

## Vpliv delovnih faktorjev na storilnost in kakovost življenja

Denis Janc\*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica Talcev 3, 8000 Novo mesto,  
Slovenija  
denis.janc@fos.unm.si

### Povzetek:

**Raziskovalno vprašanje (RV):** Kako delovni faktorji vplivajo na delovno storilnost in kakovost življenja?

**Namen:** Teoretična predstavitev delovnih faktorjev in praktična uporaba na delovnem mestu in vpliv na kakovost življenja.

**Metoda:** Pri raziskavi smo uporabili kvalitativno metodo, ki temelji na analitičnem preučevanju. Zbrali smo literaturo, članke in informacije ter jih pregledali in analizirali.

**Rezultati:** Pri raziskavi smo potrditi tezo, da organizacija, ki neguje delovne faktorje postajajo na dolgi rok boljše v odnosih in posledično tudi bolj uspešna od konkurence saj se ustvarjalnosti in inovativnost dviguje na višjo raven zaradi pozitivnih delovnih faktorjev. Zaposleni, ki so zadovoljni v delovnem življenju imajo posledično tudi bolj kakovostno življenje.

**Organizacija:** Raziskava ima na organizacijo velik vpliv, saj smo po pregledu delovnih faktorjev dokazali, da je organizacija na področju pozitivnih delovnih faktorjih dobila informacije kako je to pomembno za rast organizacije. Ključna pa je podpora vrhnjega menedžmenta, ki mora spodbujati pozitivne delovne faktorje. Na posameznikovo kakovost življenja pa tudi vplivajo pozitivni delovni faktorji.

**Družba:** Zaposleni lahko največ naredijo na področju dobrih odnosov in inovativnosti. Zdrava delovna sredina je prihodnost, zato je to potrebno zelo poudarjati. Kajti inovativne organizacije preživijo v tehnološkem razcvetu kateremu smo priča danes. Če je posameznik zadovoljen z svojem življenje je tudi bolj ustvarjalen in motiviran na delovnem mestu.

**Originalnost:** Gre za izviren prispevek organizaciji po prebrani literaturi na področju pozitivnih delovnih faktorjih in njihov vpliv na kakovost življenja.

**Omejitve/nadaljnje raziskovanje:** Raziskava je bila narejena na podlagi izbrane literature, člankov in informacij. Dejstvo je tudi, da je svoje občutke po prebrani literaturi podajal samo eden zaposlen. Nadaljnjo raziskovanje bi bilo smiselno, če bi izvedli anketo na temo delovni faktorji v organizaciji in dobili celovito sliko o delovnih faktorjih znotraj organizacije in vplivu na kakovost življenja.

**Ključne besede:** delovni faktorji, motivacija, stres, ustvarjalnost, nagrajevanje, spodbujanje zaposlenih, vodstvo, kakovost življenja.

## 1 Uvod

Na naše kakovost življenja vpliva tudi naše delovno življenje. Tisti ljudje, ki so zadovoljni z svojim delovnim življenjem imajo veliko verjetnost, da je njihova kakovost življenja na visoki ravni. V organizaciji zadovoljni zaposleni prispevajo bistveno več. Predvsem se to pozna na njihovi ustvarjalnosti in inovativnosti. Vsaka organizacija si tega želi čim več, kajti

ustvarjalnost in inovativnost je prihodnost. Zaposleni pa morajo biti na delovnem mestu zadovoljni saj le tako se ustvarja zdrava delovna klima, ki je gonilo uspešne organizacije.

Na delovno zadovoljstvo vplivajo različni delovni faktorji. Faktorji se razlikujejo glede na spol, narodnost, okolje v katerem delamo, vrste zaposlitve, vrednote zaposlenega, osebnost zaposlenega... Po našem mnenju so v našem okolju faktorji delovnega življenja oziroma kakovost delovnega življenja odvisni predvsem od:

- delovne klime,
- nagrajevanja,
- zanimivosti dela,
- izobrazbe,
- motiviranosti,
- ustvarjalnosti,
- stresa,
- konfliktov in njihovih reševanj,
- varnosti zaposlitve,
- odnos z nadrejenim,
- varnega delovnega mesta.

Raziskava je zastavljena z ciljem pregleda delovnih faktorjev v delovni sredini farmacevtske organizacije. V raziskavi bomo podrobneje opisali delovne faktorje. Na podlagi teorije in praktičnega pogleda bomo podali predloge za izboljšave. Raziskali bomo tudi kako delovni faktorji vplivajo na kakovost življenja.

V samo raziskavo je vključena farmacevtska organizacija.

## 2 Teoretična izhodišča

Kakovost življenja govori o tem, kako smo ljudje zadovoljni s svojim življenjem in kakšen občutek imamo o sebi. Življenjski standard se nanaša na zadovoljevanje potreb in pri tem ni nujno, da je povezan s kakovostjo. Kakovost življenja ni le finančna zmogljivost oz. koliko si lahko kupimo, ampak je povezana z občutkom zadovoljstva z lastnim življenjem in zdravjem. Visok družbeni standard še ne pomeni visoko kakovost življenja (Vrabič, 2012).

Prav kakovost življenja je tista, ki povzroča oziroma je nek osnutek, ki teži k višji kakovosti proizvodnje in k tem, da brez delovnega življenja ni storitev in izdelkov višje kakovosti (Svetlik 1996, str.5).

Kakovost delovnega življenja daje neizbrisen pečat celotnemu življenju posameznika (Svetlik 1991, str.19).

Svetlik kakovost delovnega življenja opredeljuje kot sredstvo za povečanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjšanje stresnih situacij, izboljšanje komunikacij, zmanjšanje odpora do sprememb. (Svetlik, 1996, str.165).

"Pojem kakovost delovnega življenja ima podoben pomen, kot ga imajo v drugih okoljih in jezikih pojmi humanizacija dela, izboljšanje delovnih razmer, varstvo delavcev, delovno okolje (Delamotte 1984, str.2).

Kadar govorimo o organizacijski klimi, moramo biti pozorni predvsem na njeno različno opisovanje ter opredeljevanje, saj v literaturi najdemo kar nekaj poimenovanj, s katerimi raziskovalci opisujejo klimo: organizacijska klima, organizacijska kultura, psihološka klima, osebnost podjetja, delovno ozračje itd. Nekateri raziskovalci zagovarjajo stališče, da gre pri vseh izrazih za isto stvar, drugi menijo, da so si pojmi med seboj različni, tretji pa poskušajo poiskati skupne točke, ki jih pojmi zajemajo. Rečemo lahko, da pojem klime zajema »tiste značilnosti, ki vplivajo na vedenje ljudi v organizaciji in zaradi katerih se organizacije med seboj razlikujejo« (Lipičnik, 2002, str.73).

Ravnanje z ljudmi pri delu po besedah Lipičnika (1998, str.41–45) postaja vse pomembnejši dejavnik uspešnosti organizacije. Po njegovem mnenju je ravnanje z ljudmi pri delu stalen proces, ki dolgoročno vodi organizacijo v raznovrstne izboljšave. Organizacije morajo pozornost posvetiti ljudem (zaposlenim), predvsem njihovim zmožnostim, sposobnostim, znanju in motivaciji.

Iz prikazanega Allardtovega koncepta kakovosti delovnega življenja so razvidni glavni elementi kakovosti delovnega življenja, ki jih lahko opredeljujemo tudi kot sredstvo za povečanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjšanje stresnih situacij, izboljšanje komuniciranja ter zmanjšanja odpora do sprememb. (Svetlik 1996, str.163-171).

Po mnenju Lipičnika (1998, str.191) sistem nagrajevanja pomeni uskladiti politiko, procese in prakso organizacije z namenom nagrajevanja zaposlenih glede na njihov prispevek, zmožnost, pristojnost, pa tudi glede na tržno ceno.

Nagrajevanje lahko razumemo v širšem ali ožjem smislu. Ko govorimo o ožjem smislu nagrajevanja, mislimo na plačo, nagrade in druge ugodnosti, ki jih organizacija nudi zaposlenim. Kadar govorimo o širšem smislu nagrajevanja, pa poleg nagrajevanja v ožjem smislu upoštevamo še dobre delovne pogoje, delovno okolje, osebno rast, priznanja, dosežke, pohvale ter uspešno prihodnost (Zupan, str.2001).

Lipičnik (1998, str.209) navaja, da plača in nagrajevanje sodita med psihološke stimulatorje za delo. Naloga vsake organizacije je, da določi višino plače posameznika, tako da bo ta zaposlenemu omogočila normalno življenje, hkrati pa ga bo motivirala k bolj zavzetemu delu. Plača je sredstvo, s katerim je mogoče iz ljudi v zameno za denar izvabiti neko dejavnost.

Ustvarjalnost se navadno uporablja za označevanje mentalnega procesa, ki vključuje nastanek novih idej ali pojmov in novih povezav med že znanimi idejami ali pojmi. Je pojav, ki se zdi najbolj skrivnosten, obenem pa najbolj pomemben za razvoj človeštva (Kavčič 2011, str.6).

Nestabilno okolje zahteva od organizacij stalno prilagajanje in fleksibilnost za doseganje učinkovitosti, izboljšav in razvoja novih izdelkov ali storitev za obstoj na trgu. Pomen in potreba po kreativnosti oz. odprtosti za inovacije je ena od prednostnih nalog organizacij. (Wikipedija 2021).

"Stalnost zaposlitve pomeni za delavca zagotovitev materialne varnosti in določen položaj v družbi. Gre torej za pomembno vrednostjo in gmotno dobroto. Bolje kot o stalnosti zaposlitve je govoriti o varnosti in nepretrganosti zaposlitve, kar pomeni, da se delo oz. delovno mesto 15 spreminja, delovno razmerje/status delavca v isti ali drugi organizaciji pa se nadaljuje." (Kavar-Vidmar 1998, str.84).

"Razporeditev delovnega časa bistveno določa položaj delavca v delovnem procesu, saj opredeljuje zahteve po njegovi prisotnosti v podjetju. Določa pa tudi delavčeve možnosti za razporejanje njegovega prostega časa in s tem vpliva na stopnjo humanizacije njegovega celotnega življenja. Dolžina trajanja in različne oblike delovnega časa so torej bistveni dejavniki humanizacije dela." (Kaltnekar 1995, str.149).

Mulej & Ženko (2004, str.446-447) menita, da so za nezanimivo delo kriva podjetja sama, saj le delu zaposlenih nudijo zanimivo, kreativno in dinamično delo. Delo, ki ni zanimivo, pa uničuje človekovo ustvarjalnost in motivacijo za delo. Z nezanimivim delom zaposleni niso zadovoljni, saj se dolgočasijo in osebno ne napredujejo, postanejo pasivni in težijo k rutinskemu delu. Kadrovanje v podjetjih bi moralo biti organizirano tako, da bi posamezniku nudilo možnost kreativnega dela. Tako bi prišlo do samo spodbujanja in uresničevanja. Od vodij je odvisno ali bodo znali napraviti delo delavcem zanimivo ali ne. Včasih je dovolj že prisluhniti željam posameznikov v skupini.

Da bi bili medsebojni odnosi dobri, moramo upoštevati (Možina 1992, str.210-213):

- različnost: priznavamo pravico do lastnega mišljenja,
- vzajemnost odnosov: biti v dialogu, obojestransko zanimanje; sprejemamo predloge, poslušamo, predlagamo in se dogovarjamo,
- omogočanje osebnega izražanja: vsak mora imeti pravico do osebnega izraza, pravico do individualnosti,
- sprejemanje in dajanje povratnih informacij: zelo pomembno za medsebojne odnose; brez povratnih informacij ni pravega stika med ljudmi,
- priznavanje nasprotij: v družbi vedno nastajajo in se ponavljajo nasprotja; popolna harmonija je v večini primerov lažna harmonija,
- preprečevanje dvopomenske situacije: pomeni, da se v skladu s tistim, kar pripovedujemo in mislimo, tudi vedemo in da naše stališče do tistega s katerim komuniciramo, ustreza tistemu, kar sporočamo; takšno komuniciranje je iskreno in je pogoj za dobro sodelovanje med ljudmi,
- vsebinski in donosi vidik komunikacije: vsebinski vidik komunikacije se nanaša na to, kar hočemo povedati; vedeti moramo, kaj počnemo in kako sporočamo,

- vsiljevanje: v medsebojnih odnosih ne sme biti vsiljevanja, ne vsiljujemo svoje interpretacije.

"Psihologi zdravniki, sociologi in vodstveni delavci opažajo pri delavcih na izpostavljenih delovnih mestih upad delovne storilnosti, naraščajoče nezadovoljstvo, pogostejše obolevanje in prekinitve delovnih razmerij, kar lahko močno zavira (ali celo povsem prekine) funkcioniranje neke delovne skupine oz. zavoda. Čedalje pogosteje in vedno glasneje se v izpostavljenih delovnih okoljih srečujemo z izrazom izgorelost in iščemo rešitve zanj. Počasi vendarle narašča tudi število strokovnjakov, ki prepoznavajo to novo bolezensko stanje, znajo pomagati izgorelim in svetovati vodilnim (odgovornim) delavcem v zvezi z organizacijo zaščite izpostavljenih delavcev." (Ščuka 1998, str.53).

"Izgorevajo torej tisti, ki na svojih delovnih mestih niso zmogli (uspeli) potrditi lastne zavzetosti in ustvarjalnosti, ter so ostali v delovni sredini neopaženi, anonimni in brezosebni, z občutkom nepotrebnosti in odvečnosti. Zanimiva je ugotovitev, da lahko izgori le tisti, ki je pred tem gorel z vso močjo in vnemo. Lenuh ne more izgoreti. Bistvo problema torej ni iztrošenost zaradi starosti, niti utrujenost zaradi preobremenjenosti pač pa izpraznjenosti zaradi izgube duhovne moči, ki je dotlej osmišljala njegovo delo in mu dajala potreben delovni zagon." (Ščuka 1998, str.53).

Po podatkih Eurostata iz leta 2000, stres največkrat doživljajo ljudje, ki (Bilban 2007a, str.30):

- nimajo nadzora nad svojim delom,
- nimajo vpliva na izbor metod dela,
- ne morejo vplivati na hitrost, s katero morajo delo opravljati,
- ne morejo vplivati na to, kdaj imajo odmor med delom,
- ne morejo vplivati na razpored delovnega časa
- opravljajo monotona dela,
- doživljajo pritiske, ki jih doživljajo zaradi prenapetih časovnih rokov,
- so »šikanirani« na delovnem mestu in
- so na delovnem mestu psihično mučeni in izživljani.

Beseda kariera izvira iz francoščine, katere latinski koren »carrus« pomeni voz. Leksikonska opredelitev povezuje kariero z uspehom, uspešno življenjsko potjo in vzponom v poklicu (Možina, 2002, str.73).

Izobraževanje je dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovih znanj, sposobnosti in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbeno življenje in delo, ter oblikujejo znanstveni pogled na svet. (Treven, 1998, str.197).

Izobraževanje kot družbena dejavnost in kot dejavnost posameznika je ključnega pomena za razvoj vsake družbe. Izobraževanje je bilo vedno povezano z razvojem in spremembami, čeprav se je njegova vloga in pomen spreminjala (Možina, 2002, str.26).

Znanje lahko opredelimo kot vsoto podatkov informacij, kot teoretično znanje strokovnega področja, pridobljeno s študijem knjig, formalnim izobraževanjem, kot uporabno znanje, pridobljeno z izkušnjami, kot celotno znanje vsega človeštva itd. Znanje ima lahko posameznik, hkrati pa lahko govorimo tudi o celotnem znanju človeštva. Znanja se lahko naučimo iz knjig ali pa ga pridobimo z izkušnjami. Znanje pomeni poznavanje, razumevanje dejstev, metod in zakonitosti, sposobnost delovanja na podlagi dejstev, metod in zakonitosti (Možina, S., Kovač, J., 2006, str.58).

Novak (2000, str.108) navaja, da konflikt lahko nastane že zaradi različnih osebnosti (posameznika se ne prenašata), vir konflikta pa je lahko tudi razdelitev virov (denarja) in delovnih sredstev med posameznimi oddelki, relativni položaj posameznika ali celotnega oddelka v organizaciji, sprememba v procesu dela. Konflikti pa lahko izhajajo tudi iz prevelikega števila pravil in predpisov, ki naj bi jih zaposleni upoštevali pri delu. V organizacijah se dostikrat zgodi, da prihaja do konfliktov predvsem zaradi slabih komunikacijskih poti med posameznimi oddelki, ravnmi na hierarhični lestvici, kar pelje v nesporazume.

Nekaj najobičajnejših vzrokov za konflikte (2000, str.109):

- neučinkovito komuniciranje,
- razlike v vrednotah,
- stališčih in prepričanju,
- kulturne razlike,
- pravila in predpisi pri delu,
- neustrezno vodenje in uporaba avtoritete,
- medsebojna trenja,
- razlike v statusu,
- razlike v ugledu,
- razlike v moči,
- nasprotujoči si cilji.

Če se posameznik dolgočasi pri delu, to pomeni, da to delo zanj ni dovolj zahtevno. Delo se mu zdi enostavno, z lahkoto ga opravi in vanj ne vlaga veliko truda in energije. Takšnemu človeku je potrebno ponuditi izzivov polno delo in rezultati bodo zelo dobri. (Svetlik, str.1996)

Zanimivost dela je odvisna od vrste dela, delovnih pogojev, tehnične opremljenosti in od ustrezne izbire poklica. (Pečjak, 2001a)

V svojem magistrskem delu Kranjc (2013, str.7) navaja, da organizacija, ki želi biti učinkovita in uspešna mora biti hkrati tudi ustvarjalna in inovativna. Zaposlene mora spodbujati in motivirati k ustvarjalnem razmišljanju. Za predloge pa jih mora tudi pravično nagrabiti, kajti motivirani ljudje so sposobni ustvarjati inovativne ideje.

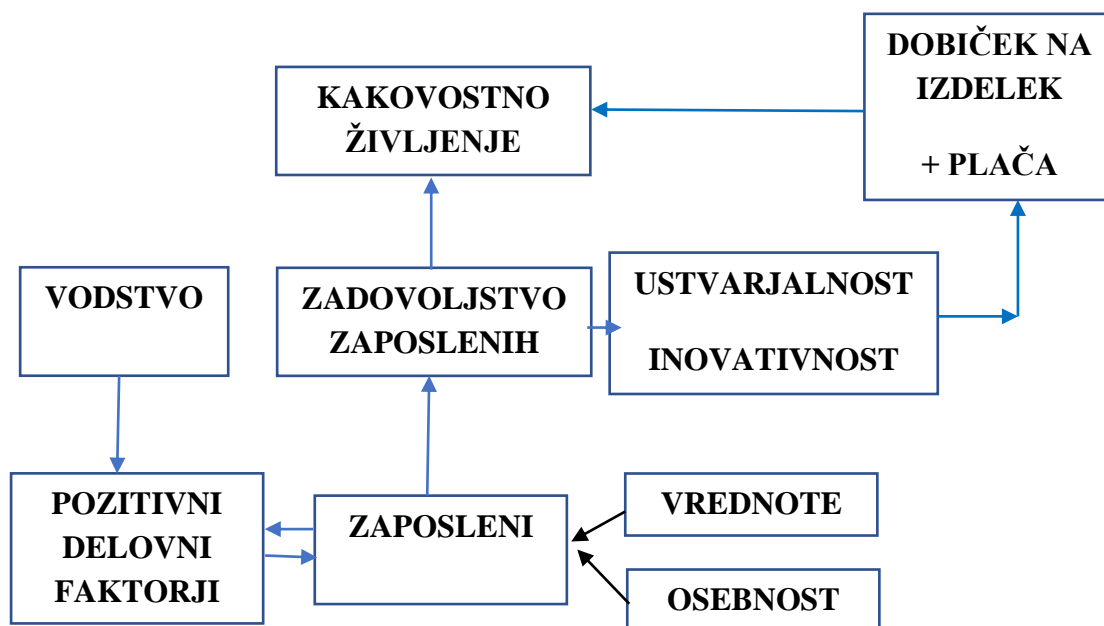
Varnost pri delu Kuhar (1998, str.18) opredeljuje kot vse tisto, kar mora stremeti k temu, da podrobno proučimo morebitne posebej škodljive in nevarne vplive za človeka na katerem koli delovnem mestu in izvedemo primerne ukrepe. Tako lahko nevarnosti, ki pretijo zaposlenim pri delu odpravimo ali omejimo.

Varnost v organizacijah ni splošno opredeljena, temveč zajema več področij varstva pri delu. In sicer: tehnično, psihosocialno, družbeno pravno in aktivno zdravstveno varstvo (Bilban 2005, str.21).

Pri raziskavi želimo potrditi tezo, da organizacija, ki negujejo pozitivne delovne faktorje postajajo na dolgi rok boljša v odnosih in posledično tudi bolj uspešna od konkurence saj se ustvarjalnosti in inovativnost dviguje na višjo raven zaradi pozitivnih delovnih faktorjev. Potrditi želimo tezo, da delovno življenje tudi vpliva na samo kakovost življenja posameznika.

### 3 Metoda

Ko smo pridobili teoretična izhodišča smo si zastavili raziskovalno vprašanje in izdelali model same raziskave, ki je podan v sliki 1.



Slika 1. Model raziskave

Model raziskave nam prikazuje, da je nenehna rast, dobiček in konkurenčnost organizacije odvisna od ustvarjalnosti in inovativnosti pri izboljševanju samega procesa in posledično izdelka. Da organizacija spodbudi ustvarjalnost in inovativnost pa morajo biti zagotovljeni pozitivni delovni faktorji. Vsak zaposlen ima vrednote in osebnost, ki se razlikujejo. Da je zaposlen zadovoljen pa so pomembni pozitivni delovni faktorji. Vsak zadovoljen zaposlen je generator dobrih idej. Vse skupaj pa mora vodstvo organizacije to opaziti in motivirati zaposlene, da se kolesje inovativnosti nenehno vrti in ustvarja dodano vrednost za izdelek oziroma organizacijo. Če ima zaposlen zagotovljene pozitivne delovne faktorje je posledično

zadovoljen tudi v privatnem življenju in lahko govorimo, da ima kakovostno življenje. Skozi kakovostno življenje pa se razvija tudi osebna rast, ki ima velik vpliv na delovno storilnost v sami organizaciji.

Za potrebe raziskave smo prebrali literaturo, ki se nanaša na delovne faktorje. Za iskanje smo uporabili ključne besede delovnih faktorjev, kot so motivacija, stres, varnost zaposlitve, odnos z nadrejenim, zanimivost dela. Uporabili smo literaturo domačih ter tujih avtorjev. Na podlagi avtorjev smo izdelali tabelo s seznamom avtorjev in njihovih strokovnih del.

Tabela 1. Seznam uporabljene literature

<b>Avtor</b>	<b>Naslov</b>
Bilban, M., (2005)	Medicina dela
Bilban, M., (2007)	Kako razpoznati stres v delovnem okolju
Delamotte, Y., (1984)	Quality of Working Life in International Perspektive
Kranjc., D. (2013)	Ustvarjalnost kot pogoj za inovativnost
Kavčič, B., (2011)	Usmerjanje ustvarjalnosti
Kaltnekar, Z., (1995)	Delovni čas kot element humanizacije dela I.
Kavar, A., (1998)	Kakovost delovnega življenja
Kuhar, A., (1998)	Delovna varnost
Lipičnik, B., (1998)	Ravnanje z ljudmi pri delu
Lipičnik, B., (2002)	Organizacija podjetja
Možina, S., (1992)	Management
Možina, S., & Kovač, J., (2006)	Na poti k učečemu se podjetju
Novak, B., (2000)	Krizno komuniciranje in upravljanje nevarnosti
Pečjak, V., (2001a)	Poti do novih idej: tehnike kreativnega mišljenja
Svetlin, I., (1991)	Delo in kakovost življenja
Svetlik, I., (1996)	Kakovost delovnega življenja
Ščuka, V., (1998)	Izgorelost delavcev
Vrabič, B., (2012)	Kakovost življenja
Zupan, N., (2001)	Nagradite uspešne
Zakšek, R., & Krajnc, B., (2021)	Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti

Vso uporabljeno literaturo, ki je predstavljena v tabeli 1, smo preučili in iz nje izpisali bistvene ugotovitve na temo delovnih faktorjev. Avtorje smo tudi navedli v teoretičnih izhodiščih.

## 4 Rezultati in razprava

Pri pregledu literature smo v tabeli 2. zapisali najpomembnejše avtorje in njihove ugotovitve na temo delovni faktorji.



Tabela 2. Ugotovitve iz analizirane literature Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti

Vir / Literatura	Glavne ugotovitve
Vrabič, B., (2012). Kakovost življenja.	<b>Kakovost življenja</b> govori o tem, kako smo ljudje <b>zadovoljni s svojim življenjem</b> in kakšen občutek imamo o sebi.
Kavčič, B., (2011). Usmerjanje ustvarjalnosti.	Ni potrebno, da je <b>ideja</b> velika, lahko samo majhne <b>spremembe</b> omogočijo nov začetek.
Lipičnik, B., (2002). Organizacija podjetja.	Ustvarjalno obnašanje skupine se ne začne z idejami, ampak s <b>problemi</b> . Zato si mora skupina sama postaviti problem, vprašanje, na katero bo odgovarjala, iskala rešitve. Lahko pa se skupinsko loti tudi postavljanja problema. Pri tem ne gre za izražanje mnenj, ampak za <b>produciranje idej, rešitev</b> .
Svetlin, I., (1991). Delo in kakovost življenja.	<b>Kakovost delovnega življenja</b> daje neizbrisen pečat celotnemu življenju posameznika.
Lipičnik, B., (1998). Ravnanje z ljudmi pri delu.	Navaja, da plača in <b>nagrajevanje</b> sodita med psihološke <b>stimulatorje</b> za delo. Naloga vsake organizacije je, da določi višino plače posameznika, tako da bo ta zaposlenemu omogočila <b>normalno življenje</b> , hkrati pa ga bo <b>motivirala</b> k bolj zavzetemu delu. Plača je sredstvo, s katerim je mogoče iz ljudi v zameno za denar izvabiti neko dejavnost.
Kavar, A., (1998). Kakovost delovnega življenja.	<b>Stalnost zaposlitve</b> pomeni za delavca zagotovitev <b>materialne varnosti</b> in določen <b>položaj v družbi</b> .
Pečjak, V., (2001a). Poti do novih idej: tehnike kreativnega mišljenja.	<b>Zanimivost dela</b> je odvisna od vrste dela, delovnih pogojev, tehnične opremljenosti in od ustrezne izbire poklica.
Pečjak, V., (2001a). Poti do novih idej: tehnike kreativnega mišljenja.	<b>Vodja</b> je stalna vez med zaposlenim. Mora jih <b>motivirati</b> in <b>spodbujati</b> v smeri podajanja novih idej za izboljšanje faz dela. Pravi vodja tudi <b>prepozna</b> inovativnost in ustvarjalnost pri posamezniku in ga tudi primerno <b>nagradi</b> .
Bilban, m., (2005). Medicina dela.	<b>Varnost v organizacijah</b> ni splošno opredeljena, temveč zajema več področij varstva pri delu. In sicer: tehnično, psihosocialno, družbeno pravno in aktivno zdravstveno varstvo
Zakšek, R., & Krajnc, B., (2021). Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti.	<b>Organizacija</b> , ki želi biti učinkovita in uspešna mora biti hkrati tudi <b>ustvarjalna</b> in <b>inovativna</b> . Zaposlene mora <b>spodbujati</b> in <b>motivirati</b> k ustvarjalnem razmišljanju. Za predloge pa jih mora tudi pravično <b>nagrabiti</b> , kajti motivirani ljudje so sposobni ustvarjati inovativne ideje.

V tabeli 2, smo v stolpcu glavne ugotovitve odebelili besede za katere je značilno, da jih navedeni avtorji uporabljajo oziroma predstavljajo.

Po prebrani literaturi smo opisali svoje občutke o delovnih faktorjih na delovnem mestu vodja vzdrževanja v večji farmacevtski organizaciji.

Opisali smo tudi občutke kakovosti življenja glede na delovne faktorje, ki jih občutimo na delovnem mestu in okolja v katerem živimo.

### **Raziskava faktorja Delovna klima v izbrani organizaciji**

Delovna klima je izredno pomembna. Kajti, če je delovna klima pozitivna je tudi počutje na delovnem mestu bolj sproščeno. V delovno klimo je vključeno izredno veliko dejavnikov. Od človeškega faktorja pa vse do izbire pohištva oziroma opreme na delovnem mestu. Sam imam na delovnem mestu odlično delovno klimo. Zaposleni si med seboj zaupamo in spoštujemo. Eden drugemu si pomagamo in tako skupaj rastemo v organizaciji. Delovne pogoje imamo vrhunske na izredno visokem nivoju. V mojem timu je cca. 40 zaposlenih. Enkrat na leto tudi merimo delovno klimo z anketnimi vprašalniki. Po rezultatih je skupna delovna klima ocenjena z oceno 4,32/5.

### **Raziskava faktorja Nagrajevanje v izbrani organizaciji**

Na delovnem mestu je velik dejavnik tudi plača. V službo namreč hodimo zaradi plače. Sam lahko rečem, da je plača higienik. Plača mora biti pravična glede na vloženo delo. Poleg plače pa so tukaj tudi razne nagrade. Nagrade so lahko v obliki plačila ali različnih priznanj. Sam sem glede višine plače na mojem delovnem mestu zadovoljen in nimam pripomb. Veliko zadovoljstvo mi je, da organizacija prepozna dobro delo in podeli tudi nagrade. Nagrade so različne od prostovoljca leta, športnika leta, najboljši koristni predlog, naj sodelavec, naj vodja. Sam sem prejel že kar nekaj nagrad v smislu priznanj, ki jih z veseljem hranim v pisarni ali doma.

### **Raziskava faktorja Zanimivost dela v izbrani organizaciji**

V deloven okolju je faktor zadovoljstva v veliki meri odvisen tudi od zanimivosti dela. Če je delo monotono ne moremo pričakovati inovativnost. Če pa je delo zanimivo in razgibano imamo lahko veliko večji potencial za samo napredovanje oziroma nenehno rast. Sam v delovnem okolju sem že imel primer, ko sem zamenjal delovno mesto znotraj organizacije, ker nisem bil več motiviran zaradi nenehnega ponavljajočega dela vsaki dan. Moje novo delovno mesto vodja vzdrževanja je popolnoma drugačno. Praktično je vsaki dan drugačen in posledično je delo zelo zanimivo in razgibano.

### **Raziskava faktorja Motivacija v izbrani organizaciji**

Vsak motiviran zaposlen je velika dodana vrednost organizaciji. Kajti, če je zaposlen motiviran pomeni, da je tudi uspešen. Tudi, če stori kdaj kakšno »napako« ima željo, da je ne ponovi in je pripravljen to tudi pokazati na delovnem mestu. Za motivacijo je potrebno stalno skrbeti. Sam v praksi med zaposlenimi širim dobro voljo in motiviram zaposlene, da

opravljajo delo še bolje. Če prepoznam, da zaposleni izgublja zanimanje za delo oziroma motivacijo se pogovorim in poskušam rešiti težavo. Motiviran človek je v današnjem delovnem življenju nebrušen diamant. Potreben je pravi pristop in lahko dobiš izredno dobrega oziroma uspešnega kolega.

### **Raziskava faktorja Ustvarjalnost v izbrani organizaciji**

Pravijo, da v današnji hitri tehnološki organizaciji preživijo in so uspešna samo tiste organizacije katera so ustvarjalne. V tem se popolnoma strinjam. Danes lahko pogledamo, da je nekatera organizacija vredna toliko kolikor imajo razvito ustvarjalnost. Ustvarjalnost je gonilo naprej k napredku k novim izdelkom... V podjetju v katerem sem zaposlen se velik del denarja posveti v ustvarjalnost. Nenehno se skrbi za ustvarjalnost. Imamo možnost podajati koristne predloge ali izboljšave. Za podane predloge si nagrajen in v primeru dobre izboljšave tudi javno pohvaljen. V enem letu je podanih približno 1000 koristnih predlogov in 200 izboljšav. Če želiš podati izboljšavo moraš biti ustvarjalen in inovativen in včasih tudi stopiti iz cone udobja.

### **Raziskava faktorja Stres v izbrani organizaciji**

Stres ima velik vpliv na delovno življenje. Če se stresa zavedamo je to že dober znak, da ga lahko nadzorujemo. Težava nastane, če je stres prisoten podzavestno. To se pozna v storilnosti na delovnem mestu in žal tudi na zdravju, če se stres vleče dalj časa. Je pa lahko »zdrav« stres na delovnem mestu in tudi nasploh v življenju pozitiven. Kajti, če imamo prisoten stres pomeni, da nam ni vseeno in posledično se bolj potrudimo in realiziramo stvari bolj uspešno. Današnji hiter tempo življenja predvsem zaradi digitalizacije je stres postavil na prvo mesto med poklicnimi boleznimi. Stres v delovnem življenju se odraža tudi v privatnem življenju. Stres moramo prepoznati in se znati spoprijeti in ga zmanjšati na »zdravo« raven.

### **Raziskava faktorja Konflikti in njihovo reševanje v izbrani organizaciji**

V delovnem življenju se srečujemo z različnimi osebami, ki imajo drugačen karakter, drugačno miselnost in drugačen pogled na svet okoli nas kot mi sami. Zato nastajajo tudi konflikti. Manjši konflikti so dobrodošli saj tako dobimo več različnih pogledov na eno stvar. Toda najbolj pomembno je reševanje konfliktov. Konflikte je potrebno reševati sproti. Če so konflikti rešeni je delovno življenje boljše. Sam v delovni praksi rešujem konflikte med zaposlenimi redno in tedensko. Skrbim in sem vez med tehnično službo in proizvodnimi delavci na linijah.

### **Raziskava faktorja Varnost zaposlitve v izbrani organizaciji**

Varnost zaposlitve je v današnjih časih izredno velik faktor. Gre za osnovni faktor delovnega življenja. Od varnosti zaposlitve je odvisno tudi privatno življenje. Predvsem ustvarjanje družine, stanovanjskih problemov... Dobra in varna zaposlitev je ključnega pomena v karieri. Sam sem ponosen, da delam v organizaciji kjer bosta moja starša dočkala upokojitev.

### **Raziskava faktorja Odnos z nadrejenim v izbrani organizaciji**

Pravijo, da se dobro počutimo, če imamo okoli sebe osebe katere nam odgovarjajo. Tako je tudi na delovnem mestu. Veliko bolj motivirani za delo smo, če imamo dober in korekten odnos z nadrejenim. V mojem primeru lahko rečem, da imam odličen odnos, ki je profesionalen a v določenih primerih popolnoma prijateljski. Se družimo tudi izven službe na piknikih. V službi znam ločiti službeno in osebno življenje. Tudi moj odnos do mojih podrejenih je spoštljiv in dostopen. Moje načelo je, da sem do vseh popolnoma enak.

### **Raziskava faktorja Varno delovno mesto v izbrani organizaciji**

Varno delovno mesto v naši okolici je nekaj samoumevnega. Toda če pogledamo malo po svetu v kakšnih razmerah delajo zaposleni se zavemo, da je to zelo pozitiven faktor delovnega življenja. Na samo varnost vplivajo tudi predpisi tako na državnem kot tudi na evropskem nivoju, ki se ga morajo organizacije držati. Žal tudi v razvitem svetu prihaja do slabše varnosti na delovnih mestih. Doda v veliko primerih, ko pride do delovne nesreče je kriv človeški faktor v smislu neuporabe predpisane varnostne opreme, ki je na voljo in neupoštevane napisanih varnostnih predpisov. V organizaciji v katerem sem zaposlen je varnost na prvem mestu. Letno imamo na področju varnosti več kot 24 ur izobraževanja. Tudi sam kot vodja strdim k strogi uporabi osebne varovalne odpreme in upoštevanje predpisov.

### **Kakovost življenja glede na delovne faktorje in vpliv okolice**

Na kakovost življenja vsakega posameznika močno vpliva tudi delovno življenje. V delovnem življenju krojijo kakovost delovnega življenja predvsem delovni faktorji. Če so ti delovni faktorji pozitivni je posledično tudi kakovost delovnega življenja na visoki ravni. Poleg tega pa se posamezniku izboljša tudi sama kakovost življenja.

V zadnjih desetletjih smo priča velikemu tehnološkemu napredku na vseh področjih. Če pogledamo je človek v samo cca. 120 letih naredil napredek od lesenega voza do vožnje po luni. V samo 120 letih je človeštvo naredilo ogromen tehnološki in miselni korak naprej. Seveda je to dobro za napredek, »boljše« življenje, daljše življenje... Toda po drugi strani je ta nenehna tehnološka rast pripeljala do današnjega kapitalizma in populizma. Danes se na delovnih razmerjih ne pogovarjamo več o čustvih, počutju na delovnem mestu... ampak o dobičku. Kako čim manj dati in čim več iztržiti. Po našem mnenju to ni dobro kajti zaposlene se gleda kot nekakšne robote/številke in ne več kot osebe z unikatno dušo. Ljudje so bolj v stresu in posledično je tudi več bolezni in slabega počutja.

Če pogledamo samo dve generaciji nazaj so ljudje večinoma živeli v velikih družinah na kmetijah. Šolali so se le redki, ker so morali pomagati pri delu. Tudi prva zaposlitev je bila že skoraj vnaprej določena na Dolenjskem. Obstajali sta dve tovarni, in sicer Novoteks in Pionir. Družino so si ustvarili že zelo zgodaj. Do 25 leta so imeli mladi v Novem mestu že svoje hiše.

Če pa pogledamo današnji čas pa je logika popolnoma drugačna. »Mladi« so stari po 40 let in živijo še doma pri svojih starših. Nekateri imajo svojo prvo zaposlitev šele pri svojih tridesetih letih, ker šele takrat končajo fakse. Potem pa še več let iščejo primerno službo, ki se

jim bo dopadla. Naše mnenje je, da je za vse to krivo okolje v katerem živimo. Kapitalizem je naredil svoje. Vse je v denarju. Ljudje gledajo vse samo preko denarja. Digitalizacija je naredila veliko dobrega pa vendar tudi ogromno slabega. Danes mladi opazujejo svoje vrstnike, ki objavljajo razkošne fotografije, kjer je v prvi vrsti postavljeno izobilje in slava. Vsi bi radi bili bogati in slavni brez da bi vložili svoj trud v to.

Seveda pa ima današnje okolje tudi določene prednosti, ki so absolutno dobrodošle. Kot smo že omenili velikanski tehnološki napredek na področju industrije, tehnike, medicine... Današnje okolje ima tudi prednosti pri delovnih razmerjih. Danes lahko praktično delamo po celem svetu. Tržimo globalno na vsaki celini. Zaradi digitalizacije smo lahko prepoznani po celem svetu.

Nam osebno pa je največja okolijska ovira, ki vpliva tudi na kakovost življenja geopolitika. Kako ima lahko 3 % populacija kapitala za vseh 97 % populacije. To je kapitalizem, ki nima meja. Če pogledamo trenutne razmere, kot je vojna v Ukrajini, bližnji Vzhod, Afrika, napetosti v Aziji, inflacija, epidemije se lahko zavedamo kako smo nemočni v tem nemilostnem svetu. Praktično smo lutke in smo vodene od svetovnih velesil, kot je ZDA. Ta geopolitika vpliva tudi na delovne razmere. Plače se ne višajo a življenjski stroški so iz meseca v mesec višji.

Velika težava okolja je tudi enormna rast rodnosti v zadnjih 100 letih. Staranje prebivalstva bo in je že težava. Dejstvo je da je znanost na področju medicine napredovala in je danes za nekoga, ki je star 90 let to nekaj normalnega. Smrtnost se niža. Za te ljudi ni poskrbljeno nimajo dovolj sredstev, stanovanj, ni poskrbljeno za popestritev njihovo tretje življenjsko obdobje, ki bi po našem mnenju moralo biti urejeno tako, da bi vsak imel dostojno pokojnino in užival svoje jesenjske dni.

Toda po vsem zapisanem je naša kakovost na delovnem mestu na visoki ravni. Finančno in materialno smo priskrbljeni. Organizacija stalno skrbi za naše osebno rast. Pridobivamo si ugled in samozavest. To vse pa ima za posledico tudi to, da živimo kakovostno življenje, ki je polno pozitivnosti. Svoj ugled pokažemo tako, da smo družbeno vpeti v samo okolje v katerim živimo in smo doberdelni, ter družbi dajemo in delimo svoje kakovostno življenje.

## 5 Zaključek

V članku smo opravili tako teoretični kot empirični del. Namen teoretičnega dela je bil, da smo predstavili zapise iz knjig avtorjev, ki pišejo o delovnih faktorjih. Podali smo tudi model raziskave, kjer je razvidno, da zaposleni, ki so zadovoljni na delovnem mestu odlično prispevajo k pozitivnim rezultatom organizacije. V modelu je jasno razvidno, da igra veliko vlogo pri pozitivnih delovnih faktorjih vodstvo organizacije z različnimi prijemi, kot so nagrade, priznanja, izobraževanja, neformalna druženja. V članku smo večkrat poudarili, da uspešne organizacije morajo usmerjati misli v ustvarjalnost in inovativnost, če želijo biti konkurenčna na današnjih globalnih trgih. To pa dosežejo tako, da negujejo in stalno skrbijo za pozitivne delovne faktorje. To smo tudi opisali v prvem poglavju članka v teoretičnih

izhodiščih. V rezultatih smo opisali delovne faktorje, ki se navezujejo na naše delo vodja delovne enote v farmacevtski organizaciji. Opisali smo naše videnje na določen delovni faktor. V rezultatih smo tudi opisali naše mišljenje na kakovost življenja na katerega vplivajo delovni faktorji in okolje v katerem živimo. V zaključku smo povzeli celoten članek, ter podali svoje mišljenje, omejitve in predloge za izboljšanje nadaljnega raziskovanja.

Ljudje smo organizacija in organizacija so ljudje. Brez zaposlenih nebi bilo organizacije. Če pa so zaposleni na delovnem mestu zadovoljni so posledično ustvarjalni in inovativni. To pa je absolutno dodana vrednost organizaciji. Dobri odnosi, izobraževanja, vključenost zaposlenih v projekte in motiviranje zaposlenih so glavno vodilo, da so zaposleni zadovoljni na delovnem mestu. Tako je organizacija lahko še bolj konkurenčno in nenazadnje ima boljše finančne rezultate, kar pa je tudi vodilo vsake organizacije. Še posebej v današnjik konkurenčnih časih morajo biti organizacije stalno v stiku z ustvarjalnostjo in inovativnostjo na vseh področjih v organizaciji od malih do velikih idej, ki jih je potrebno prenesti v prakso.

Positivni delovni faktorji pa tudi izboljšajo samo kakovost življenja. V ospredje naj pride veselje, smeh, zadovoljstvo, sreča, ljubezen, spoštovanje, pomoč sočloveku, pogovori, blaginja za vse, enakopravnost, prijateljstvo, konec rastle nestrpnosti, konec vojn. Ko bomo to dosegli bo tudi vpliv okolja na kakovost življenja izjemno bolj pozitiven in posledično se bojo stvari tudi izboljšale.

Organizacije lahko analizirajo našo raziskavo in ugotovijo ali upošteva in negujejo delovne faktorje za boljše počutje delavcev in posledično večjo delovno storilnost. Organizacija lahko tudi prepozna, če živimo kakovostno življenje zaradi delovnih faktorjev.

V nadaljevanju raziskave bi lahko raziskavo razširili med več zaposlenih v različnih delovnih sredinah v organizaciji. Tako bi dobili celotno sliko delovnih faktorjev v organizaciji. Prepoznali bi morebitne šibke točke oziroma delovne faktorje in jih dvignili na višjo raven.

## Reference

1. Bilban, M., (2005). *Medicina dela*. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.
2. Bilban, M., (2007). *Kako razpoznati stres v delovnem okolju*. Ljubljana: Delo in varnost.
3. Delamotte, Y., (1984). *Quality of Working Life in International Perspektive*. Geneva: Ilo.
4. Kranjc., D. (2013). *Ustvarjalnost kot pogoj za inovativnost*. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomska-poslovna fakulteta.
5. Kavčič, B., (2011). *Usmerjanje ustvarjalnosti*. Celje: Fakulteta za komercialne in poslovne vede.
6. Kaltnekar, Z., (1995). *Delovni čas kot element humanizacije dela I*. Kranj: Organizacija.
7. Kavar, A., (1998). *Kakovost delovnega življenja*. Ljubljana: Socialno delo.
8. Kuhar, A., (1998). *Delovna varnost*. Ljubljana: Zaščitna služba.
9. Lipičnik, B., (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
10. Lipičnik, B., (2002). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
11. Možina, S., (1992). *Management*. Radovljica: Didakta.
12. Možina, S., (2002). *Nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.
13. Možina, S., & Kovač, J., (2006) *Na poti k učečemu se podjetju*. Maribor: Založba Pivec.
14. Mulej, M., & Ženko, Z., (2004). *Dialektična teorija sistemov in invencijsko-inovacijski management*. Maribor: Management Forum.
15. Novak, B., (2000). *Krizno komuniciranje in upravljanje nevarnosti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
16. Pečjak., V., (2001a). *Poti do novih idej: tehnike kreativnega mišljenja*. Ljubljana: New Moment.
17. Svetlin, I., (1991). *Delo in kakovost življenja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Svetlik, I., (1996) *Kakovost delovnega življenja, Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Ščuka, V., (1998). *Izgorelost delavcev*. Ljubljana: Center Kontura.
20. Treven, S., (1998). *Management Človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
21. Vrabič. B., (2012). *Kakovost življenja*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
22. Wikipedija. (2021, 8. april). *Ustvarjalnost*. Pridobljeno 8. decembra 2021, na spletni strani
23. Zupan, N., (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV Založba.

\*\*\*

**Denis Janc** je inženir elektronike in diplomiran inženir strojništva. Od leta 2008 je zaposlen v farmacevtski organizaciji, sprva kot vzdrževalec strojev v proizvodnji, kasneje pa kot vodja delovne enote. V času službovanja si je pridobil izkušnje na področju vodenja zaposlenih in organiziranja dela ter izdelavi kakovostnih izdelkov. Je tudi študent magistrskega študija na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu.

\*\*\*

## **Abstract:** **Work Factors in Our Work Environment**

**Research Question (RQ):** How do work factors affect work productivity?

**Purpose:** Theoretical presentation of work factors and practical application at the workplace.

**Method:** In the research, we used a qualitative method based on analytical study. Literature, articles and information were collected, reviewed, and analysed.

**Results:** In the research, we confirm the thesis that companies that nurture work factors become better in the long term in relationships and, as a result, more successful than the competition, as creativity and innovation rise to a higher level due to positive work factors.

**Organization:** The research has a great impact on the organization, because after reviewing the work factors, we proved that the company received information in the field of positive work factors, how important this is for the growth of the company. The key is the support of top management, which must promote positive work factors.

**Society:** Employees can do the most in the area of good relations and innovation. A healthy working environment is the future, so it needs to be emphasized a lot. Because innovative companies survive in the technological boom we are witnessing today.

**Originality:** It is an original contribution to the company based on the literature in the field of positive work factors.

**Limitations/Future Research:** The research was done on the basis of selected literature, articles and information. It is also a fact that only one employee expressed his feelings based on the literature he read. Further research would make sense if we conducted a survey on the topic of work factors in the company and got a comprehensive picture of the work factors within the company.

**Keywords:** work factors, motivation, stress, creativity, rewarding, encouraging employees, leadership.

Copyright(c) Denis JANC



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.