

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**PRIMERJAVA ZADOVOLJSTVA ŠTUDENTOV Z DELOM V MALIH
IN VELIKIH PODJETJIH**

Ljubljana, avgust 2023

LEILA ATANASOVA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Leila Atanasova, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Primerjava zadovoljstva študentov z delom v malih in velikih podjetjih, pripravljena v sodelovanju s svetovalko asist. dr. Barbaro Hvalič Erzetič

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 plagiatorstvo – 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 plagiatorstvo 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.
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

1	UVOD	1
2	ŠTUDENTSKO DELO	1
2.1	Prednosti študentskega dela	3
2.2	Slabosti študentskega dela	4
3	ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU	5
3.1	Dejavniki zadovoljstva na delovnem mestu	6
3.1.1	Plača in dodatki	6
3.1.2	Delovno okolje	7
3.1.3	Možnost napredovanja.....	7
3.1.4	Varnost zaposlitve	7
3.1.5	Odnosi med zaposlenimi	8
3.2	Posledice zadovoljstva zaposlenih za podjetje	8
3.3	Posledice nezadovoljstva zaposlenih za podjetje	9
3.4	Kako povečati zadovoljstvo zaposlenih?	9
4	RAZISKAVA O PRIMERJAVI ZADOVOLJSTVA ŠTUDENTOV Z DELOM V MAJHNIH IN VELIKIH PODJETJIH	10
4.1	Metodologija	10
4.1.1	Zbiranje podatkov.....	10
4.1.2	Predstavitev vzorca.....	11
4.1.3	Predstavitev in interpretacija rezultatov	13
4.2	Predlogi za izboljšanje zadovoljstva študentov z delom	20
5	SKLEP	20
	LITERATURA IN VIRI	21
	PRILOGA	24

KAZALO TABEL

Tabela 1: Dvig urne postavke od leta 2015 do leta 2023	3
--	---

KAZALO SLIK

Slika 1: Ali ste trenutno zaposleni preko študentskega servisa?	11
Slika 2: Spol anketirancev	12
Slika 3: Starost anketirancev	12
Slika 4: Stopnja izobrazbe anketirancev	13
Slika 5: Velikost podjetja, v katerem delajo anketiranci.....	13
Slika 6: Dejavnosti, v kateri anketiranci opravljajo študentsko delo	14
Slika 7: Zadovoljstvo z zaslužkom v majhnih podjetjih	15
Slika 8: Zadovoljstvo z zaslužkom v srednjih in velikih podjetjih	15
Slika 9: Zadovoljstvo z odnosi med zaposlenimi v majhnih podjetjih	16
Slika 10: Zadovoljstvo z odnosi med zaposlenimi v srednjih in velikih podjetjih	17
Slika 11: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji v majhnih podjetjih.....	17
Slika 12: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji v srednjih in velikih podjetjih.....	18
Slika 13: Možnost razvoja in napredovanja v majhnih podjetjih.....	18
Slika 14: Možnost razvoja in napredovanja v srednjih in velikih podjetjih.....	19

1 UVOD

V današnjem času se skoraj vsak dijak in študent odloči, da bo opravljal študentsko delo. Za to se dijaki in študentje odločijo predvsem zato, da med študijem zaslužijo nekaj denarja in da pridobijo nova znanja in izkušnje, ki jim lahko pomagajo v prihodnosti. Razlogi za opravljanje študentskega dela so različni. Pomembno pa je, kako se tisti, ki opravljajo študentsko delo, počuti v podjetju, v katerem dela. Vsi ljudje si želijo, da bi na delovno mesto hodili z veseljem in ga radi opravljali. Počutje, zadovoljstvo ali nezadovoljstvo, pa je odvisno tudi od dejavnikov na delovnem mestu.

Namen zaključne strokovne naloge je s pomočjo tujih in domačih teoretičnih virov in izvedbe raziskave med slovenskimi študenti, ki opravljajo študentsko delo, ugotoviti zadovoljstvo s študentskim delom in primerjati le-to med študenti, ki opravljajo študentsko delo v različno velikih podjetjih.

Cilj zaključne strokovne naloge je ugotoviti, ali so študentje, ki opravljajo študentsko delo, nasploh zadovoljni glede na različne dejavnike na njihovem delovnem mestu in ali na to vpliva velikost podjetja, v katerem opravljajo študentsko delo.

V prvem delu zaključne strokovne naloge predstavim študentsko delo ter njegove prednosti in slabosti. Nato opredelim zadovoljstvo zaposlenih, kateri so dejavniki zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu, kakšne so posledice zadovoljstva in nezadovoljstva zaposlenih in kako povečati zadovoljstvo zaposlenih v podjetju. Teoretičnemu delu sledi empirični del. Postavila sem tri vprašanja, in to so, ali velikost podjetja vpliva na zadovoljstvo študentov, v katerem opravljajo študentsko delo, s katerim dejavnikom zadovoljstva so študentje najbolj zadovoljni in s katerim dejavnikom zadovoljstva so študentje najmanj zadovoljni. Pripravila sem spletni vprašalnik, ga razposlala študentom, ki opravljajo študentsko delo, rezultate analizirala in podala ugotovitve glede na vprašanja, ki sem jih postavila.

Strokovno zaključno nalogo zaključim s predlogi za doseganje boljšega zadovoljstva na delovnem mestu pri opravljanju študentskega dela.

2 ŠTUDENSKO DELO

Po dopolnjenem 15. letu starosti imajo mladostniki možnost, da opravljajo študentsko delo, s tem pa imajo tudi možnost zaslužka in pridobivanja izkušenj. Študentsko delo se opravlja začasno in občasno, kandidati za študentsko delo pa so osebe s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so stare 15 let ali več, osebe s statusom študenta v Republiki Sloveniji in osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajše od 26 let. Prav tako lahko študentsko delo opravljajo osebe, ki so v tekočem letu zaključile srednjo šolo in se bodo

vpisale na visokošolski zavod, pri čemer bodo pridobile status študenta. Študentsko delo lahko opravljajo državljani Republike Slovenije, ki se šolajo v tujih državah in pa tudi študenti univerz tujih držav, ki se v okviru mednarodne izmenjave šolajo v Republiki Sloveniji. Študentsko delo lahko opravljajo tudi osnovnošolci, ki so že dopolnili 15 let in bodo septembra dobili status dijaka, obvezno pa morajo imeti zaključeno osnovno šolo. V vseh primerih morajo imeti osebe, ki opravljajo študentsko delo, potrdilo o vpisu, indeks ali pa ustrezno dijaško ali študentsko izkaznico, ki dokazuje, da se dijak/študent izobražuje na srednji šoli ali visokošolskem zavodu (Študentska organizacija Slovenije, 2020).

Pred začetkom opravljanja študentskega dela je potrebna registracija oziroma včlanitev v študentski servis, za to pa mora imeti oseba pri sebi osebni dokument, številko osebnega računa, svojo davčno številko in potrdilo o statusu dijaka oz. študenta (Študentska organizacija Slovenije, 2020).

Ob vpisu dijak oz. študent tudi izpolni izjavo, v kateri podpiše, da trenutno ni redno zaposlen ali pa vpisan v register brezposelnih oseb (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023).

Študentsko delo se lahko opravlja le pod pogojem, da je bila pred začetkom opravljanja študentskega dela izdana napotnica, ki je podpisana s strani dijaka/študenta in delodajalca, napotnico pa izda posrednik s koncesijo za opravljanje dejavnosti posredovanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov. Napotnica je izdana in podpisana v štirih izvodih, enega od teh izvodov prejme dijak oz. študent. Delodajalec je zadolžen, da vsak dan zabeleži število opravljenih ur študentskega dela, zabeležene ure delodajalca pa morajo biti enake uram na napotnici ob plačilu študentskega dela. Delodajalci morajo upoštevati določbo ZDR-1, kar pomeni, da imajo prepoved diskriminacije, vse morajo enako obravnavati ne glede na spol, upoštevati morajo določen delovni čas, odmore in počitke, posebej pa morajo paziti na tiste osebe, ki še niso dopolnile 18 let (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023).

Po podatkih Statističnega urada Slovenije so v prvem četrtletju leta 2023 med vsemi delovno aktivnimi osebami 3 % predstavljale osebe, ki opravljajo študentsko delo (Statistični urad Republike Slovenije, 2023).

Trenutna minimalna urna postavka študentov znaša 6,92 evrov bruto na uro, kar je največ do sedaj. Od leta 2015 do leta 2023 se je urna postavka študentskega dela vsako leto dvignila za manj kot en evro. V primerjavi z letom 2015 je leta 2023 bruto urna postavka višja za 2,42 evra, v primerjavi z letom 2022 pa je višja za kar 0,75 evra (Študentski servis, 2023).

Tabela 1: Dvig urne postavke od leta 2015 do leta 2023

Leto	Bruto postavka	Neto postavka	Dvig v procentih glede na prejšnje leto
2023	6,92 €	5,85 €	12,1 %
2022	6,17 €	5,21 €	4,8 %
2021	5,89 €	4,98 €	9,1 %
2020	5,40 €	4,56 €	10,4 %
2019	4,89 €	4,13 €	3,4 %
2018	4,73 €	4,00 €	2,6 %
2017	4,61 €	3,90 €	1,8 %
2016	4,53 €	3,83 €	0,67 %
2015	4,50 €	3,80 €	/

Vir: lastno delo na podlagi Študentski servis (2023).

Od bruto študentskega zneska se odšteje prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar znaša 15,5 % zneska na napotnici in se odšteje od neto zneska študenta. Delodajalec za študentsko delo plača prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 8,85 %, prispevek za zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 % ter prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 %. Poleg prispevkov za zavarovanje delodajalec plača še koncesijsko dajatev, ki znaša 16 %, in dodatno koncesijsko dajatev v višini 2 % zneska na napotnici. Študentov skupni znesek prispevkov torej znaša 15,5 % od višine zneska na napotnici, delodajalčev skupni znesek prispevkov in dajatev pa znaša 33,74 % od višine bruto zneska študenta (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023).

2.1 Prednosti študentskega dela

Mnogo dijakov in študentov se odloči za opravljanje študentskega dela ob šolskih obveznostih. Želijo si, da bi dobili pozitivno izkušnjo z delom. Študentsko delo ima ogromno prednosti:

- **Dohodek:** Finančni prihodki so absolutno eden izmed glavnih motivatorjev za opravljanje študentskega dela. Višina dohodka je odvisna od urne postavke in od števila opravljenih ur. Študentje svoj zaslužek porabijo na različne načine, kot so plačilo za najemnino, hrano in druge dobrine, nekateri pa zaslužek privarčujejo za prihodnost. S služenjem svojega denarja mladi vse bolj cenijo denar in bolj previdno razpolagajo z njim (Rihtarič, 2016).
- **Delovne izkušnje:** Z opravljanjem študentskega dela študentje pridobijo delovne izkušnje, kar lahko poveča karijerne možnosti študentov. Študent, ki ima delovne izkušnje, ima več možnosti pri zaposlitvi, saj delodajalec ceni pretekle delovne izkušnje. Ob pridobivanju izkušenj študent tudi spoznava samega sebe in lahko z različnimi

delovnimi izkušnjami ugotovi, katere zaposlitve so mu všeč in katere ne. Tako se tudi lažje odloča pri izbiri svojega rednega delovnega mesta (Zelst, 2021).

- **Spoznavanje ljudi:** Vsako delo je nova priložnost za spoznavanje novih oseb, na ta način pa se ustvarja mreženje, ki je lahko tudi koristno za karierni uspeh. Več ljudi kot študentje spoznajo v osebnem in profesionalnem življenju, več možnosti mreženja imajo, kar lahko privede do novih priložnosti v življenju (Lister, 2022).
- **Razvijanje kompetenc:** Študentsko delo študentom omogoča razvijanje njihovih kompetenc in veščin, ki so uporabne tako v osebnem kot v poklicnem življenju. Te kompetence so npr. učenje v praksi, timsko delo, samostojnost, odgovornost itd. (Chantrea in drugi, brez datuma).
- **Organizacija časa:** Za opravljanje študentskega dela in hkrati šolskih obveznosti je potrebna dobra organizacija in samodisciplina. S tem, ko študentje dobro razporedijo čas za študijske dejavnosti, študentsko delo in prosti čas, se naučijo organizirati svoj čas in bodo lahko imeli manj težav z organiziranjem časa, ko bodo zaposleni (Zambas, 2021).
- **Odkritje podjetniške poti:** Mnogi mladi, ki opravljajo študentsko delo, med tem na podlagi opravljanja le-tega pridobijo nova znanja in ideje, ki lahko vodijo v odprtje njihovega lastnega podjetja (Rihtarič, 2016).

2.2 Slabosti študentskega dela

Čeprav je ogromno prednosti študentskega dela in te po navadi nadvladujejo nad slabostmi, pa je v nekaterih primerih toliko slabosti, da se študentsko delo konča s prekinitvijo dela in napotnice. Najpogostejši razlogi za prekinitev dela oz. slabosti študentskega dela so:

- **Delodajalec ne plača študentskega dela:** Čeprav je o študentskem delu podpisana napotnica in bi delodajalec moral dijaku oz. študentu plačati znesek glede na opravljeno število ur, tega ne stori. Najboljša rešitev za to je, da se dijak oz. študent z delodajalcem pogovori. V primeru, da mu delodajalec še vedno ne plača za opravljeno delo, pa je najboljša opcija, da se dijak oz. študent obrne na študentski servis in obrazloži situacijo. V primeru, da delodajalec po pozivu študentskega servisa še vedno ne izplača študenta, se postopek nadaljuje na sodišču. V tem primeru dobi študent brezplačno pravno pomoč (Škrube, 2015).
- **Podaljšanje ali prekinitev izobraževanja:** V mnogih primerih se pri opravljanju študentskega dela študentje bolj posvetijo opravljanju študentskega dela kot pa šolskim obveznostim, posledica česar je lahko podaljšanje izobraževanja ali pa celo njegova prekinitev (Douglas-Gabriel, 2015).
- **Nenadno odpuščanje:** Glede na to, da pri študentskem delu ni podpisana delovna pogodba, se lahko zgodi, da delodajalec dijaka oz. študenta nenadoma odpusti (Rihtarič, 2016).
- **Manj prostega časa:** V primeru večjega obsega študentskega dela lahko pride do pomanjkanja časa za šolske obveznosti in druge aktivnosti. V primeru, da študent izgubi čas za opravljanje šolskih obveznosti, lahko to pripelje do odsotnosti na predavanjih in

slabših ocen. Študentsko delo lahko pripelje tudi do pomanjkanja časa za druženje s prijatelji in družino in za druge aktivnosti (Sharunlal, brez datuma).

- **Stres:** Do stresa lahko pride sploh med izpitnim obdobjem, saj morajo takrat študentje poleg študentskega dela opraviti še izpite na fakulteti. Mnogi študentje med izpitnim obdobjem delo opravljajo čez dan, učijo pa se ponoči, kar povzroča pomanjkanje spanca, ki vodi do stresa (Sharunlal, brez datuma).

3 ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU

Raziskave kažejo, da je bilo v letu 2022 na vsem svetu zaposlenih približno 3,32 milijarde ljudi. V primerjavi z letom 1991, ko je bilo po raziskavah zaposlenih 2,28 milijarde ljudi, je do leta 2022 število zaposlenih narastlo za 1,04 milijarde ljudi (Statista, 2023).

Z leti so se zahteve posameznikov na delovnem mestu močno spremenile, to pa je posledica večje kakovosti življenja in gospodarske rasti. Ogromno ljudi preživi večino svojega življenja na delovnem mestu, zato ima za te zadovoljstvo na delovnem mestu ogromno vrednost. S tem, ko so se skozi čas spremenile življenjske okoliščine in pričakovanja, so se spremenila tudi pričakovanja glede zadovoljstva na delovnem mestu. Zadovoljstvo na delovnem mestu je močno povezano z motivacijo zaposlenih, njihovo delovno uspešnostjo in produktivnostjo. Ti dejavniki so zelo pomembni za poslovanje in delovanje celotnega podjetja. Zadovoljstvo zaposlenih vpliva na te dejavnike, zato je pomembno, da vodstvo omogoči svojim zaposlenim najboljše možne delovne pogoje (Hee in drugi, 2018).

Raziskave kažejo, da sta zadovoljstvo na delovnem mestu in delovna uspešnost sorazmerno povezana. Zadovoljstvo zaposlenih bi moralo biti pri vsakem delodajalcu eden izmed pomembnejših dejavnikov, saj je dokazano, da so zaposleni bolj produktivni, če imajo dobro motivacijo za svoje delo in so na svojem delovnem mestu zadovoljni (Hee in drugi, 2018).

Zadovoljstvo na delovnem mestu bi lahko opredelili kot delovno motivacijo in vprašanje, kaj zaposlene v nekem podjetju spodbuja k boljši delovni produktivnosti in zadovoljstvu na delovnem mestu. S tem, ko podjetja poznajo, kaj zaposlene motivira, lahko glede na to izboljšajo produktivnost, učinkovitost in kreativnost dela, izboljšajo lahko kakovost delovnega okolja v organizaciji in krepijo konkurenčne sposobnosti in uspešnost podjetja (Dimec in drugi, 2008).

Zadovoljstvo na delovnem mestu lahko prikažemo kot rezultat verižne reakcije, ki vsebuje motivacijo za zadovoljitev potrebe. Za dosego cilja oziroma zadovoljstva na delovnem mestu ta veriga vsebuje različne dejavnike in motivatorje, če pa te združimo, pa pridemo do cilja oziroma do spodbujanja posameznika k opravljanju dela (Hee in drugi, 2018).

Ogromno vlogo pri razumevanju motivacije zaposlenih ima Maslowa teorija, ki temelji na razvrščanju človeških potreb po pomembnosti, kar je Maslow prikazal s pomočjo hierarhične lestvice. Nižje kot je neka potreba, bolj je osnovna in potrebna za človekovo preživetje.

Najbolj pomembno je, da so najprej zadovoljene potrebe, ki se nahajajo nižje na lestvici, saj lahko le tako zadovoljujemo tudi potrebe, ki so višje na lestvici. Torej, ko je neka potreba zadovoljena, ne služi več kot motivator, zato so potrebe posameznikov po lestvici vse bolj kompleksne, prav tako pa tudi zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu (Herrity, 2022).

V mnogih podjetjih so zelo pomembne inovacije, saj s tem podjetje napreduje, ogromno inovacij pa pride znotraj podjetja, natančneje od zaposlenih. S tem, ko podjetje poskrbi za dobro počutje zaposlenih v podjetju, ne pripomore le zaposlenim, ampak tudi podjetju kot celoti. V primeru, da so zaposleni v podjetju nezadovoljni na svojem delovnem mestu, obstaja več možnosti, da bodo zaradi raznih dejavnikov, ki slabo vplivajo na njihovo počutje v podjetju, dali odpoved. Še ena možnost je, da se zaposleni na svojem delovnem mestu ne počutijo dobro in je zaradi tega manjša tudi delovna produktivnost, kar lahko škoduje podjetju kot celoti. Zelo pomembno je, da vodstvo v podjetju ali organizaciji naredi raziskavo in razume, s katerimi področji so zaposleni v podjetju zadovoljni in s katerimi so nezadovoljni, saj lahko le na ta način poskrbijo, da se zaposleni počutijo dobro na svojem delovnem mestu in jih s tem obdržijo. Za povečanje zadovoljstva zaposlenih je včasih potrebno nekoliko več procesov, kot so prilagoditev organizacijske politike in strukture ter prilagoditev delovnih mest. Za ohranitev dobrega in dolgoročnega delovanja in poslovanja organizacije je zadovoljstvo zaposlenih ključnega pomena (Hee in drugi, 2018).

3.1 Dejavniki zadovoljstva na delovnem mestu

3.1.1 Plača in dodatki

Eni izmed temeljnih dejavnikov, ki imajo ogromno vlogo pri določanju zadovoljstva posameznika na delovnem mestu, so zagotovo plača in dodatki k plači. Dobro plačilo zaposlenega je odličen motivator, to se kaže na boljši produktivnosti in uspešnosti delavcev. Raziskave kažejo, da dobro plačilo in dodatki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih. Torej, če je plačilo zaposlenega višje, se to kaže na zadovoljstvu zaposlenega na delovnem mestu. V primeru, da so plača in dodatki zaposlenega slabi, se to kaže na nezadovoljstvu zaposlenega (Chron, 2020).

Vodstvo v podjetju se mora odločiti, kolikšno višino plače naj zagotovi svojim zaposlenim, da bodo ti zadovoljni z njo in pa da jim bo ta omogočila normalno in ugodno življenje. V navado je prišlo, da so zaposleni poleg plače deležni tudi nagrad, višina nagrade pa je odvisna od hierarhične lestvice, na kateri se zaposleni nahaja glede na njegov položaj v podjetju. S tem pride tudi do tekmovalnosti med zaposlenimi, saj vsak želi najvišjo možno plačo in dodatke (Špelko, 2011).

Plača zaposlenega tudi na nek način pokaže, kolikšno vrednost ima zaposleni v očeh podjetja. Ogromno podjetij svojim zaposlenim na višjih položajih nudi visoko plačo, saj s tem obstaja višja možnost, da zaposleni še naprej opravljajo svoje delo po svojih najboljših

močeh. V podjetju lahko pride do problema, če imajo nekateri posamezniki višjo plačo od drugih, ki menijo, da si te ne zaslužijo, kar lahko privede do zmanjšanja njihove motivacije. V ta namen se je v mnogih podjetjih uvedlo plačilo za uspešnost (Ey in Yazdanifard, 2014).

3.1.2 Delovno okolje

Delovno okolje je opredeljeno kot okolje oziroma situacija in okolica, v kateri ljudje opravljajo svoje delo. Lahko se ga razlaga tudi kot okolje, ki združuje ljudi, orodja in druge fizične lastnosti delovnega mesta. V delovnem okolju zaposleni skupaj opravljajo naloge, ki so jim naložene, in skupaj dosegajo cilje (Hee in drugi, 2020).

Delovno okolje ima zelo pomembno vlogo pri določanju zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu, saj je v primeru ugodnega in udobnega delovnega okolja raven zadovoljstva zaposlenih višja. Pomanjkanje udobnega delovnega okolja lahko posledično vpliva na slabo duševno in telesno stanje zaposlenega. Med dejavnike delovnega okolja štejemo delovni čas, temperaturo prostora, prezračevanje, hrup, higieno, osvetlitev in pripomočke za opravljanje dela (Qasim in drugi, 2022).

3.1.3 Možnost napredovanja

Možnost napredovanja posameznika v podjetju spada med zelo pomembne dejavnike. To zaposlenega motivira, da svoje delo opravlja bolj produktivno in po svojih najboljših močeh, saj ve, da lahko na ta način dobi možnost napredovanja na boljši položaj. Ogromno prednost pri napredovanju imajo posamezniki, ki imajo željo pokazati svoje znanje in sposobnosti. Ti zaposleni ne dosegajo le višjega položaja in možnosti različnega napredovanja, ampak tudi pozitivno pripomorejo h konkurenčnosti in dobremu poslovanju podjetja (Špelko, 2011).

Pri zaposlenih, ki imajo občutek, da nimajo možnosti napredovanja, obstaja večja možnost, da so manj zadovoljni na delovnem mestu (Varco, brez datuma).

3.1.4 Varnost zaposlitve

Varnost zaposlitve zaposlenemu v podjetju predstavlja materialno varnost, saj to pomeni, da zaposleni ve, da ga podjetje ne bo nenadoma odpustilo. Varnost zaposlitve in ohranitve delovnega položaja je bolj pomembna pri starejših in tistih z nižjo stopnjo izobrazbe, saj jim odpustitev predstavlja strah, da ne bi imeli možnosti pridobitve službe kjerkoli drugje. Pri tistih z višjo izobrazbo varnost zaposlitve ni na prvem mestu, saj vedo, da imajo ogromno možnosti na trgu dela in so lažje zaposljivi (Špelko, 2011).

Strah pred nevarnostjo izgube zaposlitve se nanaša na dva načina. Prvi način je izguba trenutnega delovnega mesta z menjavo na nižji delovni položaj, drugi način pa je popolna izguba delovnega mesta oziroma odpustitev. Spremenitev organizacijske strukture v

podjetju lahko v celotnem oddelku ali podjetju vzpodbudi strah za možnost izgube službe. Varnost zaposlitve predstavlja tudi občutek, da je zaposleni cenjen za opravljanje svojega dela. V primeru, da se zaposleni ne čuti cenjenega, lahko to v njem povzroči občutek nemoči in strah pred izgubo delovnega mesta (Ajala, 2012).

Strah pred izgubo delovnega mesta lahko vpliva na psihološko stanje zaposlenih, kar tudi vpliva na njihovo delovno uspešnost in sodelovanje z drugimi zaposlenimi v delovnem okolju (Ntimba in drugi, 2021).

3.1.5 Odnosi med zaposlenimi

Odnosi med zaposlenimi v delovnem okolju so za nekatere posameznike ključnega pomena, saj na svojem delovnem mestu preživijo ogromno časa. Večina ljudi se na delovnem mestu sreča z novimi ljudmi in s tem gradi nove odnose. Na delovnem mestu se lahko posameznik sreča s položajem, kjer so drugi odvisni od njega ali pa je on odvisen od drugih. Dobri odnosi med zaposlenimi v podjetju so koristni za posameznika, celoten delovni kolektiv in podjetje kot celoto. Nekaterim dobri odnosi s sodelavci pomenijo več kot drugi dejavniki zadovoljstva, saj nekaterim posameznikom ogromno pomeni, da so v kolektivu sprejeti. Slabi odnosi s sodelavci velikokrat pripeljejo do odhoda posameznika iz podjetja kljub dobrim ostalim dejavnikom. Dobri odnosi s sodelavci pa lahko poskrbijo za obstoj posameznika v podjetju, čeprav so ostali dejavniki nekoliko slabši (npr. plača, možnosti napredovanja ...) (Špelko, 2011).

Dobri odnosi med zaposlenimi imajo neposreden vpliv na opravljanje delovnih nalog. V primeru, da so odnosi med zaposlenimi slabi, lahko ti privedejo do konflikta, kar lahko pripelje do nesodelovanja pri delovnih nalogah. Zelo pomembno za podjetja je, da si ta vzamejo čas in v primeru konflikta med zaposlenimi to razrešijo, da lahko nadaljnje delo opravljajo tekoče in bolj produktivno (Ntimba in drugi, 2021).

3.2 Posledice zadovoljstva zaposlenih za podjetje

Podjetja si prizadevajo, da bi bila znotraj svoje panoge najbolj konkurenčna in boljša od svoje konkurence. O poslovanju podjetja in o dobičku podjetja odločajo stranke, v podjetju pa so zaposleni ljudje, ki so zaposleni za stike s strankami in njihov odnos do strank odloča, ali bo stranka ostala zvesta ali pa bo prešla h konkurenci. Raziskava je pokazala, da imajo zaposleni ogromen vpliv na zadovoljstvo strank. Lastniki podjetij cenijo svoje zaposlene na višjih položajih, ki privabljajo stranke, in jih prepričajo v nakup njihovih izdelkov ali storitev. Na podlagi tega je bilo ugotovljeno, da je zadovoljstvo zaposlenega na delovnem mestu neposredno povezano z zadovoljstvom stranke (Ey in Yazdanifard, 2014).

V ta namen se je v mnogih podjetjih uvedlo zeleno trženje, kar pripomore k zadovoljstvu zaposlenih, trajnostnemu dobičku na dolgi rok in trajnostnemu planetu z manj onesnaževanja (Ey in Yazdanifard, 2014).

3.3 Posledice nezadovoljstva zaposlenih za podjetje

Nezadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu je lahko povezano z več dejavniki. V primeru nezadovoljstva zaposlenega na delovnem mestu lahko pride do fluktuacije, kar pomeni, da zaposleni zapusti podjetje, to pa ga mora nadomestiti. Fluktuacija zaposlenih je povezana z nezadovoljstvom zaposlenih. V primeru, da se podjetje odloči zapustiti več posameznikov, lahko pride do težave, saj imajo podjetja težave z iskanjem novega kadra, to pa se pozna tudi na produktivnosti podjetja. V primeru prekomerne fluktuacije se podjetja srečujejo z dolgotrajnim usposabljanjem novega kadra, prekinjenimi urniki, dodatnimi nadurami, napakami in pomanjkanjem usposobljenih zaposlenih (Firdouse in Neelamegam, 2020).

Nezadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu se lahko kaže tudi kot pomanjkanje zavzetosti zaposlenega za podjetje. Številne študije so pokazale, da je med zavzetostjo za podjetje in zadovoljstvom z delom povezava, kar se kaže v tem, da v primeru nezadovoljstva zaposleni kaže zmanjšano zavzetost k podjetju in manj truda za delo v podjetju. Nekateri zaposleni svoje nezadovoljstvo kažejo celo s tem, da namerno zmanjšajo svoje sposobnosti, da bi s tem škodovali podjetju (Ntimba in drugi, 2021).

V primeru, da so zaposleni preobremenjeni, se to ne kaže le na nezadovoljstvu zaposlenih, ampak se kaže tudi na njihovih odnosih. V tem primeru lahko pride do slabega vzdušja v delovnem okolju, saj so zaposleni zaradi preobremenitve v stresnem stanju. Med zaposlenimi lahko pride do napetosti, saj ima vsak zadanih preveč nalog, kar negativno vpliva na delovno okolje (Yean in drugi, 2022).

3.4 Kako povečati zadovoljstvo zaposlenih?

Zadovoljstvo zaposlenih je v vsakem podjetju eden izmed ključnih dejavnikov, ki vplivajo na uspešnost in produktivnost celotnega delovanja podjetja. Odnos organizacije do zaposlenih odloča, kako zadovoljni so zaposleni na svojem delovnem mestu, kar posledično vpliva na delovanje in poslovanje podjetja. Podjetja lahko na različne načine pripomorejo k temu, da povečajo zadovoljstvo zaposlenih (Ntimba in drugi, 2021).

- **Dobra organizacija dela** je zelo pomembna v podjetjih, saj lahko le na ta način vodstvo zagotovi, da so zaposleni zadovoljni s svojim delovnim mestom. Delodajalci in vodstvo morajo poskrbeti, da svojim zaposlenim ponudijo le najboljše možne pogoje za opravljanje njihovega dela. Pomemben je tudi dober odnos med vodstvom podjetja in zaposlenimi, saj lahko le na ta način podjetje dosega dobre rezultate (Ntimba in drugi, 2021).

- **Sodelovanje zaposlenih** je opredeljeno kot sistem, pri katerem zaposleni na različnih hierarhičnih ravneh odločajo o določenih spremembah in odločitvah v podjetju. Zaposleni lahko s tem predlagajo izboljšave pri delu, kako je delo organizirano, kaj se dela, kdo opravlja katero delo itd. S tem vodstvo prenese del nadzora na svoje zaposlene, zaposleni pa dobijo občutek večje vpletenosti v podjetje. Zaposleni tako postanejo tudi bolj motivirani in zavzeti za svoje delo, s tem pa pripomorejo tudi k boljšemu poslovanju podjetja (Guinot in drugi, 2021).
- **Povečanje zaupanja zaposlenih** temelji na tem, da si zaposleni zaupajo med seboj, prav tako pa tudi zaupajo svoji organizaciji in vodstvu. Zaupanje se poveča na način, da vodstvo spodbuja čim višjo mero izmenjave informacij, vodstvo mora prisluhniti tudi svojim zaposlenim in na ta način sodelujejo (Ntimba in drugi, 2021).
- **Pohvale in nagrade** zaposlenim predstavljajo potrditev, da so v podjetju cenjeni in da svoje delo opravljajo dobro. To mnoge zaposlene motivira, da še naprej opravljajo svoje delo na ta način, ali pa celo boljše. Vsak človek si želi, da bi njegovo trdo delo nekdo opazil in ga za to pohvalil ali celo nagradil, želi si, da bi za opravljanje svojega dela bil spoštovan in cenjen. Zaposleni dobi večje zadovoljstvo in občutek, da je opravljanje njegovega dela smiselno. Ni pa priporočljivo pretirano hvaljenje in nagraditev zaposlenih, saj si lahko to zaposleni vzame kot samoumevno in s tem v nekaterih primerih postane aroganten in v svoje delo ne vlaga več toliko truda (He, 2022).
- **Pomoč industrijsko-organizacijskega psihologa** mnogokrat pripomore k izboljšanju zadovoljstva zaposlenih, produktivnosti in sreči zaposlenih. Industrijsko-organizacijski psiholog se posveti vsakemu zaposlenemu in glede na to lahko vodstvu pomaga pri svetovanju za koristne in učinkovite organizacijske strategije (He, 2022).

4 RAZISKAVA O PRIMERJAVI ZADOVOLJSTVA ŠTUDENTOV Z DELOM V MAJHNIH IN VELIKIH PODJETJIH

V empiričnem delu zaključne strokovne naloge ugotavljam zadovoljstvo študentov z delom in primerjam zadovoljstvo s študentskim delom v majhnih in velikih podjetjih. Glede na dejavnike, ki določajo zadovoljstvo zaposlenih, me zanima, s katerimi dejavnikom so anketiranci bolj zadovoljni in s katerim manj zadovoljni. Zanima me, ali velikost podjetja, v katerem anketiranci opravljajo študentsko delo, vpliva na njihovo stopnjo zadovoljstva.

4.1 Metodologija

4.1.1 Zbiranje podatkov

Odločila sem se za zbiranje podatkov s pomočjo spletnega vprašalnika. Izdelala sem ga v spletnem programu Ika (www.ika.si). Poslala sem ga svojim sošolcem in prijateljem, saj

sem vedela, da jih večina opravlja študentsko delo v različno velikih podjetjih. Tudi njih sem prosila, da vprašalnik razpošljejo drugim. Poleg tega sem ga objavila tudi na nekaterih družbenih omrežjih, za katera sem vedela, da imajo ogromno uporabnikov, ki opravljajo študentsko delo.

Zbiranje podatkov je potekalo od 25. 5. 2023 do 28. 7. 2023. Spletni vprašalnik je odprlo 188 ljudi, rešilo pa ga je le 59. To pomeni, da je bilo 129 neuporabnih enot, kar predstavlja 69 %. Ostalih 59 anketirancev, ki so rešili spletni vprašalnik do konca, predstavlja 31 %. Vsi, ki so začeli reševati spletni vprašalnik, so ga tudi končali. Večina anketirancev je do spletnega vprašalnika prišlo preko neposrednega klika, torej preko povezave, največ jih je anketo rešilo na datum 26. 5. 2023, torej en dan po tem, ko je bil spletni vprašalnik aktiviran.

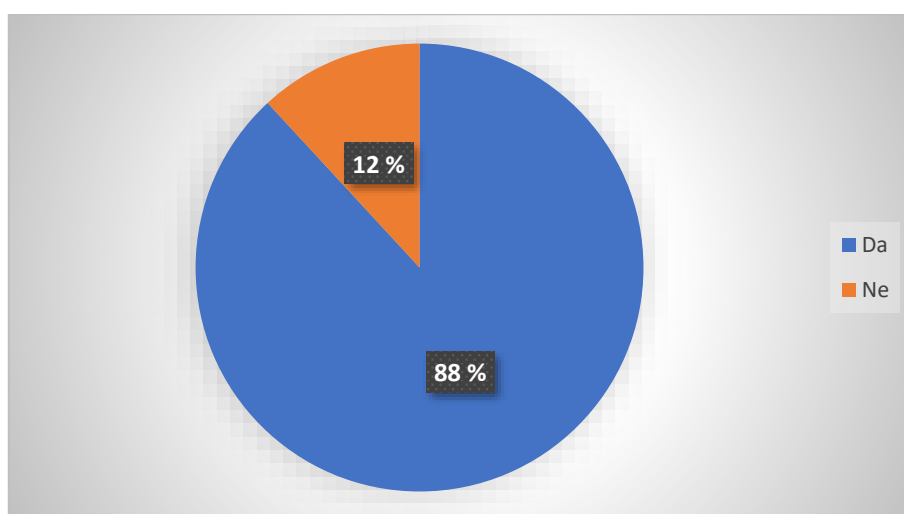
Spletni vprašalnik sodi med metode kvantitativnega raziskovanja. To pomeni, da anketiranci anketo izpolnjujejo preko spletnega mesta, ki je temu posebej namenjeno (Mediana, brez datuma).

Za kvantitativno raziskovanje je značilno, da se uporablja večje vzorce, pri katerih se lahko odgovore anketirancev posploši na celotno populacijo. Kvantitativne raziskave so uporabne za zbiranje numeričnih podatkov. Rezultate se obdelata s pomočjo statističnih analiz, prikaže pa se jih v poročilih (Ninamedia, brez datuma).

4.1.2 Predstavitev vzorca

Spletni vprašalnik je rešilo skupaj 59 ljudi. Ciljna skupina anketirancev so študentje, ki trenutno opravljajo študentsko delo. Med vsemi anketiranci je bilo 52 takih, ki trenutno opravljajo študentsko delo, kar predstavlja 88 % vseh anketirancev, 7 pa je bilo takih, ki študentskega dela trenutno ne opravljajo, kar predstavlja 12 % vseh anketirancev (slika 1).

Slika 1: Ali ste trenutno zaposleni preko študentskega servisa?

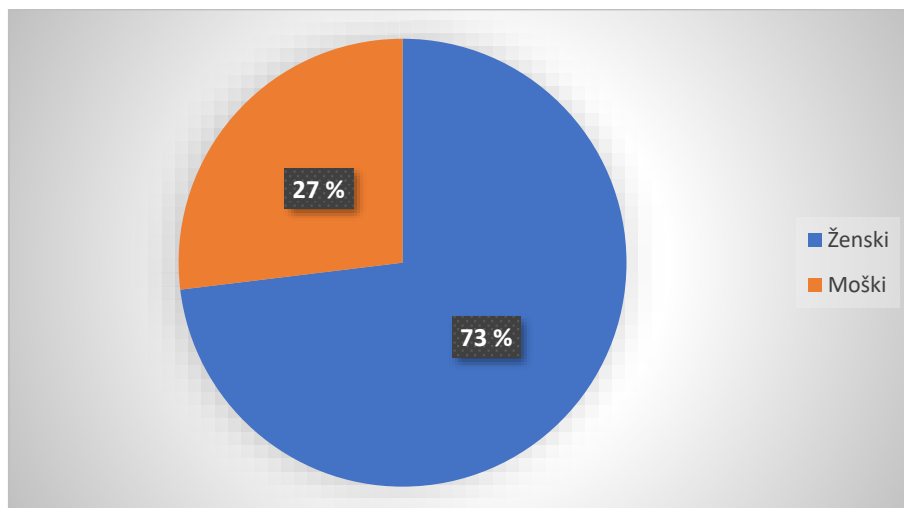


Vir: lastno delo.

Glede na to, da so ciljna skupina anketirancev študentje, ki opravljajo študentsko delo, sem 7 anketirancev, ki so podali odgovor, da trenutno ne opravljajo študentskega dela, izločila iz nadaljnje analize spletnega vprašalnika.

Spletni vprašalnik je skupaj rešilo 52 anketirancev, katerih odgovori so veljavni. Med njimi je bilo 38 žensk, kar predstavlja 73 % anketirancev, in 14 moških, kar predstavlja 27 % anketirancev (slika 2).

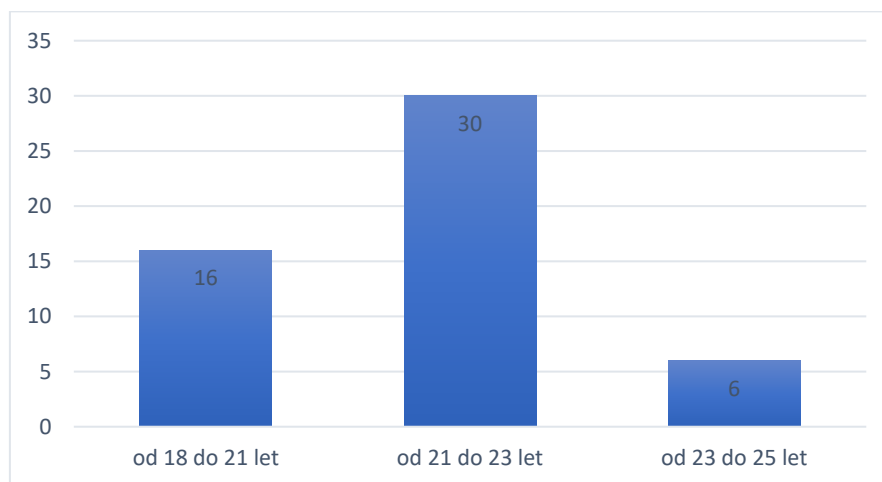
Slika 2: Spol anketirancev



Vir: lastno delo.

Največ anketirancev spada v skupino starosti od 21 do 23 let, to je 30 anketirancev, kar predstavlja 58 % anketirancev, 16 anketirancev spada v starostno skupino od 18 do 21 let, kar predstavlja 31 % anketirancev, 9 anketirancev pa spada v starostno skupino od 23 do 25 let, kar predstavlja 11 % sodelujočih (slika 3).

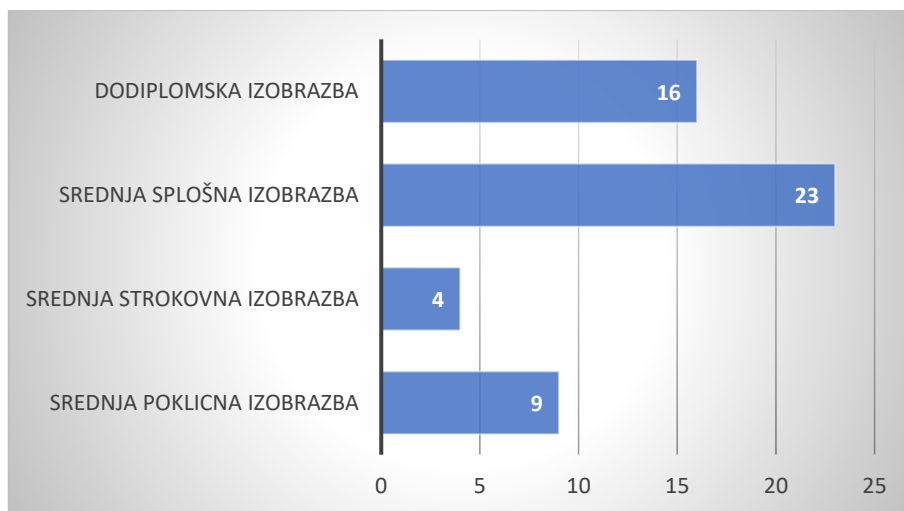
Slika 3: Starost anketirancev



Vir: lastno delo.

Glede na najvišjo dokončano stopnjo izobrazbe je bilo 44 % oziroma 23 sodelujočih takih, ki imajo srednjo splošno izobrazbo, 31 % oziroma 16 ima dodiplomsko izobrazbo, 17 % oziroma 9 ima končano srednjo poklicno izobrazbo, ostalih 8 % oziroma 4 sodelujoči pa imajo končano srednjo strokovno izobrazbo (slika 4).

Slika 4: Stopnja izobrazbe anketirancev

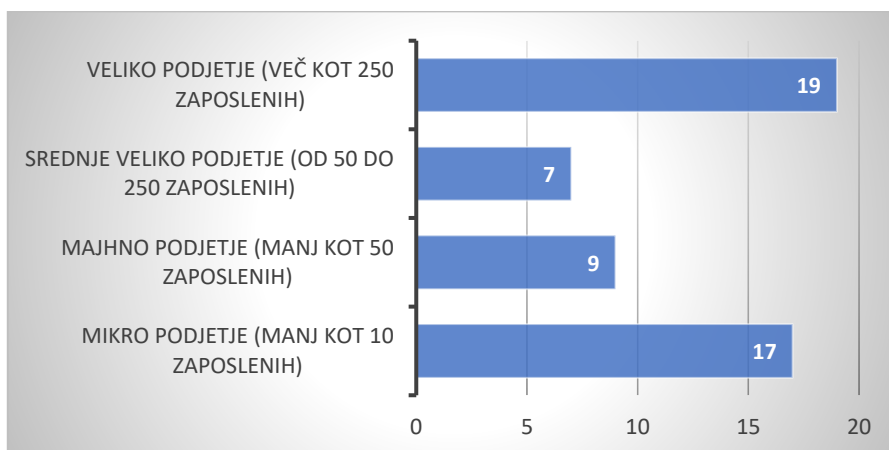


Vir: lastno delo.

4.1.3 Predstavitev in interpretacija rezultatov

Na vprašanje, koliko je veliko podjetje, v katerem anketiranci opravljajo študentsko delo, jih je 19 oziroma 37 % odgovorilo, da delajo v velikem podjetju, 33 % oziroma 17 anketirancev dela v mikro podjetju, 17 % anketirancev oziroma 9 anketirancev je odgovorilo, da študentsko delo opravljajo v majhnem podjetju, 7 oziroma 13 % anketirancev pa je odgovorilo, da študentsko delo opravljajo v srednje velikem podjetju (slika 5).

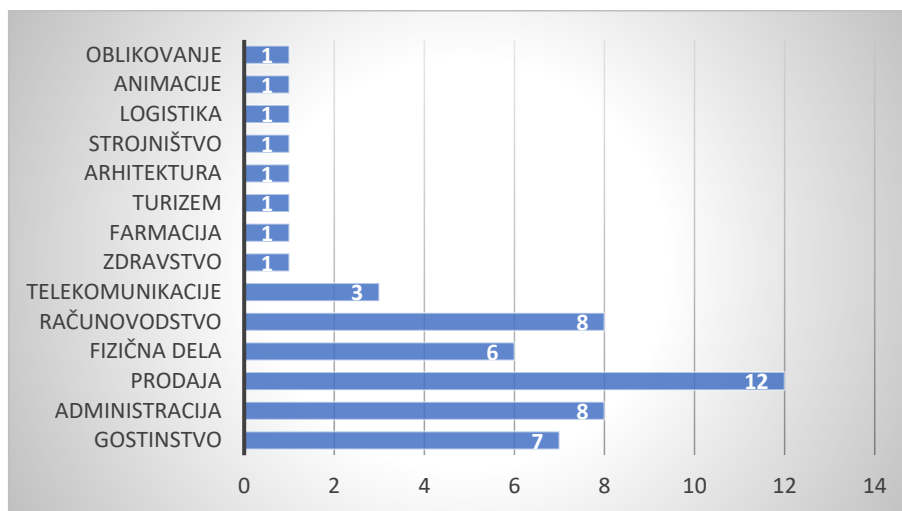
Slika 5: Velikost podjetja, v katerem delajo anketiranci.



Vir: lastno delo.

Glede na dejavnost, v kateri anketiranci opravljajo študentsko delo, jih je 12 odgovorilo, da delajo v prodaji, kar predstavlja 23 % vseh anketirancev, 8 oziroma 15 % anketirancev dela v računovodstvu, prav tako jih 8 oziroma 15 % dela v administraciji, 7 oziroma 13 % dela v gostinstvu, 6 anketirancev opravlja fizična dela, kar predstavlja 12 %, 3 študentsko delo opravljajo v telekomunikacijah, kar predstavlja 6 % anketirancev. Ostalih 8 anketirancev opravlja študentsko delo v zdravstvu, farmaciji, turizmu, arhitekturi, strojništvu, logistiki, animacijah in oblikovanju. Vsaka od teh dejavnosti predstavlja 2 % (slika 6).

Slika 6: Dejavnosti, v kateri anketiranci opravljajo študentsko delo



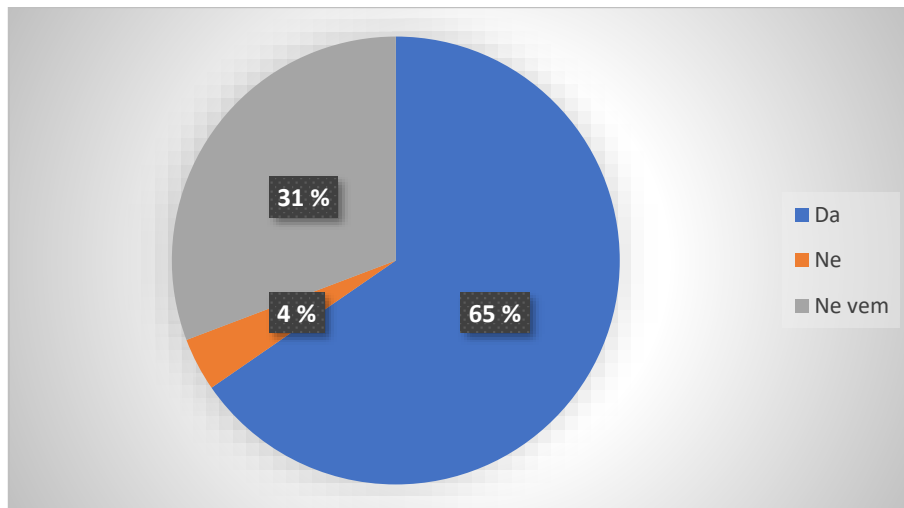
Vir: lastno delo.

Raziskava zaključne strokovne naloge temelji na primerjavi zadovoljstva študentov z delom v majhnih in velikih podjetjih. Zanima me, če se zadovoljstvo študentov razlikuje glede na velikost podjetja, v katerem opravljajo študentsko delo. V ta namen analiziram njihove odgovore na podlagi velikosti podjetja, v katerem delajo. Velikost podjetja je razdeljena v dve večji skupini, in sicer: majhna podjetja (v to sodijo mikro podjetja in majhna podjetja) in pa srednja in velika podjetja (v to kategorijo sodijo srednje velika podjetja in velika podjetja). Ti dve skupini med seboj primerjam.

V ZGD-1 (Zakon o gospodarskih družbah) so mikro podjetja opredeljena kot podjetja, v katerih je število delavcev manjše od 10, čisti prihodki ne presegajo 700.000 evrov in vrednost aktive ne presega 350.000 evrov. Majhna podjetja so opredeljena kot podjetja, v katerih število delavcev ne presega 50 ljudi, čisti prihodki ne presegajo 8.000.000 evrov in vrednost aktive ni višja od 4.000.000 evrov. Srednje velika podjetja so opredeljena kot podjetja, v katerih število delavcev v poslovnem letu ni višje od 250 ljudi, čisti prihodki ne presegajo 40.000.000 evrov in vrednost aktive ni višja od 20.000.000 evrov. Velika podjetja so opredeljena kot vsa podjetja, ki niso mikro podjetja, majhna podjetja in srednje velika podjetja.

Prvi dejavnik, ki sem ga proučevala, je zadovoljstvo zaposlenih z zaslužkom na delovnem mestu. 17 anketirancev, ki študentsko delo opravljajo v majhnih podjetjih, je odgovorilo, da so zadovoljni z zaslužkom, kar predstavlja 65 % anketirancev, 8 jih je odgovorilo, da ne vedo, kar predstavlja 31 %, 1 pa je odgovoril, da s svojim zaslužkom ni zadovoljen, kar predstavlja 4 % anketirancev, ki študentsko delo opravljajo v majhnih podjetjih (slika 7).

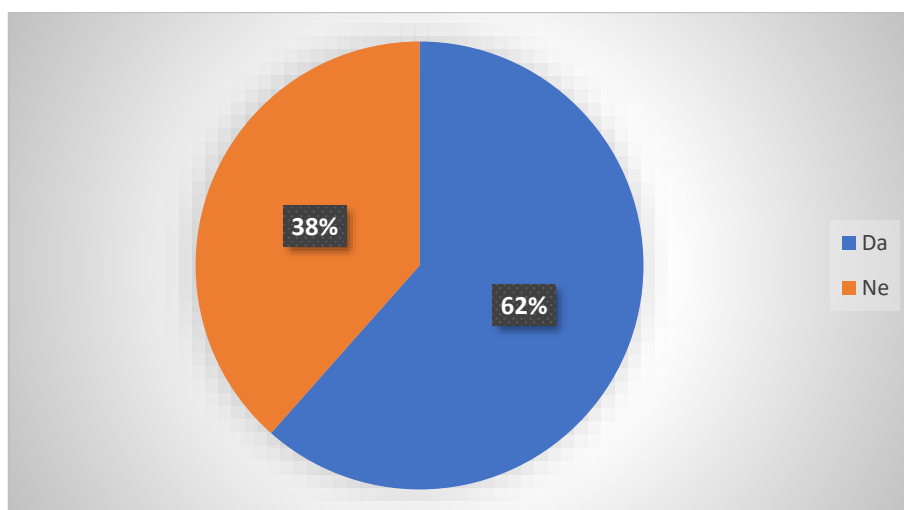
Slika 7: Zadovoljstvo z zaslužkom v majhnih podjetjih



Vir: lastno delo.

Na isto vprašanje so anketiranci, ki študentsko delo opravljajo v srednjih in velikih podjetjih, odgovorili sledeče: 62 % oziroma 16 jih je zadovoljnih z zaslužkom, 38 % oziroma 10 anketirancev, ki študentsko delo opravljajo v srednjih in velikih podjetjih, je odgovorilo, da niso zadovoljni z zaslužkom pri delu (slika 8).

Slika 8: Zadovoljstvo z zaslužkom v srednjih in velikih podjetjih

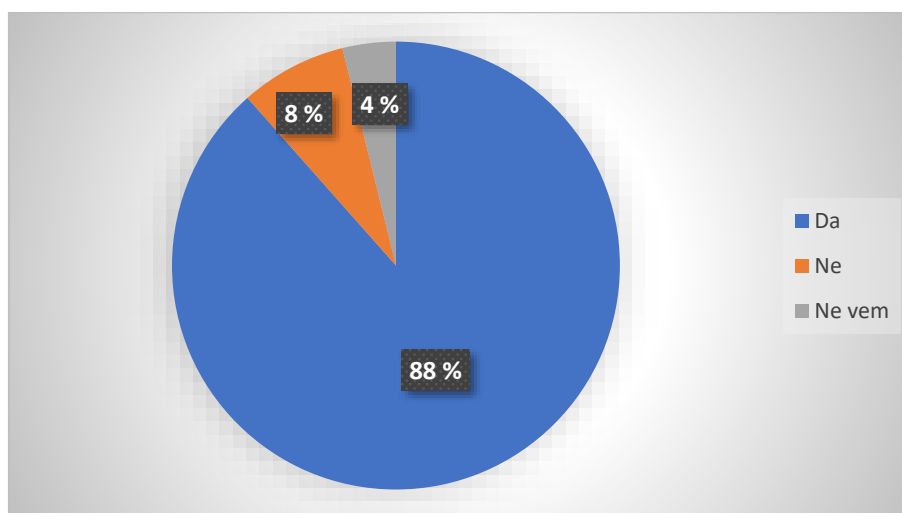


Vir: lastno delo.

Glede na odgovore anketirancev lahko opazim, da je delež tistih, ki so zadovoljni z zaslužkom pri delu, približno enak. Je pa razlika pri študentih, ki niso zadovoljni s plačilom. V srednjih in velikih podjetjih jih je namreč takih kar 10, medtem ko je v majhnih podjetjih tak le 1 študent. Pri analizi dejavnika zaslužek moram dodati, da jih je v majhnih podjetjih 8 odgovorilo, da ne vedo, ali so s plačilom zadovoljni, zato ne morem predvidevati, ali so bolj nagnjeni k temu, da so zadovoljni ali ne.

Drugi dejavnik, ki določa zadovoljstvo zaposlenih in ki sem ga preučevala pri anketirancih, so odnosi med zaposlenimi na delovnem mestu. Sodelujoči, ki študentsko delo opravljajo v majhnih podjetjih, so odgovorili, da jih je 23 zadovoljnih z odnosi med zaposlenimi, 2 nista zadovoljna, 1 pa je podal odgovor, da ne ve, kako se počuti glede odnosa med zaposlenimi (slika 9).

Slika 9: Zadovoljstvo z odnosi med zaposlenimi v majhnih podjetjih

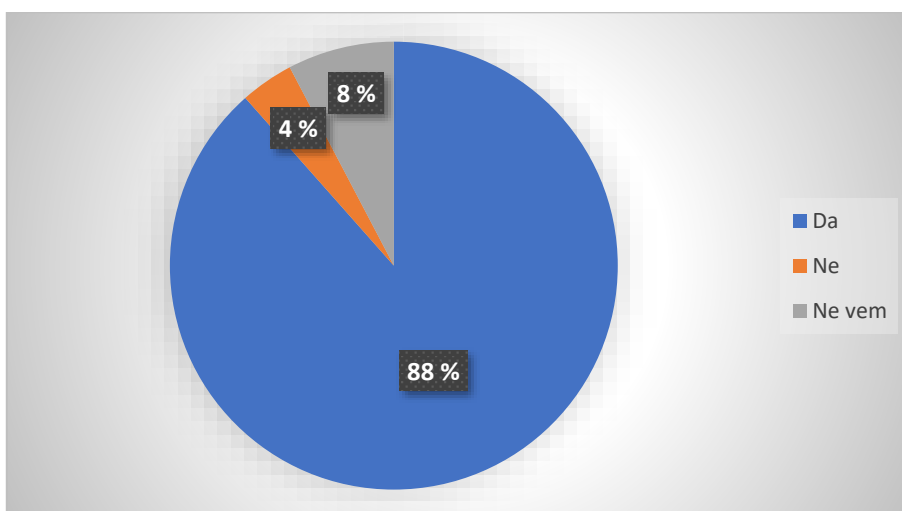


Vir: lastno delo.

Na vprašanje o zadovoljstvu z odnosi med zaposlenimi so anketiranci, ki študentsko delo opravljajo v srednjih in velikih podjetjih, odgovorili, da jih je 23 takih, ki so zadovoljni z odnosi med zaposlenimi na delovnem mestu, 1 ni zadovoljen, 2 pa ne vesta, ali sta zadovoljna z odnosi med zaposlenimi (slika 10).

V tem primeru je razvidno, da je delež anketirancev, ki delajo v majhnih podjetjih, in delež anketirancev, ki delajo v srednjih in velikih podjetjih in so zadovoljni z odnosi na delovnem mestu, enak (88 %). Razlika je le med tistimi, ki absolutno niso zadovoljni, v majhnih podjetjih je 8 % takih anketirancev, v srednjih in velikih podjetjih so 4 % takih anketirancev.

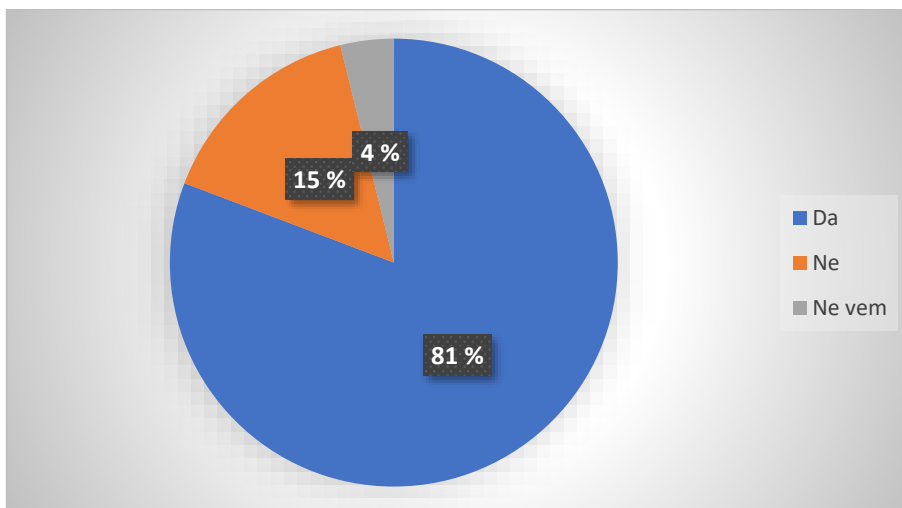
Slika 10: Zadovoljstvo z odnosi med zaposlenimi v srednjih in velikih podjetjih



Vir: lastno delo.

Pri naslednjem vprašanju me je zanimalo, ali so anketiranci zadovoljni z delovnimi pogoji na delovnem mestu. 21 anketirancev, ki študentsko delo opravljajo v majhnih podjetjih, je odgovorilo, da so zadovoljni, kar predstavlja 81 %, 4 so odgovorili, da niso zadovoljni, kar predstavlja 15 %, 1 pa je odgovoril, da ne ve, kar predstavlja 4 % (slika 11).

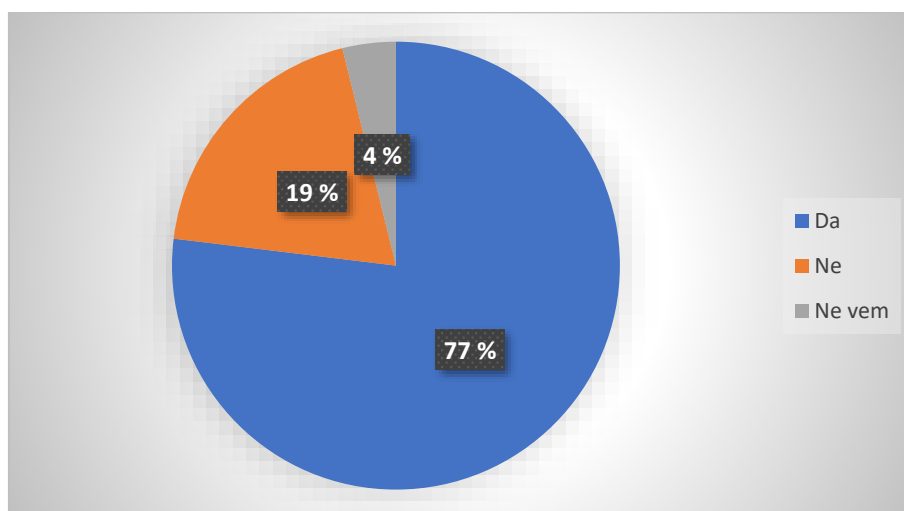
Slika 11: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji v majhnih podjetjih



Vir: lastno delo.

Anketiranci, ki študentsko delo opravljajo v srednjih in velikih podjetjih, so na to vprašanje odgovorili, da jih je 20 (77 %) zadovoljnih z delovnimi pogoji, 5 (19 %) jih ni zadovoljnih, 1 (4 %) pa ne ve, ali je zadovoljen z delovnimi pogoji (slika 12).

Slika 12: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji v srednjih in velikih podjetjih

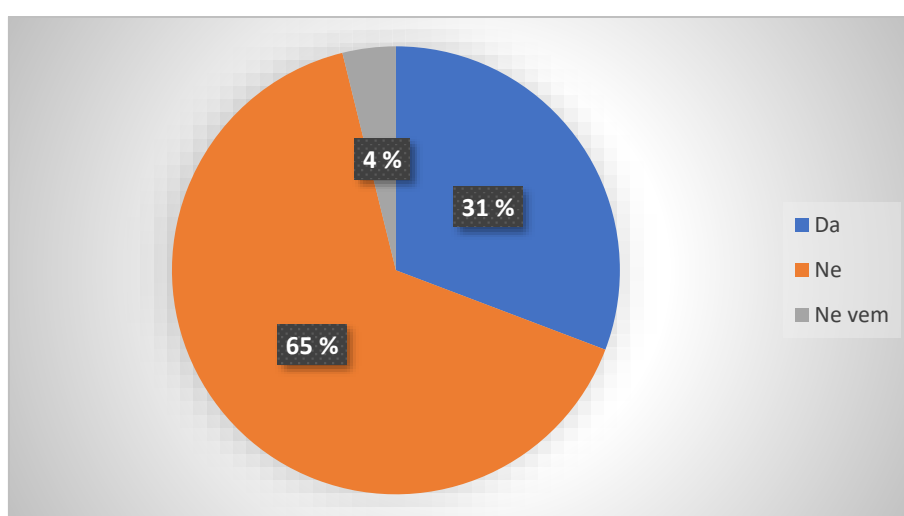


Vir: lastno delo.

V tem primeru sem opazila, da so deleži zadovoljstva med anketiranci, ki študentsko delo opravljajo v majhnih podjetjih, in anketiranci, ki študentsko delo opravljajo v srednjih in velikih podjetjih, približno enaki.

Možnost razvoja in napredovanja je zadnji dejavnik, ki me je zanimal pri anketirancih. 17 anketirancev, ki opravljajo študentsko delo v majhnih podjetjih, meni, da nimajo možnosti razvoja in napredovanja, kar predstavlja 65 % anketirancev, 8 anketirancev je mnenja, da imajo možnost razvoja in napredovanja, kar predstavlja 31 %, 1 pa ne ve, ali ima možnost razvoja in napredovanja, kar predstavlja 4 % (slika 13).

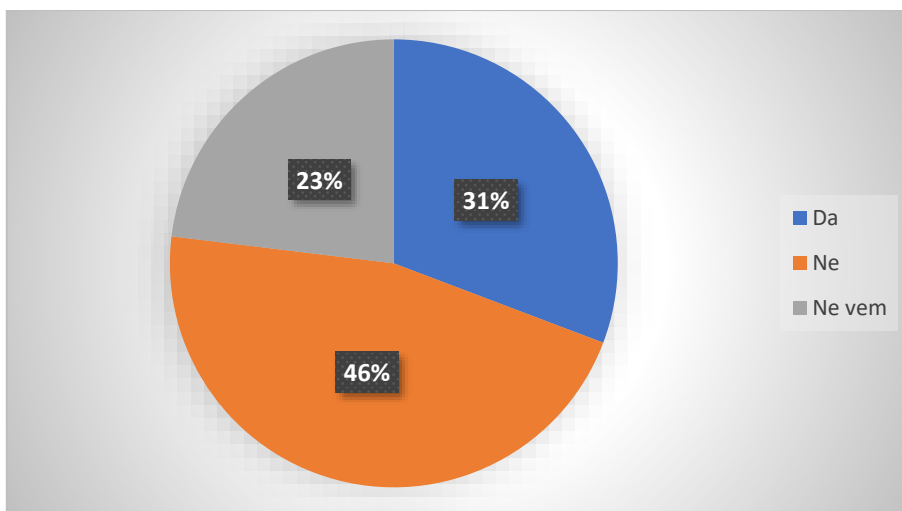
Slika 13: Možnost razvoja in napredovanja v majhnih podjetjih



Vir: lastno delo.

12 (46 %) anketirancev, ki študentsko delo opravljajo v srednjih in velikih podjetjih, je mnenja, da nimajo možnosti razvoja in napredovanja na svojem delovnem mestu, 8 (31 %) jih meni, da imajo to možnost, 6 (23 %) anketirancev pa je podalo odgovor, da ne vedo (slika 14).

Slika 14: Možnost razvoja in napredovanja v srednjih in velikih podjetjih



Vir: lastno delo.

Pri dejavniku možnost razvoja in napredovanja lahko opazimo največjo razliko glede zadovoljstva študentov v majhnih podjetjih ter srednjih in velikih podjetjih. V obeh primerih je delež študentov, ki meni, da imajo možnost razvoja in napredovanja, enak, se pa razlikuje delež tistih, ki delajo v srednjih in velikih podjetjih in menijo, da nimajo možnosti napredovanja (46 %), in tistih, ki delajo v majhnih podjetjih in menijo, da nimajo možnosti razvoja in napredovanja (65 %). Tukaj lahko opazimo, da več anketirancev, ki delo opravljajo v majhnih podjetjih, meni, da nimajo možnosti razvoja in napredovanja.

Pred izvedbo spletnega vprašalnika in analize sem si postavila tri raziskovalna vprašanja, na katera sem ob koncu raziskave želela odgovoriti. Najbolj me je zanimalo, ali velikost podjetja vpliva na zadovoljstvo študenta, v katerem opravlja študentsko delo. Rezultati raziskave kažejo, da ni bistvene razlike med študenti, ki delajo v majhnih podjetjih, in študenti, ki delajo v srednjih in velikih podjetjih. Odgovori so glede na dejavnike zadovoljstva med dvema skupinama študentov, ki sem jih preučevala, zelo podobni.

Preveriti sem želela tudi, s katerim dejavnikom zadovoljstva so študentje najbolj zadovoljni in s katerim so najmanj zadovoljni. Po mojih ugotovitvah bi lahko trdila, da so študentje pri opravljanju študentskega dela najbolj zadovoljni z odnosi med zaposlenimi na delovnem mestu, najmanj pa so zadovoljni z možnostjo razvoja in napredovanja na delovnem mestu.

4.2 Predlogi za izboljšanje zadovoljstva študentov z delom

V raziskavi sem ugotovila, do so študentje glede na dejavnike, ki sem jih proučevala, različno zadovoljni. Sicer ni bilo ogromne razlike med zadovoljstvom študentov, ki delajo v majhnih podjetjih, in študenti, ki delajo v srednjih in velikih podjetjih, vendar lahko trdim, da študentje niso popolnoma zadovoljni z dejavniki na delovnem mestu.

Glede zaslužka pri opravljanju študentskega dela predlagam, da bi se delodajalci na vsake toliko časa posvetovali s svojimi zaposlenimi in preverili, ali so zadovoljni z zaslužkom. Absolutno morajo delodajalci spremljati spremembe v minimalni urni postavki in se tega držati.

Pri odnosu med zaposlenimi na delovnem mestu predlagam, da vodstvo v podjetjih organizira skupne dogodke izven delovnega urnika, kar omogoča zaposlenim možnost druženja. S tem se krepijo odnosi med zaposlenimi tako na delovnem mestu kot tudi izven tega. V primeru konfliktov in nestrinjanja med zaposlenimi predlagam, da se zaposleni med seboj pogovorijo, v primeru, da to ni učinkovito, pa predlagam pogovor med zaposlenimi in vodstvom.

Za izboljšanje delovnih pogojev predlagam, da se vodstvo večkrat letno pogovori s svojimi zaposlenimi in ugotovi, ali imajo želje oziroma pritožbe glede na delovno okolje. Predlagam tudi, da imajo zaposleni možnost pristopiti do vodstva kadarkoli in da lahko podajo svoje predloge za izboljšanje delovnega okolja.

Za večje zadovoljstvo glede možnosti razvoja in napredovanja predlagam, da vodstvo svojim zaposlenim, sploh študentom, ki opravljajo študentsko delo, že na razgovoru obrazloži, ali bodo imeli ti možnost razvoja in napredovanja v podjetju. S tem da študentom jasno vedeti, kakšne možnosti razvoja in napredovanja imajo, in v primeru, da študentje s tem niso zadovoljni, se lahko odločijo za opravljanje dela v podjetju, kjer imajo možnost razvoja in napredovanja.

5 SKLEP

Cilj zaključne strokovne naloge je bil s pomočjo virov in analize spletnega vprašalnika ugotoviti, ali so študentje v celoti zadovoljni z delom pri opravljanju študentskega dela in ali velikost podjetja, v katerem opravljajo študentsko delo, vpliva na njihovo zadovoljstvo. Dejavniki zadovoljstva zaposlenih, ki so me posebej zanimali, so bili zaslužek, odnosi med zaposlenimi, delovni pogoji in možnost razvoja in napredovanja. Za dosego cilja sem preučila in uporabila domače in tuje vire, pri empiričnem delu pa sem uporabila rezultate spletnega vprašalnika, s pomočjo katerega sem analizirala odgovore anketirancev.

Primerjala sem zadovoljstvo študentov, ki delajo v majhnih podjetjih, in zadovoljstvo študentov, ki delajo v srednjih in velikih podjetjih. Raziskava je pokazala, da ni bistvene

razlike med zadovoljstvom študentov, ki delajo v majhnih podjetjih, in študentov, ki delajo v srednjih in velikih podjetjih.

Pri analizi vprašalnika sem opazila dva dejavnika, pri katerih je razlika med študenti, ki študentsko delo opravljajo v majhnih podjetjih, in študenti, ki študentsko delo opravljajo v srednjih in velikih podjetjih.

Pri zadovoljstvu z zaslužkom je več študentov, ki delo opravljajo v srednjih in velikih podjetjih in s svojim zaslužkom absolutno niso zadovoljni. Raven zadovoljstva z zaslužkom je enaka, razlika je le v tem, da študentje, ki študentsko delo opravljajo v majhnih podjetjih, niso opredelili svojega mnenja in so za odgovor podali, da ne vedo, ali so zadovoljni z zaslužkom ali ne.

Podoben primer je pri dejavniku možnost razvoja in napredovanja. V tem primeru je več študentov, ki študentsko delo opravljajo v majhnih podjetjih, zatrnilo, da nimajo možnosti razvoja in napredovanja, medtem ko je več študentov, ki delajo v srednjih in velikih podjetjih in so glede možnosti razvoja in napredovanja neopredeljeni v primerjavi s študenti, ki delajo v majhnih podjetjih.

Po zaključeni analizi raziskave je moje mnenje, da velikost podjetja ne vpliva na zadovoljstvo študentov. Menim, da ima večjo vlogo pri zadovoljstvu študentov organizacija posameznega podjetja, v katerem študentje opravljajo študentsko delo.

LITERATURA IN VIRI

1. Ajala, E. M. (2012). Job Security, Job Satisfaction, and Organizational Commitment as Correlates of Job Performance among Workers in Lagos State, Nigeria. *International journal of educational leadership*, 4(4), 173–183
2. Chantrea, B., Chansophy, H. in Chantytta, H. (brez datuma). The University of Cambodia. *Working and Studying at the Same Time*. <https://uc.edu.kh/userfiles/image/2018/Working%20and%20Studying%20at%20the%20Same%20Time.pdf>
3. Chron. (2020, 14. julij). *How Can Salary Influence a Worker's Performance in an Administration?*. Pridobljeno 23. julija 2023 iz <https://work.chron.com/can-salary-influence-workers-performance-administration-25950.html>
4. Dimec, T., Mahnič, J., Marinšek, M., Masten, R. in Tušak, M. (2008). Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski. *Psihološka obzorja*, 17(4), 117–130
5. Douglas-Gabriel, D. (2015, 16. april). An alarming number of teenagers are quitting school to work. *Washington post*. Pridobljeno 7. julija 2023 iz <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/04/16/an-alarming-number-of-teenagers-are-quitting-school-to-work-heres-how-to-help-them/>

6. Ey, C. J. in Yazdanifard, R. (2014). The Impact of Employee's Satisfaction on Company's Well-being and Sustainability of the Company in the Long Run. *Journal of Research in Marketing*, 3(1), 239–242
7. Firdouse, M. J. in Neelamegam, K. (2020). Determinants and consequences of job satisfaction – a conceptual analysis. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 7(3), 922–930
8. Guinot, J., Monfort, A. in Chiva, R. (2021, 22). How to increase job satisfaction: the role of participative decisions and feeling trusted. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1397–1413
9. He, J. (2022, 17. januar). Research on Methods of Improving Employee's Sense of Happiness. *2021 International Conference on Social Development and Media Communication (SDMC 2021)*, 631, 1453–1456
10. Hee, O. C., Shi, C. H., Kowang, T. O., Fei, G. C. in Ping, L. L. (2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 285–291
11. Hee, O. C., Yan, L. H., Rizal, A. M., Kowang, T. O. in Fei, G. C. (2018). Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 331–340
12. Herrity, J. (2022, 24. oktober). *Maslow's Hierarchy of Needs: Applying It in the Workplace*. Pridobljeno 28. julija 2023 iz <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/maslows-hierarchy-of-needs>
13. Lister, A. (2022, 11. avgust). *The advantages and disadvantages of working while studying* [objava na blogu]. Pridobljeno 5. julija iz <https://www.eduopinions.com/blog/student-jobs-internships/the-advantages-and-disadvantages-of-working-while-studying>
14. Mediana. (brez datuma). *Raziskovalne metode*. Pridobljeno 20. julija 2023 iz <https://www.mediana.si/raziskovalne-metode/>
15. Ninamedia. (brez datuma). *Kvantitativne metode raziskovanja*. Pridobljeno 20. julija 2023 iz <http://ninamedia.si/raziskovalne-metode/kvantitativne-metode-raziskovanja>
16. Ntimba, D. I., Lessing, K. F. in Swarts, I. (2021). Job Satisfaction and Dissatisfaction as Outcomes of Psychological Contract: Evidence from the South African Workplace. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(3), 484–502
17. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2023, 23. januar). *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. Pridobljeno 23. junija 2023 iz <https://www.gov.si teme/zacasno-in-obcasno-delo-dijakov-in-studentov/>
18. Qasim, S., Cheema, F. in Syed, N. A. (2012, 31. avgust). *Exploring Factors Affecting Employees' Job Satisfaction at Work*. *Journal of Management and Social Sciences*, 8(1), 31–39. <http://dx.doi.org/10.46745/ilma.jbs.2012.08.01.04>
19. Rihtarič, D. (2016). *Prednosti in slabosti študentskega dela* (diplomsko delo). Ekonomsko-poslovna fakulteta Univerze v Mariboru

20. Sharunlal, R. (brez datuma). *The Pros And Cons of Working and Studying At The Same Time*. Pridobljeno 25. junija 2023 iz <https://grabjobs.co/resources/career-resources/job-search/pros-and-cons-of-part-time-work-and-study-at-the-same-time/>
21. Statista. (2023, 16. junij). *Number of employees worldwide from 1991 to 2022*. Pridobljeno 8. junija 2023 iz <https://www.statista.com/statistics/1258612/global-employment-figures/>
22. Statistični urad Republike Slovenije. (2023, 29. maj). *Stopnja brezposelnosti ostala pod 4 %, brezposelnih za 14 % manj kot lani*. Pridobljeno 8. junija 2023 iz <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/11138>
23. Škrube, T. (2015, 17. junij). *Študentsko delo in plačilna nedisciplina*. *Delo*. <https://old.delo.si/znanje/potrosnik/pravo-za-vse-studentsko-delo-in-placilna-nedisciplina-delodajalcev.html>
24. Špelko, B. (2011). *Dejavniki zadovoljstva na delovnem mestu* (magistrsko delo). Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici
25. Študentska organizacija Slovenije. (2020, julij). *Študentsko delo*. Pridobljeno 31. maja 2023 iz <https://www.studentska-org.si/studentski-kazipot/studentsko-delo/>
26. Študentski servis. (2023). *Minimalna urna postavka*. Pridobljeno 31. maja 2023 iz <https://www.studentski-servis.com/podjetja/posredovanje-del/minimalna-urna-postavka>
27. Varco, T. (brez datuma). *The Top 10 Factors That Affect Job Satisfaction*. Pridobljeno 12. maja 2023 iz <https://www.persegroup.com/blog/2022/08/the-top-10-factors-that-affect-job-satisfaction?source=google.com>
28. Yean, T. F., Johari, J., Yahya, K. K. in Chin, T. L. (2022). Determinants of Job Dissatisfaction and Its Impact on the Counterproductive Work Behaviour of University Staff. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221123289>
29. Zambas, J. (2021, 6. september). *12 Benefits of Working a Part-Time Job as a Student*. Pridobljeno 17. maja 2023 iz <https://www.careeraddict.com/5-benefits-for-students-who-work-part-time-jobs>
30. Zelst. (2021, 18. maj). *5 Benefits of Work Experience for Students*. Pridobljeno 17. maja 2023 iz <https://www.zelst.co.uk/blog/benefits-work-experience-for-students/>

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni, sem študentka 3. letnika Ekonomske fakultete in pri zaključni strokovni nalogi raziskujem zadovoljstvo študentov v malih in velikih podjetjih. Vprašalnik je popolnoma anonimen. Rezultati bodo uporabljeni zgolj za zaključno strokovno nalogo.

Vljudno vas prosim, da izpolnite anketo in mi s tem pomagate pri raziskavi.

Lepo se zahvaljujem za vaše sodelovanje.

1. Ali ste trenutno zaposleni preko študentskega servisa?

- a. Da.
- b. Ne.

2. Koliko je veliko podjetje, v katerem delate?

- a. Mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih).
- b. Majhno podjetje (manj kot 50 zaposlenih).
- c. Srednje veliko podjetje (od 50 do 250 zaposlenih).
- d. Veliko podjetje (več kot 250 zaposlenih).

3. V kateri dejavnosti opravljate svoje delo?

- a. Gostinstvo.
- b. Administracija.
- c. Prodaja.
- d. Fizična dela.
- e. Zdravstvo.
- f. Osebne storitve.
- g. Računovodstvo.
- h. Oblikovanje, dizajn.
- i. Telekomunikacije.
- j. Finance.
- k. Drugo:

4. Ali ste zadovoljni s svojim zaslužkom pri delu preko študentskega servisa?

- a. Da.
- b. Ne.
- c. Ne vem.

5. Ali ste zadovoljni z odnosi med zaposlenimi na delovnem mestu?

- a. Da.
- b. Ne.
- c. Ne vem.

6. Ali ste zadovoljni z delovnimi pogoji na delovnem mestu?

- a. Da.
- b. Ne.
- c. Ne vem.

7. Ali se vam zdi, da imate na svojem delovnem mestu možnost razvoja in napredovanja?

- a. Da.
- b. Ne.
- c. Ne vem.

8. Ali bi še kaj dodali glede na vaše zadovoljstvo/nezadovoljstvo na delovnem mestu in razlog za to?

9. Spol.

- a. Moški.
- b. Ženski.

10. Starost.

- a. od 15 do 18 let.
- b. od 18 do 21 let.
- c. od 21 do 23 let.
- d. od 23 do 25 let.
- e. Nad 25 let.

11. Stopnja izobrazbe.

- a. Osnovna izobrazba.
- b. Srednja poklicna izobrazba.
- c. Srednja strokovna izobrazba.
- d. Srednja splošna izobrazba.
- e. Dodiplomska izobrazba.
- f. Podiplomska izobrazba.