Mag. Peter Dular

Izsledki raziskave o odnosu med organizacijsko anomijo in organizacijsko odklonskostjo v podjetjih v Sloveniji

1 Uvod

Med 10. 6. 2023 in 17. 11. 2023.je bilo izvedeno anketiranje v spletnem okolju 1ka v okviru raziskave za doktorsko disertacijo z naslovom Odnos med organizacijsko anomijo in organizacijsko odklonskostjo v slovenskih podjetjih, v kateri je sodelovalo tudi Združenje sveta delavcev Slovenije. V raziskavi je sodelovalo 309 anketiranih, vprašalnik pa je v celoti izpolnilo 214 anketiranih. Po pregledu podatkov smo v nadaljnje analize vključili (N) 246 anketnih vprašalnikov, ki so posledično tvorili priložnostni, neslučajnostni vzorec, ki je služil kot podlaga za preverjanje zastavljenih hipotez. V tem članku poljudno poročamo o rezultatih raziskave.

1.1 Prisotnost organizacijske odklonskosti v slovenskih organizacijah/podjetjih

Z anketnim vprašalnikom smo merili prisotnost odklonskih vedenj v organizacijah/podjetjih v Sloveniji. V spodnji tabeli 1 so odgovori anketiranih, ko smo jih vprašali, koliko so pri svojem neposredno nadrejenem zaznali vedenje na opisan (odklonski) način.

Tabela 1: Poročanje o zaznanem odklonskem vedenju nadrejenih (Dular, 2024)

	Nikoli		Enkrat v šestih mesecih		Vsaj enkrat mesečno		Vsaj enkrat tedensko		Vsako -dnevno		$\bar{x}$
Odklonsko vedenje	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Urejal osebne zadeve v delovnem času.	108	47,2	52	22,7	40	17,5	15	6,6	14	6,1	2,02
Nenehno opozarjal posameznika na napake in zmote, nenehno kritiziral delo posameznika.	140	60,1	47	20,2	27	11,6	10	4,3	9	3,9	1,72
Ignoriral predloge in mnenje posameznika, ga izključeval pri aktivnostih povezanih z	157	68,0	36	15,6	22	9,5	7		9	3,9	1,59

delom.

Zadrževal pomembne informacije, ki vplivajo na delovno uspešnost posameznika	159	68,8	37	16,0	20	8,7	6		9	3,9	1,57
Vzel si dodatne ali daljše odmore kot je to sprejemljivo/dovoljeno na delovnem mestu.	174	75,7	17	7,4	16	7,0	12	5,2	11	4,8	1,56
Okrivil drugega za napake, ki jih je naredil sam.	162	69,5	42	18,0	17	7,3	8	3,4	4	1,7	1,50
Na delu nekomu rekel kaj žaljivega, se vedel žaljivo do nekoga, ga javno sramotil, se norčeval...	161	69,1	44	18,9	18	7,7	7	3,0	3	1,3	1,48
Pričel širiti ali širil škodljive govorice o drugih.	170	73,6	37	16,0	15	6,5	4	1,7	5	2,2	1,43
Začel prepir.	169	72,5	39	16,7	14	6,0	10	4,3	1	0,4	1,43
Vpil, kričal, preklinjal na nekoga na delu.	168	72,1	45	19,3	14	6,0	4	1,7	2	0,9	1,40
Zamudil na delo ali odšel z dela predčasno brez dovoljenja.	190	82,3	15	6,5	13	5,6	11	4,8	2	0,9	1,35
Od posameznika zahteval, da se odpove nečemu, do česar je sicer upravičen (npr. bolniškemu dopustu, povračilu potnih stroškov, prostemu dnevu)	191	82,0	24	10,3	15	6,4	1		2	0,9	1,28
Namenoma prekomerno trošil material oz. zaloge podjetja oz. organizacije.	189	81,5	27	11,6	13	5,6	2	0,9	1	0,4	1,27
Namenoma opravljal delo nepravilno, slabo, počasi.	202	87,1	13	5,6	9	3,9	4	1,7	4	1,7	1,25
Prikazal opravljenih več ur kot je bilo dejansko opravljenih.	204	88,7	12	5,2	7	3,0	4	1,7	3	1,3	1,22
Namenoma ni upošteval navodil za delo ali navodil nadrejenega.	199	86,9	20	8,7	6	2,6	3	1,3	1	0,4	1,20
Prišel na delo pod vplivom alkohola/užival alkohol na delu.	212	91,4	13	5,6	5	2,2			2	0,9	1,13
Goljufal pri obračunu/povračilu poslovnih ali drugih stroškov, da bi prejel več denarja kot so znašali stroški.	211	91,3	13	5,6	6	2,6			1	0,4	1,13
Verbalno (besedno) spolno nadlegoval (pripombe glede posameznikovega videza, spolno obarvani komentarji ipd.) drugega na delu.	214	92,2	13	5,6	4	1,7			1	0,4	1,11
Neutemeljeno ostal doma zaradi bolezni (tj. hlinil je bolezen).	214	92,6	10	4,3	7	3,0				0,0	1,10
Brez dovoljenja odnesel/ukradel lastnino delodajalca.	223	96,1	7	3,0	2	0,9				0,0	1,05
Drugemu na delu nekaj ukradel.	224	97,0	5	2,2	2	0,9				0,0	1,04
Namenoma poškodoval del opreme ali lastnine podjetja oz, organizacije.	228	98,3	4	1,7		0,0				0,0	1,02
Prišel na delo pod vplivom drog/užival droge na delu.	229	98,7	2	0,9	1	0,4					1,02
Udaril ali odrinil nekoga na delu.	231	99,1	2	0,9							1,01
Fizično spolno nadlegoval (otipavanje, prijemanje, ipd.) drugega na delu.	230	99,6	1	0,4							1,00

Zanimiva je ugotovitev, da so anketirani poročali o višji ravni odklonskega vedenja (OV), ko so poročali o vedenju drugih oziroma nadrejenih, kot pri poročanju o lastnem vedenju. Pri samoporočanju anketiranih o svojem vedenju povprečje pri petih oblikah OV presega 1,20, pri poročanju o odklonskem vedenju nadrejenih pa povprečje 1,20 presega pri 15 oblikah OV, pa tudi na splošno so povprečja pri poročanju o OVN višja

kot pri samoporočanju o OVA. V tabeli 2 so predstavljeni odgovori anketiranih, ko smo jih povprašali, kolikokrat so se sami vedli na opisan (odklonski) način.

Tabela 2: Samoporočanje o odklonskem vedenju anketiranih (Dular, 2024)

Odklonsko vedenje	Nikoli		Enkrat v šestih mesecih		Vsaj enkrat mesečno		Vsaj enkrat tedensko		Vsako-dnevno		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	x̄
Urejali osebne zadeve v delovnem času.	63	27,9	76	33,6	63	27,9	20	8,8	4	1,8	2,23
Vzeli si dodatne ali daljše odmore kot je to sprejemljivo/dovoljeno na delovnem mestu.	140	61,9	50	22,1	24	10,6	9	4,0	3	1,3	1,61
Zamudili na delo ali odšli z dela predčasno brez dovoljenja.	186	82,3	23	10,2	13	5,8	2	0,9	2	0,9	1,28
Namenoma niste upoštevali navodil za delo ali navodil nadrejenega.	189	83,6	29	12,8	4	1,8	3	1,3	1	0,4	1,22
Nenehno opozarjali posameznika na napake in zmote, nenehno kritizirali delo posameznika.	189	83,6	30	13,3	4	1,8	2	0,9	1	0,4	1,21
Začeli prepir.	195	86,3	27	11,9	4	1,8					1,15
Namenoma prekomerno trošili material oz. zaloge podjetja oz. organizacije.	203	89,8	21	9,3	2	0,9					1,11
Namenoma opravljali delo nepravilno, slabo, počasi.	209	92,9	11	4,9	2	0,9	3	1,3			1,11
Na delu nekomu rekli kaj žaljivega, se vedli žaljivo do nekoga, ga javno sramotili, se norčevali.	205	91,1	17	7,6	1	0,4	1	0,4			1,11
Vpili, kričali, preklinjali na nekoga na delu.	204	90,7	20	8,9	1	0,4					1,10
Prikazali opravljenih več ur kot je bilo dejansko opravljenih.	210	92,9	13	5,8	2	0,9	1	0,4			1,09
Pričeli širiti ali širili škodljive govorice o drugih.	209	92,5	15	6,6	1	0,4	1	0,4			1,09
Prišli na delo pod vplivom alkohola/uživali alkohol na delu.	211	94,2	11	4,9	2	0,9					1,07
Neutemeljeno ostali doma zaradi bolezni(tj. hlinili ste bolezen).	216	95,6	9	4,0	1	0,4					1,05
Ignorirali predloge in mnenje posameznika, ga izključevali pri aktivnostih povezanih z delom.	216	95,6	9	4,0			1				1,05
Okrivil drugega za napake, ki ste je jih sami naredili.	218	96,5	8	3,5							1,04
Verbalno (besedno) spolno nadlegovali (pripombe glede videza posameznika, spolno obarvani komentarji ipd.) drugega na delu.	219	96,9	5	2,2	2	0,9					1,04
Brez dovoljenja odnesli/ukradli lastnino delodajalca.	219	96,9	7	3,1							1,03
Zadrževali pomembne informacije, ki vplivajo na delovno uspešnost posameznika	220	97,3	5	2,2	1	0,4					1,03
Prišli na delo pod vplivom drog/uživali droge na delu.	224	99,1	2								1,01
Goljufali pri obračunu/povračilu poslovnih ali drugih stroškov, da bi prejeli več denarja kot so znašali stroški.	222	98,7	3	1,3							1,01
Od posameznika zahtevali, da se odpove nečemu, do česar je sicer upravičen (npr. bolniškemu dopustu, povračilu potnih stroškov).	224	99,1	2	0,9							1,01
Namenoma poškodovali del opreme ali lastnine podjetja oz, organizacije.	224	99,6	1	0,4							1,00
Drugemu na delu nekaj ukradli.	225	99,6	1	0,4							1,00
Udarili ali odrinili nekoga na delu.	226	100,0									1,00

1.1.1 Faktorji organizacijske odklonskosti

Za potrebe testiranja hipotez raziskave smo z metodo maximum likelihood s poševno rotacijo varimax opravili faktorske analize. S faktorsko analizo smo izvedli redukcijo dejavnikov, s katerimi smo merili organizacijsko odklonskost (OO), jih združili v faktorje in faktorje tudi poimenovali.

Faktorji odklonskega vedenja nadrejenih

Za prvi faktor ugotovili, da je skupni imenovalec medosebno nasilje, zato smo faktor poimenovali odklonsko vedenje nadrejenih – medosebno nasilje (OVN_MN). Za drugi faktor smo ugotovili, da so vse štiri oblike vedenja zmanjševanja delovnih zmožnosti (ZDZ), zato smo faktor poimenovali odklonsko vedenje nadrejenih – zmanjševanje delovnih zmožnosti (OVN_ZDZ). V tretji in četrti faktor smo razvrstili dejavnike, s katerimi smo merili produkcijsko odklonskost (PO) in lastninsko odklonskost (LO). Skupni imenovalec dejavnikov pri tretjem faktorju so odsotnost z dela, zloraba odsotnosti z dela in opravljanje zasebnih dejavnosti na delovnem mestu v delovnem času, zato smo faktor poimenovali odklonsko vedenje nadrejenih – zloraba odsotnosti z dela (OVN_ZOD). V četrtem faktorju so PO in LO, pri vseh lahko prepoznamo kot tarča OV proizvajanje v organizaciji, zato smo faktor poimenovali odklonsko vedenje nadrejenih – produkcijsko-lastninska odklonskost (OVN_PLO).

Faktorji odklonskega vedenja anketiranih

Pri prvem faktorju smo ugotovili, da so v njem LO in MN, zato smo faktor poimenovali medosebno nasilje in produkcijska odklonskost anketiranih (OVA_MNPOA). Pri drugem faktorju smo ugotovili, da v njem prevladujejo dejavniki, s katerimi smo merili PO, v faktorju pa je tudi dejavnik LO, zato smo faktor poimenovali produkcijska odklonskost anektiranih (OVA_POA). V tretjem faktorju so dejavniki, s katerimi smo merili ZDZ anketiranih, zato smo faktor poimenovali zmanjševanje delovnih zmožnosti anketiranih (OVA_ZDZ). V drugem faktorju (OVA_POA) so odklonska vedenja usmerjena proti organizaciji (OVUO), v tretjem faktorju (OVA_ZDZ) so odklonska vedenja usmerjena proti posamezniku (OVUP), v prvem faktorju (OVA_MNPOA)_pa so tako OVUP kot OVUO.

1.1.2 Faktorji odklonskega vedenja vodstvenih in nevodstvenih delavcev

Anketirani so odgovarjali tudi na vprašanje o položaju v organizaciji. Na podlagi odgovorov je struktura anketiranih naslednja: A – 104 delavci/uslužbenci (brez vodstvenih zadolžitev in podrejenih), B – 44 vodij na nižjem vodstvenem položaju (skupine, izmene), C – 53 vodij na srednji ravni (vodja službe/enote, ki ni član poslovodstva) in D – 13 članov poslovodstva (predsednik uprave, član uprave/poslovodstva, direktor/glavni direktor/generalni direktor). S programom SPSS smo ustvarili dve skupini: skupina nevodstvenih anketiranih (NEVOD_ANKET), v katero smo razvrstili skupino A, in skupino vodstvenih anketiranih, v katero smo razvrstili skupine B, C in D (VOD_ANKET).

Faktorji odklonskega vedenja vodstvenih anketiranih

V prvi faktor, ki smo ga poimenovali OVA_VOD1, so se uvrstili štirje dejavniki, in sicer trije dejavniki produkcijske odklonskosti, povezani z neupravičeno z dela, morda celo z begom iz delovnega okolja, in en dejavnik zmanjševanja delovnih zmožnosti (okrivili drugega za svoje napake). V drugi faktor, ki smo ga poimenovali OVA_VOD2, so se uvrstili štirje dejavniki, dva dejavnika zmanjševanja delovnih zmožnosti, en dejavnik medosebnega nasilja in en dejavnik produkcijske odklonskosti. Skupno jim je to, da so usmerjeni proti posamezniku. V tretji faktor, ki smo ga poimenovali OVA_VOD3, sta se uvrstila dva dejavnika, en dejavnik PO in en dejavnik ZDZ. V četrtem faktorju, ki smo ga poimenovali OVA_VOD4, sta dva dejavnika, en dejavnik LO in en dejavnik PO, skupno pa jima je to, da sta oba usmerjena proti organizaciji.

Faktorji odklonskega vedenja nevodstvenih anketiranih

V prvi faktor odklonskega vedenja nevodstvenih anketiranih, ki smo ga poimenovali OVA_NEVOD1, se je uvrstilo pet dejavnikov OV nevodstvenih anketiranih, in sicer dva ZDZ, en MN in dva PO. Skupno jim je, da jih lahko opredelimo kot uporno vedenje. V drugi faktor odklonskega vedenja nevodstvenih anketiranih, ki smo ga poimenovali OVA_NEVOD2, so se uvrstili trije dejavniki, dva dejavnika PO in en ZDZ, pri čemer se dva dejavnika nanašata na zlorabo delovnega časa. V tretji faktor odklonskega vedenja nevodstvenih anketiranih, ki smo ga poimenovali OVA_NEVOD3, so se uvrstili trije dejavniki, dva PO in en PO, skupno pa jim je sabotiranje delovnega procesa.

1.2 Faktorji organizacijske anomije (OA)

Tudi za dejavnike OA smo opravili faktorske analize in faktorje na osnovi skupnih imenovalcev poimenovali.

Pri prvem faktorju lahko ugotovimo, da se je vanj uvrstilo 10 dejavnikov, s katerimi smo merili vse dejavnike OA po Hodsonu, razen dejavnikov, s katerimi smo merili zlorabe menedžmenta. Prevladujejo naslednji dejavniki: komunikacija v organizaciji (5), po dva dejavnika odpuščanja in raven vzdrževanja, drugi pa po en dejavnik. Ko primerjamo vsebino z drugima faktorjema, lahko ugotovimo, da se dejavniki osredotočajo na vodenje organizacije, zato smo faktor poimenovali faktor organizacijske anomije – vodenje (OA_VODENJE). Pri drugem faktorju smo ugotovili, da je središče dejavnikov pritisk za doseganje ciljev organizacije ne glede na način in sprejemljivost kršitve norm, zato smo faktor poimenovali faktor organizacijske anomije – pritisk za doseganje organizacijskega cilja (OA_PDOC). V tretjem faktorju sta dva dejavnika, s katerimi smo merili zlorabe menedžmenta, in dejavnik »zaposleni mora premagati veliko ovir, da opravi delo«. Ko vsebinsko premerjamo vse tri dejavnike in damo na skupni imenovalec pretirane zahteve po dosežkih in pretirane zahteve po popolnosti, je povsem smiselno, da se je v ta faktor uvrstil dejavnik »zaposleni mora premagati veliko ovir, da opravi delo«. Tako smo tretji dejavnik poimenovali faktor organizacijske anomije – zlorabe menedžmenta (OA_ZM).

Tabela 1.3: Razvrstitev dejavnikov OA po faktorjih

	Faktor		
	1	2	3
O tem, kaj se dogaja v organizaciji več izvem preko govoric kot od vodstva.	0,611		
Napredovanje v organizaciji je nerazumljivo težko.	0,471		
Na razpolago so ustrezna sredstva za opravljanje dela.	-0,384		
Pomembne finančne informacije o organizaciji so dostopne.	-0,489		
Vodstvo ustrezno skrbi za vzdrževanje infrastrukture, delovnih sredstev in naprav.	-0,527		
Cilji v organizaciji niso jasni.	0,680		
Pričakovanja vodstva niso jasna.	0,778		
Ni jasno, kako so sprejete odločitve	0,770		
Veliko truda je potrebnega, da se pri delu dobi pomoč vodstva.	0,520		
Da bi uspešno opravil delo, se mora posameznik znajti sam.	0,550		
V naši organizaciji obstaja pritisk, da se cilj doseže ne glede na način.		0,551	
V naši organizaciji moraš biti pripravljen kršiti pravila, če je to potrebno, da je delo opravljeno.		0,711	
Za večino dela velja, da ni pravega ali napačnega načina za doseganje cilja podjetja.		0,548	

Da bi se dosegel cilj se prireja rezultate, zavaja ipd.	0,758	
V naši organizaciji se lahko krši pravila, da bi se doseglo organizacijske cilje.	0,845	
V naši organizaciji vlada občutek, da cilj opravičuje sredstva.	0,772	
Zaposleni mora »preskočiti« veliko ovir, da opravi delo.		0,563
V organizaciji so zahteve po dosežkih pretirane.		0,800
V organizaciji so pretirane zahteve po popolnosti.		0,589

2 Ugotovitve raziskave

Raziskavo smo opravili v dveh korakih in sicer smo v prvem koraku izvedli korelacijsko analizo, v drugem koraku pa smo z multiplo (vekčkratno) linerano regresijsko analizo izdelali modele, s katerimi smo preverjali vpliv neodvisnih dejavnikov na odvisne dejavnike.

Analizirali smo povezavo med organizacijsko anomijo (OA) in organizacijsko odklonskostjo (OO) in za namene tega članka v nadaljevanju lahko podamo naslednje (posplošene) ugotovitve:

- Korelacijska analiza je pokazala 9 od 21 možnih statistično značilnih dvosmernih korelacij med faktorji OA in faktorji OO.

Z multiplo (vekčkratno) linerano regresijsko analizo izdelali modele s katerimi smo preverjali vpliv neodvisnih dejavnikov na odvisne dejavnike in ugotovili:

- Na to, koliko bo medosebnega nasilja, ki ga povzročijo nadrejeni - kolikokrat bo okrivil drugega za svoje napake, se žaljivo vedel do drugih na delu, jih javno sramotil in se iz njih norčeval, pričel širiti in širil škodljive govorice o drugih, pričel prepir, vpil, kričal, preklinjal druge na delu in verbalno spolno nadlegoval druge na delu - vpliva organizacijska anomija. Najmočnejši vpliv med faktorji OA smo ugotovili za zlorabe menedžmenta, sledi faktor OA – vodenje in nato faktor OA – pritiski za doseganje ciljev organizacije.
- Na to, kako prisotno bo zmanjševanje delovnih zmožnosti, torej nenehega opozarjanja posameznika na napake in zmote, nenehnega kritiziranje dela posameznika, zadrževanja pomembnih informacij, ki vplivajo na delovno uspešnost posameznika, zahtev posamezniku, da se odpove nečemu, do česar je sicer upravičen, ignoriranja predlogov in mnenj posameznika, izključevanja posameznikov pri aktivnostih, povezanih z delom, vplivajo vsi faktorji organizacijske anomije, in sicer ima med njimi najmočnejši vpliv OA_VODENJE, sledita mu OA_PDCO in OA_ZM.

- Faktor organizacijske anomije vodenje (OA_VODENJE) vpliva na to, kako pogosto bo nadrejeni namenoma prekomerno trošil material oz. zaloge podjetja oz. organizacije, namenoma opravljal delo nepravilno, slabo, počasi, namenoma ne bo upošteval navodil za delo ali navodil nadrejenega ali brez dovoljenja odnesel/ukradel lastnino delodajalca.
- Na to kako pogosto bo nadrejeni urejal osebne zadeve v delovnem času, imel več odmorov ali daljše odmore, kot je sprejemljivo/dovoljeno na delovnem mestu, zamudil na delo ali odšel z dela predčasno brez dovoljenja, prikazal opravljenih več ur, kot je bilo dejansko opravljenih, goljufal pri obračunu/povračilu poslovnih ali drugih stroškov, da bi prejel več denarja, kot so znašali stroški, in neutemeljeno ostal doma zaradi bolezni (tj. hlinil bolezen), vpliva organizacijska anomija, in sicer ima najmočnejši vpliv OA_ PDOC (pritiski za doseganje organizacijskih ciljev) vpliva pa tudi OA_VODENJE.
- V organizacijah, v katerih bo večji pritisk za doseganje organizacijskih ciljev ne glede na način, pričakujemo več neutemeljene odsotnosti zaradi bolezni (tj. hlinjenja bolezni), namernega neupoštevanja navodil za delo ali navodil nadrejenega, škodljivih govorice o zaposlenih, žaljivega vedenja, javnega sramotenja in norčevanja iz zaposlenih.
- Faktor OA_VODENJE povečuje verjetnost, da bodo zaposleni pogosteje urejali osebne zadeve v delovnem času, da si bodo vzeli več odmorov ali daljše odmore, kot je sprejemljivo/dovoljeno na delovnem mestu, da bodo pogosteje zamujali na delo ali predčasno odhajali z dela brez dovoljenja, da bodo delo namenoma opravljali nepravilno, slabo, počasi ter namenoma prekomerno trošili material oz. zaloge podjetja oz. organizacije.

Zanimalo nas je ali se organizacijska anomija (OA) močneje povezuje z odklonskostjo vodstvenih ali odklonskostjo nevodstvenih zaposlenih. Ugotovili smo;

- Korelacijska analiza je pokazala, da sta med faktorji organizacijske anomije in faktorji odklonskosti vodstvenih delavcev dve statistično značilni šibki povezavi (od dvanajstih mogočih povezav) in med faktorji organizacijske anomije in faktorji odklonskosti nevodstvenih delavcev pa sta prav tako dve statistično značilni povezavi (od devetih mogočih povezav).

Zmultiplo (vekčkratno) linerano regresijsko analizo izdelali modele s katerimi smo preverjali vpliv neodvisnih dejavnikov na odvisne dejavnike in ugotovili:

- Na vedenje nevodstvenih anketiranih (zamujanje na delo ali predčasno odhajanje brez dovoljenja, neutemeljeno ostajanje doma zaradi bolezni (tj. hlinjenje bolezni), širjenje škodljivih govorice o drugih, žaljivo vedenje do drugih, javno sramotenje in norčevanja iz drugih na delu, ignoriranje predlogov in mnenj drugih, izključevanje pri aktivnostih, povezanih z delom) vpliva faktor OA - pritiski za doseganje organizacijskih ciljev ne glede na način, in sicer vpliva pozitivno, torej ga povečuje.
- Ugotovili smo vpliv organizacijske anomije na odklonsko vedenje nevodstvenih delavcev, vpliva na odklonsko vedenje vodstvenih delavcev pa nismo ugotovili.

V nadaljevanju nas je zanimalo, ali odklonsko vedenje nadrejenih vpliva na odklonsko vedenje podrejenih. Ugotovili smo:

- S korelacijsko analizo smo ugotovili šest (6) od 12 možnih statistično značilnih povezav med faktorji OVA_NEVOD in faktorji OVN.

Z multiplo (vekčkratno) linerano regresijsko analizo izdelali modele s katerimi smo preverjali vpliv neodvisnih dejavnikov na odvisne dejavnike. Ugotovili smo:

- Na odklonsko vedenje nevodstvenih anketiranih OVA_NEVOD1 vplivajo vsi dejavniki (odklonskega vedenja nadrejenih) OVN. Vsi imajo pozitiven vpliv, torej povečujejo odklonsko vedenje nevodstvenih anketiranih.
- Na odklonsko vedenje nevodstvenih anketiranih OVA_NEVOD2 vplivata dva dejavnika OVN, Oba dejavnika odklonskega vedenja nadrejenih imata pozitiven vpliv, torej povečujeta odklonsko vedenje nevodstvenih anketiranih.
- Na odklonsko vedenje nevodstvenih anketiranih OVA_NEVOD3 vplivata dva dejavnika OVN OVN_ZDZ. Oba dejavnika odloklonskega vedenja nadrejenih imata pozitiven vpliv, torej povečujeta odklonsko vedenje nevodstvenih anketiranih.

- Na podlagi analiz lahko sklepamo, da v organizacijah, v katerih je več odklonskega vedenja nadrejenih, lahko upravičeno pričakujemo tudi več odklonskega vedenja podrejenih.

V raziskavi smo preverjatli tudi vpliv odklonskega vedenja (OVN in OVA) in organizacijske anomije (OA) na posledice pri zaposlenih in posledice za organizacijo. Ugotovilo smo:

- Korelacijska analiza med faktorji OVN in OVA in faktorji, s katerimi smo merili posledice, je pokazala na statistično značilne korelacije med OVN, ONA in posledicami, ki nastanejo pri zaposlenih; posledicami, ki nastanejo organizaciji; za zavzetost zaposlenih, za namero po odhodu korelacijska analiza ni pokazala korelacij z organizacijsko odklonskostjo.

Z multiplo (vekčkratno) linerano regresijsko analizo izdelali modele s katerimi smo preverjali vpliv neodvisnih dejavnikov na dejavnike posledic in ugotovili:

- V organizacijah, v katerih je več odklonskega vedenja nadrejenih (prenašanje krivde za svoje napake na drugega, žaljivo govorjenje in vedenje do drugega, javno sramotenje in norčevanje iz drugega, širjenje škodljivih govoric o drugih, prepir, vpitje, kričanje, preklinjanje nekoga na delu, verbalno spolno nadlegovanje drugega na delu, nenehno opozarjanje posameznika na napake in zmote, nenehno kritiziranje delo posameznika, zadrževanje pomembnih informacij, ki vplivajo na delovno uspešnost posameznika, zahteve posamezniku, da se odpove nečemu, do česar je sicer upravičen, ignoriranje predlogov in mnenja posameznika, izključevanje posameznika pri aktivnostih, povezanih z delom), pričakujemo pri zaposlenih več motenj spanca, utrujenosti, bolečin v kosteh, sklepih, mišicah, prebavnih motenj, stresa, znakov izgorelosti in strahu oz. tesnobe. Ugotovili smo, da na te posledice pri zaposlenih vpliva tudi organizacijska anomija, in sicer je ugotovljen vpliv močnejši od vpliva OO.
- Vedenje zaposlenih (anketiranih) (ignoriranje predlogov in mnenja posameznika, izključevanje posameznika pri aktivnostih, povezanih z delom, prenašanje krivde za svoje napake na drugega, zadrževanje pomembnih informacij, ki vplivajo na delovno uspešnost posameznika) in vedenje

nadrejenih (prenašanje krivde za svoje napake na drugega, žaljivo govorjenje in vedenje do drugega, javno sramotenje in norčevanje iz drugega, širjenje škodljivih govoric o drugih, prepir, vpitje, kričanje, preklinjanje nekoga na delu, verbalno spolno nadlegovanje drugega na delu) povečujeta posledice (odhode zaposlenih iz organizacije, bolniške odsotnosti, kršenje organizacijskih pravil pri zaposlenih, konflikte med zaposlenimi v organizaciji, spore s strankami, kupci, dobavitelji, negativne informacije in kritike o organizaciji v okolju). Močnejši vpliv na organizacijske posledice od OO pa smo ugotovili za OA.

- Za namero po odhodu iz organizacije se je pokazalo, da nanjo vpliva produkcijska odklonskost anketiranih, in sicer je vpliv v nasprotju s pričakovanji negativen. Pogosteje kot lahko zaposleni urejajo osebne zadeve v delovnem času, si privoščijo več odmorov ali daljše odmore, kot je sprejemljivo/dovoljeno na delovnem mestu, zamujajo na delo ali predčasno odidejo z dela brez dovoljenja, namenoma prekomerno trošijo material oz. zaloge podjetja oz. organizacije, opravljajo delo nepravilno, slabo, počasi, manj je namer po odhodu. Namero po odhodu pa povečuje OA,
- Več nezavzetih zaposlenih v organizacijah, v katerih je več produkcijske odklonskosti anketiranih in v katerih je več OA.

2.1 Namesto zaključka

Raziskava je pokazala, da sta družbena (organizacijska) pojava organizacijska odklonskost in organizacijska anomija povezana, da odklonskost nadrejenih vpliva na odklonsksot podrejenih, da odklonskost zaposlenih in nadrejenih povzroča posledice pri zaposlenih in organizaciji. V raziskavi so bili vključeni tudi drugi dejavniki (demografski dejavniki, plača, udeležba pri dobičku, notranje lastništvo, vprašanja o soupravljanju zaposlenih, zadovoljstvo zaposlenih), pri katerih pa vpliva, okviru opravljenih analiz, na OO nismo ugotovili. To pa še ne pomeni, da nimajo vpliva, saj ima opravljena raziskava omejitve.

Vzorec anketiranih ni reprezentativen in rezultatov raziskave ni mogoče posplošiti na vse gospodarske in negospodarske dejavnosti, organizacije in podjetja, saj v raziskavo niso vključene organizacije in podjetja iz vseh sektorjev in dejavnosti ali vseh

velikosti. Načrtovane analize OO in OA glede na podjetje, v katerem so anketirani zaposleni, ni bilo mogoče izvesti, saj več kot polovica anketiranih ni dala podatka o podjetju oz. organizaciji, v kateri so zaposleni. Takšnih raziskav v Sloveniji ni, zato rezultatov ni mogoče primerjati z drugimi raziskavami. V središču raziskav je bil vpliv OA na OO in z večkratno (multiplo) linearno regresijsko analizo smo pojasnili le manjše deleže variabilnosti odvisnih spremenljivk OO. Tako obstaja široko polje dejavnikov, ki vplivajo na OO, ki jim je v prihodnje potrebno nameniti ustrezno pozornost, med temi pa so tudi vprašanja delavske participacije.

Viri

Peter, Dular. (2024). Odnos med organizacijsko anomijo in organizacijsko odklonskostjo v slovenskih podjetjih. *Neobjavljena Doktorska disertacija*. Univerza v Mariboru.