 2004).

Kot že omenjeno, je organizacija dela vedno bolj povezana tudi z zdravjem zaposlenih – večina literature dokazuje povezavo med značilnostmi delovnega mesta na področju delovne organizacije, kot so preobremenjenost, zahtevno delo, nizka raven nadzora in slaba organizacija z različnimi zdravstvenimi težavami, najpogosteje stresom, boleznimi srca in ožilja ter različnimi psihološkimi motnjami. Prav tako lahko organizacija delovnega mesta

neposredno vpliva tudi na večjo izpostavljenost fizičnim nevarnostim, na primer dolg delovni čas, zmanjšanje število zaposlenih, lahko zmanjša koncentracijo in s tem poveča tveganje za razne poškodbe (Sauter in drugi, 2002, str. 3, 4). Delovni stres lahko povzroči poslabšanje fizičnega in duševnega zdravja, v najslabšem primeru celo psihične motnje, zaradi katerih zaposleni ne more več opravljati svojega dela. Hkrati pa lahko stres vodi v nezdrave navade, kot sta kajenje, zloraba drog, ali pa vpliva na imunski sistem, ki slabi odpornost proti raznim okužbam, obstaja pa tudi možnost, da zaradi stresa ali načina dela zaposleni ne morejo ohranjati svojega zdravja s prakticiranjem zdravih življenjskih navad (prehranjevanje, rekreacija, zadostna količina spanja itd.) (Leka, Griffiths & Cox, 2004). Če povzamem, organizacija dela lahko pomembno vpliva na zdravje zaposlenih, kar pa lahko prinese posledice njihovemu odnosu do dela in podjetju.

1.5 Individualna skrb za zdravje ter podpora in spodbujanje zdravega načina življenja s strani delodajalca

Poleg individualne skrbi zaposlenih za svoje zdravje pa lahko tudi delodajalec nudi razne vire, priložnosti in fleksibilnost na delovnem mestu ter s tem ohranja ali celo izboljša zdravje oziroma življenjski slog svojih zaposlenih (Burton, 2008, str. 2).

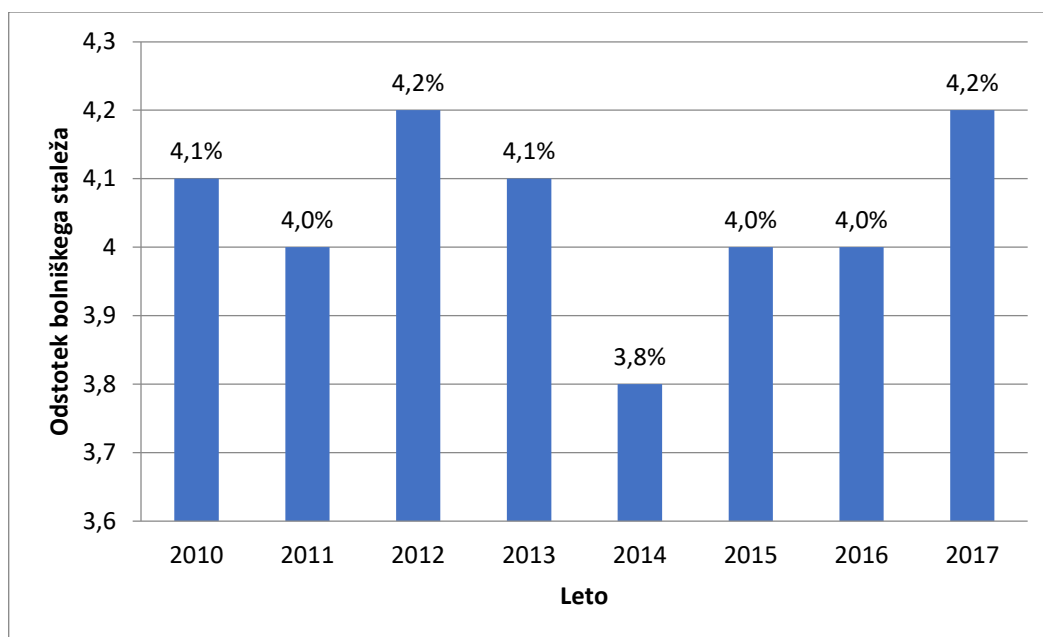
Delovni pogoji so eden ključnih dejavnikov, ki vplivajo na način življenja zaposlenih in ohranjanje njihovega zdravja. Na primer fizična neaktivnost zaposlenih je lahko posledica daljšega delovnega časa, pomanjkanje fleksibilnosti in stroški raznih telovadb; slaba prehrana posledica pomanjkanja časa za odmor, dostopa do zdravih obrokov ali neprimernih kuhinjskih in jedilnih prostorov. Bolezni, ki so povezane z življenjskim slogom, bi se velikokrat lahko preprečile z bolj zdravim načinom življenja, kot je pravilno prehranjevanje in redna telesna dejavnost. Na tem področju pa lahko tudi podjetje ohranja oziroma pripomore k izboljšanju zdravja svojih zaposlenih z različnimi zdravstvenimi storitvami, informacijami, usposabljanjem, prav tako s finančno podporo in promocijo programov, s katerimi bi omogočali in spodbujali njihov zdrav življenjski slog (World Health Organization, 2010, str. 11–13).

1.6 Zdravstveni absentizem v Sloveniji

Evropske države se v današnjem času soočajo z naslednjimi izzivi na področju zdravja na delovnem mestu: naraščajoči stroški zdravstvenega varstva, starajoča se delovna sila, povečanje nezdravega načina življenja, ki vodi v razne kronične bolezni, povečanje duševnih bolezni ter navsezadnje izgubo produktivnosti zaradi odsotnosti z dela (absentizem) ali zaradi prisotnosti na delovnem mestu, kljub zdravstvenim problemom (prezentizem) (Kirsten, 2008, str. 136).

Zdravstveni absentizem predstavlja resen problem tudi v Sloveniji. Slika 4 prikazuje odstotek bolniškega staleža oziroma odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov v Sloveniji (odstotek izgubljenih koledarskih dni v opazovanem letu), od leta 2010 do 2017, iz katerega je razvidno, da se ta v zadnjih letih zopet povečuje – od 3,8 % v letu 2014 na 4,2 % v letu 2017 (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2018a). V primerjavi z letom 2014, ko je bila odsotnost med najnižjimi, je v letu 2017 le-ta višja za 12 %. Bolniška odsotnost se je povečala bolj zaradi bolezni kot zaradi poškodb, med najpogostejšimi vzroki za zvišanje odsotnosti pa so bolezni mišično-skeletnega sistema in vezivnega tkiva (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2018c).

Slika 4: Odstotek bolniškega staleža v Sloveniji od leta 2010 do 2017

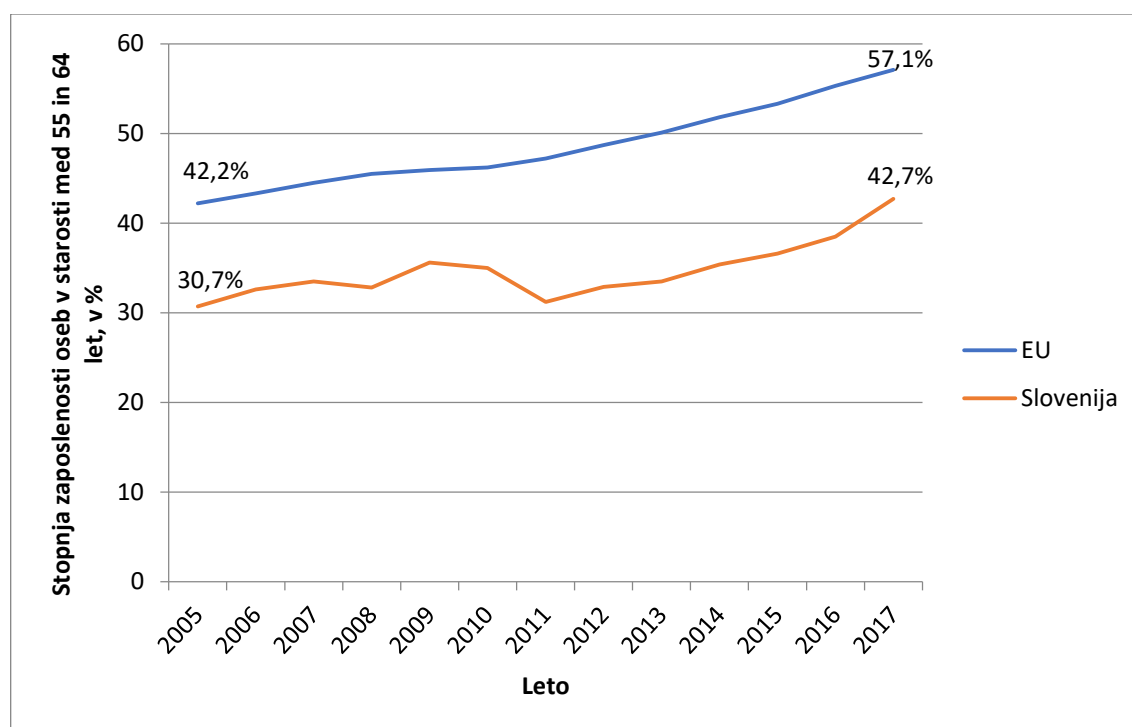


Vir: Nacionalni inštitut za javno zdravje (2018a).

Zaradi povečane pričakovane življenjske dobe in prav tako kasnejše zakonsko določene upokojitve, bo delovna sila sčasoma postala relativno starejša, kar predstavlja še dodaten razlog, da je skrb za zdravje na delovnem mestu vedno pomembnejša. V starosti so bolj pogosta nekatera bolezenska stanja, kar pa privede do večje odsotnosti z dela. Skrb za zdravje, redno gibanje in telesno aktivnost, ki krepi mišice, kosti, imunski sistem ter izboljša splošno počutje, bi lahko zagotavljala ali spodbujala tudi delovna mesta. Trend staranja prebivalstva v Sloveniji dobro prikazuje mediana starosti prebivalstva (starost, ki populacijo deli na dve številčno enakovredni skupni - polovica prebivalstva ima višjo in polovica nižjo starost), ki je leta 2015 znašala 42,4 leta in naj bi se po napovedih do leta 2080 povečala za 4,2 leta, ko naj bi torej znašala 46,6 let (Eurostat Statistics Explained, 2017).

Slika 5 pa prikazuje povečanje stopnje zaposlenosti oseb v starosti med 55 in 64 let v Evropski Uniji in Sloveniji v zadnjih letih (od leta 2005 do 2017). Izračunana je tako, da se število vseh delovno aktivnih oseb in starih med 55 in 64 let deli z celotno populacijo te starostne skupine. Vidimo lahko, da se stopnja zaposlenosti starejših oseb, torej v starostni skupini med 55 in 64 let, v Evropski Uniji vsako leto povečuje in je leta 2017 dosegla 57,1 % v primerjavi s precej manjšim deležem v letu 2005 – 42,2 %. Precejšnja stopnja rasti starejših zaposlenih je vidna tudi v Sloveniji – ta je leta 2017 znašala 42,7 % v primerjavi s 30,7 % v letu 2005 (Eurostat, brez datuma).

Slika 5: Stopnja zaposlenosti oseb v starosti med 55 in 64 let v Evropski uniji in Sloveniji od leta 2005 do 2017 v %



Vir: Eurostat (brez datuma).

Pri tem pa naj omenim še, da se istočasno odsotnost z dela in trajanje posamezne odsotnosti povečuje z višjo starostjo zaposlenih, kar je prikazano v naslednji tabeli. Tabela 2 prikazuje začasno odsotnost z dela v Sloveniji v letu 2017, glede na starost, po naslednjih spremenljivkah: število izgubljenih koledarskih dni, odstotek bolniškega staleža in povprečno trajanje ene odsotnosti. V tabeli je razvidno, da se odsotnost z dela povečuje glede na starost – odstotek bolniškega staleža je v letu 2017 pri osebah starih med 40 in 44 let znašala 3,6 % , pri osebah v starosti med 60 do 64 let pa skoraj dvakrat več - 6,9%. Prav tako je povprečno trajanje odsotnosti pri starosti 60 do 64 let trikratni (34,5 koledarskih dni) v primerjavi starosti 40 do 44 let (10,9 koledarskih dni) (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2018b).

Tabela 2: Kazalnik izgubljenih koledarskih dni, bolniškega staleža in povprečno trajanje odsotnosti v Sloveniji v letu 2017, glede na starost

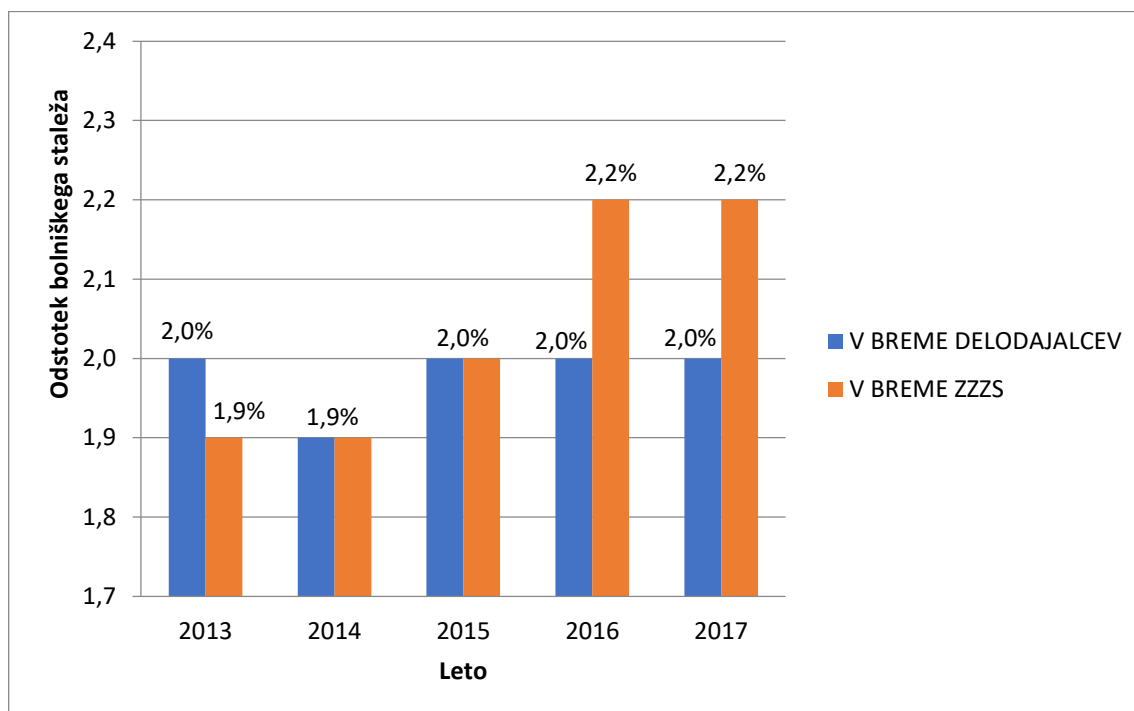
Starost	Koledarski dnevi	Odstotek bolniškega staleža	Povprečno trajanje ene odsotnosti (število koledarskih dni)
Od 20 do 24 let	301.850	2,4	11,0
Od 25 do 29 let	895.419	2,9	10,7
Od 30 do 34 let	1.506.437	3,6	9,7
Od 35 do 39 let	1.767.181	3,7	9,1
Od 40 do 44 let	1.711.517	3,6	10,9
Od 45 do 49 let	1.810.836	4	16,6
Od 50 do 54 let	2.341.524	5,1	23,8
Od 55 do 59 let	2.303.127	6,8	30,7
Od 60 do 64 let	620.923	6,9	34,5

Vir: Nacionalni inštitut za javno zdravje (2018b).

Glede na to, kdo krije nadomestilo plače zaposlenim v času bolniške odsotnosti, narekuje 137. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), naslednje: »Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja« (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), št. 003-02-3/2013-2). Kar torej pomeni, da vsako odsotnost z dela nad 30 dni ni več v breme delodajalca, ampak ga krije ZZZS.

Na podlagi slike 6, ki prikazuje odstotek bolniške odsotnosti, ki ga krijejo delodajalci in ZZZS, lahko vidimo, da se delež v breme ZZZS povečuje, kar pomeni, da je vedno več zaposlenih dolgočasno odsotnih z dela (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2018d). Tako je leta 2013 ZZZS za nadomestila bolniške odsotnosti izplačalo 224 milijonov evrov, leta 2017 pa celo 314 milijonov evrov. V letu 2017 je bilo tako več kot 7.000 dolgočasnih bolniških odsotnosti (daljših od enega leta), najdaljše pa presegajo tudi deset let. Razlog daljših bolniških odsotnosti pa je, kot že omenjeno, predvsem vse starejša delovna populacija, ki je posledica staranja prebivalstva in podaljšanja delovne dobe (MMC RTV Slovenija, 2018).

Slika 6: Odstotek bolniškega staleža, ki gre v breme delodajalcev in v breme ZZZS, od leta 2013 do 2017

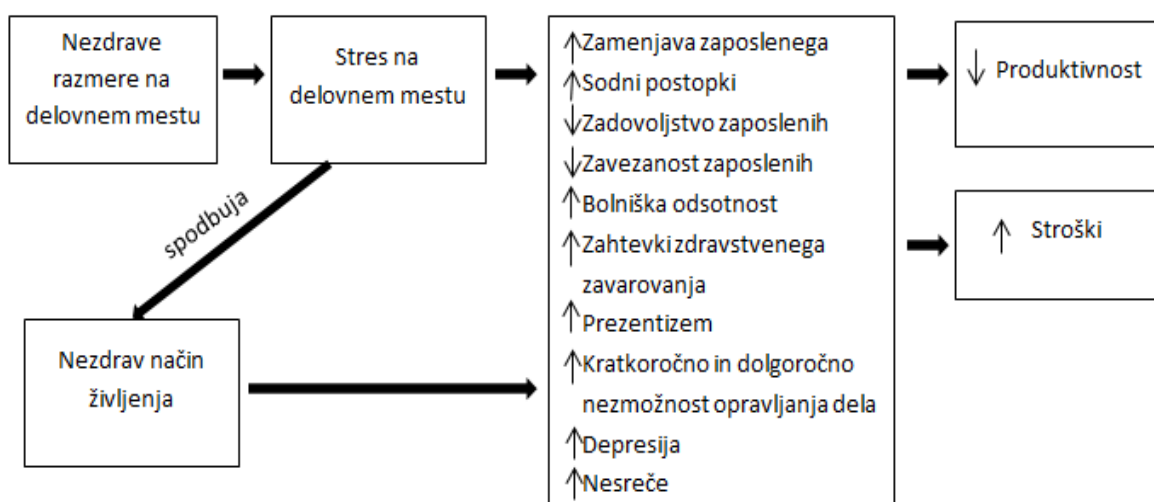


Vir: Nacionalni inštitut za javno zdravje (2018d).

1.7 Skrb za zdravje in koristi promocije zdravja na delovnem mestu

Čeprav na zdravje in počutje zaposlenih primarno vlivajo osebni dejavniki – torej njihova dedna zasnova, osebni viri, zdravstvene prakse, prepričanja, odnosi, vrednote, itd., pa igrajo pomembno vlogo tudi dejavniki, katerim so izpostavljeni na delovnem mestu. Slika 7 prikazuje vplive in rezultate nezdravih razmer na delovnem mestu. V primeru, da so zaposleni izpostavljeni nezdravemu delovnemu okolju, oziroma ni poskrbljeno za njihovo zdravje, to lahko povzroči stres in vodi k naslednjim negativnim posledicam, tako z vidika podjetij, kot zaposlenih: povečana bolniška odsotnost, stroški za zdravljenje, kratkoročne in dolgoročne nezmožnost opravljanja dela, duševne bolezni (depresija), stopnjo nesreč, pritožb, zamenjave zaposlenih ter zmanjšanje zadovoljstva in s tem zavezanosti podjetju. Medtem, ko so večinoma navade zaposlenih prinesene že iz zasebnega življenja, jim lahko stres in nelagodne delovne razmere še spodbudijo nezdrave navade (npr. kajenje, prekomerno uživanje alkohola ipd.). Kot primer lahko vzamemo slab delovni čas ali nadure, ki ne morejo omogočati pravilnega prehranjevanja, kaj šele dovolj časa za gibanje in spanje. Nezdrav način življenja zaposlenih pa prav tako pomembno vpliva na njihovo zdravje in s tem povezanimi naštetimi negativnimi posledicami, ki pa posledično vodijo v višje stroške in manjšo produktivnost podjetja (Burton, 2008, str. 2–4).

Slika 7: Vplivi nezdravih razmer na delovnem mestu



Vir: Prirjeno po Burton (2008), str. 4.

Kot opisano, ima lahko delovno okolje in delo negativen vpliv na zdravje zaposlenih, po drugi strani pa je treba poudariti tudi pozitivne učinke, ki jih prinaša delo, saj v primerjavi z brezposelnostjo pozitivno vpliva na fizično in duševno zdravje, ker predstavlja vir dohodka in sodelovanja v družbi ter socialnega statusa (Burton, 2010).

Nekateri delodajalci so prepričani, da zdravje zaposlenih ni njihov "problem", vendar lahko prav to vpliva na učinkovitost in produktivnost celotnega podjetja. Tako kot delovno okolje in delo samo vpliva na zdravje zaposlenih, pa tudi obratno, zdravje zaposlenih vpliva na podjetje – njihove stroške, kot tudi na učinkovitost, produktivnost in konkurenčnost (Burton, 2010, str. 91). Zdravo delovno okolje je lahko tudi predpogoj za produktivnost in inovacije v današnjem na znanju temelječem gospodarstvu (De Greef & Van den Broek, 2004, str. 5).

Že z etičnega vidika je osnovno etično načelo zagotavljanje zdravja in varnosti vseh posameznikov kot tudi zaposlenih pri delu. Poleg tega tudi vedno več globalnih deklaracij in prostovoljnih organizacij daje vse večji pomen etičnim poslovnim praksam, ki vključujejo zaposlene (World Health Organization, 2010, str. 4). Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu je tudi dolžnost delodajalca, ki jo narekuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). V skladu s 5. členom mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu, v skladu s 24. členom pa mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. V skladu s 6. in 32. členom tega zakona pa mora delodajalec tudi načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanj zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja njenega izvajanja (Ministrstvo za zdravje, 2015, str. 3).

Podjetja bi lahko torej že iz ekonomičnega razloga upoštevala dejstvo, da so stroški preprečevanja nesreč in poškodb nižja v primerjavi s stroški nastalih poškodb in nesreč, kot tudi visoke stroške povezane z kršitvijo zakonov na tem področju. Kar je najpomembnejše, pa je zdravje zaposlenih treba obravnavati kot pomembno poslovno sredstvo (World Health Organization, 2010, str. 4). Prav tako pa zdravstveni absentizem v današnjem času predstavlja velik problem za skoraj vsako družbo, kot že opisano, tudi Sloveniji, saj prinaša številno negativnih posledic tako podjetjem, zaposlenim kot tudi celotni družbi. Kot prvo, zaposlenim predstavlja nižji dohodek, nezadovoljstvo v delovnem okolju, prav tako lahko zaradi prevelike odsotnosti z dela izgubijo svoje delovne navade in spretnosti, kar pa lahko vodi tudi k manjši možnosti za napredovanje. Pri delodajalcih se pojavijo neposredni stroški za plačila nadomestil, stroški nadomestnih delavcev in zmanjšana produktivnost, hkrati pa ta na ravni celotnega gospodarstva vpliva na nižji BDP (bruto domači proizvod) (Kos, 2010, str. 10).

Kot že omenjeno, nezdravi zaposleni in tisti pod stresom prinašajo negativne posledice podjetju tudi v smislu zmanjšanja produktivnosti in povečane odsotnosti ter s tem nastalimi stroški. Najbolj očitni so direktni in indirektni stroški, ki se pojavijo v primeru bolezni, nesreč in poškodb. Direktno stroške podjetju predstavljajo izplačane plače zaposlenim med odsotnostjo z dela in zdravstveni stroški, za katere je delodajalec odgovoren, ter zavarovalne premije za zavarovanje zaposlitve. Pri tem pa se lahko pojavijo tudi nekateri indirektni stroški:

- dodatna materialna škoda,
- izguba časa (ustavitev proizvodnega procesa zaradi nesreče),
- izguba produktivnosti, poslabšanje kakovosti ali pravočasnosti zaradi odsotnosti zaposlenega,
- negativni učinki na sodelavce,
- zaposlovanje in usposabljanje dodatnih zaposlenih zaradi pričakovane odsotnosti,
- administrativni, pravni stroški (stroški preiskave nesreč ipd.) (International Labour Organization, 2012, str. 15,16).

Ko so zaposleni zaradi zdravstvenih razlogov odsotni z delovnega mesta, se torej pojavijo stroški odsotnosti (absentizma). V primeru, da zaposleni kljub bolezni (fizični ali duševni) ali bodisi izčrpanosti, pridejo na delo, pa se lahko pojavijo stroški prezentizma – zmanjšana produktivnost pri opravljenem delu. Prezentizem pa prav tako lahko prinese negativne posledice, kot sta zmanjšana kakovost ali količina dela, ki tudi vplivajo na podjetje in njihove stroške (Burton, 2010, str. 92). Caverley, Gunningham, Barton in MacGregor (2007) so v svoji študiji navedli pet glavnih razlogov, zaradi česar so zaposleni kljub bolezni prisotni na delovnem mestu: pomanjkanje ustreznih zamenjav v oddelku, visoka delovna obremenitev, izpolnjevanje rokov, izpolnjevanje delovne obveznosti oziroma udeležba na srečanjih/sestankih in samoocena o dovolj dobrem počutju za opravljanje dela (Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007).

Na drugi strani pa nezdrava delovna mesta in morebitne posledice predstavljajo »strošek« tudi samim zaposlenim, med katerimi najpomembnejši predstavlja izguba kakovosti življenja ali celo prezgodnja smrt, ki je posledica poklicne bolezni oz. poškodbe. Poleg njihove bolečine in trpljenja pa se pojavijo tudi ekonomski stroški, kot je izguba dohodka v času odsotnosti, plačilo dodatne zdravstvene oskrbe in farmacevtskih izdelkov, ki jih ne krije delodajalec (International Labour Organization, 2012, str. 19–21), kot tudi izguba delovnih navad in spretnosti ter morebitne manjše možnosti za napredovanje (Kos, 2010, str. 10). Višina nadomestila plače, ki jo v Sloveniji prejme zaposleni v času odsotnosti, se razlikuje glede na razlog, trajanje začasne zadržanosti, osnove za nadomestilo ter načina valorizacije, giblje pa se med 70 % in 100 % njihove osnove. Tabela odstotka nadomestila plač glede na razlog zadržanosti od dela je prikazana v prilogi 1 (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, brez datuma).

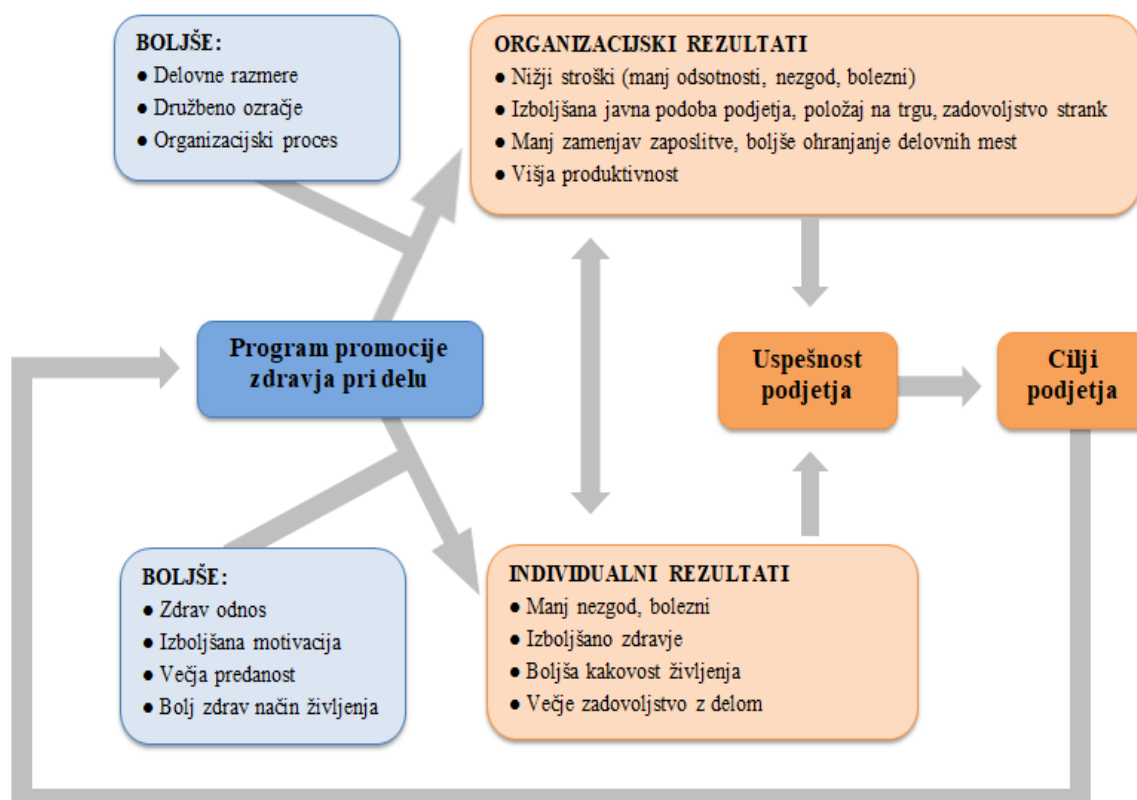
V današnjem času, ko vedno več podjetij temelji na človeškem znanju in sposobnosti, je njihova uspešnost odvisna od dobrih, inovativnih in ustvarjalnih zaposlenih, ki nenehno iščejo načine, kako ostati v koraku pred konkurenco. Zato pa je pomembno, da le-ti delujejo v zdravem okolju, kjer lahko z največjo zmogljivostjo opravljajo svoje delo. Tudi v dejavnostih, ki ne zahtevajo toliko človeškega kapitala oziroma temeljijo na ponavljajočih se nalogah, kjer kreativnost in inovacije nista pomembna, je angažiran in predan delavec verjetno bolj produktiven kot na primer brezvoljen, depresiven ali nenehno pod stresom (Burton, 2010, str. 93). Na podlagi tega lahko vidimo, da sta fizično in duševno zdravje ter delovna uspešnost tesno povezana in, da zdravje zaposlenih postaja odločilna lastnost za celotno organizacijo in ni samo stvar zaposlenega (Lowe, 2010, str. 17). Le zdravi zaposleni v urejenem in spodbudnem delovnem okolju lahko ohranjajo in krepijo svoje zdravje, se bolje spoprijemajo s svojimi nalogami, so bolj produktivni in posledično bolj pripadni svojemu podjetju (Burton, 2010).

Delovno okolje je prostor, kjer zaposleni preživijo dan za dnem in prav značilnosti delovnega mesta, kakovost medsebojnih odnosov, delovno okolje ter organizacijska podpora igrajo pomembno vlogo pri razvijanju svojih zmožnosti. V takšnem delovnem okolju, ki navdihuje zaposlene, le-ti niso samo zadovoljni in zvesti, ampak nenehno iščejo načine za razvoj in uporabo svojih sposobnosti in znanja. Za najboljši izkoristek svojih sposobnosti pa zaposleni potrebujejo takšno delovno okolje, odnose in sredstva, ki jim to omogočajo (Lowe, 2010, str. 16–38). S filozofijo podjetja, ki se osredotoča na ljudi – tako na zaposlene kot na svoje stranke – se doseže boljša kakovost življenja zaposlenih na in izven delovnega mesta ter rezultati podjetja, poleg tega pa prinaša koristi celotni skupnosti. Na primer zdravi zaposleni bodo verjetno potrebovali manj zdravstvenih storitev, kar, kot že omenjeno, pozitivno vpliva na javno financirane zdravstvene storitve in stroške zdravstvene oskrbe za podjetje.

Prav iz naštetih razlogov je pomembno, da podjetja skrbijo za zdravje na delovnem mestu, izvajajo promocijo zdravja in s tem ohranjajo zdravje svojih zaposlenih. Slika 8 prikazuje

učinke in rezultate spodbujanja zdravja na delovnem mestu. Za izboljšanje zdravja je treba vzpostaviti zdravo fizično in psihosocialno delovno okolje – boljše delovne razmere, organizacijske procese, zdrave odnose in ozračje kot tudi motivacijo in bolj zdrav način življenja. Rezultati promocije zdravja na delovnem mestu se, kot že omenjeno, kažejo na področju celotne organizacije, prav tako pa se dosežejo boljši individualni rezultati, kot so večje zadovoljstvo z delom, izboljšano zdravje in boljša kakovost življenja. Seveda pa vsi ti individualni in organizacijski rezultati vplivajo na uspešnost podjetja oziroma doseg zastavljenih ciljev.

Slika 8: Učinki in rezultati spodbujanja zdravja na delovnem mestu



Vir: Prirejeno po De Greef & Van den Broek, (2004), str. 33.

2 ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH IN DOSEDANJE RAZISKAVE

Delovno okolje lahko pozitivno vpliva na počutje zaposlenih, zaradi česar imajo zaposleni posledično občutek izpolnitve in zadovoljstva pri delu. Namesto tega pa lahko delovno mesto predstavlja vir telesne in duševne utrujenosti, ki povzroča dolgoročne negativne posledice za zdravje, kot so stres in izgorelost (Knani, 2013, str. 92).

Zadovoljstvo zaposlenih predstavlja ključni pomen uspeha organizacije, kar je še posebej razvidno v storitvenem sektorju. Zadovoljstvo strank je posledica dobro opravljenega dela zadovoljnih zaposlenih, kar pa vodi k organizacijski uspešnosti. Prav zato je pomembno

ustvariti takšno delovno okolje, ki bo zaposlene spodbujalo h kakovostnemu opravljanju svojega dela, torej razumeti njihove potrebe ter ohraniti njihovo zadovoljstvo (Naseem, Sheikh & Malik, 2011). Pri tem pa zdravje zaposlenih predstavlja predpogoj za normalno in posledično uspešno opravljanje dela. Ne samo fizično zdravje in odsotnost bolezni, zaradi katerih zaposleni lahko opravljajo svoje delo, vedno večjo vlogo pri kakovostnem opravljanju dela ima prav psihično zdravje. Dolg delovni čas, neenakomerno in nezdravo prehranjevanje ter nezadosten spanec vplivajo na splošno počutje zaposlenih, vedno večji in razširjen problem postaja tudi preobremenjenost zaposlenih, ki lahko vodi tudi v druge slabe zdravstvene razmere ter duševne posledice. Preobremenjenost in nezadovoljstvo z delom predstavljata nelagodje in stres za zaposlene, kar pusti posledice na njihovo delovanje v privatnem življenju, seveda pa negativno vpliva tudi na podjetje. Iz tega razloga lahko postane motiv zaposlenih samo opraviti določen cilj oziroma nalogo, pri tem pa se zaradi preobremenjenosti zmanjša kreativnost in njihovo inovativno razmišljanje (Altaf & Awan, 2011).

Kot že omenjeno sta zadovoljstvo in zvestoba strank v veliki meri odvisna od vrednosti ponujenih storitev, kar pa je lahko najbolj kakovostno ustvarjeno prav s strani zadovoljnih, zvestih in produktivnih zaposlenih. Prav zdravje predstavlja osnovo za izkoriščanje sposobnosti zaposlenih in posledično razvoj raznih inovacij. Poleg vseh omenjenih stroškov pri zamenjavi zaposlenega v času bolniške odsotnosti (stroški zaposlovanja, usposabljanje novega zaposlenega ipd.) pa so najpomembnejši stroški izgube dobrega zaposlenega v smislu izgube produktivnosti ali zmanjšanem zadovoljstvu strank (Heskett, Jones, Loveman, Sasser & Schlesinger, 1994).

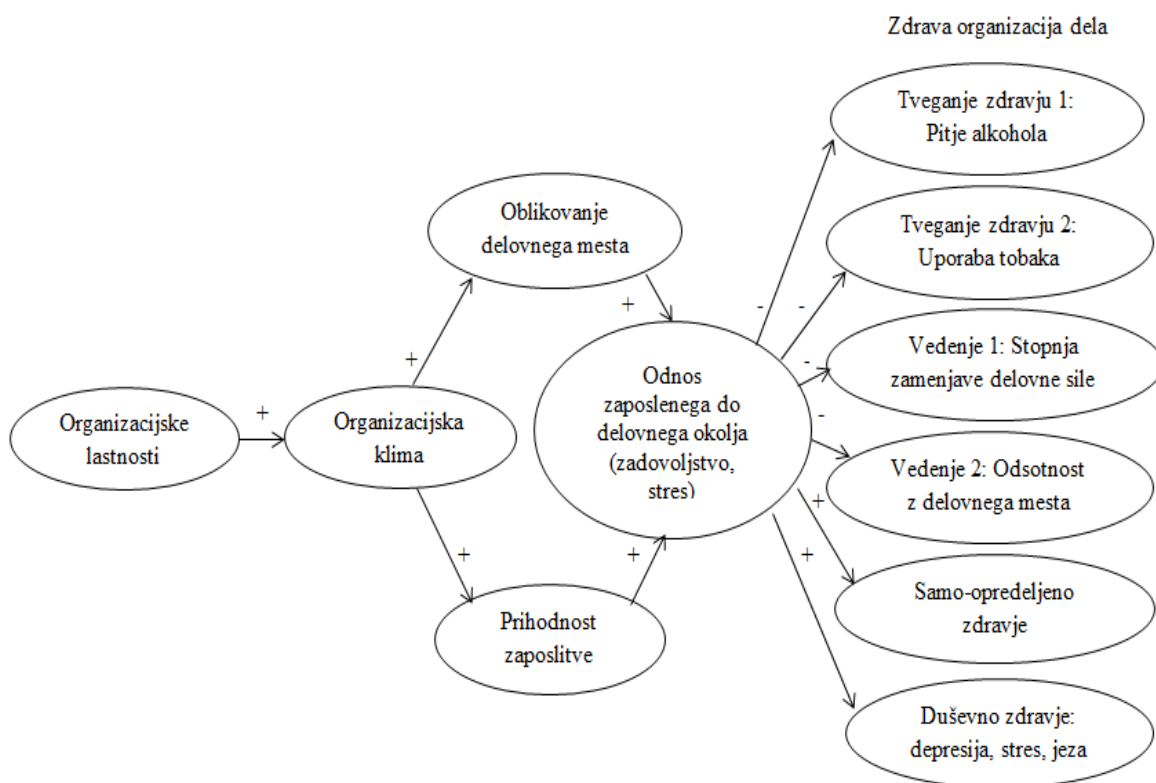
Veliko dosedanjih raziskav dokazuje, da je zadovoljstvo z delom povezano tudi s splošnim dobrim počutjem posameznika. Tako so avtorji Bowling, Eschleman in Wang v svoji raziskavi na podlagi metaanalize, v katero je bilo vključenih 223 vzorcev, potrdili pozitiven vpliv zadovoljstva na delovnem mestu na njihovo subjektivno (splošno) dobro počutje, ki se nanaša na zadovoljstvo s svojim življenjem, srečo, ter pogostost pozitivnih in odsotnost negativnih izkušenj v določenem časovnem obdobju. Zanimiv pa je podatek, da je vzročno razmerje splošnega dobrega počutja posameznika na zadovoljstvo z delom močnejše kot pa vpliv zadovoljstva z delom na splošno počutje (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010). Seveda pa lahko podjetja oziroma delodajalci skrbijo za njihovo zadovoljstvo, zdravje in zdrav način življenja ter izničijo ali vsaj malo izključijo te vplive iz privatnega življenja

O pozitivnih učinkih skrbi za zdravje na delovnem mestu je raziskovalo že nekaj avtorjev, njihove študije pa bom v nadaljevanju opisala. Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson in Mcgrath so s svojo študijo potrdili model zdrave organizacije, torej celotno povezavo med organizacijskimi značilnostmi, zadovoljstvom zaposlenih in njihovim zdravjem, ki je prikazan na sliki 9. Izvedena je bila podlagi anketnega vprašalnika, ki temelji na omenjenem modelu in zajema vzorec 1130 zaposlenih v devetih trgovinah maloprodajne organizacije v Združenih državah Amerike. V tem teoretičnem modelu organizacijske

lastnosti (organizacijske vrednote, prepričanja, politike in prakse) predstavljajo ključni pomen pri ustvarjanju in vzdrževanju zdrave organizacije in so pozitivno povezane z naslednjimi delovnimi značilnostmi:

- organizacijska klima: zaznava zaposlenih o celotnem delovnem okolju, kamor spada promocija zdravja in varnosti na delovnem mestu, komunikacija, podpora pri opravljanju nalog in odgovornosti ter sodelovanje zaposlenih;
- oblikovanje delovnih mest: individualna zaznava zaposlenih o nadzoru oziroma avtonomiji, delovni obremenitvi, vsebini dela, jasno opredeljeni cilji in odgovornosti zaposlenega, okoljski in fizični delovni pogoji ter delovni čas in
- prihodnost zaposlitve: varnost zaposlitve, pravičnost, razvoj poklicne poti in prožna ureditev dela.

Slika 9: Model zdrave organizacije



Vir: Prirejeno po Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson & Mcgrath (2004), str. 568.

Na podlagi statističnih podatkov so potrdili, da imajo organizacijske lastnosti (vrednote, prepričanja, politike) pozitivno povezavo z organizacijsko klimo, kot tudi pozitivno povezavo organizacijske klime z oblikovanjem delovnih mest in prihodnostjo zaposlitve. Torej, če podjetja krepijo svoje organizacijske lastnosti, kot so politike glede udeležnosti zaposlenih, varnosti in zdravja, ter vrednote, ki zadevajo zaposlene, lahko pričakujejo pozitivne rezultate tudi v celotni organizacijski klimi (komunikacija, sodelovanje zaposlenih itd.). Prav tako so pozitivne lastnosti delovnega mesta oziroma zmanjševanje

negativnih lastnosti dela (npr. delovna obremenitev) in boljša prihodnost zaposlitve (varnost, možnosti za učenje) povezane z **zadovoljstvom zaposlenih** in zmanjšanjem stresa. Poleg tega je bila zaznana tudi povezava zadovoljstva pri delu in nižje stopnje stresa z zmanjšanjem porabe alkohola, tobaka, nižjo namero zamenjave službe, nižjo stopnjo absentizma ter pozitivna povezava s samo-ocenjenim splošnim in duševnim zdravjem. Če povzamemo, so rezultati skladni z modelom zdrave organizacije prikazanim na sliki 9 – da so torej delovne značilnosti povezane z zadovoljstvom zaposlenih, ti dejavniki pa v končni fazi vplivajo na zdravje in počutje zaposlenih. Ta študija daje torej pomemben prispevek k razumevanju, kako organizacijski ukrepi vplivajo na zaposlene in pri tem tudi na njihovo zdravje, vendar pa v študiji niso ugotavljali vzročno-posledične povezave med temi dejavniki, ampak le povezavo med njimi (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson & Mcgrath, 2004).

Lowe, Schellenberg in Shannon so v svoji študiji raziskali, v kolikšni meri je na delovnih mestih poskrbljeno za njihovo zdravje, torej ali zaposleni zaznavajo njihovo delovno mesto zdravo in varno kot tudi vpliv na njihovo zadovoljstvo. Študija je bila narejena na podlagi ankete vzorca 2500 zaposlenih (starejših nad 18 let) v Kanadi, in sicer so s 5-stopenjsko Likertovo lestvico (kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 2 se strinjam, 3 sem nevtralen, 4 se strinjam, 5 se zelo strinjam) raziskali, v kolikšni meri se strinjajo, da je njihovo delovno mesto zdravo in varno ter kateri dejavniki najbolj vplivajo na to, da zaposleni svoje delovno mesto ocenijo kot zdravo. Raziskali so tudi vpliv delovnih mest, kjer je poskrbljeno za njihovo zdravje in varnost, na njihovo zadovoljstvo pri delu in zavezanost (prav tako merjeno na 5-točkovni lestvici), število odsotnih dni v zadnjih 12 mesecih ter namero o iskanju nove zaposlitve v zadnjih 12 mesecih. Rezultati multiple regresijske analize so pokazali, da imajo največji vpliv na to, da zaposleni zaznajo svoje delovno mesto kot zdravo, komunikacija in socialna podpora pri delu. Torej dobra komunikacija, prijazni sodelavci, ki so prijazni priskočiti na pomoč, pozitiven odnos z nadrejenimi, prejemanje priznanj za svoje delo predstavljajo zdravo delovno okolje. Pomemben vpliv, a ne tako kot socialni odnosi, so pokazali še naslednji dejavniki: zahtevnost dela (delovna obremenitev, stres, napor, nasprotujoče si zahteve), ki predstavljajo negativen vpliv na zaznavo zdravega delovnega okolja; ustrezni viri na delovnem mestu, kamor spadajo oprema, orodje, ustrezne informacije in usposabljanje za opravljanje dela na zdravje vplivajo pozitivno; ter zunanje nagrade (plačilo, varnost zaposlitve, možnost napredovanja) in avtonomija. Na podlagi rezultatov so ugotovili tudi povezavo, da imajo tisti zaposleni, ki svoje delovno okolje ocenjujejo kot bolj zdravo okolje, značilno večje **zadovoljstvo pri delu**, zavezanost k svojemu delu, nižjo stopnjo absentizma ter manjšo namero zapustiti to svoje delovno mesto. Čeprav so anketiranci na splošno označili svoja delovna mesta kot varna in zdrava, jih je več označilo le-to kot varno, kot zdravo, kar nam pove, da delodajalci še vedno dajejo poudarek na varnost in preprečevanje poškodb, kot pa na splošno počutje in zdravje zaposlenih (Lowe, Schellenberg & Shannon, 2003).

Avtorji Kuoppala, Lamminpää in Husman so v svoji raziskavi, izvedeni na podlagi metaanalize 46 študij, preučili povezavo med promocijo zdravja na delovnem mestu ter splošnim počutjem zaposlenih (fizično, psihološko in socialno počutje), delovno sposobnostjo, absentizmom in zgodnjo upokojitvijo. Rezultati metaanalize so pokazali, da promocija zdravja na delovnem mestu izboljša njihovo mentalno počutje, kamor štejejo razne psihološke simptome, razpoloženska, duševna stanja in depresijo, delovno sposobnost (fizične, psihološke in socialne sposobnosti za delo, ki so odvisne od zdravja zaposlenih in vsebine njihovega dela) ter zmanjšanje odsotnosti z dela. Glede bolniške odsotnosti so ugotovili še, da se le-ta najbolj zmanjša z spodbujanjem zdravega načina življenja, ergonomijo in prav tako preoblikovanjem dela. Promocija zdravja pa ni pokazala vpliva na fizično počutje zaposlenih, opredeljenega s simptomi, kot so mišično-skeletne bolečine in drugi fizični simptomi, na splošno subjektivno fizično, psihološko in socialno počutje zaposlenih ter na zgodnjo upokožitev (Kuoppala, Lamminpää & Husman, 2008).

Avtorji Grawitch, Trares in Kohler v svoji študiji na podlagi ankete, ki je zajemala vzorec 152 anketirancev, raziskali odnos med različnimi praksami skrbi zdravja na delovnem mestu, oziroma v kolikšni meri so s temi praksami zaposleni zadovoljni in njihovo predanostjo, čustveno izčrpanostjo, duševnim počutjem ter zamenjavo zaposlitve. V anketo so vključili naslednje dejavnike (te dejavnike so avtorji Grawich, Gottschalk in Munz v svoji študiji leta 2006 opredeli kot zdrave prakse na delovnem mestu), ki vplivajo na fizično in mentalno zdravje zaposlenih: (a) vključenost in sodelovanje zaposlenih, tako pri odločanju, kot celotnem opolnomočenju ter samostojnost pri delu; (b) rast in razvoj zaposlenih, torej povečanje znanja in spretnosti, napredno usposabljanje in izobraževanje s povračilom šolnin; (c) nagrajevanje in priznanje zaposlenih, kamor spadajo tako denarne kot nedenarne nagrade; (d) ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, kar dosežejo z prožnostjo delovnega časa in na primer vključenost družine in prijateljev v rekreacijo; (e) zdravje in varnost na delovnem mestu, s poudarkom na usposabljanju za varno opravljanje dela, programi promocije zdravja, zdravstvenimi pregledi in obvladovanjem stresa (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006). Zadovoljstvo z omenjenimi dejavniki zdravja na delovnem mestu so anketiranci izrazili na Likertovi lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo se ne strinjam in 5 zelo se strinjam. Rezultate zaposlenih pa so izmerili na naslednji način: (a) čustveno izčrpanost so ocenili z lestvico čustvene izčrpanosti, kjer so izrazili svojo izčrpanost, frustracijo in druga stanja na lestvici od 0 do 7 (0 pomeni nikoli, 7 pa vsak dan); (b) duševno počutje so izmerili z 4 točkovno lestvico, kjer so zaposleni sami izrazili pogostost raznih problemov na področju duševnega zdravja (1 pomeni redko, 4 pa zelo pogosto); (c) zavezanost zaposlenih k delu so ocenili na podlagi trditev o organizacijski zavezanosti, ki so jo zaposleni izrazili s 5-stopenjsko Likertovo lestvico; (d) namero o zamenjavi zaposlitve v naslednjem letu pa so prav tako zaposleni razkrili na 5-stopenjski Likertovi lestvici. Rezultati multiple regresije so na splošno pokazali, da zadovoljstvo zaposlenih glede dejavnikov na delovnem mestu, ki vplivajo na njihovo zdravje, vpliva na njihovo predanost podjetju, čustveno izčrpanost, duševno počutje in zamenjavo zaposlitve v naslednjem letu. V raziskavi so ugotovili še, da na

njihovo počutje oziroma odnos do podjetja izmed vseh petih praks zdravja na delovnem mestu najbolj vpliva zadovoljstvo z njihovo vključenostjo in sodelovanjem v organizaciji, drugi dejavniki pa so se pokazali kot nekoliko manj vplivni (Grawitch, Tares & Kohler, 2007).

Glede promocije zdravja na delovnem mestu in njenimi pozitivnimi vplivi je zanimiva tudi študija avtorjev Aldana, Merrill, Price, Hardy in Hager, ki so skušali ugotoviti ali programi promocije zdravja vplivajo na stroške zdravstvenega varstva zaposlenih in stopnjo bolniške odsotnosti. Raziskava je bila izvedena v Nevadi, ZDA, preverili pa so, ali so se stroški zdravstvenega varstva in stopnja absentizma v letu 2001 in 2002 razlikovali glede na udeležbo oziroma neudeležbo v programih za promocijo zdravja. Programi promocije zdravja so v grobem zajemali naslednje pobude:

- »osvetlitev nasmeha« – pri čemer so se udeleženci zavezali, da bodo dvakrat na dan svoje zobe ščetkali z zobno krtačko ter enkrat z zobno nitko,
- »izziv telesne teže v prazničnem obdobju« – vzdrževanje enake teže pred in po praznikih,
- »H₂O izziv« - ozaveščenost o dehidraciji in zaščiti pred toplotnimi razmerami,
- izvajanje zdravih aktivnosti namesto gledanja televizije,
- vsak dan pojesti pet obrokov sadja in zelenjave,
- razni vadbeni in fitness izzivi, z zdravo prehrano in ustreznim počitkom,
- sprememba spalne navade na vsaj 7–9 ur na dan,
- »trening možganov« – vsaj nekajminutno vsakodnevno branje.

Rezultati niso pokazali značilne razlike v stroških zdravstvenega varstva med tistimi, ki so sodelovali v katerem izmed programov, in tistimi, ki niso sodelovali v nobenem. Pri odsotnosti z dela glede na udeležbo v omenjenih programih pa je bila ugotovljena znatna negativna povezava – udeležba v programih promocije zdravja je povezana z zmanjšano stopnjo absentizma. To pomeni, da so imeli neudeleženci višjo stopnjo odsotnosti z dela, število odsotnih dni pa je bistveno manjše pri zaposlenih, ki so sodelovali v programih promocije zdravja. Poleg tega pa je dvoletno sodelovanje v programih promocije zdravja pokazalo še manjšo odsotnost v primerjavi z enoletnim sodelovanjem. Na podlagi zmanjšanja odsotnosti z dela v tem obdobju in s tem nastalimi stroški so ugotovili, da to predstavlja prihranek v višini 15,60 dolarjev na vsak dolar porabljen za program promocije zdravja. Na podlagi rezultatov vidimo, da imajo programi promocije zdravja na delovnem mestu omejen učinek na kratkoročno zdravje oz. stroške zdravstvenega varstva zaposlenih, vendar se pozitivni finančni vidik tega pokaže pri preprečitvi raznih kroničnih bolezni, ki predstavljajo večji strošek podjetju (Aldana, Merrill, Price, Hardy & Hager, 2005). Da zdravstveni stroški z uporabo programov promocije zdravja padajo, dokazuje študija avtorjev Baicker, Cutler in Song, ki so izvedli metaanalizo prehodne strokovne literature. Prav tako so prišli do ugotovitve, da se pri izvedbi promocije zdravja zmanjšajo zdravstveni stroški, in sicer za približno 3,27 dolarjev na vsak porabljen dolar za promocijo

zdravja, stroški odsotnosti pa približno 2,73 dolarjev na vsak porabljen dolar. Čeprav se v raziskavi osredotočijo le na dve vrsti stroškov (zmanjšani stroški zdravstvenega varstva in stroški zaradi zmanjšane odsotnosti), pa programi promocije zdravja prinašajo še številne druge koristi, kot je izboljšano zdravje zaposlenih, zmanjšana stopnja zamenjave delovne sile, nižji stroški invalidskega zavarovanja itd. (Baicker, Cutler & Song, 2010).

Če povzamemo, opisane študije na področju skrbi za zdravje na delovnem mestu, kamor so vštete tudi značilnosti samega dela in organizacije, potrjujejo, da le-to vpliva na koristi tako zaposlenih, v smislu njihovega zadovoljstva, počutja in zdravja, kot na koristi podjetja, kar se kaže v nižji stopnji odsotnosti z dela in s tem povezanimi stroški, večji zavezanosti in predanosti zaposlenih (Lowe, Schellenberg & Shannon, 2003; Kuoppala, Lamminpää & Husman, 2008; Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson & Mcgrath, 2004 in Grawitch, Trares & Kohler, 2007).

Na podlagi dosedanjih raziskav ugotavljam, da so povezavo med skrbjo za zdravje na delovnem mestu in zadovoljstvom zaposlenih, ki predstavlja tezo mojega magistrskega dela, že raziskovali predhodni avtorji. Na primer avtorji Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson in Mcgrath so potrdili, da so pozitivne značilnosti organizacije dela in samega dela (kamor spada tudi promocija zdravja in varnosti na delovnem mestu) povezane z zadovoljstvom zaposlenih kot tudi z njihovim zdravjem – nižjo stopnjo stresa, porabo alkohola in tobaka ter boljšim samo-ocenjenim splošnim zdravjem (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson & Mcgrath, 2004). Prav tako so tudi Lowe, Schellenberg in Shannon ugotovili, da zaposleni, ki svoje delovno okolje označujejo kot bolj zdravo, so tudi bolj zadovoljni pri delu (Lowe, Schellenberg & Shannon, 2003). Tukaj bi dodala še rezultat študije Grawitch, Trares in Kohler, ki je pokazala, da dejavniki na delovnem mestu, ki so povezani z njihovim zdravjem, vplivajo na njihovo namero o zamenjavi zaposlitve v naslednjem letu, ki se lahko kaže kot posreden dejavnik zadovoljstva zaposlenih (Grawitch, Trares & Kohler, 2007).

Dosedanje študije torej dokazujejo, kako organizacijski ukrepi vplivajo na zaposlene in pri tem tudi na njihovo zdravje. Zaradi teh razlogov se tudi delodajalci vedno bolj zavedajo kako delovno okolje vpliva tako na zaposlenega kot tudi na celotno organizacijsko uspešnost ter kako lahko na ta način zadržijo kvalificirane in dobre zaposlene (Lowe, Schellenber & Shannon, 2003). Raziskave potrjujejo pozitivno vrednost, ki jo prinese skrb in promocija zdravja na delovnem mestu, le-ta pa mora biti pa usmerjena tako na fizično kot psihosocialno okolje, s poudarkom na organizacijo dela, saj so te elementi na podlagi študij avtorjev Lowe, Schellenber in Shannon (2003) ter Grawitch, Trares in Kohler (2007) pokazali največji vpliv na njihovo počutje ter odnos do dela.

3 SKRB DELODAJALCEV ZA ZDRAVJE SVOJIH ZAPOSLENIH IN ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH – EMPIRIČNA RAZISKAVA

Ker zaposleni predstavljajo ključen vir konkurenčne prednosti podjetij v današnjem času, je pomembno, da opravljajo svoje delo zdravi, da je njihovo delovno okolje primerno in so s svojim delom zadovoljni. To lahko v veliki meri delodajalci dosežejo s skrbjo za zdravje na delovnem mestu, zaposleni pa se tako lahko uspešno spoprimejo s svojimi nalogami in prispevajo k uspešnosti podjetja.

3.1 Namen in cilji raziskave

V empirični raziskavi bom preučila, kako v podjetjih skrbijo za zdravje svojih zaposlenih in splošno zadovoljstvo zaposlenih ter povezavo med konstruktoma. **Glavni cilj** raziskave je ugotoviti, ali obstaja povezava med skrbjo za zdravje na delovnem mestu in splošnim zadovoljstvom zaposlenih.

Teza mojega magistrskega dela je, da v podjetjih, kjer skrbijo za zdravje svojih zaposlenih, so le-ti tudi bolj zadovoljni. V empiričnem delu pa bom preverila še naslednja raziskovalna vprašanja:

Raziskovalno vprašanje 1: Ali skrb za osnovne delovne pogoje vpliva na zadovoljstvo zaposlenih?

Raziskovalno vprašanje 2: Ali skrb za organizacijo dela vpliva na zadovoljstvo zaposlenih?

Raziskovalno vprašanje 3: Ali specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih?

Raziskovalno vprašanje 4: Kateri izmed treh skupin dejavnikov zdravja na delovnem mestu najbolj vpliva na zadovoljstvo zaposlenih – skrb za osnovne pogoje, organizacijo dela ali specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih?

Raziskovalno vprašanje 5: Ali se skrb za zdravje na delovnem mestu razlikuje glede na velikost podjetja? Če da, v katerih najbolj skrbijo za zdravje svojih zaposlenih – v mikro, majhnih, srednjih ali velikih podjetjih?

Raziskovalno vprašanje 6: Ali obstajajo razlike v zadovoljstvu zaposlenih, glede na odsotnost z dela – zaposleni, ki so bili v letu 2017 manj odsotni z dela, so v povprečju bolj zadovoljni?

Raziskovalno vprašanje 7: Ali obstajajo razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na bolniško odsotnost zaposlenih – v podjetjih, kjer so bili zaposlenih v letu 2017 manj odsotni z dela, v povprečju bolj skrbijo za zdravje na delovnem mestu?

3.2 Metodologija

V empirični raziskavi sem uporabila kvantitativno metodo, ki je bila izvedena s pomočjo anketnega vprašalnika, med 182 anketiranci različnih podjetij v Sloveniji. Anketni vprašalnik je sestavljen iz dveh glavnih delov. Prvi del je namenjen raziskavi, kako v podjetjih skrbijo za zdravje svojih zaposlenih, in sicer na treh področjih – osnovni pogoji na delovnem mestu, organizacija dela ter specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih. Anketiranci so s pomočjo Likertove 5-stopenjske lestvice izrazili, v kolikšni meri je na delovnem mestu poskrbljeno za posamezni dejavnik, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 2 se ne strinjam, 3 sem nevtralen, 4 se strinjam, 5 zelo se strinjam. Drugi del vprašalnika je namenjen ugotovitvi splošnega zadovoljstva zaposlenih, ki je prav tako ocenjeno s 5-stopenjsko mersko lestvico, ter eno vprašanje odprtega tipa, kjer so anketiranci sami zapisali, kateri dejavnik najbolj vpliva na njihovo zadovoljstvo pri delu. Sledijo še vprašanja, ki se nanašajo na bolniško odsotnost, kjer so anketiranci označili, koliko dni so bili v preteklem letu (2017) odsotni z delovnega mesta, ter na velikost podjetja, v katerem so zaposleni, glede na število zaposlenih. Zadnji del pa namenjen demografskim lastnostim anketiranca, torej spolu, starosti in zaključni izobrazbi.

Podatke sem pridobila s priložnostnim in prostovoljnim vzorčenjem: s pomočjo spletne ankete, ki so jo izpolnili zaposleni v naključno izbranih podjetjih v Sloveniji, ki so se odzvali na moje elektronsko sporočilo, in tistih, ki so se odzvali na mojo objavljeno anketo na Facebook strani. Pridobila sem jih v časovnem obdobju enega meseca, in sicer v drugi polovici aprila ter prvi polovici maja 2018. Anketa je sestavljena iz 10-ih vprašanj, ki vsebujejo skupaj 51 spremenljivk. Predviden čas reševanja ankete je približno 8 minut, dejansko povprečno trajanje pa je bilo približno 5 minut. Skupno je anketni vprašalnik rešilo 214 anketirancev, od tega je bilo 32 anket neveljavnih, tako da sem na koncu pridobila 182 veljavnih anket. Anketni vprašalnik se nahaja v prilogi 2.

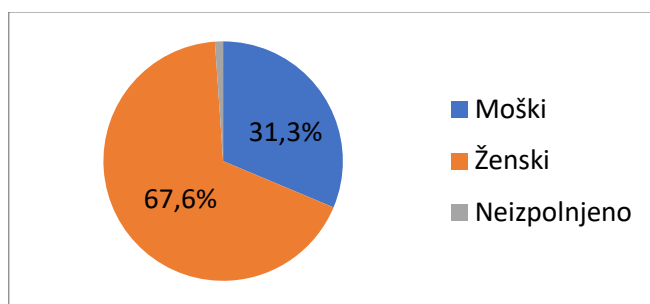
Rezultate ankete sem prenesla v program SPSS ter jih obdelala z različnimi metodami. Najprej sem z opisno statistiko predstavila vzorec, torej rezultate demografskih podatkov (spol, starost, zaključeno izobrazbo), strukturo anketirancev glede na velikost podjetja, v katerem so zaposleni, ter njihovo bolniško odsotnost v preteklem letu. Prav tako sem rezultate skrbi za zdravje zaposlenih na vseh treh področjih, torej v kolikšni meri je poskrbljeno za osnovne pogoje na delovnem mestu, organizacijo dela in specifični ukrepi delodajalcev za zdrav način življenja zaposlenih, opisala z osnovno statistiko in na ta način analizirala še rezultate zadovoljstva zaposlenih. Nato sem s korelacijsko analizo preverila še povezanost med preučevanimi spremenljivkami – med zadovoljstvom, skrbjo za osnovne pogoje, organizacijo dela in specifični ukrepi delodajalcev, z regresijsko analizo pa vpliv skrbi za osnovne pogoje, organizacijo dela in specifičnih ukrepov delodajalcev za zdrav način življenja (neodvisne spremenljivke) na zadovoljstvo zaposlenih (odvisna spremenljivka). Z analizo variance sem raziskala, ali obstajajo razlike v skrbnosti za

zdravje zaposlenih med podjetji različnih velikosti – torej kako skrbijo za zdravje na delovnem mestu v mikro, malih, srednjih in velikih podjetjih ter v katerih delodajalci najbolj skrbijo za zdravje svojih zaposlenih. Prav tako sem z analizo variance pogledala še, če se zadovoljstvo zaposlenih razlikuje pri tistih, ki so bili v letu 2017 manj, in tistih, ki so bili več odsotni z dela ter razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na njihovo bolniško odsotnost – torej kako v povprečju skrbijo za zdravje pri tistih zaposlenih, ki so bili manj, in tistih, ki so bili več odsotni z dela.

3.3 Opis vzorca

Vzorec raziskave je skupno zajemal 182 anketirancev, od tega 57 moških in 123 žensk, 2 pa sta neopredeljena. Struktura vzorca glede na spol je v odstotkih prikazana na sliki 10.

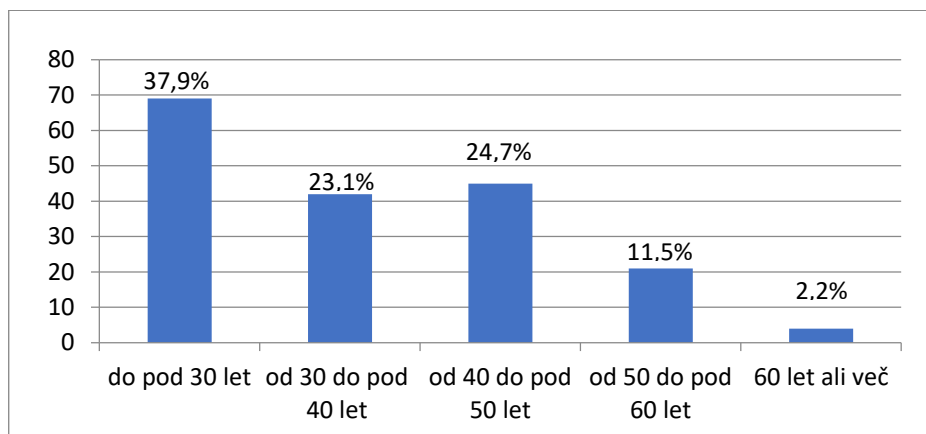
Slika 10: Struktura vzorca glede na spol



Vir: lastno delo.

Glede na starostno strukturo prevladujejo anketiranci, stari do pod 30 let (69 anketirancev), sledi 45 anketirancev starih od 40 do pod 50 let ter 42 anketirancev od 30 do pod 40 let. Majhen delež anketirancev predstavljajo tisti v starosti od 50 do pod 60 let, in sicer 21 anketirancev ter 4 anketiranci iz starostne skuine 60 let ali več. 1 anketiranec ni opredelil svoje starosti. Slika 11 prikazuje starostno strukturo vzorca v odstotkih.

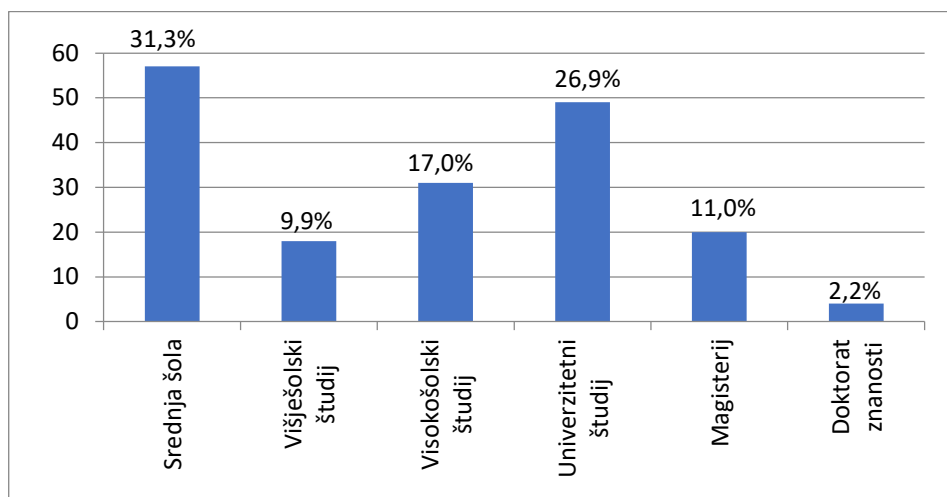
Slika 11: Starostna struktura vzorca



Vir: lastno delo.

Glede na stopnjo izobrazbe je največ anketirancev z dokončano srednjo šolo – 57 anketirancev, takoj za njimi pa je 49 anketirancev z zaključenim univerzitetnim študijem. 31 anketirancev je končalo visokošolski študij, 20 magisterij ter 18 višješolski študij. Najmanj, torej 4 anketiranci, imajo doktorat znanosti, 3 anketiranci pa v tem sklopu niso podali odgovora. Slika 12 prikazuje značilnosti anketirancev glede na stopnjo izobrazbe, prav tako v odstotkih.

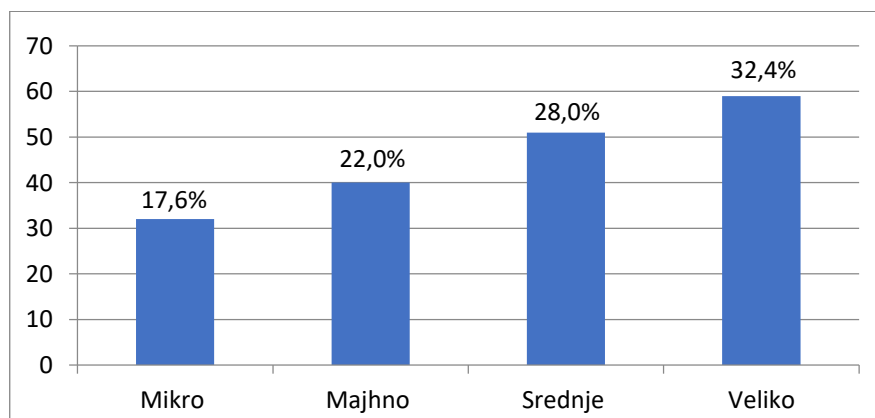
Slika 12: Značilnosti vzorca glede na stopnjo izobrazbe



Vir: lastno delo.

Ker sem raziskavo izvedla v naključno izbranih podjetjih v Sloveniji, bom predstavila značilnost vzorca tudi glede na velikost podjetja, po številu zaposlenih. Največ anketirancev je zaposlenih v velikih podjetjih (z več kot 250 zaposlenimi), in sicer 59, sledi 51 anketirancev, zaposlenih v srednje velikih podjetjih (od 51 do največ 250 zaposlenih) ter 40 anketirancev, ki so zaposleni, v majhnih podjetjih (od 11 do največ 50 zaposlenih). Najmanj, 32 anketirancev, je iz mikro podjetij (do največ 10 zaposlenih). Na sliki 13 je prikazana značilnost vzorca glede na velikost podjetja v odstotkih.

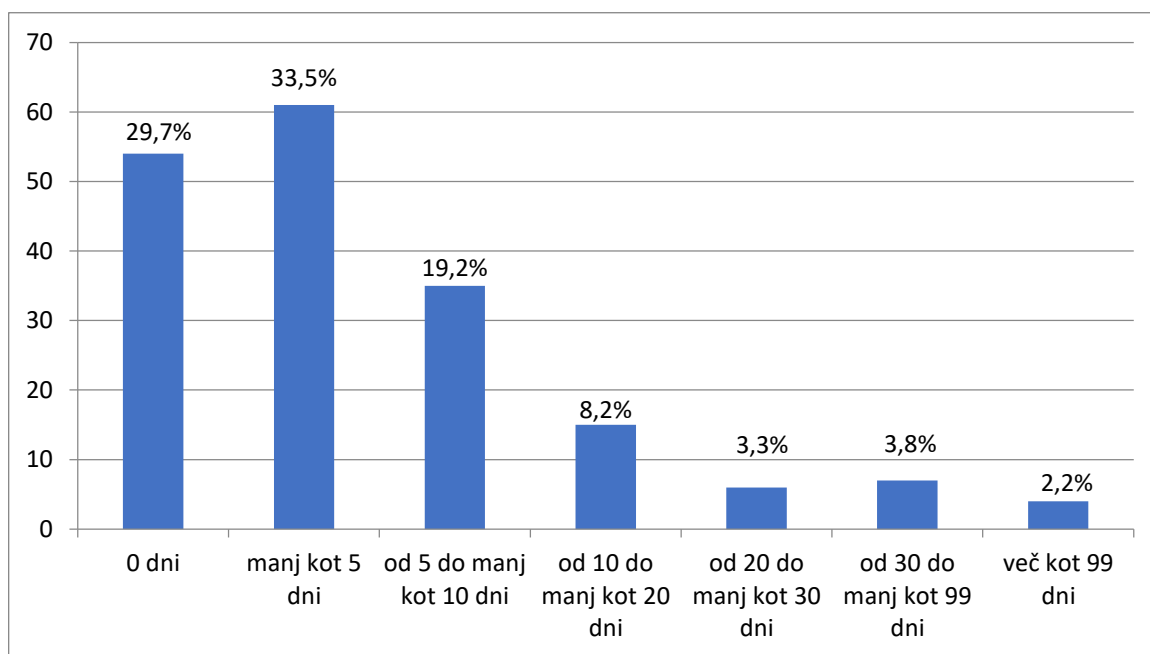
Slika 13: Značilnosti vzorca glede na velikost podjetja (po številu zaposlenih)



Vir: lastno delo.

Slika 14 prikazuje odsotnost anketirancev v preteklem letu (2017) zaradi bolezni ali poškodbe. Največ anketirancev v vzorcu je bilo v letu 2017 odsotnih z dela manj kot 5 dni (61 anketirancev), 54 anketiranih pa ni bilo odsotnih z dela niti en dan. Vidimo lahko, da se po tem število anketirancev zmanjšuje z večjim številom odsotnih dni: 35 anketirancev je bilo odsotnih od 5 do manj kot 10 dni, 15 anketirancev od 10 do manj kot 20 dni ter le 6 anketirancev od 20 do manj kot 30 dni. 7 anketirancev je bilo odsotnih od 30 do manj kot 99 dni in 4 več kot 99 dni.

Slika 14: Odsotnost z dela v letu 2017



Vir: lastno delo.

3.4 Analiza rezultatov

Odgovore na raziskovalna vprašanja sem z različnimi metodami analizirala v programu SPSS. Skrb za zdravje na delovnem mestu sem razdelila na tri področja: skrb za osnovne pogoje na delovnem mestu, skrb za organizacijo dela ter specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih.

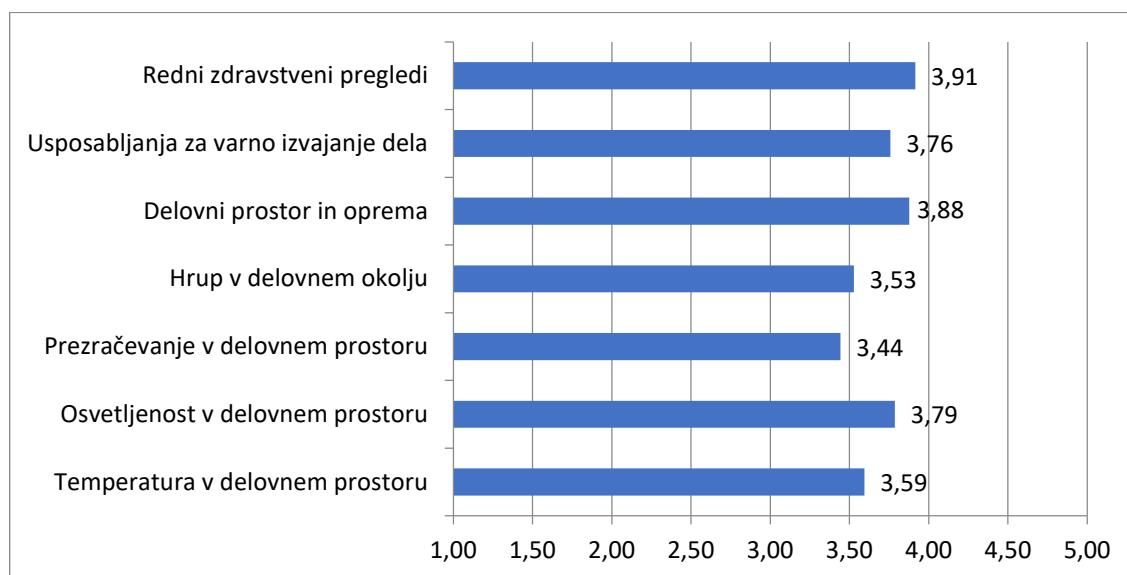
3.4.1 Analiza skrbi za zdravje na delovnem mestu

Najprej sem preverila, v kolikšni meri v izbranih podjetjih skrbijo za zdravje zaposlenih na omenjenih treh področjih: za osnovne pogoje na delovnem mestu, organizacijo dela in specifični ukrepi njihovih delodajalcev na področju zdravega načina življenja ter analizirala njihovo zadovoljstvo.

3.4.1.1 Skrb za osnovne pogoje na delovnem mestu

Na podlagi rezultatov je razvidno, da je v anketiranih podjetjih precej dobro poskrbljeno za osnovne pogoje v njihovem delovnem okolju, ki posledično lahko vplivajo na zdravje zaposlenih. Na sliki 15 so predstavljene povprečne vrednosti odgovorov na zastavljene trditve v tem sklopu vprašanj. Anketiranci so z odgovorom od 1 do 5 (kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam in 5 zelo se strinjam) označili, v kolikšni meri je na njihovem delovnem mestu poskrbljeno za vsak posamezni dejavnik. Vidimo lahko, da se povprečne vrednosti gibajo pri 4 (se strinjam), med vsemi pa je na tem področju najbolj poskrbljeno za udeležbo zaposlenih na rednih in na delo vezanih zdravstvenih pregledih (s povprečnim odgovorom 3,91) ter za varen delovni prostor in opremo (3,88), najslabša skrb pa je ocenjena pri ustreznem prezračevanju v njihovem okolju (3,44).

Slika 15: Povprečne vrednosti skrbi za osnovne pogoje na delovnem mestu



Vir: lastno delo.

Pri vseh posameznih osnovnih pogojih na delovnem mestu je več kot polovica anketirancev oziroma celo več kot 60 % anketirancev, podala oceno 4 (se strinjam) ali 5 (se zelo strinjam). Da je prezračevanje v njihovem delovnem okolju ustrezno, se je skupno strinjalo ali zelo strinjalo (odgovor 4 ali 5) 62,9 % anketirancev, z ustreznim nadzorovanim hrupom v delovnem okolju 63 % anketirancev, glede rednega usposabljanja za varno in zdravo izvajanje delovnih procesov 67,4 %, da je temperatura v njihovem delovnem prostoru ustrezna pa 68,3 % vseh anketirancev. Da so zaposleni redno udeležujejo rednih in na delo vezanih zdravstvenih pregledov, se je vsaj strinjalo 75 % vseh anketirancev, glede ustrezne osvetljenosti v delovnem okolju 76,4% ter navsezadnje z varnostjo delovnega prostora in opreme 79,2 % anketirancev. V prilogi 3 je priložena frekvenčna porazdelitev vseh odgovorov na področju skrbi za osnovne pogoje.

3.4.1.2 Skrb za organizacijo dela

Za zdravo delovno organizacijo je v vzorcu poskrbljeno za malenkost manj kot za osnovne pogoje. Na tem področju sta najboljše ocenjena samostojnost in svoboda zaposlenih pri svojem delu, katere povprečna vrednost (na Likertovi lestvici od 1 do 5) znaša 3,84 ter strinjanje, da v podjetju ni nobene oblike nasilja (fizično, psihično, spolno) s povprečnim odgovorom 3,83. Najslabši rezultat pa je viden pri spodbujanju zaposlenih k sodelovanju in vključenost v odločanje ter pri trditvi, da v podjetju vlada pozitivna organizacijska klima s povprečjem 3,33. Povprečne vrednosti skrbi za posamezni dejavnik na področju organizacije dela prikazuje slika 16.

Slika 16: Povprečne vrednosti skrbi za organizacijo dela



Vir: lastno delo.

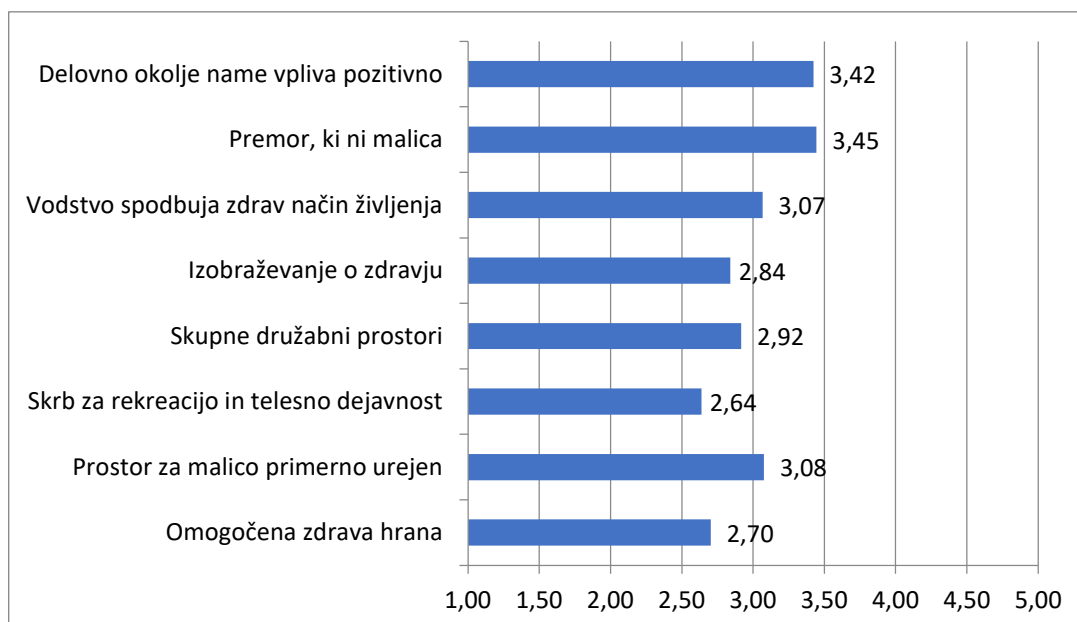
Izpostavila bi, da je v vzorcu najslabše ocenjeno strinjanje, da v podjetju vlada pozitivna organizacijska klima, s katerim se je strinjalo (odgovor 4 na Likartovi lestvici) ali zelo strinjalo (odgovor 5) manj kot polovica udeležencev – 49,7%. Med slabše ocenjenimi je tudi spodbujanje zaposlenih k sodelovanju in njihova vključenost v odločanje, s katerim se je strinja ali zelo strinja 52,7 % zaposlenih v vzorcu, z ustrezno podporo vodstva 54,4% anketirancev, strinjanje z omogočanjem usklajevanja dela z zasebnim življenjem (npr. z fleksibilnim delovni časom) pa je pokazalo 54,7 % vseh anketirancev. Skrb za to, da zaposleni prejmejo zadostna sredstva in tehnološko podporo za opravljanje svojega dela, je potrdilo 58,9 % anketirancev v vzorcu, da prejmejo dovolj informacij za dobro opravljanje svojega dela (natančna opredelitev pristojnosti, odgovornosti in pričakovanj) in da je zahtevnost dela, tako fizična kot psihična, ustrezna pa 59,4 % anketiranih. Skrb za ostale dejavnike na področju organizacije dela so pokazali boljše rezultate, saj se je z njimi

strinjalo ali celo zelo strinjalo več kot 60 % anketirancev – s sprotnim reševanjem sporov 62,1 %, z organizacijo neformalnih srečanj, družabnih dogodkov, kot so novoletne zabave, pikniki, izleti, razni športni dogodki ipd. 66,6 %. Kot že omenjeno, je največja skrb vidna pri omogočanju samostojnosti in svobode na delovnem mestu (68,7 %) in neprisotnosti kakršnekoli oblike nasilja (70,5 %). Celotna frekvenčna porazdelitev odgovorov na področju skrbi za organizacijo dela je prikazana v prilogi 4.

3.4.1.3 Specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih

Najmanjšo skrb na področju zdravja so pokazali rezultati pri specifičnih ukrepih delodajalcev za zdravje in spodbujanje zdravega načina življenja svojih zaposlenih. Znotraj tega sklopa je v vzorcu najbolje ocenjen ukrep delodajalca, da si zaposleni med delovnim časom lahko vzamejo odmor, ki ne predstavlja malice (npr. za raztezanje), in sicer znaša povprečna vrednost strinjanja (na lestvici od 1 do 5) 3,45, da pa delovno okolje na njih pozitivno vpliva, pa s povprečnim odgovorom 3,42. Slika 17 prikazuje povprečne vrednosti vseh ostalih dejavnikov, ki pa gibajo okoli 3 (sem nevtralen) ali pod 3, torej bližje odgovora 2 (se ne strinjam). Najslabše ocenjen ukrep delodajalcev je skrb in spodbujanje rekreacije oziroma telesne dejavnosti zaposlenih bodisi z najemom športnih površin, s popustom oziroma brezplačno karto za telovadbo ipd.; povprečje znaša 2,64.

Slika 17: Povprečne vrednosti skrbi za zdrav način življenja zaposlenih – specifični ukrepi delodajalcev



Vir: lastno delo.

Kot sem že omenila, rezultati na tem področju prikazujejo precej slabšo skrb – pri skoraj vseh dejavnikih so se anketiranci nagibali k nestrinjanju oziroma slabši skrbi za njihovi

zdrav način življenja. Tako se je na primer le 28,5 % vseh anketirancev strinjalo ali zelo strinjalo, da imajo na delovnem mestu omogočeno zdravo prehranjevanje ter ponudbo zdravih obrokov. Prav tako le pri 32,4 % anketiranih zaposlenih v podjetju spodbujajo rekreacijo in telesno dejavnost svojih zaposlenih – bodisi z najemom športnih površin, ponudbo popusta ali brezplačne vstopnice za fitnes ali razne vadbe. V vzorcu teh podjetij je slabo prisotno tudi izobraževanje o zdravju na delovnem mestu in zdravem načinu življenja (preko e-pošte, raznih letakov, izobraževanj ipd.) – zgolj 37,9 % se je s tem, da njihovi delodajalci to izvajajo, strinjalo. Skupni družabni prostori so po ocenah prisotni pri le 37,3 % anketirancev. Da na delovnem mestu spodbujajo zdrav način življenja in skrbijo za zmanjšanje slabih navad (npr. kajenja), se je vsaj strinjalo 43,7 % anketirancev, o primerno urejenem prostoru za malico, ki omogoča pripravo svežih obrokov, pa 46,2 %. Bolj spodbudni rezultati pa so videti pri strinjanju o pozitivnem vplivu delovnega mesta na posameznika, s katerim se je strinjalo ali zelo strinjalo 50,6 %, ter strinjanju, da si lahko med delovnim časom vzamejo premor, ki ni malica (npr. za raztezanje) – 57,7 %. V prilogi 5 je prikazana frekvenčna porazdelitev vseh odgovorov pri specifičnih ukrepih delodajalcev za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih.

Povzamemo lahko, da z vidika zdravja na delovnih mestih v vzorcu najboljše skrbijo za njihove osnovne pogoje, saj povprečje vseh odgovorov znotraj tega področja (na Likertovi lestvici od 1 do 5) znaša 3,70. Podobno, vendar malenkost slabša je v vzorcu ocenjena skrb za organizacijo dela, ki vpliva na zdravje zaposlenih – povprečje znaša 3,53. Najslabša skrb pa je vidna pri specifičnih ukrepih delodajalca za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih, kjer je povprečje 3,01. Povprečne vrednosti teh treh spremenljivk so predstavljene v tabeli 3.

Tabela 3: Opisna statistika skrbi za osnovne pogoje, organizacijo dela in specifičnih ukrepov delodajalcev (zdrav način življenja)

	N	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardi odklon
Osnovni pogoji	175	2	5	3,7	0,86
Organizacija dela	177	1	5	3,53	0,852
Zdrav način življenja	181	1	5	3,01	0,918
Veljavni N (v seznamu)	171				

Vir: lastno delo.

V nadaljevanju te tri spremenljivke (»osnovni pogoji«, »organizacija dela« in »zdrav način življenja«) predstavljajo:

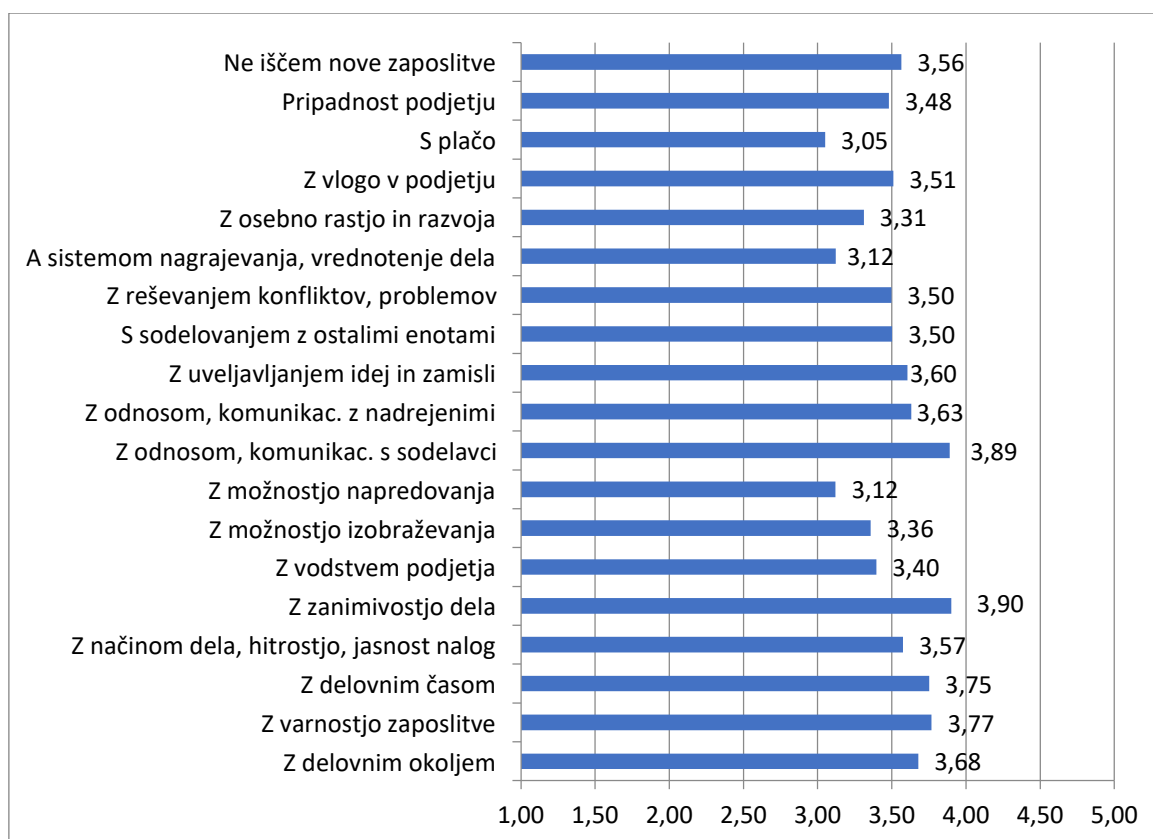
- Osnovni pogoji – skupek vseh 7 dejavnikov pri skrbi za osnovne pogoje,
- Organizacija dela – skupek vseh 11 dejavnikov pri skrbi za organizacijo dela,

- Zdrav način življenja – skupek vseh 8 specifičnih ukrepov delodajalca za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih.

3.4.2 Analiza zadovoljstva zaposlenih

Na sliki 18 so predstavljene povprečne vrednosti zadovoljstva zaposlenih s posameznim dejavnikom, iz katerih lahko razberemo, da se rezultati (na Likertovi lestvici od 1 do 5) gibajo med 3 (nevtralnost) in 4 (zadovoljen). Zaposleni v vzorcu so najbolj zadovoljni z zanimivostjo svojega dela – povprečna vrednost znaša 3,91, podobno zadovoljstvo lahko vidimo tudi pri odnosih in komunikaciji s sodelavci – povprečna vrednost je 3,89. Najmanjše zadovoljstvo pa so anketiranci v povprečju izrazili s plačo – 3,05.

Slika 18: Povprečne vrednosti zadovoljstva zaposlenih



Vir: lastno delo.

Na podlagi dobljenih odgovorov sem izračunala skupno zadovoljstvo zaposlenih (v nadaljevanju spremenljivka »zadovoljstvo«), torej povprečje vseh odgovorov, ki je prikazano v tabeli 4. Ocenjeno povprečno zadovoljstvo zaposlenih znaša 3,50, kar pomeni, da so zaposleni v vzorcu svoje zadovoljstvo v povprečju ocenili s 3,50 (na Likertovi lestvici od 1 do 5).

Tabela 4: Opisna statistika zadovoljstva zaposlenih

	N	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardni odklon
Zadovoljstvo	171	1	5	3,5	0,845
Veljavni N (v seznamu)	171				

Vir: lastno delo.

V prilogi 6 je prikazana frekvenčna porazdelitev odgovorov o zadovoljstvu zaposlenih, iz katere lahko prav tako razberemo, da so zaposleni v vzorcu najbolj zadovoljni z odnosom in komunikacijo s sodelavci, saj jih je kar 74,1 % označilo, da so s tem dejavnikom zadovoljni ali zelo zadovoljni (stopnja 4 ali 5 na Likertovi lestvici), z zanimivostjo dela je zadovoljnih 72 % anketiranih, z delovnim časom pa 70,7 % anketiranih. Sledijo dejavniki, s katerimi je prav tako več kot polovica anketirancev vsaj zadovoljna, so naslednji: delovno okolje (68,9 %), varnost svoje zaposlitve (68,6 %), odnosom in komunikacija s svojimi nadrejenimi (65,4 %), način dela, hitrost in jasnostjo nalog (63,6 %), 60,4 % jih v naslednjem letu ne namerava iskati nove zaposlitve, z možnostjo uveljavljanja svojih idej in zamisli je zadovoljnih 59,9 % anketiranih, z načinom reševanja konfliktov in problemov 59,7 %, s svojo vlogo v podjetju 56,7 %, s sodelovanjem z ostalimi organizacijski enotami 55,3 %, z vodstvom podjetja 53,9 %, z možnostjo izobraževanja 53,8 %, 53,7 % jih čuti močno pripadnost podjetju, z možnostjo osebne rasti in razvoja pa je vsaj zadovoljnih 52,2 %. Manjše zadovoljstvo (s katerimi je zadovoljna manj kot polovica anketirancev) je vidno pri sistemu nagrajevanja in vrednotenja dela (46,4 %), z možnostjo napredovanja (45 %), najmanj pa so zadovoljni s plačo – vsaj zadovoljnih je le 41,9 % zaposlenih v vzorcu.

Na podlagi vprašanja odprtega tipa sem raziskala, kateri dejavniki na delovnem mestu najbolj vplivajo na njihovo zadovoljstvo. Najpogostejši dejavnik zadovoljstva zaposlenih v vzorcu predstavljajo medsebojni odnosi (zapisalo ga je približno 45 anketirancev), torej odnosi s sodelavci, kot klima med zaposlenimi in odnos nadrejenih. Prav s tem dejavnikom (odnosi in komunikacija s sodelavci) je tudi, kot že zgoraj omenjeno, največ anketirancev v vzorcu zadovoljnih (kar 74,1 %). Za tem predstavlja najpomembnejši dejavnik zadovoljstva plača (približno 20 anketirancem) ter delovni čas oziroma fleksibilnost (približno 12 anketirancem). Plača pa predstavlja dejavnik, s katerim je najmanj zaposlenih v vzorcu zadovoljnih (le 41,9 %), delovni čas pa kaže bolj pozitivne rezultate, saj je 70,7 % anketirancev s svojim zadovoljna. Dejavniki, ki imajo pogosto največji vpliv na njihovo zadovoljstvo, so tudi zanimivost dela, njegova vsebina, razgibanost in kreativnost, kot tudi napredovanje, nagrajevanje, dodatna izobraževanja, samostojnost, upoštevanje in soodločanje pri delu. Nekaj anketirancem pa na zadovoljstvo z delom vplivajo tudi razna etična načela, kot so poštenost, spoštovanje, zaupanje, načelnost ipd. Vsi zapisani odgovori na vprašanje, kateri dejavnik najbolj vpliva na zadovoljstvo pri delu, so prikazani v prilogi 7.

3.4.3 Korelacijska analiza povezanosti spremenljivk

S korelacijsko analizo sem preučila povezanost med opisanimi spremenljivkami – zadovoljstvo zaposlenih, skrb za osnovne pogoje na delovnem mestu, skrb za organizacijo dela in specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih. Na podlagi Pearsonovega koeficienta, ki nam pove, ali obstaja povezava med dvema spremenljivkama ter moč te povezave, ugotavljamo, da so vse štiri spremenljivke med seboj statistično značilno povezane (P-vrednost = 0,000). Rezultati povezanosti omenjenih spremenljivk so prikazani v tabeli 5.

Zadovoljstvo zaposlenih je najmočneje povezano z organizacijo dela – Pearsonov koeficient korelacije znaša 0,857, kar pomeni, da med njima obstaja pozitivna in močna povezanost. Med zadovoljstvom zaposlenih in skrbjo za zdrav način življenja obstaja pozitivna in zmerna povezanost (Pearsonov koeficient = 0,703), prav tako je zadovoljstvo z osnovnimi pogoji na delovnem mestu pozitivno in zmerno povezano (Pearsonov koeficient = 0,673).

Tabela 5: Korelacijska analiza med spremenljivkami »zadovoljstvo zaposlenih«, »osnovni pogoji«, »organizacija dela« in »zdrav način življenja«

		Osnovni pogoji	Organizacija dela	Zdrav način življenja	Zadovoljstvo
Osnovni pogoji	Pearsonov koeficient korelacije	1	,693**	,689**	,673**
	Stopnja značilnosti (2-stranski preizkus)		0,000	0,000	0,000
	N	175	172	174	166
Organizacija dela	Pearsonov koeficient korelacije	,693**	1	,695**	,857**
	Stopnja značilnosti (2-stranski preizkus)	0,000		0,000	0,000
	N	172	177	176	168
Zdrav način življenja	Pearsonov koeficient korelacije	,689**	,695**	1	,703**
	Stopnja značilnosti (2-stranski preizkus)	0,000	0,000		0,000
	N	174	176	181	171
Zadovoljstvo	Pearsonov koeficient korelacije	,673**	,857**	,703**	1
	Stopnja značilnosti (2-stranski preizkus)	0,000	0,000	0,000	
	N	166	168	171	171

** . Korelacija je statistično značilna pri 1% stopnji tveganja (2-stranski preizkus).

Vir: lastno delo.

Ker Pearsonov koeficient pokaže le povezanost dveh spremenljivk, ne pa tudi vpliv ene spremenljivke na drugo, sem v nadaljevanju izvedla regresijsko analizo.

3.4.4 Regresijska analiza: Vpliv skrbi za zdravje zaposlenih na zadovoljstvo

Vpliv skrbi za zdravje zaposlenih na zadovoljstvo sem preučila z regresijsko analizo, ki pojasnjuje vpliv vrednosti ene spremenljivke (neodvisne) na vrednosti druge (odvisne), v obratni smeri pa ni vpliva. Najprej sem za neodvisno spremenljivko vnesla »skrb za zdravje zaposlenih«, ki predstavlja seštevke vseh spremenljivk na vseh treh področjih skrbi za zdravje zaposlenih – osnovni pogoji, organizacija dela in specifični ukrepi delodajalcev.

Iz tabele 6 je razvidno, da koeficient determinacije (R kvadrat) znaša 0,711, kar pomeni, da z regresijskim modelom pojasnimo 71,1 % variabilnosti odvisne spremenljivke »zadovoljstvo zaposlenih«. Na podlagi Pearsonovega koeficienta korelacije ($R = 0,843$) lahko ocenimo, da je linearna povezanost med zadovoljstvom zaposlenih in skrbjo za zdravje zaposlenih pozitivna in močna.

Tabela 6: Povzetek regresijskega modela

Model	R	R Kvadrat	Popravljeni R kvadrat	Standardna napaka ocene
1	,843 ^a	0,711	0,71	0,459

a. Napovedovalci: (Konstante), Skrb za zdravje

Vir: lastno delo.

Na podlagi tabele 7 lahko vidimo, da je stopnja značilnosti manjša od 0,05 (P-vrednost = 0,000), kar pomeni, da lahko pri zanemarljivi stopnji značilnosti trdimo, da obstaja linearna povezanost med spremenljivkama »skrb za zdravje na delovnem mestu« in »zadovoljstvo zaposlenih« oziroma, da skrb za zdravje na delovnem mestu vpliva na zadovoljstvo zaposlenih. Ker je ocenjeni regresijski koeficient pozitiven ($B = 0,902$), lahko trdimo, da so v podjetjih, kjer bolj skrbijo za zdravje na delovnem mestu, zaposleni v povprečju bolj zadovoljni.

Tabela 7: Ocena regresijskega koeficienta in njegova statistična značilnost

Model	Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Stopnja značilnosti
	B	Standardna napaka	Beta		
1 (Konstanta)	,440	,158		2,791	,006
1 Skrb za zdravje	,902	,045	,843	19,984	,000

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

Vir: lastno delo.

Celotna linearna regresijska analiza vpliva neodvisne spremenljivke »skrb za zdravje« na odvisno spremenljivko »zadovoljstvo« je prikazana v prilogi 8.

Ker sem skrb za zdravje na delovnem mestu razdelila na tri področja – skrb za osnovne pogoje, za organizacijo dela in specifični ukrepi delodajalca za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih, sem z regresijsko analizo preverila ali vsaka posamezna vpliva na zadovoljstvo zaposlenih. Tako sem v multipli regresijski model vnesla tri neodvisne spremenljivke: »osnovni pogoji«, »organizacija dela« in »zdrav način življenja« ter preverila vpliv posamezne na »zadovoljstvo zaposlenih« (odvisna spremenljivka).

Tabela 8 prikazuje skupno značilnost regresijskega modela. Vidimo lahko, da je statistična značilnost ponovno manjša od 0,05 (P-vrednost = 0,000), kar pomeni, da lahko pri zanemarljivi P-vrednosti trdimo, da vsaj ena izmed neodvisnih spremenljivk vpliva na odvisno spremenljivko oziroma, da regresijska funkcija kot celota izraža linearno odvisnost.

Tabela 8: Statistična značilnost ocenjenega regresijskega modela (ANOVA)

Model	Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečen kvadrat	F	Stopnja značilnosti
1					
Regresija	89,223	3	29,741	164,391	,000 ^b
Ostanek	28,947	160	0,181		
Skupno	118,17	163			

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

b. Napovedovalci: (Konstante), Zdrav način življenja, Organizacija dela, Osnovni pogoji

Vir: lastno delo.

Tabela 9 prikazuje stopnjo značilnosti posameznih neodvisnih spremenljivk. Neodvisni spremenljivki »organizacija dela« (P-vrednost = 0,000) in »zdrav način življenja« (P-vrednost = 0,039) statistično značilno vplivata za odvisno spremenljivko »zadovoljstvo zaposlenih«, saj je njuna stopnja značilnosti manjša od 0,05. Neodvisna spremenljivka »osnovni pogoji« (P-vrednost = 0,107) pa statistično ne vpliva na odvisno spremenljivko »zadovoljstvo zaposlenih«, saj je njena stopnja značilnosti večja od 0,05. Na podlagi rezultatov lahko pri zanemarljivi stopnji tveganja trdimo, da skrb za organizacijo dela in pri 3,9 % stopnji tveganja, da specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje zaposlenih vplivata na njihovo zadovoljstvo.

Iz podatkov tabele 9 lahko primerjamo še moč vpliva posameznih spremenljivk. Ocenjeni parcialni regresijski koeficient spremenljivke »organizacije dela« znaša 0,686, kar pomeni, da se zadovoljstvo zaposlenih poveča, če se poveča skrb za organizacijo dela, skrb za osnovne pogoje in specifični ukrepi delodajalca za zdravje pa ostaneta nespremenjena. Ocenjeni parcialni regresijski koeficient spremenljivke »zdrav način življenja« je prav tako pozitiven – znaša 0,119 in na podlagi tega lahko trdimo, da se zadovoljstvo zaposlenih poveča, če se povečajo specifični ukrepi delodajalcev za zdrav način življenja zaposlenih, skrb za osnovne pogoje in organizacijo dela pa ostaneta nespremenjena. Na podlagi teh rezultatov lahko trdimo, da se z večjo skrbnostjo za organizacijo dela in boljšimi

specifičnimi ukrepi delodajalcev za skrb za zdravje svojih zaposlenih, poveča njihovo splošno zadovoljstvo. Na podlagi ocene parcialnih koeficientov lahko razberemo še, da skrb za organizacijo dela precej močneje vpliva na zadovoljstvo zaposlenih kot na zadovoljstvo vplivajo specifični ukrepi delodajalcev, saj je ocenjeni parcialni regresijski koeficient prve spremenljivke večji.

Tabela 9: Ocena regresijskih koeficientov in njihova statistična značilnost

Model	Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Stopnja značilnosti
	B	Standardna napaka	Beta		
(Konstanta)	0,378	0,154		2,451	0,015
1 Osnovni pogoji	0,097	0,06	0,099	1,62	0,107
Organizacija dela	0,686	0,06	0,696	11,498	0,000
Zdrav način življenja	0,119	0,057	0,13	2,077	0,039

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

Vir: lastno delo.

V prilogi 9 je priložena celotna multipla regresijska analiza vpliva skrbi za osnovne pogoje na delovnem mestu, za organizacijo dela in specifičnih ukrepov delodajalcev za zdravje zaposlenih na splošno zadovoljstvo zaposlenih.

3.4.5 Analiza razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na velikost podjetja

Z analizo variance sem preverila, ali obstajajo razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na velikost podjetja. Torej v kolikšni meri skrbijo za zdravje na delovnem mestu v mikro, majhnih, srednjih in velikih podjetjih in če se ta med njimi razlikuje. Tabela 10 prikazuje analizo variance spremenljivke »skrb za zdravje« glede na velikost podjetja, katere stopnja značilnosti znaša manj kot 0,05 (P-vrednost = 0,022). Na podlagi tega lahko pri 2,2 % stopnji tveganja trdimo, da se skrb za zdravje na delovnem mestu, med podjetji različnih velikosti razlikuje.

Tabela 10: Analiza variance skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na velikost podjetja (ANOVA)

Skrb za zdravje					
	Vsota kvadratov	Stopnje prostosti	Povprečni kvadratni odklon	F	Stopnja značilnosti
Med skupinami	5,85	3	1,95	3,282	0,022
Znotraj skupin	99,225	167	0,594		
Skupaj	105,075	170			

Vir: lastno delo.

Na podlagi tabele 11 lahko vidimo, da je večja povprečna skrb za zdravje na delovnem mestu prisotna v mikro (do 10 zaposlenih) in majhnih (od 11 do 50 zaposlenih) podjetjih, saj znašata povprečni vrednosti 3,61 in 3,63. Manjša skrb za zdravje pa je v vzorcu ocenjena pri srednje velikih podjetjih (od 51 do 250 zaposlenih) s povprečno vrednostjo 3,20 in pri velikih podjetjih (z več kot 250 zaposlenih) s povprečno oceno 3,30. Na podlagi tega lahko povzamemo, da za zdravje na delovnem mestu v povprečju bolj skrbijo v tistih podjetjih, ki imajo manj zaposlenih.

Tabela 11: Opisna statistika skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na velikost podjetja

Skrb za zdravje				
	N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka
Mikro (do 10 zaposlenih)	31	3,61	,636	,114
Majhno (od 11 do 50 zaposlenih)	40	3,63	,769	,122
Srednje (od 51 do 250 zaposlenih)	48	3,20	,906	,131
Veliko (več kot 250 zaposlenih)	52	3,30	,706	,098
Skupaj	171	3,41	,786	,060

Vir: lastno delo.

Preverila sem še, ali se tudi posamezne spremenljivke, torej skrb za osnovne pogoje, organizacijo dela in specifični ukrepi delodajalca, razlikujejo med podjetji različne velikosti. Na podlagi tabele 12 lahko vidimo, da se v mikro, majhnih, srednjih in velikih podjetjih med seboj spremenljivka »organizacija dela« statistično pomembno razlikuje (P-vrednost = 0,000), kar pomeni, da se podjetja različne velikosti med seboj razlikujejo v skrbi za organizacijo dela.

Tabela 12: Analiza variance osnovnih pogojev, organizacije dela in zdravega načina življenja glede na velikost podjetja (ANOVA)

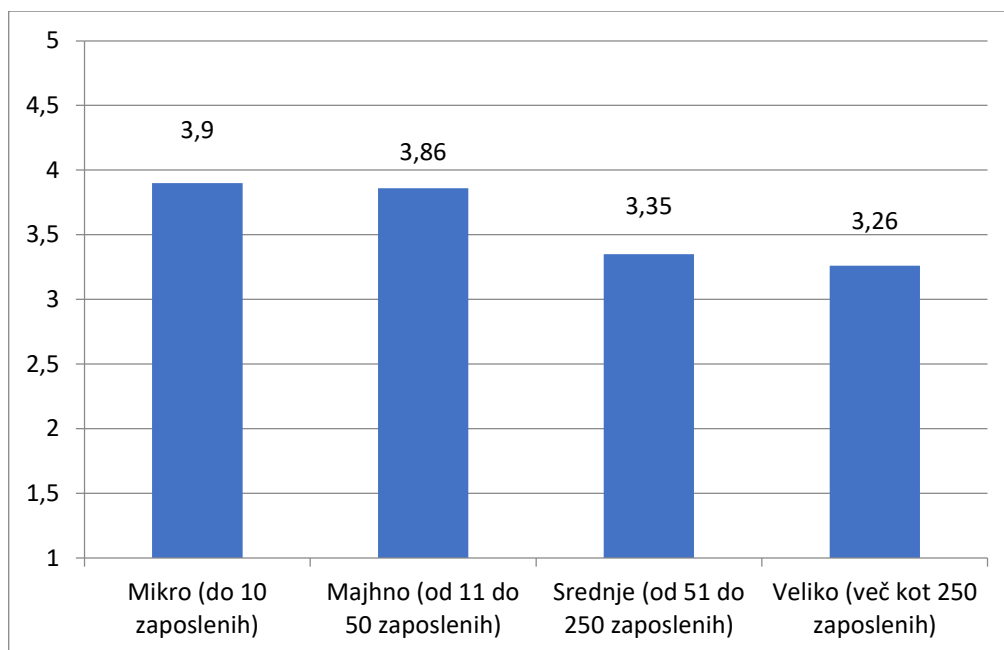
		Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečni kvadratni odklon	F	Stopnja značilnosti
Osnovni pogoji	Med skupinami	3,484	3	1,161	1,586	0,194
	Znotraj skupin	125,179	171	0,732		
	Skupaj	128,663	174			
Organizacija dela	Med skupinami	14,29	3	4,763	7,261	0,000
	Znotraj skupin	113,491	173	0,656		
	Skupaj	127,781	176			
Zdrav način življenja	Med skupinami	5,021	3	1,674	2,021	0,113
	Znotraj skupin	146,595	177	0,828		
	Skupaj	151,616	180			

Vir: lastno delo.

Razlike pri skrbi za osnovne pogoje in za zdrav način življenja so razvidne tudi med anketiranci v mikro, majhnih, srednjih in velikih podjetjih (povprečne vrednosti so prikazane v prilogi 11), vendar te razlike niso statistično značilne, saj je P vrednost večja 0,05 – ta znaša pri spremenljivki »osnovni pogoji« 0,194, pri »zdrav način življenja« pa 0,113 (tabela 12). Zato torej ne moremo trditi, da se podjetja različne velikosti med seboj razlikujejo pri skrbnosti za osnovne pogoje na delovnem mestu in pri specifičnih ukrepih za zdrav način življenja svojih zaposlenih.

Kot že omenjeno, med podjetji različnih velikosti obstajajo razlike pri skrbi za organizacijo dela. Na podlagi analize variance v prilogi 11 lahko razberemo, da se tudi tukaj z večanjem podjetja skrb za organizacijo dela zmanjša. Največja skrb za zdravje na področju organizacije dela je prisotna v mikro in majhnih podjetjih – povprečni vrednosti znašata 3,9 in 3,86, z velikostjo podjetij pa se ta skrb zmanjšuje – v srednje velikih podjetjih znaša 3,35 in v velikih 3,26. Zmanjševanje skrbnosti z velikostjo podjetja nazorno prikazuje slika 19.

Slika 19: Povprečne vrednosti skrbi za organizacijo dela, glede na velikost podjetja



Vir: lastno delo.

3.4.6 Analiza razlike v zadovoljstvu zaposlenih, glede na njihovo bolniško odsotnost

Z analizo variance sem preverila tudi, ali obstajajo razlike v zadovoljstvu zaposlenih glede na različno odsotnost z dela. Ker je stopnja značilnosti, prikazana v tabeli 13, manjša od 0,05 (P-vrednost = 0,019), lahko pri 1,9-odstotni stopnji tveganja trdimo, da je splošno zadovoljstvo pri delu različno med zaposlenimi z različno bolniško odsotnostjo v letu 2017.

Tabela 13: Analiza variance zadovoljstva zaposlenih glede na različno bolniško odsotnost v letu 2017 (ANOVA)

Zadovoljstvo					
	Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečni kvadratni odklon	F	Stopnja značilnosti
Med skupinami	10,576	6	1,763	2,608	0,019
Znotraj skupin	110,838	164	0,676		
Skupaj	121,414	170			

Vir: lastno delo.

Na podlagi tabele 14 lahko vidimo, da je povprečno zadovoljstvo zaposlenih večje pri tistih z manjšo bolniško odsotnostjo, saj so največje zadovoljstvo izrazili zaposleni, ki so bili v letu 2017 odsotni z dela manj kot 5 dni – 3,70. Podobno zadovoljni s svojim delom so zaposleni, ki v letu 2017 niso bili odsotni z dela – njihovo povprečno zadovoljstvo znaša 3,56 in zaposleni z odsotnostjo od 5 do manj kot 10 dni – s povprečnim zadovoljstvom 3,47. Manjše zadovoljstvo na delu pa je opazno pri tistih, ki so imeli v letu 2017 večjo odsotnost z dela – tako na primer pri zaposlenih, odsotnih od 10 do manj kot 20 dni, znaša povprečno zadovoljstvo le 2,80, pri zaposlenih odsotnih od 30 do manj kot 99 dni znaša 3,14 in 3,30 pri tistih, ki so bili odsotni od 20 do manj kot 30 dni. V tabeli 14 lahko vidimo še, da je povprečno zadovoljstvo zaposlenih, ki so bili v letu 2017 z dela odsotni več kot 99 dni podobno tistim, ki so bili najmanj odsotni z dela (0 in manj kot 5 dni), znaša namreč 3,64. Če pa primerjamo vzorec (N) teh zaposlenih, lahko vidimo, da je precej manjši – vsebuje le 4 zaposlene v primerjavi z vzorcem zaposlenih z bolniško odsotnostjo 0 ali manj kot 5 dni, ki znaša pri prvem 49 in drugem 58 oseb.

Tabela 14: Opisna statistika zadovoljstva zaposlenih glede na bolniško odsotnost v letu 2017

Zadovoljstvo				
	N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka
0 dni	49	3,56	0,873	0,125
manj kot 5 dni	58	3,7	0,828	0,109
od 5 do manj kot 10 dni	33	3,47	0,716	0,125
od 10 do manj kot 20 dni	14	2,8	0,921	0,246
od 20 do manj kot 30 dni	6	3,3	0,84	0,343
od 30 do manj kot 99 dni	7	3,14	0,839	0,317
več kot 99 dni	4	3,64	0,1	0,05
Skupaj	171	3,5	0,845	0,065

Vir: lastno delo.

3.4.7 Analiza razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu glede na bolniško odsotnost zaposlenih

Ali obstajajo razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu glede na različno bolniško odsotnost zaposlenih, sem prav tako preverila z analizo variance. Iz tabele 15 je razvidno, da se le skrb za zdravo delovno organizacijo statistično razlikuje glede na bolniško odsotnost zaposlenih v letu 2017 (P-vrednost = 0,013). Ker je statistična značilnost skrb za osnovne pogoje in zdrav način življenja zaposlenih večja od 0,05 (pri osnovnih pogojih P-vrednost = 0,366 in pri zdravem načinu življenja P-vrednost = 0,262), ne moremo trditi, da so te razlike statistično značilne oziroma se skrb na teh dveh področjih razlikuje pri zaposlenih z različno bolniško odsotnostjo. Na podlagi tega lahko pri 1,3-odstotni stopnji tveganja trdimo, da se skrb za organizacijo dela razlikuje pri različni bolniški odsotnosti zaposlenih – torej pri tistih, ki so bili manj, in tistih, ki so bili več odsotni z dela v letu 2017.

Tabela 15: Analiza variance skrbi za zdravje na delovnem mestu (na področju osnovnih pogojev, organizacije dela in zdravega načina življenja), glede na različno bolniško odsotnost v letu 2017 (ANOVA)

		Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečni kvadratni odklon	F	Stopnja značilnosti
Osnovni pogoji	Med skupinami	4,853	6	0,809	1,098	0,366
	Znotraj skupin	123,81	168	0,737		
	Skupaj	128,663	174			
Organizacija dela	Med skupinami	11,447	6	1,908	2,788	0,013
	Znotraj skupin	116,333	170	0,684		
	Skupaj	127,781	176			
Zdrav način življenja	Med skupinami	6,488	6	1,081	1,296	0,261
	Znotraj skupin	145,128	174	0,834		
	Skupaj	151,616	180			

Vir: lastno delo.

Celotna analiza variance je predstavljena v prilogi 12. Ker obstajajo razlike le pri skrbi za organizacijo dela glede na različno odsotnost z dela, sem na podlagi tabele 16 preverila te razlike. V podjetjih anketirancev, ki so bili v letu 2017 z delovnega mesta odsotni manj kot 5 dni, je povprečna ocena skrbnosti na področju organizacije dela največja in znaša 3,72, prav tako je dobro ocenjena povprečna vrednost skrbi za organizacijo dela v podjetjih zaposlenih, ki niso bili odsotni z dela niti dneva (3,59), in pri tistih, ki so bili odsotni le od 5 do manj kot 10 dni – povprečna skrb znaša 3,57. Manjša skrb za zdravo delovno organizacijo pa je vidna v podjetjih zaposlenih, ki so bili v letu 2017 z dela odsotni več dni – povprečna ocena skrbnosti za organizacijo dela pri zaposlenih, ki so bili odsotni od 10 do manj kot 20 dni, znaša le 2,90, pri odsotnih od 20 do manj kot 30 dni znaša 3,14, ter pri tistih, ki so bili odsotni od 30 do manj kot 99 dni le 2,99. Čeprav je povprečna ocena

skrbnosti za organizacijo dela pri tistih, ki so bili z dela odsotni več kot 99 dni, skoraj enaka oceni odsotnih 0 dni, lahko vidimo, da je razlika v številu enot v vzorcu (N) teh dveh precejšnja – pri odsotnih z dela več kot 99 dni vzorec zajema le 3 zaposlene, odsotnih 0 dni pa precej več – 51 zaposlenih.

Tabela 16: Opisna statistika skrbi za zdravje na delovnem mestu na področju organizacije dela, glede na bolniško odsotnost v letu 2017

	N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka
Organizacija dela				
0 dni	51	3,59	0,878	0,123
manj kot 5 dni	60	3,72	0,792	0,102
od 5 do manj kot 10 dni	35	3,57	0,787	0,133
od 10 do manj kot 20 dni	15	2,9	0,851	0,22
od 20 do manj kot 30 dni	6	3,14	0,982	0,401
od 30 do manj kot 99 dni	7	2,99	0,89	0,336
več kot 99 dni	3	3,61	0,052	0,03
Skupaj	177	3,53	0,852	0,064

Vir: lastno delo.

3.5 Diskusija raziskovalnih vprašanj in priporočila

Glavno tezo mojega magistrskega dela, tj. da so v podjetjih, kjer skrbijo za zdravje svojih zaposlenih, le-ti tudi bolj zadovoljni, sem na podlagi regresijskega modela potrdila. Ker je regresijski koeficient statistično značilen (Sig. = 0,000) in pozitiven (B = 0,902) (prikazana v tabeli 7), lahko trdimo, da so v podjetjih, kjer bolje skrbijo za zdravje svojih zaposlenih, ti v povprečju bolj zadovoljni. Rezultati raziskave so pokazali, da na zadovoljstvo zaposlenih najbolj vpliva skrb za organizacijo dela, malenkost manj specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih, skrb za osnovne pogoje na delovnem mestu pa na zadovoljstvo nima vpliva.

Skrb za osnovne pogoje na delovnem mestu in vpliv na zadovoljstvo zaposlenih (RV 1)

V empirični raziskavi sem ugotovila, da v izbranem vzorcu najbolje skrbijo za osnovne pogoje na delovnem mestu, med njimi najbolj za varen delovni prostor in opremo, redno udeležbo na delo vezane zdravstvene preglede in na usposabljanja za varno izvajanje delovnih procesov, s katerimi se sicer lahko prepreči marsikatero poškodbo, mišične bolezni, neugodje in druga zdravstvena stanja ter najpomembnejše – smrtne izide raznih nesreč. Podobno je pokazala tudi študija avtorjev Lowe, Schellenberg in Shannon, da torej delodajalci še vedno pripisujejo večjo skrb varnosti in preprečevanju poškodb kot pa splošnemu zdravju in počutju zaposlenih (Lowe, Schellenberg & Shannon, 2003). Razlog, da je skrb temu najbolj posvečena, je lahko v raznih kodeksih o varnosti na delovnem mestu, ki so prav najbolj osredotočeni na fizične dejavnike (Biron & Burke, 2014, str. 25).

Vendar pa prav skrb za osnovne pogoje na delovnem mestu, ugotovljeno na podlagi regresijske analize, statistično ne vpliva na zadovoljstvo zaposlenih.

Skrb za organizacijo dela in vpliv na zadovoljstvo zaposlenih (RV 2)

Skrb za zdravje na področju organizacije dela je v primerjavi s skrbjo za osnovne pogoje slabša, vendar pa vseeno boljša kot skrb za njihov zdrav način življenja oziroma specifični ukrepi in dodatne storitve delodajalca za zdravje svojih zaposlenih. Da v podjetju ni prisotne nobene oblike nasilja (fizičnega, psihičnega in spolnega) in, da na svojem delovnem mestu prejmejo dovolj svobode, so samostojni, so dejavniki, ki so v vzorcu med najbolje ocenjenimi. Nasprotno pa je slabše na področju vodstva, torej njihova podpora, spodbujanje zaposlenih k sodelovanju in celotna organizacijska klima. Dejavniki, ki pri organizaciji dela lahko vplivajo na zdravje zaposlenih, se v podjetju lahko ocenijo z anketami in intervjuji ter skladno z rezultati ukrepa. S pravilnimi ukrepi, na primer z zmanjšanjem obremenitve zaposlenih, pozitivnejšo organizacijsko klimo, ki vključuje ustrezno vodenje ter sodelovanje zaposlenih, ničelno toleranco nad ustrahovanjem itd., se lahko vpliva tudi na njihovo zadovoljstvo, saj sem z regresijsko analizo potrdila, da skrb za organizacijo dela vpliva na zadovoljstvo zaposlenih.

Izmed vseh treh področij skrbi za zdravje na delovnem mestu, skrb za organizacijo dela tudi najbolj vpliva na splošno zadovoljstvo zaposlenih (RV 4) v primerjavi s specifični ukrepi delodajalca za zdrav način vsakodnevnega življenja zaposlenih, ki ima prav tako vpliv na zadovoljstvo. Da je vpliv skrbi za organizacijo dela za zadovoljstvo večji, je ugotovljeno na podlagi regresijske analize v tabeli 9, kjer je parcialni regresijski koeficient skrbi za organizacijo dela večji (0,686) kot je parcialni regresijski koeficient specifičnih ukrepov delodajalcev za zdravje (0,119). Rezultate lahko primerjamo s študijo avtorjev Lowe, Schellenberg in Shannon, v kateri so imeli zaposleni, ki so svoje delovno okolje ocenili kot bolj zdravo, tudi večje zadovoljstvo pri delu. Na to, da so svoje delovno mesto ocenjujejo kot zdravo delovno okolje, pa imata največji vpliv komunikacija in socialna podpora pri delu s strani sodelavcev kot nadrejenih (Lowe, Schellenberg & Shannon, 2003). Na podlagi tega lahko vidimo, da ima skrb za organizacijo dela, ki v primeru slabe organizacije lahko za seboj prinese številne negativne zdravstvene posledice, največji vpliv na zadovoljstvo zaposlenih in bi se prav na to lahko podjetja bolj osredotočila.

V raziskavi so izmed vseh dejavnikov organizacije dela vpliv na zadovoljstvo pokazali le naslednji: ustrezna podpora vodstva, spodbujanje zaposlenih k sodelovanju, vključenost v odločanje, samostojnost in svoboda pri delu, zadostna sredstva in tehnološka podpora za opravljanje dela, pozitivna organizacijska klima, organizacija neformalnih srečanj in družabnih dogodkov ter neprisotnost kakršnih koli oblik nasilja v podjetju (fizično, psihično, spolno). Našteti dejavniki imajo statistično značilnost (P-vrednost) manjšo od 0,05 (regresijska analiza v prilogi 10) in zato vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, na podlagi ocene parcialnega regresijskega koeficienta posameznih dejavnikov pa na splošno

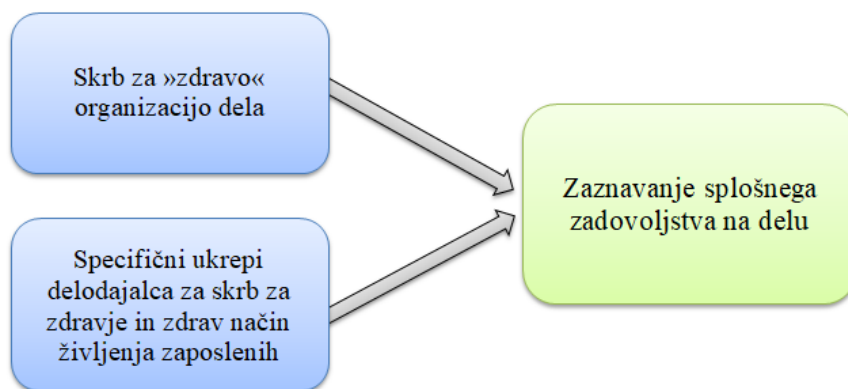
zadovoljstvo najbolj vpliva to, da so pri svojem delu samostojni in svobodni ($B = 0,163$) in da zaposlene spodbujajo k sodelovanju in jih vključujejo v odločanje ($B = 0,158$). Poleg tega pa medsebojni odnosi predstavljajo zelo pomemben dejavnik zadovoljstva zaposlenih, saj so ga anketiranci največkrat izrazili v odprtem vprašanju, kjer so sami zapisali, kaj najbolj vpliva na njihovo zadovoljstvo. Delodajalci lahko na tem področju predvsem spodbujajo dobre odnose med vsemi, s pozitivno klimo in izogibanjem stresnih situacij vlivajo na njihovo zadovoljstvo.

Specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih in vpliv na zadovoljstvo (RV 3)

Razni specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje zaposlenih pa so v vzorcu najslabše ocenjeni. V podjetjih je torej premalo pozornosti posvečene raznim ukrepom in dodatnim storitvam, s katerimi bi ohranjali ali izboljšali zdravje oziroma zdrav način življenja svojih zaposlenih. Delodajalci bolj kot ja, zaposlenih ne izobražujejo o zdravju na delovnem mestu in zdravem načinu življenja, kot je tudi ponudba zdrave hrane in obrokov znotraj delovnega časa slaba, prav tako je slaba tudi skrb za njihovo telesno dejavnost in rekreacijo, ki predstavlja pomemben vir zdravja posameznikov. Kot sem že omenila, pa ti ukrepi delodajalcev, ugotovljeno na podlagi regresijske analize, tudi vplivajo na splošno zadovoljstvo zaposlenih. Na podlagi tega bi lahko delodajalci več pozornosti namenili izboljšanju zdravja in zdravega vsakdana svojih zaposlenih; z različnimi ukrepi bi omogočali in jih spodbujali k čim bolj zdravemu načinu življenja tako znotraj kot tudi izven delovnega časa.

Slika 7 prikazuje **potrjeno tezo** magistrskega dela, da so v podjetjih, kjer skrbijo za zdravje svojih zaposlenih, le-ti tudi bolj zadovoljni, oziroma, da na področju skrbi za zdravje na delovnem mestu le skrb za organizacijo dela in specifični ukrepi delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih vplivata na splošno zadovoljstvo na delu.

Slika 20: Vpliv skrbi za organizacijo dela in specifičnih ukrepov delodajalca za zdravje zaposlenih na zaznavanje splošnega zadovoljstva na delu



Vir: lastno delo.

S skrbjo za zdravje na delovnem mestu na vseh področjih, tj. urejeno fizično delovno okolje, skrb za socialno okolje (organizacija dela) in za zdrav življenjski slog, se tako lahko ohranja ali izboljša telesno in duševno zdravje zaposlenih, hkrati pa vpliva na splošno zadovoljstvo pri delu. Podjetja, ki želijo obdržati svoje zaposlene zadovoljne, morajo na področju zdravja preseči zakonske zahteve in vzpostaviti prostovoljne ukrepe na vseh področjih: najprej z osnovnimi fizikalnimi pogoji in ergonomijo prilagoditi in olajšati delo, poleg tega pa delovni prostor urediti na sproščujoč način, v katerega bodo zaposleni z veseljem prihajali. Da se zaposleni v svojem delovnem okolju dobro počutijo, lahko delodajalci že pri fizičnem delovnem okolju vzpostavijo razne izboljšave, na primer z ureditvijo prostora v čim bolj sproščujoče vzdušje, ki vsebuje čim več zelenja, lesa in naravnih sestavin, steklenih površin skozi katere pride največ svetlobe, ureditev pisarn po njihovem okusu in na tak način, da se zaposleni tam počutijo domače.

Z vidika psihosocialnega delovnega okolja je treba vzpostaviti pozitivno organizacijsko klimo in organizacijo dela ter s tem preprečiti oziroma ustrezno obvladovati stres. Raznim zdravstvenim težavam in stresnim situacijam zaposlenih se lahko izognejo z dobrimi odnosi, odkritim pogovorom in sprotim reševanjem težav, učenjem sprostitev vaj, usklajevanjem delovnega ter zasebnega življenja itd. Prav skrb za organizacijo dela ima največji vpliv na zadovoljstvo zaposlenih, predvsem podpora vodstva, spodbujanje zaposlenih k sodelovanju, vključenost v odločanje, samostojnost in svoboda pri delu, zato bi delodajalci lahko več pozornosti namenili k izboljšanju teh. Za izboljšanje delovne organizacije je zaposlenim treba prisluhniti, jih vključiti v sodelovanje pri izboljšavah organizacije dela, prav tako pa spodbujati dobre medsebojne odnose vseh v podjetju, saj prav ti predstavljajo pomemben vidik zadovoljstva zaposlenih.

Vedno večji pomen predstavlja uskladitev zasebnega in poklicnega življenja, ki se na področju organizacije dela doseže z gibljivim delovnikom ali delu od doma; če delo dopušča uskladitev dopusta s šolskimi počitnicami pri zaposlenih z otroci oziroma uskladitev delovnika z obveznostmi njihovih otrok kot tudi prilagoditev dela pri osebah, ki morajo skrbeti za starejše sorodnike, ali pa celo nudenje pomoči pri njihovi oskrbi. Pomembno je torej, da se vodstvo zaveda, kako je posameznikom pomembna njihova družina in življenje izven delovnega okolja ter uvaja pozitivne spremembe na tem področju. Zaposleni, ki morajo biti dostopni delu 24 ur na dan, izven dela odgovarjati na telefonske klice ali elektronska sporočila, se na svojem delovnem mestu verjetno ne bodo počutili dobro, kaj šele da bi bili motivirani in zadovoljni s svojim delom, prav tako pa to lahko vodi v izgorelost in stres (Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan & Skorupan, 2015).

Delodajalci lahko z raznimi ukrepi skrbijo in pripomorejo tudi k izboljšanju splošnega zdravja in načina življenja svojih zaposlenih, na primer z najemom športnih površin za rekreacijo ali fitnes članarino oziroma popustom v športnih aktivnostih, udeležbo na raznih kulturnih ali športnih dogodkih, spodbujanjem rekreacije z bolj zdravim načinom

transporta na delo (vožnja s kolesom), izbiro zdrave hrane znotraj delovnega časa in v prodajnih avtomatih, ustrezno urejenimi kuhinjski prostori, ki omogočajo pripravo svežih obrokov, raznimi programi za odvajanje kajenja pri kadilcih, spodbujanjem pitja vode (npr. z namestitvijo fontan v vseh delovnih prostorih), svetovanjem in posredovanjem informacij o zdravju, preprečevanju bolezni, omogočanjem dodatnih nevezanih na delo zdravstvenih storitev, hkrati pa v te ugodnosti in zdravstveno skrb vključi tudi njihovo družino oziroma bližnje sorodnike. Če zaposleni čuti, da je delodajalcu mar zanj in za njegovo počutje, kaj šele, da mu omogoča razne dodatne storitve, bo z veseljem opravljal svoje delo in se z zadovoljstvom vsak dan odpravil na delo.

Ker zaposleni veliko časa preživijo na svojem delovnem mestu, je to idealno okolje za izboljšanje zdravja oz. spodbujanje zdravega načina življenja, hkrati pa s tem vplivajo na njihovo zadovoljstvo pri delu. Na podlagi empirične raziskave ugotavljam, da bi podjetja morala več pozornosti nameniti promociji zdravja na delovnem mestu – ohranjanju in krepitvi telesnega in duševnega zdravja svojih zaposlenih kot tudi dobrega počutja pri delu, torej usmeriti se k nenehnemu izboljšanju organizacije dela in delovnega okolja, kot tudi spodbujanju zaposlenih h krepitvi zdravja in zdravih navad, omogočati zdrav način življenja in spodbujati njihov osebni razvoj (Ministrstvo za zdravje, 2015).

RV 5: Ali se skrb za zdravje na delovnem mestu razlikuje glede na velikost podjetja in v katerih podjetjih najbolj skrbijo za zdravje svojih zaposlenih – v mikro, majhnih, srednjih ali velikih podjetjih?

Skrb za zdravje na delovnem mestu se med podjetji različnih velikosti med seboj razlikuje, in sicer je za zdravje bolje poskrbljeno v mikro (do 10 zaposlenih) in manjših podjetjih (od 11 do 50 zaposlenih), z velikostjo podjetja pa je skrb manjša – najslabša skrb je v srednje velikih podjetjih (od 51 do 250 zaposlenih) in malenkost boljša v velikih podjetjih (z več kot 250 zaposlenih). Različna skrb za zdravje zaposlenih, pa je med podjetji različnih velikosti vidna le pri skrbi za organizacijo dela, kjer se z večanjem organizacije skrb za organizacijo dela zmanjša, torej, največja skrb za organizacijo dela je zaznana v mikro podjetjih, najmanjša skrb za v velikih podjetjih. Čeprav je verjetno v večjih podjetjih z ogromnim številom zaposlenih težje doseči vse zaposlene, mora delodajalec vseeno skrb za zdravje in promocijo zdravja prilagoditi vsaki enoti posebej oziroma poskrbeti za vsakega zaposlenega, bodisi določiti vodjo v posameznih enotah, ki bo skrbela za interakcijo zaposlenih in kar se da uspešno prilagodila delo ter delovno okolje vsem svojim zaposlenim.

RV 6: Ali obstajajo razlike v zadovoljstvu zaposlenih, glede na odsotnost z dela – zaposleni, ki so bili v letu 2017 manj odsotni z dela, so v povprečju bolj zadovoljni?

Znotraj vzorca empirične raziskave obstajajo razlike v zadovoljstvu zaposlenih glede na njihovo bolniško odsotnost, in sicer je povprečno zadovoljstvo zaposlenih večje pri tistih, ki so imeli v letu 2017 manjšo bolniško odsotnost. Tako je na primer povprečno zadovoljstvo zaposlenih, ki so bili v letu 2017 odsotni z dela manj kot 5 dni, največje in

znaša 3,70. Sledi podobno zadovoljstvo zaposlenih, ki niso bili odsotni z dela niti en dan – 3,56. Povprečno zadovoljstvo zaposlenih, ki so bili več odsotni z dela pa je manjše – pri tistih, ki so bili odsotni od 10 do manj kot 20 dni, znaša le 2,80, podobno tudi pri zaposlenih odsotnih od 30 do manj kot 99 dni, in sicer le 3,14. Podatki so prikazani v tabeli 14. Povezavo med zadovoljstvom pri delu in bolniško odsotnostjo so ugotavljali tudi avtorji v predhodnih raziskavah, tako so na primer pozitivno povezavo med zadovoljstvom pri delu in nižjo stopnjo absentizma potrdili avtorji Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson in Mcgrath (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson & Mcgrath, 2004), vendar brez vzročno-posledične povezave med njima. Prav tako so to povezavo raziskovali avtorji Lowe, Schellenberg in Shannon, ki so potrdili, da večje zadovoljstvo z delom vpliva na nižjo stopnjo absentizma (Lowe, Schellenberg & Shannon, 2003).

RV 7: Ali obstajajo razlike v skrbi za zdravje na delovnem mestu glede na bolniško odsotnost zaposlenih – v podjetjih, kjer so bili v letu 2017 manj odsotni z dela, v povprečju bolj skrbijo za zdravje na delovnem mestu?

Na podlagi vzorca sem ugotovila, da se le skrb za organizacijo dela razlikuje pri različni bolniški odsotnosti, torej je skrb na tem področju vidno različna pri tistih, ki so bili več, in tistih, ki so manj odsotni z dela. Večja povprečna skrb za zdravje na delovnem mestu na področju organizacije dela je zaznana pri tistih z manjšo bolniško odsotnostjo – povprečna skrb za zdravo organizacijo pri zaposlenih, ki so bili v letu 2017 odsotni z dela manj kot 5 dni, znaša 3,72, 3,59 pa pri tistih brez dneva bolniške odsotnosti, v primerjavi s precej manjšo povprečno oceno skrbi za organizacijo dela pri zaposlenih odsotnih od 10 do manj kot 20 dni, ki znaša 2,90, in odsotnih od 30 do manj kot 99 dni 2,99. Podatki so prikazani v tabeli 16. Ti rezultati nam pokažejo, da je bolniška odsotnost (torej manjše število odsotnih dni) manjša pri tistih, kjer je skrb za organizacijo dela boljša. Podobno je pokazala tudi študija (metaanaliza) avtorjev Kuoppala, Lamminpää in Husman, in sicer, da promocija zdravja na delovnem mestu vpliva na zmanjšanje odsotnosti z dela, še posebej s spodbujanjem zdravega načina življenja, ergonomijo in preoblikovanjem dela (Kuoppala, Lamminpää & Husman, 2008).

Delodajalci bi lahko že s spremljanjem bolniške odsotnosti, ki je, kot ugotovljeno, povezana s skrbjo za zdravje na delovnem mestu, ugotovili, na kakšni poti so, kateri so najpogostejši vzroki in s pogovorom bolje spoznali svoje zaposlene, njihove probleme, ter s pravnimi ukrepi (tako na področju zdravniške pomoči kot spodbujanjem zdravih navad) to zmanjšali ali celo preprečili. Če delodajalci ne skrbijo za zdravje zaposlenih, se to odraža v večjem nezadovoljstvu, nezadovoljni zaposleni pa z večjo verjetnost vodijo do slabših rezultatov pri delu. Glede na to, da je tudi manjše zadovoljstvo zaposlenih zaznано pri tistih z večjo bolniško odsotnostjo, bi delodajalci lahko preprečili morebitni »beg v bolniško«, z dobrimi organizacijskimi razmerami, motiviranjem in osredotočenjem na zaposlene, kamor spada tudi skrb za njihovo zdravje, ter s kontinuiranimi izboljšavami vplivali na njihovo zadovoljstvo (Kos, 2010).

3.6 Omejitve dela in priporočila za nadaljnje raziskovanje

Omejitev moje raziskave se kaže v vzorcu, ki ni reprezentativen za celotno populacijo, saj sem v vzorec sem zajela zaposlene, ne glede na vrsto dela, ki ga opravljajo. Nekatera delovna mesta zahtevajo več fizičnega dela, za nekatera je potrebno višja raven znanja in na podlagi tega se lahko med posameznimi poklici razlikuje tudi potrebna skrb za zdravje, kot tudi verjetno dejavniki, ki vplivajo na njihovo zadovoljstvo pri delu. Čeprav sem pri izbiri podjetij, katerim sem anketo poslala preko elektronske pošte izbrala predvsem delovna mesta pri katerih ni zahtevano pretirano fizično delo, je verjetno izmed vseh naključno izbranih anketirancih nekaj tudi takšnih, ki opravljajo drugačna in drugače zahtevna dela. Vzorec bi bil reprezentativnejši, če bi se v svoji raziskavi osredotočila le na delovna mesta, ki ne zahtevajo fizičnega napora ali pa bi v anketo vključila vprašanje, kjer bi označili kateri poklic opravljajo, potem pa bi to spremenljivko vnesla kot kontrolno spremenljivko v raziskavi.

Pri izvedbi regresijske analize, kjer sem ugotavljala vpliv skrbi za zdravje na delovnem mestu na zadovoljstvo zaposlenih, bi v to lahko vključila še kot kontrolne spremenljivke naslednje spremenljivke: spol, starost, zaključena izobrazba in velikost podjetja v katerem so zaposleni, saj imajo lahko vpliv na odnos med odvisno in neodvisno spremenljivko in bi se tako izognila morebitni napačni oziroma navidezni njuni povezavi. Tako bi ugotovila ali neodvisna spremenljivka skrb za zdravje neposredno, kot tudi posredno skozi omenjene kontrolne spremenljivke, vpliva na zadovoljstvo zaposlenih.

V raziskavi, kako v podjetjih skrbijo za zdravje na delovnem mestu, bi lahko dodala še konkretno vprašanje, če in koliko sredstev delodajalci vložijo v promocijo zdravja na delovnem mestu oziroma, če imajo vpeljan kakršenkoli program promocije zdravja. Na podlagi tega bi prišla do podatka, koliko podjetij v Sloveniji se v današnjem času res drži 6. in 32. člena zakona ZVZD-1, ki pravi, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja in prav tako za to zagotoviti potrebna sredstva.

Kot omejitev raziskovalnega dela bi štela še dolžino anketnega vprašalnika, saj sem verjetno zaradi tega odstranila 32 neveljavnih oziroma nepopolno izpolnjenih anket.

Glede na to, da je raziskava pokazala, da ima največji vpliv na zadovoljstvo zaposlenih skrb za zdravje na področju organizacije dela, bi za nadaljnje raziskovanje priporočila poglobljeno raziskavo na to temo – torej bolj podrobno raziskavo o psihosocialnem delovnem okolju, vplivu negativnih razmer znotraj tega področja, doživljanja stresa na zdravje zaposlenih in na zadovoljstvo pri delu. Glede na to, da sem v raziskavi ugotavljala vpliv skrbi za zdravje na delovnem mestu na zadovoljstvo zaposlenih, bi za prihodnje raziskovanje predlagala raziskavo vpliva skrbi za zdravje zaposlenih na druge rezultate, na primer na učinkovitost zaposlenih.

SKLEP

Z empirično raziskavo sem potrdila tezo, da skrb za zdravje na delovnem mestu vpliva na splošno zadovoljstvo zaposlenih. Čeprav je bilo na podlagi empiričnih rezultatov ugotovljeno, da delovni pogoji ne vplivajo na njihovo zadovoljstvo, je vseeno pomembno, da se zaposlenim omogoči zdravo delovno okolje na vseh področjih; kot prvo, da je delovno okolje primerno (temperatura, osvetlitev, prezračevanje), delovno mesto ergonomsko zasnovano, ki bo imelo čim manj negativnih učinkov na njihovo zdravje, kot tudi, da so zaposleni usposobljeni za varno in zdravo delo. Poleg tega pa zasnovati sproščujoč delovni prostor, v katerem bodo zaposleni z veseljem preživeli del svojega dneva.

Pomemben vidik, saj imajo dokazano največji vpliv na zadovoljstvo zaposlenih, predstavlja psihosocialno delovno okolje oziroma delovna organizacija, ki lahko vpliva na zdravje zaposlenih. Boljši rezultati na tem področju pa se lahko v veliki meri dosežejo s korektnimi in dobrimi medsebojnimi odnosi, saj prav ti predstavljajo najpogostejši dejavnik zadovoljstva v vzorcu. Torej, da delodajalci ustvarjajo pozitivno klimo in spodbujajo dobre odnose med vsemi, prav tako s svojim vodenjem, podporo in jasnimi informacijami, hkrati pa z omogočanjem samostojnosti in odločanja vseh zaposlenih pri delu spodbudijo zaposlene k večji zavzetosti in zadovoljstvu pri delu. Pomembno je pravočasno prepoznanje, reakcija in obvladovanje stresnih situacij, še preden te lahko povzročijo škodo oziroma zdravstvene probleme zaposlenim in prav tako vplivajo za zmanjšanje zadovoljstva pri delu. Vse to pa se lahko prepreči že s sprotno komunikacijo z zaposlenimi, z zanimanjem delodajalcev o njihovem delu, problemi in morebitnimi vplivi na zdravje, z mnenji o pozitivnih vidikih dela in predlogih za izboljšave. Vsak zaposleni ima verjetno svoje zasebno življenje in odgovornosti zunaj delovnega mesta, bodisi skrb za družino in otroke ali druge osebne obveznosti. Zato je pri zadovoljstvu pomembno, da zaposleni niso preobremenjeni in lahko ustrezno razporedijo svoj čas za delo in zasebno življenje brez kakršnegakoli stresa.

Delovno okolje je torej treba prilagoditi potrebam zaposlenih in preprečiti morebitne negativne vplive na zdravje, poleg tega pa jim z dodatnimi ukrepi omogočiti ali celo spodbujati tudi zdrav način življenja tako znotraj delovnika in seveda s primernim delovnikom kot tudi izven delovnega časa. To lahko dosežejo z raznimi ukrepi na področju zdravega prehranjevanja, izobraževanja o tem in bonitetami, kot so članstvo v športnih subjektih (fitnes, ekipni športi, pohodništvo, kolesarjenja, zimski športi ipd.), kulturno izobraževanje in koriščenje subvencioniranih počitniških kapacitet, v skrb pa dodajo celo njihove družinske člane, kar bo za njih predstavljalo sprostitev službenega stresa. Zdrav življenjski slog predstavlja pomemben dejavnik pri ohranjanju zdravja ter preprečevanju bolezni, delovno mesto pa predstavlja idealno priložnost za pobudo oziroma spodbujanje tega. Te ukrepi pa po drugi strani predstavljajo še krepitev odnosov in stikov med sodelavci, kar je najpomembnejše, pa daje zaposlenim občutek, da je njihovo zdravje in

počutje podjetju pomembno, to pa vpliva na njihovo večje zadovoljstvo. Zaposleni s slabimi zdravstvenimi pogoji, tako fizičnimi kot psihičnimi, ki se spopadajo z utrujenostjo, pomanjkanjem spanca ali počitka, na podlagi tega celo niso zadovoljni in motivirani za svoje delo, ne morejo popolnoma izkoristiti svoje zmožnosti in maksimalno prispevati k uspešnosti podjetij (Kos, 2010).

Pomemben razlog za skrb za zdravje zaposlenih predstavlja tudi podatek, da se zdravstveni absentizem v Sloveniji v zadnjih letih povečuje, kar je posledica vedno starejše delovne sile in kasnejše zakonsko določene upokojitve; kot tudi rezultati empirične raziskave, ki nakazujejo, da je povprečno zadovoljstvo zaposlenih večje pri tistih z manjšo bolniško odsotnostjo in povprečna skrb za zdravje na delovnem mestu na področju organizacije dela večja pri tistih z manjšo odsotnostjo z dela. Na podlagi tega bi delodajalci lahko več skrbi posvečali spremljanju bolniške odsotnosti in ustrezno z rezultati prilagodili ukrepe k zmanjšanju le-te. Čeprav se na nekatere bolezni predvsem v starosti ne da vplivati in preprečiti, pa se s spodbujanjem čim bolj zdravega vsakdanjega načina delovanja tako v službi kot izven ter s pozitivno organizacijo in klimo lahko veliko pripomore.

Da podjetja ohranijo oziroma izboljšajo svojo učinkovitost, je pomembno zadržati kvalificirane in dobre zaposlene. Torej je treba ugotoviti, kako delovno okolje vpliva na zaposlene in njihovo zdravje, to izboljšati ter ohraniti njihovo zadovoljstvo. Zaposleni, ki vidijo, da v podjetju skrbijo za zdravje na delovnem mestu, da jim je mar za svoje zaposlene, bodo na delo prihajali z večjim zadovoljstvom in ne le zato, da naredijo tistih nujnih 8 ur. Le zdrav, zadovoljen in motiviran zaposlen lahko največ prispeva k uspešnosti podjetja in uresničevanju ciljev.

LITERATURA IN VIRI

1. Aldana, S. G., Merrill, R. M., Price, K., Hardy, A. & Hager, R. (2005). Financial impact of a comprehensive multisite workplace health promotion program. *Preventive Medicine, 40*, 131–137.
2. Altaf, A. & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics, 104*(1), 93–99.
3. Antonsen, S. (2009). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. Florida: CRC Press.
4. Baicker, K., Cutler, D. & Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs, 29*(2), 304–311.
5. Biron, C., Burke, R. J. & Cooper, C. L. (2014). *Creating healthy workplaces: Stress reduction, improved well-being, and organizational effectiveness*. Farnham, Surrey: Gower Publishing Limited.
6. Bowling, N. A., Eschleman, K. J. & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 915–934.
7. Burton, J. (2008). *The business case for a healthy workplace*. Ontario: Industrial Accident Prevention Association.
8. Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. Geneva: World Health Organization.
9. Caverley, N., Cunningham, J. B. & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies, 44*(2), 304–319.
10. Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991). *Policies and strategies to promote social equity in health. Background document to WHO – Strategy paper for Europe*. Stockholm: Institute for future studies.
11. De Greef, M. & Van den Broek, K. (2004). *Making the case for workplace health promotion: Analysis of the effects of WHP*. Bruselj: European Network for Workplace Health Promotion.
12. Eurostat. (brez datuma). *Employment rate of older workers, age group 55-64*. Pridobljeno 10. julija 2018 iz <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tese m050&plugin=1>
13. Eurostat Statistics Explained. (2017). *People in the EU - population projections*. Pridobljeno 21. marca 2018 iz http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=People_in_the_EU_-_population_projections
14. Farhud, D. D. (2015). Impact of lifestyle on health. *Iran J Public Health, 44*(11), 1442–1444.

15. French, J. R. P., Caplan, R. D. & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester, Sussex: Wiley.
16. Grawitch, M. J., Gottschalk, M. & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129–147.
17. Grawitch, M. J., Tares, S. & Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 275–293.
18. Hartman, P., Černigoj Sadar, N., Konavec, N., Kranjc Kušlan, A. & Skorupan, M. (2015). *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
19. Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E. & Schlesinger, L. A. (1994). Putting the service-profit chain to work. *Harvard Business Review*, 72(2), 164–174.
20. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije. (2010). *Zdravje v Sloveniji*. Ljubljana.
21. International Labour Organization. (2012). *Estimating the economic costs of occupational injuries and illnesses in developing countries: essential information for decision-makers*. Geneva: International Labour Office.
22. International Labour Organization. (brez datuma). *Safety and health at work*. Pridobljeno 15. februarja 2018 iz <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>
23. Jackson, A. & Rao, G. (2016). The unhealthy Canadian workplace. *Social determinants of health: Canadian perspectives, Third edition*, 150–170.
24. Kelloway, E. K. & Day, A. L. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 223–235.
25. Kirsten, W. (2008). Health and productivity management in Europe. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(2), 136–144.
26. Knani, M. (2013). Exploratory study of the impacts of new technology implementation on burnout and presenteeism. *International Journal of Business and Management*, 8(22), 92–97.
27. Kos, D. (2010). *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij*. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
28. Kümmerling, A. & Lehndorff, S. (2007). *Extended and unusual working hours in European companies: Establishment survey on working time 2004–2005*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
29. Kuoppala, J., Lamminpaa, A. & Husman, P. (2008). Work health promotion, job well-being, and sickness absences—a systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(11), 1216–1227.

30. Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). *Work Organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Geneva: World Health Organization.
31. Lowe, G. S. (2010). *Creating healthy organizations: how vibrant workplaces inspire employees to achieve sustainable success*. Toronto: University of Toronto Press.
32. Lowe, G. S., Schellenberg, G. & Shannon, H. S. (2003). Correlates of employees' perceptions of a healthy work environment. *American Journal of Health Promotion*, 17(6), 390–399.
33. Michie, S. & Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 3–9.
34. Ministrstvo za zdravje. (2015). *Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (verzija 1.0)*. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
35. MMC RTV Slovenija. (2018, februar 15). *ZZZS-ju zaradi kritja bolniških odsotnosti zmanjkuje sredstev za zdravstvene storitve*. Pridobljeno 14. junija 2018 iz <https://www.rtv slo.si/zdravje/novice/zzs-ju-zaradi-kritja-bolniskih-odsotnosti-zmanjkuje-sredstev-za-zdravstvene-storitve/446133>
36. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2018a). *Kazalniki bolniškega staleža po spolu in starosti, Slovenija, letno*. Pridobljeno 7. junija 2018 iz https://podatki.nijz.si/Table.aspx?layout=tableViewLayout2&px_tableid=BS_TB7.px&px_path=NIJZ%20podatkovni%20portal__1%20Zdravstveno%20stanje%20prebivalstva__07%20Bolni%C5%A1ki%20stale%C5%BE&px_language=sl&px_db=NIJZ%20podatkovni%20portal&rxid=d3b7ff99-1d2e-4a1a-9e58-2c33d7c38dfb
37. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2018b). *Kazalniki bolniškega staleža po spolu in starosti, Slovenija, letno po spremenljivkah: Leto, Spol, Starost in Kazalnik*. Pridobljeno 7. junija 2018 iz https://podatki.nijz.si/Table.aspx?layout=tableViewLayout2&px_tableid=BS_TB7.px&px_path=NIJZ%20podatkovni%20portal__1%20Zdravstveno%20stanje%20prebivalstva__07%20Bolni%20c5%a1ki%20stale%20c5%be&px_language=sl&px_db=NIJZ%20podatkovni%20portal&rxid=297812b5-2c50-4f17-a34f-91f110b6d21d
38. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2018c, 15. maj). *NOVO na NIJZ podatkovnem portalu: Bolniška odsotnost v letu 2017*. Pridobljeno 7. junija 2018 iz <http://www.nijz.si/sl/podatki/novo-na-nijz-podatkovnem-portal-bolniska-odsotnost-v-letu-2017>
39. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2018d, 18. maj). *Bolniški stalež*. Pridobljeno 14. junija 2018 iz <http://www.nijz.si/sl/podatki/bolniski-stalez>
40. Naseem, A., Sheikh, S. E. & Malik, K. P. (2011). Impact of employee satisfaction on success of organization: Relation between customer experience and employee satisfaction. *International journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 2(5), 41–46.

41. Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., Vermeulen, G., Wilczynska, A. & Wilkens, M. (2017). *Sixth European working conditions survey – overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
42. Sauter, S. L., Brightwell, W. S., Colligan, M. J., Hurrell, J. J., Jr., Katz, T. M., LeGrande, D. E., Lessin, N., Lippin, R. A., Lipscomb, J. A., Murphy, L. R., Peters, R. H., Puryear Keita, G., Robertson, S. R., Mager Stellman, J., Swanson, N. G. & Tetrick, L. E. (2002). *The changing organization of work and the safety and health of working people* (2002-116). Cincinnati: National Institute for Occupational Safety and Health.
43. Shields, M. (2006). Stress and depression in the employed population. *Health Reports*, 17(4), 11–29.
44. Urdih Lazar, T. (2013). *Promocija zdravja pri delu: definicije, metode in tehnike*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
45. Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A. & Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565–588.
46. World Health Organization. (brez datuma, a). *Frequently asked questions*. Pridobljeno 27. junija 2018 iz <http://www.who.int/suggestions/faq/en/>
47. World Health Organization. (brez datuma, b). *The determinants of health*. Pridobljeno 15. februarja 2018 iz <http://www.who.int/hia/evidence/doh/en/>
48. World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: a model for action: For employers, workers, policy-makers and practitioners*. Geneva: World Health Organization.
49. World Health Organization. (2017). *Mental health in the workplace*. Pridobljeno 5. marca 2018 iz http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/
50. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. (brez datuma). *Višina nadomestila plače*. Pridobljeno 7. junija 2018 iz https://zavarovanec.zzs.si/wps/portal/portali/azos/nadomestila/nadom_place/nadom_visina/

PRILOGE

Priloga 1: Tabela o razlogih za zadržanost od dela in odmernih odstotkih

Šifra razloga	Naziv razloga zadržanosti	Odstotek osnove do 90 koledarskih dni zadržanosti v breme ZZZS	Odstotek osnove nad 90 koledarskih dni zadržanosti v breme ZZZS
1	BOLEZEN	80%	90%
2	POŠKODBA IZVEN DELA	70%	80%
3	POKLICNA BOLEZEN	100%	100%
4	POŠKODBA PRI DELU	100%	100%
5	POŠKODBA PO TRETJI OSEBI IZVEN DELA	70%	80%
6	NEGA	80%	80%
7	TRANSPLANTACIJA	90%	100 %
8	IZOLACIJA	90%	100%
9	SPREMSTVO	70%	80%
10	USPOSABLJANJE ZA REHABILITACIJO OTROKA	80%	80%
11	POŠKODBA, NASTALA PRI AKTIVNOSTIH IZ 18. ČLENA ZAKONA	100%	100%
12	DAROVANJE KRVI	100%	-

Vir: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (brez datuma).

Priloga 2: Anketa

Pozdravljeni! Sem Tina Gubenšek, študentka podiplomskega študija Ekonomske fakultete v Ljubljani. Pripravljam magistrsko nalogo s področja zdravja na delovnem mestu, zato vas prosim, da izpolnite spodnjo anketo. Vaši odgovori bodo uporabljeni zgolj v raziskovalne namene in bodo ostali anonimni.

Za sodelovanje se vam že vnaprej lepo zahvaljujem!

1. V spodnji tabeli označite v kolikšni meri je na vašem delovnem mestu poskrbljeno za našete osnovne pogoje. Označite križec pri vsakem dejavniku v ustreznem okencu, glede na to v kolikšni meri se strinjate z trditvijo.

	sploh se ne strinjam	se ne strinjam	sem nevtralen	se strinjam	se zelo strinjam
Temperatura v delovnem prostoru je ustrežna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osvetljenost v delovnem prostoru je ustrežna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prezračevanje v delovnem prostoru je ustrežno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hrup v delovnem okolju je primeren oz. ustrežno obvladovan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delovni prostor in oprema sta varna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni smo deležni usposabljanja za varno in zdravo izvajanje delovnih procesov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni se redno udeležujemo rednih in vezanih na delo zdravstvenih pregledov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. V spodnji tabeli označite v kolikšni meri je na vašem delovnem mestu poskrbljeno za posamezni dejavnik na področju organizacije dela. Označite križec pri vsakem dejavniku v ustreznem okencu, glede na to v kolikšni meri se strinjate z trditvijo.

	sploh se ne strinjam	se ne strinjam	sem nevtralen	se strinjam	se zelo strinjam
Zahtevnost dela je ustrežna (fizična in psihična)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podpora vodstva je ustrežna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlene spodbujajo k sodelovanju, vključujejo v odločanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sprotno rešujemo spore in druge težave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri svojem delu sem samostojen in svoboden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni prejmemo dovolj informacij za dobro opravljanje svojega dela(natančna opredelitev pristojnosti, odgovornosti in pričakovanj)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni prejmemo zadostna sredstva in tehnološko podporo za opravljanje svojega dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlenim je omogočeno usklajevanje dela z zasebnim življenjem (npr. gibljiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	sploh se ne strinjam	se ne strinjam	sem nevtralen	se strinjam	se zelo strinjam
delovni čas)					
V podjetju vlada pozitivna organizacijska klima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podjetje organizira neformalna srečanja, družabne dogodke (novoletne zabave, pikniki, izleti, športne dogodke...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V podjetju ni nobene oblike nasilja (fizično, psihično, spolno)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. V spodnji tabeli označite v kolikšni meri na vašem delovnem mestu skrbijo za zdrav način življenja. Označite križec pri vsakem dejavniku v ustreznem okencu, glede na to v kolikšni meri se strinjate z trditvijo.

	sploh se ne strinjam	se ne strinjam	sem nevtralen	se strinjam	se zelo strinjam
Zaposlenim je omogočena zdrava hrana (ponudba zdravih obrokov)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prostor za malico je primerno urejen, omogoča pripravo svežih obrokov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podjetje skrbi za rekreacijo in telesno dejavnost zaposlenih (najem športnih površin, popust ali brezplačna karta za fitnes/vadbe,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podjetje zagotavlja skupne družabne prostore	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podjetje organizira izobraževanje o zdravju na delovnem mestu in zdravem načinu življenja (predavanja, e-pošta, letaki, prireditve,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vodstvu je mar na zdravje zaposlenih, v podjetju spodbujajo zdrav način življenja in zmanjšanje slabih navad (npr. kajenja)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med delom si lahko vzamem premor, ki ni malica – npr. za raztezanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delovno okolje name vpliva pozitivno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Naslednje vprašanje se nanaša na vaše zadovoljstvo pri delu. Označite križec v ustreznem okencu v spodnji tabeli, glede na to v kolikšni meri ste zadovoljni s posameznim dejavnikom na vašem delovnem mestu.

	zelo nenezadov oljen	nezadovolj en	ni zadovoljen, ni nezadovoljen	zadovoljen	zelo zadovoljen
Z delovnim okoljem (oprema, prostor)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z varnostjo moje zaposlitve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z delovnim časom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z načinom dela, hitrostjo in jasnostjo nalog	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z zanimivostjo dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z vodstvom podjetja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z možnostjo izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z možnostjo napredovanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z odnosom in komunikacijo s sodelavci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z odnosom in komunikacijo z nadrejenimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z možnostjo uveljavljanja svojih idej in zamisli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S sodelovanjem z ostalimi organizacijskimi enotami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z načinom reševanja konfliktov, problemov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S sistemom nagrajevanja in vrednotenja mojega dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z možnostjo osebne rasti in razvoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z mojo vlogo v podjetju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S plačo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čutim močno pripadnost podjetju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za enkrat ne nameravam iskati nove zaposlitve izven podjetja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Zapišite kateri dejavnik najbolj vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu:

--

6. Približno koliko dni ste bili v preteklem letu (2017) odsotni z dela (zaradi lastne bolezni ali poškodbe)?

- 0 dni
- manj kot 5 dni
- od 5 do manj kot 10 dni
- od 10 do manj kot 20 dni
- od 20 do manj kot 30 dni
- od 30 do manj kot 99 dni
- več kot 99 dni

7. Označite velikost podjetja v katerem ste zaposleni, glede na število zaposlenih:

- Mikro (do največ 10 zaposlenih)
- Majhno (od 11 do največ 50 zaposlenih)
- Srednje (od 51 do največ 250 zaposlenih)
- Veliko (več kot 250 zaposlenih)

8. Spol:

- Moški
- Ženski

9. Starost:

- do pod 30 let
- od 30 do pod 40 let
- od 40 do pod 50 let
- od 50 do pod 60 let
- 60 ali več let

10. Zaključena izobrazba:

- Srednja šola
- Višješolski študij
- Visokošolski študij
- Univerzitetni študij
- Magisterij
- Doktorat znanosti

Najlepša hvala za vaše sodelovanje!

Vir: Prirejeno po N. Gashi, Vloga managementa zdravja na delovnem mestu za aktivno in kakovostno starost (magistrsko delo), 2017.

Priloga 3: Frekvenčna porazdelitev odgovorov v sklopu skrbi za osnovne pogoje na delovnem mestu

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q1a Q1b Q1c Q1d Q1e Q1f Q1g
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frekvence

Statistika

	Temperatura v delovnem prostoru	Osvetljeno st v delovnem prostoru	Prezračevanje v delovnem prostoru	Hrup v delovnem okolju	Delovni prostor in oprema	Usposabljanje za varno izvajanje dela	Redni zdravstveni pregledi
N	180	178	178	178	178	178	176
Veljavne	180	178	178	178	178	178	176
Manjkajoče	2	4	4	4	4	4	6
Povprečje	3,59	3,79	3,44	3,53	3,88	3,76	3,91

Frekvenčna tabela

Temperatura v delovnem prostoru

	Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne				
sploh se ne strinjam	14	7,7	7,8	7,8
se ne strinjam	28	15,4	15,6	23,3
sem nevtralen	15	8,2	8,3	31,7
se strinjam	83	45,6	46,1	77,8
se zelo strinjam	40	22,0	22,2	100,0
Skupaj	180	98,9	100,0	
Manjkajoče -1	2	1,1		
Skupaj	182	100,0		

Osvetljenost v delovnem prostoru

	Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne				
sploh se ne strinjam	8	4,4	4,5	4,5
se ne strinjam	25	13,7	14,0	18,5
sem nevtralen	9	4,9	5,1	23,6
se strinjam	91	50,0	51,1	74,7
se zelo strinjam	45	24,7	25,3	100,0
Skupaj	178	97,8	100,0	
Manjkajoče -1	4	2,2		
Skupaj	182	100,0		

Prezračevanje v delovnem prostoru

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	18	9,9	10,1	10,1
	se ne strinjam	33	18,1	18,5	28,7
	sem nevtralen	15	8,2	8,4	37,1
	se strinjam	76	41,8	42,7	79,8
	se zelo strinjam	36	19,8	20,2	100,0
	Skupaj	178	97,8	100,0	
Manjkajoče	-1	4	2,2		
Skupaj		182	100,0		

Hrup v delovnem okolju

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	13	7,1	7,3	7,3
	se ne strinjam	27	14,8	15,2	22,5
	sem nevtralen	26	14,3	14,6	37,1
	se strinjam	77	42,3	43,3	80,3
	se zelo strinjam	35	19,2	19,7	100,0
	Skupaj	178	97,8	100,0	
Manjkajoče	-1	4	2,2		
Skupaj		182	100,0		

Delovni prostor in oprema

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	9	4,9	5,1	5,1
	se ne strinjam	13	7,1	7,3	12,4
	sem nevtralen	15	8,2	8,4	20,8
	se strinjam	95	52,2	53,4	74,2
	se zelo strinjam	46	25,3	25,8	100,0
	Skupaj	178	97,8	100,0	
Manjkajoče	-1	4	2,2		
Skupaj		182	100,0		

Usposabljanja za varno izvajanje dela

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	10	5,5	5,6	5,6
	se ne strinjam	23	12,6	12,9	18,5
	sem nevtralen	25	13,7	14,0	32,6
	se strinjam	62	34,1	34,8	67,4
	se zelo strinjam	58	31,9	32,6	100,0
	Skupaj	178	97,8	100,0	
Manjkajoče	-1	4	2,2		
Skupaj		182	100,0		

Redni zdravstveni pregledi

	Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	12	6,6	6,8	6,8
sploh se ne strinjam	19	10,4	10,8	17,6
se ne strinjam	13	7,1	7,4	25,0
sem nevtralen	60	33,0	34,1	59,1
se strinjam	72	39,6	40,9	100,0
se zelo strinjam	176	96,7	100,0	
Skupaj	176	96,7	100,0	
Manjkajoče -1	6	3,3		
Skupaj	182	100,0		

Priloga 4: Frekvenčna porazdelitev odgovorov v sklopu skrbi za organizacijo dela

FREQUENCIES VARIABLES=Q2a Q2b Q2c Q2d Q2e Q2f Q2g Q2h Q2i Q2j Q2k
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frekvence

Statistika

	Zahtevnost dela je ustrezna	Podpora vodstva je ustrezna	Zaposlene spodbujajo k sodelovanju, odločanju	Sprotno reševanje sporov	Pri delu samostojen in svoboden	Jasne, natančne informacij za opravljanje dela
N	182	182	182	182	179	180
Veljavne	182	182	182	182	179	180
Manjkajoče	0	0	0	0	3	2
Povprečje	3,49	3,34	3,33	3,54	3,84	3,48

	Zadostna sredstva in tehnološka podpora za delo	Usklajevanje dela z zasebnim življenjem	Pozitivna organizacijska klima	Organizirana neformalna srečanja, družabni dogodki	Ni nobene oblike nasilja
N	180	181	181	180	180
Veljavne	180	181	181	180	180
Manjkajoče	2	1	1	2	2
Povprečje	3,57	3,41	3,33	3,64	3,83

Frekvenčna tabela

Zahtevnost dela je ustrezna

	Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	8	4,4	4,4	4,4
sploh se ne strinjam	32	17,6	17,6	22,0
se ne strinjam	34	18,7	18,7	40,7
sem nevtralen	78	42,9	42,9	83,5
se strinjam	30	16,5	16,5	100,0
se zelo strinjam	182	100,0	100,0	
Skupaj	182	100,0	100,0	

Podpora vodstva je ustrezna

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	17	9,3	9,3	9,3
	se ne strinjam	34	18,7	18,7	28,0
	sem nevtralen	32	17,6	17,6	45,6
	se strinjam	68	37,4	37,4	83,0
	se zelo strinjam	31	17,0	17,0	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Zaposlene spodbujajo k sodelovanju, odločanju

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	19	10,4	10,4	10,4
	se ne strinjam	33	18,1	18,1	28,6
	sem nevtralen	34	18,7	18,7	47,3
	se strinjam	61	33,5	33,5	80,8
	se zelo strinjam	35	19,2	19,2	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Sprotno reševanje sporov

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	12	6,6	6,6	6,6
	se ne strinjam	25	13,7	13,7	20,3
	sem nevtralen	32	17,6	17,6	37,9
	se strinjam	78	42,9	42,9	80,8
	se zelo strinjam	35	19,2	19,2	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Pri delu samostojen in svoboden

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	4	2,2	2,2	2,2
	se ne strinjam	14	7,7	7,8	10,1
	sem nevtralen	38	20,9	21,2	31,3
	se strinjam	73	40,1	40,8	72,1
	se zelo strinjam	50	27,5	27,9	100,0
	Skupaj	179	98,4	100,0	
Manjkajoče	-1	3	1,6		
Skupaj		182	100,0		

Jasne, natančne informacij za opravljanje dela

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	9	4,9	5,0	5,0
	se ne strinjam	32	17,6	17,8	22,8
	sem nevtralen	32	17,6	17,8	40,6
	se strinjam	78	42,9	43,3	83,9
	se zelo strinjam	29	15,9	16,1	100,0
	Skupaj	180	98,9	100,0	
Manjkajoče	-1	2	1,1		
Skupaj		182	100,0		

Zadostna sredstva in tehnološka podpora za delo

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	6	3,3	3,3	3,3
	se ne strinjam	28	15,4	15,6	18,9
	sem nevtralen	40	22,0	22,2	41,1
	se strinjam	69	37,9	38,3	79,4
	se zelo strinjam	37	20,3	20,6	100,0
	Skupaj	180	98,9	100,0	
Manjkajoče	-1	2	1,1		
Skupaj		182	100,0		

Usklajevanje dela z zasebnim življenjem

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	12	6,6	6,6	6,6
	se ne strinjam	36	19,8	19,9	26,5
	sem nevtralen	34	18,7	18,8	45,3
	se strinjam	64	35,2	35,4	80,7
	se zelo strinjam	35	19,2	19,3	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

Pozitivna organizacijska klima

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	14	7,7	7,7	7,7
	se ne strinjam	33	18,1	18,2	26,0
	sem nevtralen	44	24,2	24,3	50,3
	se strinjam	59	32,4	32,6	82,9
	se zelo strinjam	31	17,0	17,1	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

Organizirana neformalna srečanja, družabni dogodki

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	16	8,8	8,9	8,9
	se ne strinjam	21	11,5	11,7	20,6
	sem nevtralen	23	12,6	12,8	33,3
	se strinjam	71	39,0	39,4	72,8
	se zelo strinjam	49	26,9	27,2	100,0
	Skupaj	180	98,9	100,0	
Manjkajoče	-1	2	1,1		
Skupaj		182	100,0		

Ni nobene oblike nasilja

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	8	4,4	4,4	4,4
	se ne strinjam	21	11,5	11,7	16,1
	sem nevtralen	24	13,2	13,3	29,4
	se strinjam	67	36,8	37,2	66,7
	se zelo strinjam	60	33,0	33,3	100,0
	Skupaj	180	98,9	100,0	
Manjkajoče	-1	2	1,1		
Skupaj		182	100,0		

Priloga 5: Frekvenčna porazdelitev odgovorov v sklopu specifičnih ukrepov delodajalca za skrb za zdravje in zdrav način življenja zaposlenih

FREQUENCIES VARIABLES=Q3a Q3b Q3c Q3d Q3e Q3f Q3g Q3h
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frekvence

Statistika

	Omogočena zdrava hrana	Prostor za malico primerno urejen	Skrb za rekreacij o in telesno dejavnost	Skupni družabni prostori	Izobraževanje o zdravju	Vodstvo spodbuja zdrav način življenja	Premor, ki ni malica	Delovno okolje name vpliva pozitivno
N	182	182	182	182	182	181	182	182
Manjkajoče	0	0	0	0	0	1	0	0
Povprečje	2,70	3,08	2,64	2,92	2,84	3,07	3,45	3,42

Frekvenčna tabela

Omogočena zdrava hrana

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	43	23,6	23,6	23,6
	se ne strinjam	35	19,2	19,2	42,9
	sem nevtralen	52	28,6	28,6	71,4
	se strinjam	37	20,3	20,3	91,8
	se zelo strinjam	15	8,2	8,2	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Prostor za malico primerno urejen

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	32	17,6	17,6	17,6
	se ne strinjam	34	18,7	18,7	36,3
	sem nevtralen	32	17,6	17,6	53,8
	se strinjam	56	30,8	30,8	84,6
	se zelo strinjam	28	15,4	15,4	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Skrb za rekreacijo in telesno dejavnost

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	53	29,1	29,1	29,1
	se ne strinjam	41	22,5	22,5	51,6
	sem nevtralen	29	15,9	15,9	67,6
	se strinjam	37	20,3	20,3	87,9
	se zelo strinjam	22	12,1	12,1	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Skupne družabni prostori

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	31	17,0	17,0	17,0
	se ne strinjam	38	20,9	20,9	37,9
	sem nevtralen	45	24,7	24,7	62,6
	se strinjam	51	28,0	28,0	90,7
	se zelo strinjam	17	9,3	9,3	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Izobraževanje o zdravju

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	44	24,2	24,2	24,2
	se ne strinjam	34	18,7	18,7	42,9
	sem nevtralen	35	19,2	19,2	62,1
	se strinjam	45	24,7	24,7	86,8
	se zelo strinjam	24	13,2	13,2	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Vodstvo spodbuja zdrav način življenja

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	31	17,0	17,1	17,1
	se ne strinjam	31	17,0	17,1	34,3
	sem nevtralen	40	22,0	22,1	56,4
	se strinjam	53	29,1	29,3	85,6
	se zelo strinjam	26	14,3	14,4	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
	Skupaj	182	100,0		

Premor, ki ni malica

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	15	8,2	8,2	8,2
	se ne strinjam	29	15,9	15,9	24,2
	sem nevtralen	33	18,1	18,1	42,3
	se strinjam	70	38,5	38,5	80,8
	se zelo strinjam	35	19,2	19,2	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Delovno okolje name vpliva pozitivno

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	sploh se ne strinjam	10	5,5	5,5	5,5
	se ne strinjam	25	13,7	13,7	19,2
	sem nevtralen	55	30,2	30,2	49,5
	se strinjam	62	34,1	34,1	83,5
	se zelo strinjam	30	16,5	16,5	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

Priloga 6: Frekvenčna porazdelitev odgovorov v sklopu zadovoljstva zaposlenih

FREQUENCIES VARIABLES=Q4a Q4b Q4c Q4d Q4e Q4f Q4g Q4h Q4i Q4j Q4k Q4l
Q4m Q4n Q4o Q4p Q4q Q4r Q4s

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frekvence

Statistika

	ZADOV. z delovnim okoljem	ZADOV. varnost zaposlitve	ZADOV. z delovni časom	ZADOV. način dela, hitrost, jasnost nalog	ZADOV. zanimivost dela	ZADOV. vodstvo podjetja	ZADOV. možnost izobraževanja	ZADOV. z možnostjo napredovanja	ZADOV. odnos, komunikacija s sodelavci
N	180	181	181	181	182	182	182	182	181
Veljavne	180	181	181	181	182	182	182	182	181
Manjkajoče	2	1	1	1	0	0	0	0	1
Povprečje	3,68	3,77	3,76	3,58	3,91	3,40	3,36	3,12	3,89

ZADOV. odnos, komunikacija z nadrejenimi	ZADOV. uveljavljanje idej in zamisli	ZADOV. sodelovanje z ostalimi enotami	ZADOV. reševanje konfliktov, problemov	ZADOV. sistem nagrajevanja, vrednotenje dela	ZADOV. osebna rast in razvoj	ZADOV. z vlogo v podjetju	ZADOV. plača	ZADOV. pripadnost podjetju	ZADOV. ne iščem nove zaposlitve
182	182	181	181	181	180	180	179	179	177
0	0	1	1	1	2	2	3	3	5
3,63	3,60	3,50	3,50	3,12	3,31	3,51	3,05	3,48	3,56

Frekvenčna tabela

ZADOVOLJSTVO z delovnim okoljem

	Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne zelo nezadovoljen	8	4,4	4,4	4,4
Veljavne nezadovoljen	16	8,8	8,9	13,3
Veljavne niti nezadovoljen, niti zadovoljen	32	17,6	17,8	31,1
Veljavne zadovoljen	93	51,1	51,7	82,8
Veljavne zelo zadovoljen	31	17,0	17,2	100,0
Veljavne Skupaj	180	98,9	100,0	
Manjkajoče -1	2	1,1		
Manjkajoče Skupaj	182	100,0		

ZADOVOLJSTVO z varnostjo zaposlitve

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	4	2,2	2,2	2,2
	nezadovoljen	19	10,4	10,5	12,7
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	34	18,7	18,8	31,5
	zadovoljen	81	44,5	44,8	76,2
	zelo zadovoljen	43	23,6	23,8	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO z delovnim časom

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	8	4,4	4,4	4,4
	nezadovoljen	15	8,2	8,3	12,7
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	30	16,5	16,6	29,3
	zadovoljen	88	48,4	48,6	77,9
	zelo zadovoljen	40	22,0	22,1	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO z načinom dela, hitrost, jasnost nalog

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	7	3,8	3,9	3,9
	nezadovoljen	24	13,2	13,3	17,1
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	35	19,2	19,3	36,5
	zadovoljen	87	47,8	48,1	84,5
	zelo zadovoljen	28	15,4	15,5	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO z zanimivostjo dela

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	3	1,6	1,6	1,6
	nezadovoljen	14	7,7	7,7	9,3
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	34	18,7	18,7	28,0
	zadovoljen	77	42,3	42,3	70,3
	zelo zadovoljen	54	29,7	29,7	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

ZADOVOLJSTVO z vodstvom podjetja

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	18	9,9	9,9	9,9
	nezadovoljen	25	13,7	13,7	23,6
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	41	22,5	22,5	46,2
	zadovoljen	62	34,1	34,1	80,2
	zelo zadovoljen	36	19,8	19,8	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

ZADOVOLJSTVO z možnostjo izobraževanja

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	17	9,3	9,3	9,3
	nezadovoljen	33	18,1	18,1	27,5
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	34	18,7	18,7	46,2
	zadovoljen	63	34,6	34,6	80,8
	zelo zadovoljen	35	19,2	19,2	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

ZADOVOLJSTVO z možnostjo napredovanja

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	23	12,6	12,6	12,6
	nezadovoljen	35	19,2	19,2	31,9
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	42	23,1	23,1	54,9
	zadovoljen	61	33,5	33,5	88,5
	zelo zadovoljen	21	11,5	11,5	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

ZADOVOLJSTVO z odnosi, komunikacijo s sodelavci

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	3	1,6	1,7	1,7
	nezadovoljen	10	5,5	5,5	7,2
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	34	18,7	18,8	26,0
	zadovoljen	91	50,0	50,3	76,2
	zelo zadovoljen	43	23,6	23,8	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO z odnosom, komunikacijo z nadrejenimi

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	10	5,5	5,5	5,5
	nezadovoljen	21	11,5	11,5	17,0
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	32	17,6	17,6	34,6
	zadovoljen	82	45,1	45,1	79,7
	zelo zadovoljen	37	20,3	20,3	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

ZADOVOLJSTVO z uveljavljanje idej in zamisli

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	9	4,9	4,9	4,9
	nezadovoljen	20	11,0	11,0	15,9
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	44	24,2	24,2	40,1
	zadovoljen	70	38,5	38,5	78,6
	zelo zadovoljen	39	21,4	21,4	100,0
	Skupaj	182	100,0	100,0	

ZADOVOLJSTVO s sodelovanje z ostalimi enotami

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	8	4,4	4,4	4,4
	nezadovoljen	23	12,6	12,7	17,1
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	50	27,5	27,6	44,8
	zadovoljen	70	38,5	38,7	83,4
	zelo zadovoljen	30	16,5	16,6	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO z reševanjem konfliktov, problemov

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	9	4,9	5,0	5,0
	nezadovoljen	26	14,3	14,4	19,3
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	38	20,9	21,0	40,3
	zadovoljen	82	45,1	45,3	85,6
	zelo zadovoljen	26	14,3	14,4	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO s sistemom nagrajevanja, vrednotenje dela

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	26	14,3	14,4	14,4
	nezadovoljen	36	19,8	19,9	34,3
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	35	19,2	19,3	53,6
	zadovoljen	58	31,9	32,0	85,6
	zelo zadovoljen	26	14,3	14,4	100,0
	Skupaj	181	99,5	100,0	
Manjkajoče	-1	1	,5		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO z osebno rastjo in razvojem

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	19	10,4	10,6	10,6
	nezadovoljen	27	14,8	15,0	25,6
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	40	22,0	22,2	47,8
	zadovoljen	67	36,8	37,2	85,0
	zelo zadovoljen	27	14,8	15,0	100,0
	Skupaj	180	98,9	100,0	
Manjkajoče	-1	2	1,1		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO z vlogo v podjetju

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	8	4,4	4,4	4,4
	nezadovoljen	23	12,6	12,8	17,2
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	47	25,8	26,1	43,3
	zadovoljen	73	40,1	40,6	83,9
	zelo zadovoljen	29	15,9	16,1	100,0
	Skupaj	180	98,9	100,0	
Manjkajoče	-1	2	1,1		
Skupaj		182	100,0		

ZADOVOLJSTVO s plačo

		Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne	zelo nezadovoljen	33	18,1	18,4	18,4
	nezadovoljen	24	13,2	13,4	31,8
	niti nezadovoljen, niti zadovoljen	47	25,8	26,3	58,1
	zadovoljen	51	28,0	28,5	86,6
	zelo zadovoljen	24	13,2	13,4	100,0
	Skupaj	179	98,4	100,0	
Manjkajoče	-1	3	1,6		
Skupaj		182	100,0		

Pripadnost podjetju

	Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne zelo nezadovoljen	11	6,0	6,1	6,1
Veljavne nezadovoljen	20	11,0	11,2	17,3
Veljavne niti nezadovoljen, niti zadovoljen	52	28,6	29,1	46,4
Veljavne zadovoljen	64	35,2	35,8	82,1
Veljavne zelo zadovoljen	32	17,6	17,9	100,0
Veljavne Skupaj	179	98,4	100,0	
Manjkajoče -1	3	1,6		
Skupaj	182	100,0		

Ne iščem nove zaposlitve

	Absolutne frekvence	Relativne frekvence	Veljavne relativne frekvence	Kumulativne relativne frekvence
Veljavne zelo nezadovoljen	15	8,2	8,5	8,5
Veljavne nezadovoljen	19	10,4	10,7	19,2
Veljavne niti nezadovoljen, niti zadovoljen	36	19,8	20,3	39,5
Veljavne zadovoljen	65	35,7	36,7	76,3
Veljavne zelo zadovoljen	42	23,1	23,7	100,0
Veljavne Skupaj	177	97,3	100,0	
Manjkajoče -1	5	2,7		
Skupaj	182	100,0		

Priloga 7: Zbirna tabela odgovorov na odprti tip vprašanja »Kateri dejavnik najbolj vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?«

Delavno okolje	medsebojni odnosi
Svoboda	Razumevanje med sodelavci in vodstvom.
pozitivna klima med zaposlenimi	vsebina dela
Sodelavci	Odnosi
Odnosi	Svoboda
Samostojnost	Medsebojni odnosi
Lokacija, delovni čas, zanimivost dela.	Ekipa.
Nagrajevanje	sodelavci
Odnosi	Splošno počutje glede službe
Klima med sodelavci, plača	delovno vzdušje
Pozitivna klima	RAZGIBANOST DELA
ekipa	plača
Sam se odločam pri vseh stvareh kaj in kak	Odnosi med sodelavci
Delo	Fleksibilni delovni čas in timsko delo
odnos s sodelavci	motivacija
Odnosi	možnost uveljavljanja idej in zamisli
Pozitivni ljudje	zanimivost dela
vzdušje	stabilnost
Dobri medsebojno odnosi	Klima

plača	Zanimivost
Plača in odnosi	dobro počutje v pisarni
Dobri odnosi	Varnost in plača
Odnosi	Delo z starejšimi
samostojno odločanje	Odnosi
Dobri odnosi med sodelavci.	Spoštovanje, upoštevanje
Blizu izobraževalnega objekta, ki ga obiskujem.	Dobra energija
Odnosi med sodelavci	poštenost
Urniki	Pohvala, dokaj urejeni odnosi, možnost za osebno rast, fer odnos od nadrejenega
Ustrezna mikroklima	Možnost za osebni razvoj in napredovanje
Kreativnost	mir in tišina
Dober kolektiv/sodelavci	osebna varnost in vizija podjetja
Odnosi med zaposlenimi	možnost soodločanja
Redna plača	medsebojni odnosi
Brez dolgočasje	Svoboda pri izvajanju poslovnih odločitev
zanimivost dela	pozitivna klima
odnos s sodelavci	dober odnos s sodelavci, bližina doma in službe
sodelavci	varnost zaposlitve
Plača	plačilo
Dober odnos s sodelavci in nadrejenimi vključno z zdravo komunikacijo.	Odnos med zaposlenimi
Vsebina dela.	Dober odnos s sodelavci v naši poslovalnici.
Varnost	strategija, napredovanje, varnost
Količina dela in organiziranost delovnega procesa	razumevanje z ekipo
plača	korektnost, načelnost
odnos med sodelavci	Odnos do zaposlenih
Povezanost kolektiva	Sodelavci
Fleksibilen čas	klima
cenjenost s strani nadrejenih	Sreča
Pozitivnost	odnos
odnosi, komunikacija	sodelavci
razumevanje	Odnos z sodelavci in nadrejenimi.
Pozitivna delovna klima	doseganje ciljev
Odnosi	odnos vodstva do zaposlenih, delovna oprema, gibljiv delovni čas, fleksibilnost dela
Nudenje dodatnih izobraževanj, napredovanje v strokovnem smislu	dobri odnosi in strmenje k istemu cilju
Denar	zanimivost dela
Odnosi	da si sam razporejam delo
DOSEŽENI KONČNI CILJ; PRAVOČASNO IN KVALITETNO IZDELANI PRODUKTI	Fleksibilen delovni čas
kolektiv	zanimivost dela
Gibljiv delavnik	Medsebojni odnosi

Urnik	komunikacija z vodstvom in sodelavci
Pozitivna klima v podjetju	Izbira poklica. Dela z otroki.
Klima med sodelavci	organizacija dela in odnos
Sreča	Stalno delo in redna plača
odnosi, plača	Z odnosom in komunikacijo s sodelavci
odnosi med sodelavci in vodstvenim kadrom	sodelavci, odnosi med sodelavci, plača
Plača.	plača
Timsko delo	razgibanost dela, možnost učenja novih stvari
Timsko delo- odličen odnos	možnost napredovanja
Varnost	možnost napredovanja
etična načela in zaupanje	odnosi vodstva do zaposlenih, plača
Odnosi	vrednote, spoštovanja
zadovoljstvo strank	dobri odnosi
Delovni čas	razgibano delo
odnosi v kolektivu, delovni čas, zračnost prostora, zanimivost dela	zanimivo delo
Stimulacija	plača, odnos nadrejenih do delavcev
Odnosi med sodelavci	plača
Povezanost med sodelavci	delovni čas
Dobro počutje	plača, delovno mesto, delovni pogoji
Samorazvoj	komunikacija z ostalimi
medsebojni odnosi/ odnos nadrejenih	dobri odnosi med zaposlenimi in plača
samostojnost	plača
usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	delovni čas

Priloga 8: Linearna regresija: Vpliv skrbi za zdravje zaposlenih (neodvisna spremenljivka) na zadovoljstvo zaposlenih (odvisna spremenljivka)

```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Zadovoljstvo
  /METHOD=ENTER Skrb_za_zdravje.
```

Regresija

Opisna statistika

	Povprečje	Standardni odklon	N
Zadovoljstvo	3,51	,851	164
Skrb za zdravje	3,40	,796	164

Korelacije

		Zadovoljstvo	Skrb za zdravje
Pearsonov koeficient korelacije	Zadovoljstvo	1,000	,843
	Skrb za zdravje	,843	1,000
Stopnja značilnosti (1-stranski preizkus)	Zadovoljstvo	.	,000
	Skrb za zdravje	,000	.
N	Zadovoljstvo	164	164
	Skrb za zdravje	164	164

Vnos/Izločitev spremenljivk

Model	Vnos spremenljivk	Izločitev spremenljivk	Metoda
1	Skrb za zdravje ^b	.	Enter

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

b. Vnos zahtevanih spremenljivk.

Povzetek modela

Model	R	R Kvadrat	Popravljeni R Kvadrat	Standardna napaka ocene
1	,843 ^a	0,711	0,71	0,459

a. Napovedovalci: (Konstanta), Skrb za zdravje

ANOVA^a

Model		Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečen kvadrat	F	Stopnja značilnosti
1	Regresija	84,068	1	84,068	399,362	,000 ^b
	Ostane	34,102	162	,211		
	Skupaj	118,170	163			

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

b. Napovedovalci: (Konstanta), Skrb za zdravje

Koeficienti^a

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Stopnja značilnosti
		B	Standardna napaka	Beta		
1	(Konstanta)	,440	,158		2,791	,006
	Skrb za zdravje	,902	,045	,843	19,984	,000

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

Priloga 9: Multipla linearna regresija: Vpliv skrbi za osnovne pogoje, organizacijo dela in zdravega načina življenja (neodvisne spremenljivke) na zadovoljstvo zaposlenih (odvisna spremenljivka)

Pri multipli regresijski analizi sem izbrala metodo Enter, kar pomeni, da so vse spremenljivke (zdrav način življenja, organizacija dela, osnovni pogoji) v model vključene naenkrat.

```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Zadovoljstvo
  /METHOD=ENTER Osnovni_pogoji Organizacija_dela Zdrav_način_življenja.
```

Regresija

Opisna statistika

	Povprečje	Standardni odklon	N
Zadovoljstvo	3,51	,851	164
Osnovni pogoji	3,67	,869	164
Organizacija dela	3,52	,865	164
Zdrav način življenja	2,99	,924	164

Korelacije

		Zadovoljstvo	Osnovni pogoji	Organizacija dela	Zdrav način življenja
Pearsonov koeficient korelacije	Zadovoljstvo	1	0,679	0,858	0,699
	Osnovni pogoji	0,679	1	0,699	0,72
	Organizacija dela	0,858	0,699	1	0,716
	Zdrav način življenja	0,699	0,72	0,716	1
Stopnja značilnosti (1-stranski preizkus)	Zadovoljstvo	.	0,000	0,000	0,000
	Osnovni pogoji	0,000	.	0,000	0,000
	Organizacija dela	0,000	0,000	.	0,000
	Zdrav način življenja	0,000	0,000	0,000	.
N	Zadovoljstvo	164	164	164	164
	Osnovni pogoji	164	164	164	164
	Organizacija dela	164	164	164	164
	Zdrav način življenja	164	164	164	164

Vnos/Izločitev spremenljivk^a

Model	Vnos spremenljivk	Izločitev spremenljivk	Metoda
1	Zdrav način življenja, Organizacija dela, Osnovni pogoji ^b	.	Enter

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

b. Vnos zahtevanih spremenljivk.

Povzetek modela

Model	R	R Kvadrat	Popravljeni R Kvadrat	Standardna napaka ocene
1	,869 ^a	0,755	0,75	0,425

a. Napovedovalci: (Konstanta), Zdrav način življenja, Organizacija dela, Osnovni pogoji

ANOVA^a

Model		Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečen kvadrat	F	Stopnja značilnosti
1	Regresija	89,223	3	29,741	164,391	,000 ^b
	Ostanek	28,947	160	,181		
	Skupaj	118,170	163			

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

b. Napovedovalci: (Konstanta), Zdrav način življenja, Organizacija dela, Osnovni pogoji

Koeficienti^a

Model		Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Stopnja značilnosti
		B	Standardna napaka	Beta		
1	(Konstanta)	,378	,154		2,451	,015
	Osnovni pogoji	,097	,060	,099	1,620	,107
	Organizacija dela	,686	,060	,696	11,498	,000
	Zdrav način življenja	,119	,057	,130	2,077	,039

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

Priloga 10: Multipla linearna regresija: Vpliv posameznih dejavnikov skrbi za organizacijo dela (neodvisne spremenljivke) na zadovoljstvo zaposlenih (odvisna spremenljivka)

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Zadovoljstvo
  /METHOD=ENTER Q2a Q2b Q2c Q2d Q2e Q2f Q2g Q2h Q2i Q2j Q2k.

```

Regresija

Vnos/Izločitev spremenljivk^a

Model	Vnos spremenljivk	Izločitev spremenljivk	Metoda
1	Ni nobene oblike nasilja, Organizirana neformalna srečanja, družabni dogodki, Pri delu samostojen in svoboden, Zahtevnost dela je ustrezna, Usklajevanje dela z zasebnim življenjem, Jasne, natančne informacij za opravljanje dela, Pozitivna organizacijska klima, Zaposlene spodbujajo k sodelovanju, odločanju, Zadostna sredstva in tehnološka podpora za delo, Sprotno reševanje sporov, Podpora vodstva je ustrezna ^b		Enter

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

b. Vnos zahtevanih spremenljivk.

Povzetek modela

Model	R	R Kvadrat	Popravljeni R kvadrat	Standardna napaka ocene
1	,874 ^a	0,764	0,748	0,425

a. Napovedovalci: (Konstanta), Ni nobene oblike nasilja, Organizirana neformalna srečanja, družabni dogodki, Pri delu samostojen in svoboden, Zahtevnost dela je ustrezna, Usklajevanje dela z zasebnim življenjem, Jasne, natančne informacij za opravljanje dela, Pozitivna organizacijska klima, Zaposlene spodbujajo k sodelovanju, odločanju, Zadostna sredstva in tehnološka podpora za delo, Sprotno reševanje sporov, Podpora vodstva je ustrezna

ANOVA^a

Model	Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečen kvadrat	F	Stopnja značilnosti
1					
Regresija	91,417	11	8,311	45,963	,000 ^b
Ostanek	28,206	156	0,181		
Skupaj	119,623	167			

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

b. Napovedovalci: (Konstanta), Ni nobene oblike nasilja, Organizirana neformalna srečanja, družabni dogodki, Pri delu samostojen in svoboden, Zahtevnost dela je ustrezna, Usklajevanje dela z zasebnim življenjem, Jasne, natančne informacij za opravljanje dela, Pozitivna organizacijska klima, Zaposlene spodbujajo k sodelovanju, odločanju, Zadostna sredstva in tehnološka podpora za delo, Sprotno reševanje sporov, Podpora vodstva je ustrezna

Koeficienti^a

Model	Nestandardiziran koeficient		Standardiziran koeficient	t	Stopnja značilnosti
	B	Standardna napaka	Beta		
1 (Konstanta)	,521	,168		3,100	,002
Zahtevnost dela je ustrezna	,029	,041	,038	,710	,479
Podpora vodstva je ustrezna	,102	,050	,149	2,033	,044
Zaposlene spodbujajo k sodelovanju, odločanju	,158	,045	,235	3,477	,001
Sprotno reševanje sporov	- ,041	,049	-,056	-,845	,400
Pri delu samostojen in svoboden	,163	,042	,192	3,908	,000
Jasne, natančne informacij za opravljanje dela	,038	,046	,050	,831	,407
Zadostna sredstva in tehnološka podpora za delo	,110	,050	,139	2,174	,031
Usklajevanje dela z zasebnim življenjem	,010	,037	,013	,261	,795
Pozitivna organizacijska klima	,101	,045	,142	2,265	,025
Organizirana neformalna srečanja, družabni dogodki	,086	,031	,127	2,826	,005
Ni nobene oblike nasilja	,089	,037	,121	2,382	,018

a. Odvisna spremenljivka: Zadovoljstvo

Priloga 11: Analiza variance skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na podjetja različne velikosti

```
ONEWAY Osnovni_pogoji Organizacija_dela Zdrav_način_življenja BY Q7
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

Oneway (Enojna analiza variance)

		N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka
Osnovni pogoji	Mikro (do 10 zaposlenih)	32	3,85	,693	,123
	Majhno (od 11 do 50 zaposlenih)	40	3,84	,789	,125
	Srednje (od 51 do 250 zaposlenih)	50	3,50	1,077	,152
	Veliko (več kot 250 zaposlenih)	53	3,68	,749	,103
	Skupaj	175	3,70	,860	,065
Organizacija dela	Mikro (do 10 zaposlenih)	31	3,90	,760	,137
	Majhno (od 11 do 50 zaposlenih)	40	3,86	,823	,130
	Srednje (od 51 do 250 zaposlenih)	49	3,35	,866	,124
	Veliko (več kot 250 zaposlenih)	57	3,26	,777	,103
	Skupaj	177	3,53	,852	,064

Zdrav način življenja	Mikro (do 10 zaposlenih)	32	2,95	,767	,136
	Majhno (od 11 do 50 zaposlenih)	40	3,13	,932	,147
	Srednje (od 51 do 250 zaposlenih)	51	2,78	1,040	,146
	Veliko (več kot 250 zaposlenih)	58	3,17	,843	,111
	Skupaj	181	3,01	,918	,068

ANOVA

		Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečni kvadratni odklon	F	Stopnja značilnosti
Osnovni pogoji	Med skupinami	3,484	3	1,161	1,586	,194
	Znotraj skupin	125,179	171	,732		
	Skupaj	128,663	174			
Organizacija dela	Med skupinami	14,290	3	4,763	7,261	,000
	Znotraj skupin	113,491	173	,656		
	Skupaj	127,781	176			
Zdrav način življenja	Med skupinami	5,021	3	1,674	2,021	,113
	Znotraj skupin	146,595	177	,828		
	Skupaj	151,616	180			

Priloga 12: Analiza variance skrbi za zdravje na delovnem mestu, glede na bolniško odsotnost zaposlenih

```
ONEWAY Osnovni_pogoji Organizacija_dela Zdrav_način_življenja BY Q6
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

Oneway (Enojna analiza variance)

	N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka	
Osnovni pogoji	0 dni	51	3,71	0,939	0,132
	manj kot 5 dni	60	3,77	0,886	0,114
	od 5 do manj kot 10 dni	35	3,83	0,661	0,112
	od 10 do manj kot 20 dni	14	3,37	0,819	0,219
	od 20 do manj kot 30 dni	5	3,17	1,218	0,545
	od 30 do manj kot 99 dni	7	3,33	0,698	0,264
	več kot 99 dni	3	3,67	0,705	0,407
	Skupaj	175	3,7	0,86	0,065

Organizacija dela	0 dni	51	3,59	0,878	0,123
	manj kot 5 dni	60	3,72	0,792	0,102
	od 5 do manj kot 10 dni	35	3,57	0,787	0,133
	od 10 do manj kot 20 dni	15	2,9	0,851	0,22
	od 20 do manj kot 30 dni	6	3,14	0,982	0,401
	od 30 do manj kot 99 dni	7	2,99	0,89	0,336
	več kot 99 dni	3	3,61	0,052	0,03
	Skupaj	177	3,53	0,852	0,064
Zdrav način življenja	0 dni	53	3,06	1,055	0,145
	manj kot 5 dni	61	2,99	0,9	0,115
	od 5 do manj kot 10 dni	35	3,24	0,752	0,127
	od 10 do manj kot 20 dni	15	2,53	0,831	0,215
	od 20 do manj kot 30 dni	6	2,69	0,813	0,332
	od 30 do manj kot 99 dni	7	2,88	1,026	0,388
	več kot 99 dni	4	3,28	0,213	0,107
	Skupaj	181	3,01	0,918	0,068

ANOVA

		Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečni kvadratni odklon	F	Stopnja značilnosti
Osnovni pogoji	Med skupinami	4,853	6	,809	1,098	,366
	Znotraj skupin	123,810	168	,737		
	Skupaj	128,663	174			
Organizacija dela	Med skupinami	11,447	6	1,908	2,788	,013
	Znotraj skupin	116,333	170	,684		
	Skupaj	127,781	176			
Zdrav način življenja	Med skupinami	6,488	6	1,081	1,296	,261
	Znotraj skupin	145,128	174	,834		
	Skupaj	151,616	180			