

## **Ali lahko govorimo o organizacijski pripadnosti študentov fakulteti?**

*Eva Boštjančič\**

*Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo*

**Povzetek:** Organizacijska pripadnost je definirana kot psihološka povezanost med posameznikom in organizacijo, v katero je vključena komponenta vrednot, osebnih stališč ter čustvena komponenta. Uporabili smo Vprašalnik organizacijske pripadnosti (Allen in Meyer, 1991), ki temelji na tridimenzionalnem modelu pripadnosti, t. j. čustveni, kalkulativni in normativni pripadnosti. Želeli smo odgovoriti na vprašanje, ali lahko pri študentih govorimo o pripadnosti fakulteti oz. študiju. V raziskavi je sodelovalo 554 študentov treh različnih slovenskih fakultet in 279 zaposlenih. Rezultati so pokazali, da je pripadnost študentov nižja kot pripadnost zaposlenih. Pri slednjih pripadnost z leti delovne dobe narašča. Občutek pripadnosti je večji pri študentih, ki so na izbrani fakulteti zadovoljni in pozitivno ocenjujejo organizacijsko klimo. Ob koncu podajamo predloge in smernice za nadaljnje raziskovalno delo.

**Ključne besede:** organizacijska pripadnost, zadovoljstvo pri delu, študenti, zaposleni

## **Can we speak about students' organizational commitment to their faculty?**

*Eva Boštjančič\**

*University of Ljubljana, Faculty of Arts, Department of Psychology, Slovenia*

**Abstract:** Organizational commitment denotes a psychological connection between an individual and the organization, which includes a component of values, attitudes, and emotional component. We used Organizational Commitment Questionnaire (Allen & Mayer, 1991), which is based on a three-component model, including affective, continuance and normative commitment. The aim of the study was to investigate, whether one could speak of commitment to the faculty or study program in case of students. 554 students from three Slovenian faculties and 279 employees participated in the study. The results show that the students' commitment is lower than that of the employees. Commitment of the latter increases with years of service. Students who are satisfied with their faculties and evaluate their organizational climates as positive, feel higher commitment. Guidelines for further research are presented.

**Key words:** organizational commitment, job satisfaction, students, employees

CC = 3660

---

\*Naslov / Address: asist. dr. Eva Boštjančič, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo, Aškerčeva 2, 1000 Ljubljana, Slovenija, e-mail: eva.bostjancic@ff.uni-lj.si

Tako kot so zaposleni bolj ali manj pripadni organizaciji, v kateri delajo, lahko tudi pri študentih govorimo o neke vrste pripadnosti – pripadnosti fakulteti, na kateri študirajo. Morda je pripadnost manj intenzivna, morda drugačna, saj v povprečju študij traja pet let, zaposlitev v nekem podjetju pa lahko tudi nekajkrat več. Delež prebivalstva, ki študij nadaljuje na terciarni ravni, je z vsakim letom večji. Iz leta v leto se število fakultet in s tem število novih študijskih mest v Sloveniji veča (Statistični urad RS, 2007). V študijskem letu 2006/07 je bila že skoraj polovica (48,2 %) prebivalstva med 19. in 23. letom starosti vključena v višje strokovno ali visokošolsko izobraževanje. To je za 7,3 odstotne točke več kot pred petimi leti in za 17,5 odstotne točke več kot leta 1997/98 (Statistični urad RS, 2007). Tako se posledično povečuje ponudba, konkurenčnost in borba, kako na fakulteto privabiti čim več uspešnih dijakov.

Ob vpisu pa se skrb za študente ne konča, temveč šele začenja. Dobra organizacija študija, izvrstni pedagoški delavci ter izbrani in zanimivi predmeti (Dixon, Cunningham, Turner, Sagas in Kent, 2005), odprta in jasna komunikacija (Forward, Daugherty, Michel in Sandberg, 2009), obštudijske dejavnosti ter še marsikaj drugega vpliva na to, kako se bo študent počutil, kako bo zadovoljen in konec koncev tudi, kakšna bo njegova pripadnost fakulteti. Že Trstenjak (1974) je zapisal, da si mora zaposleni delovno okolje z organizacijo vred prisvojiti, jo imeti za svojo. Podobno se dogaja tudi med študenti. Ne zgodi se redko, da študent zaradi slabega programa ali pomanjkanja interesa zamenja smer študija. Včasih pa so razlogi za menjavo lahko tudi bolj banalni – nova ljubezen, zanimiv profesor na drugi fakulteti, oddaljenost od domačega kraja, ukinitvev štipendije, novo področje zanimanja ...

## **Organizacijska pripadnost**

Organizacijska pripadnost je pojem, pri katerem gre za psihološko povezavo med zaposlenim in organizacijo oz. nastane kot rezultat individualno-organizacijskih transakcij (Hrebiniak in Alutto, 1972). Kanter (1968) in Buchanan (1974) sta pripadnost organizaciji definirala kot čustveno navezanost posameznika na skupino, Sheldon (1971) kot identifikacijo posameznika z organizacijo. Hall, Schneider in Nygren (1970) jo opisujeta kot proces, skozi katerega posameznik sprejema organizacijske cilje za svoje. Na drugi strani pa raziskovalci na pojav organizacijske pripadnosti gledajo bolj individualistično. Wiener (1982) vidi pripadnost kot posameznikovo sprejemanje organizacijskih norm in vrednot, ki ga spodbujajo, da deluje v skladu z organizacijskimi cilji. Marsh in Mannari (1977) pa vidita pripadnost kot posameznikovo moralno odgovornost ostati v podjetju, ne glede na to, v kolikšni meri podjetje nagraduje njegova prizadevanja. Cooper-Hakim in Viswesvaran (2005) sta v metaanalizi našla kar 24 različnih definicij pripadnosti, med njimi tudi povezane pojme, kot so vpetost v delo, karierna pripadnost, sindikalna pripadnost ('union commitment'), pripadnost protestantski delovni etiki ...

Znotraj teoretske obravnave pojma pripadnosti zaznamo dve glavni liniji raziskav. Stevens, Byer in Trice (1978) ju poimenujejo psihološki in menjalni pristop. Psihološki pristop organizacijsko pripadnost razlaga v smeri razpoloženja, medtem ko menjalni pristop pripadnost razume kot vedenje (Blau in Boal, 1987). Za psihološki pristop je značilno, da je po svojem bistvu zelo podoben konceptu identifikacije ter razume pripadnost kot aktivno in pozitivno naravnost posameznika do organizacije. Tako Porter, Steers, Mowday in Boulian (1974) pravijo, da je pripadnost intenzivnost posameznikove identifikacije z organizacijo in vpletenosti v določeno organizacijo, kar se odraža v treh komponentah: močna vera in sprejemanje organizacijskih ciljev in vrednot, pripravljenost vložiti dodaten napor za dobro organizacije ter neomajna želja ostati član organizacije. Menjalni pristop predstavlja pripadnost kot rezultat menjave spodbud, prispevkov med organizacijo in članom. Poudarek je na koristnosti članstva kot primarnega dejavnika, ki vpliva na to, ali ima posameznik korist ali izgubo v neprekinjenem procesu menjave, ki se odvija med njim in organizacijo (Morris in Sherman, 1981). Tovrstni pristop poudarja menjalne vložke, ki naj bi določali naravo odnosa med obema partnerjema, ki sta v menjalnem razmerju. Primer opredelitve, ki je oblikovala menjalno tradicijo, je zagotovo Beckerjeva (1960), ki pravi, da je pripadnost težnja ohranjati konsistentne obstoječe aktivnosti zaradi dodatnih stroškov, če bi to naredili drugače. Po Beckerjevi velja (prav tam), da več kot je posameznik vložil v organizacijo oziroma več kot s svojim odhodom iz organizacije lahko izgubi, bolj pripaden je organizaciji.

N. Allen in Meyer (1990a) sta ugotovila, da predstavlja točko, ki jo imajo različne študije o pripadnosti skupno, povezanost pripadnosti z obratom – zaposleni, ki so bolj pripadni, so tisti, ki bi najbolj neradi zapustili organizacijo oziroma z njo ne bi hoteli prekiniti svojega delovnega razmerja. Oblikovala sta dva osnovna tipa (Allen in Meyer, 1990b), kasneje dodala še tretjega in nastal je tridimenzionalni model organizacijske pripadnosti:

- *čustvena pripadnost*: zaposleni so čustveno navezani na organizacijo in ostajajo v njej, ker tako hočejo in se z organizacijo identificirajo;
- *kalkulativna pripadnost*: zaposleni ostajajo v organizaciji zato, ker nimajo boljše izbire;
- *normativna pripadnost* (dodal Wiener, 1982): zaposleni ostajajo v organizaciji zato, ker morajo oziroma se čutijo (moralno) dolžne.

Pri vseh treh komponentah gre za odsev nekega psihičnega stanja: želeti, potrebovati in morati. Pri tem naj bi se ta stanja nanašala na organizacijo, v kateri je oseba zaposlena in naj bi definirala odnos med zaposlenim in organizacijo. Poleg tega pa je mogoče, da so vsa tri stanja prisotna hkrati in organizacijska pripadnost naj bi bila vsota vse treh stanj (Allen and Meyer, 1990b).

Mowday, Porter in Steers (1982) so definirali tri razvojne faze organizacijske pripadnosti: pred vstopom v organizacijo (anticipacija), zgodnja zaposlenost

(inicijacija) in srednja do pozna leta kariere (ustalitev). Ugotovili so, da je predvsem čustvena pripadnost najmanj stabilna in nanjo najlaže vplivamo v prvih letih zaposlitve (Buchanan, 1974; Mowday in McDade, 1979; Porter idr., 1974; Meyer in Allen, 1987).

Zaradi psihološke povezave med zaposlenimi in organizacijo, kar opisujemo s pojmom organizacijske pripadnosti, so zaposleni, ki čutijo močno pripadnost podjetju, manj rizični za odhod (Delobbe in Vandenberghe, 2000). Vez med zaposlenim in organizacijo lahko izvira iz moralnih ali ekonomskih razlogov. Ti pa so tudi podlaga za njegovo pripadnost podjetju. Nastajajo razlike med tistimi zaposlenimi, ki so moralno vezani na organizacijo, in tistimi, ki so ekonomsko. To pa je tudi najbolj pomembno pri raziskovanju organizacijske pripadnosti.

### **Organizacijska pripadnost in povezanost s sorodnimi pojmi**

Organizacijska pripadnost se povezuje še z drugimi pojavi, ki jih v organizaciji lahko opazimo. Gre za pojme, kot so organizacijska klima, organizacijska kultura, okolje, motivacija za delo, delovna učinkovitost, absentizem, medosebni odnosi, identifikacija, internalizacija itd.

Spremenljivke, ki vplivajo na pripadnost organizaciji, je proučeval Steers (1977). Osebnostne značilnosti (spol, starost, rasa, osebnost, stališča) naj bi imele manjši vpliv na pripadnost, medtem ko pripadnost močno pogojujejo situacijske spremenljivke, med katere sodijo organizacijska kultura, klima in okolje (Mesner-Andolšek in Štebe, 2001). Brown (1996) je na osnovi metaanaliz ugotovil povezanost med organizacijsko pripadnostjo in konstrukti, povezanimi z delom: pozitivno povezanost z zadovoljstvom pri delu ( $r = ,53$ ), z delovno učinkovitostjo ( $r = ,11$ ) in z osebnostnim konstruktom podobnim vestnosti ( $r = ,67$ ), negativno povezanost pa z dobičkom podjetja ( $r = -,28$ ). Nijhof in sodelavci (1998) v svoji raziskavi (opravili so jo med menedžerji, odgovornimi za upravljanje s človeškimi viri na Nizozemskem) organizacijsko pripadnost povezujejo z mnogimi pozitivnimi učinki. Kar zadeva delo, pripadnost najpogosteje povezujejo z boljšo kakovostjo (66,2 %), večjo naravnostjo do strank (53,1 %) in višjo produktivnostjo (40,3 %). Organizacijsko pripadnost povezujejo z večjo pripravljenostjo za spremembe (49,7 %), zaposleni spremembe sprejemajo hitreje (44,5 %), se tudi več naučijo (25,2 %). V povezavi z učinki na organizacijo pa jih največ pripadnost povezuje z izboljšanim komuniciranjem (51,4 %), manj z boleznimi (40,3 %), zaposleni imajo boljše ideje (34,5 %), znanje in spretnosti ostanejo v organizaciji (33,4 %), pa tudi z večjo kapaciteto sprememb, višjo dobičkonosnostjo in interno mobilnostjo.

### **Merjenje organizacijske pripadnosti**

Organizacijska pripadnost je izrazito psihološka (subjektivno-vedenjska) spremenljivka, zato jo podobno kot vse ostale psihološke spremenljivke merimo

s pomočjo samoocenjevalnih lestvic. Prva samoocenjevalna lestvica za merjenje organizacijske pripadnosti, Vprašalnik organizacijske pripadnosti (Organizational Commitment Questionnaire – OCQ), avtorjev Mowday, Steers in Porterja, je nastala leta 1979. Koeficienti zanesljivosti za različne oblike vprašalnika znašajo v večini preko ,80 (Mathieu in Zajac, 1990), vprašalnik pa ne loči pa med različnimi vrstami pripadnosti organizaciji.

Meyer in N. Allen (1991) sta razvila Vprašalnik organizacijske pripadnosti, ki vsebuje tri podlestvice. Te ustrezajo čustveni, kalkulatívni in normativni Komponenti. Vprašalnik ima dokaj visoke koeficiente zanesljivosti (,85 – čustvena pripadnost;,79 – kalkulatívna pripadnost in ,73 – normativna pripadnost).

### **Organizacijska pripadnost pri študentih**

Organizacijska pripadnost je verjetno precej bolj splošen pojem, kot morda zgleda na prvi pogled. Postavlja se vprašanje, v kolikšni meri lahko trikomponentni model, ki smo ga omenili v uvodu, prenesemo na drugačno organizacijsko strukturo (npr. na skupino študentov). Če je model v veliki meri prenosljiv na ostale skupine, potem bi lahko obstoječi merski inštrument le ustrezno prilagodili, v nasprotnem pa bi bil ta pristop neustrezen. Izražena čustvena pripadnost bi kazala na to, da so študenti soudeleženi pri sprejemanju odločitev (npr. o urniku, izbiri predmetov, predavateljev, snovi) ter da so vzpostavljeni pravični (dobri in pošteni) odnosi na fakulteti. Torej gre za neko vrednost; v kolikšni meri je študent čustveno navezan na fakulteto, na kateri študira. Fakulteta vsekakor predstavlja vir pozitivne in negativne vrednosti, na katere se študent odziva. Kalkulatívna pripadnost bi v našem primeru pomenila verjetnost, da študent prekine s študijem na fakulteti in se preusmeri na drug študij. Ker vemo, da se ta vrsta pripadnosti zvišuje premosorazmerno s starostjo zaposlenih in doseženo delovno dobo, lahko pri študentih višjih letnikov pričakujemo višjo stopnjo kalkulatívne pripadnosti. Ker se omenjena oblika pripadnosti nanaša tako na ekonomske kot tudi na socialne izgube, bi lahko pričakovali nižjo stopnjo pripadnosti pri tistih študentih, ki si sami ne plačujejo študija ali imajo štipendijo ali so se brez zunanjih pritiskov odločili za izbrano vrsto in smer študija. Pri normativni pripadnosti pa bi opazovali predvsem občutek dolžnosti študenta, da ostane zavezan organizaciji, v našem primeru fakulteti.

Študenti izražajo nižjo pripadnost kot občasno zaposleni, v pripadnosti študentov in redno zaposlenih pa po raziskavi Sinclairja, Martina in Michela (1999) ni bilo statistično pomembnih razlik. Ker pa je bila raziskava narejena leta 1983, teh rezultatov ne moremo posplošiti na sedanjo generacijo.

Elizur in Koslowsky (2001) sta raziskovala povezanost med organizacijsko pripadnostjo, vrednotami in spolom pri študentih. Uporabila sta skrajšano obliko Porterjevega vprašalnika organizacijske pripadnosti. Rezultati so pokazali, da so delovne vrednote, še posebno kognitivne, pozitivno povezane z organizacijsko pripadnostjo, interakcija vrednot s spolom pa je bila statistično pomemben napovednik stopnje pripadnosti.

Po pregledu literature in odločitvi za študijo o organizacijski pripadnosti pri naših študentih smo oblikovali naslednje hipoteze:

- $H_1$ : Študenti so manj pripadni fakulteti kot zaposleni svoji organizaciji.  
 $H_2$ : Pripadnost študentov fakulteti se ne razlikuje pomembno med različnimi fakultetami.  
 $H_3$ : Študenti imajo v primerjavi z zaposlenimi vse tri komponente pripadnosti izražene nižje.  
 $H_4$ : Z napredovanjem študija se kalkulativna pripadnost študentov dviguje.  
 $H_5$ : Študenti z višjo povprečno oceno so bolj pripadni fakulteti.  
 $H_6$ : Pripadnost študentov fakulteti je povezana z njihovim zadovoljstvom in zaznana organizacijsko klimo na fakulteti.

## Metoda

### Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 833 udeležencev, od tega 554 študentov Univerze v Ljubljani (426 žensk in 128 moških) in 279 zaposlenih iz več delovnih organizacij (194 ženski in 85 moških).

Študenti so bili vpisani na Ekonomsko fakulteto, smer za management in organizacijo ( $N = 241$ ), na Filozofsko fakulteto, smer psihologija ( $N = 126$ ) in na Fakulteto za družbene vede, smer kadrovske management ( $N = 49$ ). 179 je bilo brucev, 68 jih je obiskovalo drugi letnik, 112 tretjega in 56 četrtega. Nekateri pa teh podatkov niso izpolnili.

Zaposleni prihajajo z družboslovnega področja, kar je tudi lastnost obeh analiziranih skupin. 51 jih je zaposlenih v šoli, 53 v raziskovalni ustanovi, ostali delajo v gospodarstvu. Glede na to, da smo v raziskavo zajeli tako študente kot zaposlene, je njihova starostna struktura razpršena med več generacij. Najbolj zastopana je generacija Y (65,95 %), le 6,24 % je v obravnavanem vzorcu pripadnikov generacije X (rojenih med letoma 1965 in 1979), 21,10 % je predstavnikov generacije 'baby-boom' (rojenih med letoma 1946 in 1964) in 0,24 % je posameznikov rojenih pred letom 1945, ki pripadajo zreli generaciji.

### Pripomočki

Vprašalnik je bil sestavljen iz treh delov. V prvem delu smo uporabili Vprašalnik organizacijske pripadnosti (OCQ; Meyer in Allen, 1991), ki ga sestavlja 19 postavk. Posameznik izrazi strinjanje s posamezno postavko na 7-stopenjski lestvici (1 – *nikakor se ne strinjam*, 7 – *popolnoma se strinjam*). Ker smo v raziskavo vključili tudi študente, smo vprašalnik vsebinsko prilagodili tako, da smo besedo

organizacija zamenjali z besedo fakulteta. Drugih vsebinskih sprememb nismo naredili. Štiri postavke so bili zastavljene v negativni obliki, zato smo odgovore nanje pred obdelavo podatkov rotirali.

Sledila so tri splošna vprašanja, na katera je posameznik odgovarjal na lestvici šolskih ocen od 1 do 5 in so spraševala:

- o zadovoljstvu: Koliko ste vi osebno zadovoljni na tej fakulteti? (1– *zelo nezadovoljen*, 5 – *zelo zadovoljen*);
- organizacijski klimi: Kakšna je po vaši oceni klima na tej fakulteti? (1–*zelo slaba*, 5–*zelo dobra*);
- pripadnosti fakulteti oz. organizaciji: Koliko se vi osebno čutite pripadni tej fakulteti? (1 – *sem zelo pripaden/a*, 5 – *sploh nisem pripaden/a*).

Poleg osnovnih demografskih podatkov so sodelujoči študenti podali tudi svojo povprečno oceno v srednji šoli in do sedaj doseženo povprečno oceno na fakulteti.

## Postopek

Spomladi leta 2009 smo podatke načrtno zbirali na dva načina: s pomočjo študentov – anketarjev in ob selekcijskih postopkih. Sodelovanje je bilo prostovoljno. Udeleženci so za izpolnitev vprašalnika potrebovali približno 20 min.

## Rezultati

Ker smo v slovenščino preveden Vprašalnik organizacijske pripadnosti uporabili prvič, smo najprej izračunali njegovo zanesljivost. Notranja zanesljivost vprašalnika je visoka ( $\alpha = ,86$ ). Najvišjo mero notranje zanesljivosti dosega faktor normativne pripadnosti ( $\alpha = ,80$ ), sledita faktorja čustvene ( $\alpha = ,78$ ) in kalkulativne pripadnosti ( $\alpha = ,64$ ).

S pomočjo Kolmogorov-Smirnovega testa smo preverili še normalnost porazdelitve odgovorov pri posameznih postavkah. Ugotovili smo, da porazdelitve vseh treh lestvic statistično pomembno odstopajo od normalne ( $p < ,05$ ). Tudi distribucije odgovorov na posamezne postavke Vprašalnika organizacijske pripadnosti pomembno odstopajo od normalne porazdelitve ( $p < ,01$ ). Lestvici čustvene pripadnosti in kalkulativne pripadnosti sta levo asimetrični, lestvica normativne pripadnosti desno asimetrična, povprečni odgovori pa so na vseh treh lestvicah sploščeno razporejeni.

Naslednji korak je bil usmerjen k preverjanju hipotez. Prva hipoteza predvideva, da so študentje manj pripadni fakulteti kot zaposleni svoje organizaciji. Za zelo pripadne se je izreklo le 5,6 % študentov in 18,3 % zaposlenih. Pri preverjanju razlik med študenti in zaposlenimi smo zaradi nenormalne razporeditve odgovorov

uporabili neparametrične postopke. Zato ker postavka predvideva ordinalen merski nivo, smo za izračun razlik med študenti in zaposlenimi uporabili Mann – Whitneyev preizkus, ki je pokazal statistično pomembno razliko med obravnavanima skupinama ( $Z = -8,304, p < ,01$ ). Deskriptivna statistika odgovora na vprašanje o pripadnosti je pokazala, da so zaposleni bolj pripadni organizaciji ( $Me = 2, Q_3 - Q_1 = 1$ ) kot študenti fakulteti ( $Me = 3, Q_3 - Q_1 = 1$ ). Tako lahko prvo hipotezo potrdimo.

Ker smo imeli na voljo podatek o letnici rojstva zaposlenih, smo jih razdelili v štiri generacije ter analizirali medgeneracijske rezultate. Zaradi sorazmerno majhnega števila udeležencev določene generacije smo rezultate zaposlenih predstavili le za dve generaciji (tabela 1), generacijo 'baby boom' (rojeni med 1946 in 1964) in generacijo X (rojeni med 1965 in 1979).

Tabela 1. Primerjava deskriptivne statistike o organizacijski pripadnosti zaposlenih med dvema generacijama

	Generacija	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Čustvena pripadnost	1946-1964	176	30,13	8,30
	1965-1979	52	31,17	6,70
Kalkulativna pripadnost	1946-1964	176	33,43	7,41
	1965-1979	52	30,17	6,74
Normativna pripadnost	1946-1964	176	22,96	9,11
	1965-1979	52	22,10	7,85

Rezultati *t*-testa so pokazali, da prihaja do statistično pomembnih medgeneracijskih razlik pri zaposlenih le pri kalkulativni pripadnosti ( $t = 2,84, p < ,01$ ).

Drugo raziskovalno vprašanje se je nanašalo na razlike v pripadnosti med študenti različnih fakultet. V naši raziskavi so sodelovali študenti psihologije z ljubljanske Filozofske fakultete (FF), študenti kadrovskega managementa s Fakultete za družbene vede (FDV) in študenti ekonomije z ljubljanske Ekonomske fakultete (EF). Podatki so se razvrščali koničasto in desno asimetrično. Kruskal-Wallisov test je pokazal, da se mediane, ki se nanašajo na spremenljivko pripadnost študentov fakulteti, med tremi vključenimi fakultetami med seboj statistično pomembno razlikujejo ( $p < ,01$ ) in da lahko hipotezo zavrnamo. Najmanj so fakulteti pripadni študenti psihologije ( $M = 3,08, SD = 0,90$ ), sledijo študenti kadrovskega managementa ( $M = 2,86, SD = 0,79$ ), najbolj pa so fakulteti pripadni študenti ekonomije ( $M = 2,79, SD = 0,73$ ).

Ugotovili smo že, da razlike obstajajo med zaposlenimi in študenti, zdaj pa pogledajmo bolj kvalitativno, kakšne so te razlike. Ker rezultati na posameznih lestvicah (čustvena, kalkulativna, normativna pripadnost) statistično pomembno odstopajo od normalne porazdelitve, bomo pri preverjanju hipotez uporabili neparametrične

postopke. Za preverjanje hipotez med populacijama študentov in zaposlenih smo uporabili Mann-Whitneyev  $U$  preizkus.

Pri čustveni pripadnosti so višji rezultat dosegli zaposleni ( $M = 27,90$ ,  $SD = 7,66$ ), nižjega študenti ( $M = 26,30$ ,  $SD = 6,81$ ). Razlike so statistično pomembne ( $Z = -8,40$ ,  $p < ,01$ ). Tudi razlike med populacijama zaposlenih in študentov na dimenziji kalkulativne pripadnosti obstajajo. Zaposleni ( $M = 32,16$ ,  $SD = 7,20$ ) čutijo večjo kalkulativno pripadnost organizaciji kot študenti ( $M = 29,36$ ,  $SD = 6,82$ ). Mann-Whitney  $U$  preizkusu je pokazal, da je razlika statistično pomembna ( $Z = -5,43$ ,  $p < ,01$ ). Kot lahko vidimo, je pri obeh dimenzijah pripadnost zaposlenih višja, kar našo hipotezo potrjuje.

Ali se med študijem kalkulativna pripadnost študentov dviguje? Za zaposlene v organizacijah namreč velja, da je ob začetku zaposlitve višja kalkulativna pripadnost, kasneje se začne razvijati čustvena in ob koncu zaposlitvene poti normativna pripadnost. Mi bomo pogledali le, ali intenzivnost preučevane dimenzije pripadnosti v času študija ostaja enaka in ali kalkulativna pripadnost v višjih letnikih študija narašča.

Tabela 2. Opisna statistika odgovorov študentov pri vprašanju o pripadnosti glede na letnik študija

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Prvi letnik	179	2,94	0,791
Drugi letnik	68	2,78	0,750
Tretji letnik	112	2,87	0,765
Četrty letnik	56	2,88	0,974
Peti letnik	1	3,00	-
Skupaj	416	2,89	0,803

Enosmerna analiza variance, pri kateri smo izključili podatke študenta petega letnika, je pokazala in potrdila zastavljeno hipotezo ( $F(3,411) = 0,735$ ,  $p = ,53$ ). Med študijem ostaja pripadnost študentov fakulteti bolj ali manj enaka, prav tako je s kalkulativno pripadnostjo ( $F(3,411) = 1,91$ ,  $p = ,13$ ).

Ko smo iskali razloge, ki morda vplivajo na pripadnost študentov, smo pomislili na pridobljene ocene, tako v srednji šoli kot na fakulteti. Menili smo, da bodo višje ocene pri izpiti pozitivno vplivale na pripadnost, vendar se je povezanost pokazala kot statistično nepomembna. Le ocene v srednji šoli se pozitivno povezujejo s pripadnostjo fakulteti ( $r = ,10$ ,  $p < ,05$ ). Povezava je nizka, tako da morda le nakazuje možno povezanost.

Organizacijska pripadnost, v našem primeru pripadnost študentov fakulteti, pa je le del širše organizacijske klime. Vpliv klime (medosebnih odnosov, komunikacije,

informiranosti...) med študenti, asistenti in profesorji se gotovo odraža tudi na pripadnosti. Korelacije so pokazale, da se višja pripadnost (ocena 1 pomeni visoko pripadnost, hkrati pa nizko zadovoljstvo) fakulteti povezuje z osebnim zadovoljstvom študentov ( $r = -,37, p < ,01$ ) in dobro organizacijsko klimo ( $r = -,32, p < ,01$ ). Hipotezo smo preverjali s pomočjo hierarhične regresijske analize (tabela 3). V prvi korak smo vključili kontrolne spremenljivke (spol, letnik študija), stališča študentov pa v drugega (splošno zadovoljstvo, organizacijska klima). Odvisna spremenljivka je predstavljal skupen rezultat na lestvici organizacijske pripadnosti, saj N. Allen in Meyer (1990b) menita, da se vsa tri stanja lahko pojavijo naenkrat in zato naj bi bila organizacijska pripadnost vsota vseh treh stanj.

Tabela 3. Rezultat hierarhične regresijske analize pri preverjanju vpliva spola, letnika študija, organizacijskega zadovoljstva in klime na fakulteti na pripadnost študentov

Spremenljivka	B	SE	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
1. korak				0,01	0,01*
Spol	-1,86	1,84	-0,05		
Letnik študija	0,01	0,59	0,00		
2. korak				0,16	0,14***
Zadovoljstvo na fakulteti	5,68	0,93	0,31***		
Klima na fakulteti	2,25	0,95	0,12*		

\* $p < ,05$ , \*\*\* $p < ,001$

Prvi korak pojasnjuje le 1 % ( $p < ,05$ ) variance organizacijske pripadnosti. Pri kontroli vpliva neodvisnih spremenljivk spol in letnik študija naraste varianca na 14 % ( $p < ,001$ ). Pri nadaljnji analizi smo ugotovili, da ima največji vpliv na organizacijsko pripadnost zadovoljstvo s fakulteto ( $\beta = ,31, p < ,001$ ) ter manjšega zaznavanje organizacijske klime. Tako je tudi zadnja hipoteza potrjena.

## Razprava

Ko govorimo o konceptu pripadnost, ga ponavadi povežujemo tako s stališči kot s čustvi. Predanost odnosu, v našem primeru organizaciji, celo bolje fakulteti, vključuje čustveno vpletenost in nenehno vrednotenje posameznika, ali je trenutna situacija takšna, kot jo posameznik, v našem primeru študent, pričakuje danes in v prihodnosti. Porter idr. (1974) menijo, da organizacijsko pripadnost opisujejo trije elementi: sprejetje in vera v organizacijske vrednote, pripravljenost vložiti lasten trud v dobro organizacijskih ciljev ter velika želja po obstanku v trenutni organizaciji. Prvi element se nanaša na področje organizacijskih vrednot, drugi se nanaša na področje

delovne učinkovitosti, tretjega pa smo se dotaknili v pričujočem članku.

V raziskavi smo uporabili Vprašalnik organizacijske pripadnosti (Meyer in Allen, 1991), ki nanjo gleda kot na model, sestavljen iz treh komponent. Zaradi vzorca študentov smo vprašalnik prilagodili do te mere, da smo zamenjali le besedo organizacija z besedo fakulteta. S tem pa se odpirata dve vprašanji. Prvič, ali lahko in do katere mere spreminjamo vprašalnik ter ga prilagajamo značilnostim naroda, populacije, vzorca ali raziskave same. Rezultati pričujoče raziskave so pokazali, da je zanesljivost vprašalnika visoka in da se rezultati notranje zanesljivosti postavk gibljejo v mejah drugih do sedaj opravljenih raziskav. Najnižji je rezultat na lestvici kalkulativne pripadnosti ( $\alpha = ,64$ ), kar opozarja na morebitne popravke ob ponovni uporabi vprašalnika. Drugič, ali imajo študenti prvih in drugih letnikov študija vpogled v delovanje fakultete kot celote in ali ne ocenjujejo le razmer na matičnem oddelku ali znotraj svojega letnika. Študenti so morali v nadaljevanju odgovoriti tudi na splošna vprašanja o klimi na fakulteti, pri katerih je lahko prihajalo do podobnih dilem in izkrivljenih pogledov ter zato do napačnega ocenjevanja. To je lahko ena izmed omejitev pričujoče raziskave, ki v prihodnje narekuje pazljivejšo uporabo tega vprašalnika.

Pri izbiri vzorca smo pazili, da so sodelujoči iz istega področja – v našem primeru družboslovja. Morda bo kdo imel pomisleke o širini vzorca, vendar za študente družboslovnih programov danes težko napovemo, na katerih področjih se bodo zaposlovali. Po starostni strukturi je bil vzorec heterogen, po spolu pa je bilo skoraj polovico več žensk, kar je lahko vzrok za minimalno višji rezultat pri čustveni komponenti (Mathieu in Zajac, 1990; Meyer, Stanley, Herscovitch in Topolnytsky, 2002).

554 študentov Univerze v Ljubljani, ki je izpolnilo Vprašalnik organizacijske pripadnosti, je ocenilo svojo pripadnost nižje v primerjavi z 279 zaposlenimi v različnih delovnih organizacijah. Rezultat ni presenetljiv in se sklada s postavljeno hipotezo. Na tem mestu velja omeniti Blauove (2003) ugotovitve. Meni, da obstajata poleg treh osnovnih dimenzij še dve poddimenziji poklicne pripadnosti. Gre za praktične stroške in čustvene posledice, ki jih s seboj prinesejo zamenjava poklica ali trenutne možnosti za določen poklic na trgu dela. Če so omenjeni stroški visoki in če ima posameznik malo poklicnih priložnosti, potem je pripadnost močnejša, šibkejša pa, če so stroški menjave nizki in je možnosti za menjavo poklica veliko. Sedaj lahko potegnemo vzporednico s študenti. Večina ima razmeroma nizke stroške študija, saj jim pomagajo starši ali imajo štipendijo. Dostopnost različnih študijev je različna, nekateri so bolj dosegljivi (bližina, večje število razpisanih študijskih mest), za druge so potrebni visok srednješolski učni uspeh ali določeni talenti in sposobnosti. Manjka pa nam podatek o tem, kako se njihov študij sklada z njihovimi osebnimi interesi, vendar lahko zapišemo, da je pripadnost študentov nižja, tako zaradi razmeroma lahke dostopnosti (na univerzah, kjer je velika selekcija in katerih študij je drag, bi bilo verjetno drugače) kot zaradi nižjih stroškov študija (pri nas pri večini študijev še ne poznamo obveznih šolnin). V našo raziskavo smo vključili

študente treh različnih fakultet, izmed katerih je vpis na študij psihologije najbolj omejen in tako povprečnemu študentu najteže dostopen. Rezultati naše raziskave pa so pokazali, da pa so prav študenti psihologije fakulteti najmanj pripadni. Na čem sloni njihova ocena, ne moremo z gotovostjo trditi. Obstaja nekaj možnih razlag: visoka pričakovanja od študija (več praktične usmerjenosti), visoke sposobnosti ter zato višja samopodoba (ocena temelji na njihovi povprečni oceni na dodiplomskem izobraževanju, ki je v zadnjem desetletju odlična), večja mera kritičnosti, organizacija študija ...

Glede na trenutne razmere v Sloveniji, ko se skoraj mesečno ustanavljajo nove fakultete in odpirajo novi študijski programi, ko je konkurenca vedno večja, bo tudi dostopnost študijev boljša in enostavnejša. Pričakujemo lahko, da bo zato upadla pripadnost študentov fakulteti. Študenti bodo imeli poleg izbrane fakultete še vsaj eno alternativo (podoben ali enak študij na drugi fakulteti), kar jim bo omogočalo bolj sproščeno vedenje, manj stresa ter odprte možnosti za prehod k drugemu študiju, na drugo fakulteto. S sproščenostjo študentov pa se bo spremenila situacija na fakultetah, ki bodo morale aktivneje pristopiti k motiviranju dijakov za določen študij ter kasneje k motiviranju študentov za vztrajanje in dokončanje izbrane študijske smeri.

Kot smo že omenili, se organizacijska pripadnost najpogosteje opredeljuje s tremi dimenzijami. Rezultati so pokazali, da zaposleni dosegajo višje rezultate na obeh obravnavanih dimenzijah, čustveni in kalkulatívni pripadnosti. Organizacijska pripadnost je res termin, ki se razvija znotraj organizacije in je težje ali pa drugače prenosljiv na druge oblike dela.

Naša raziskava je pokazala, da se med študijem pripadnost fakulteti ne spreminja pomembno, kar nas je presenetilo, saj so Forward, Daugherty, Michel in Sandberg (2009) ugotovili statistično pomembne razlike v stopnji organizacijske pripadnosti med bruci in absolventi. Pri zaposlenih pa so spremembe očitne. Pri njih organizacijska pripadnost z leti raste, nanjo pa vplivajo številni dejavniki. Podobne rezultate sta dobila tudi Judge in Watanabe (1995), ki sta ugotovila, da z leti, ki jih posameznik preživi v organizaciji, njegova organizacijska pripadnost narašča.

Ob rezultatih pričujoče študije si lahko postavimo dodatno vprašanje, ali pedagoški tim (profesorji in asistenti) vpliva na stopnjo pripadnosti študentov. Sodobne raziskave s tega področja se namreč usmerjajo k preučevanju vloge vodij, njihove mediatorske vloge med delom in organizacijsko pripadnostjo ter kot samostojni dejavnik, ki vpliva na pripadnost (Becker in Kernan, 2003). To vprašanje se odpira kot nov raziskovalni izziv.

Ellemers, de Gilder in van den Heuvel (1998) pišejo o pripadnosti delovnemu timu. Na fakultetah je delo pogosto organizirano tako, da se študenti razdelijo v manjše skupine in v njih delajo vse študijsko leto. Znotraj skupine se tako razvije določena skupinska dinamika, ki lahko vpliva na medosebne odnose, čustva ter posledično tudi na pripadnost timu. Omenjena pripadnost timu vpliva na študenta tako, da se na osnovi pozitivnih ali negativnih izkušenj zavestno odloča o prisotnosti na vajah in predavanjih kot tudi, v skrajnem primeru, na zamenjavo ali prenehanje študija.

Z našim razmišljanjem gremo lahko še korak dalje, k pripadnosti programu (Neubert in Cady, 2001), ki je definirana kot pripadnost določenemu programu, katerega pobudnica je organizacija. Na posameznih fakultetah so oblikovane različne smeri in vsak študent si izbere tisto, ki ga veseli in je blizu njegovim interesom. V raziskavi študentov nismo spraševali o njihovih interesih, tako da sklepov o tem ne moremo narediti, predvidevamo pa, da tisti, katerih študij se sklada z njihovimi osebnimi interesi, vrednotami, stališči, študirajo lažje in so izbrani smeri študija tudi bolj pripadni.

Opisana raziskava ni imela visoko letečega cilja. Pojem organizacijske pripadnosti je v delovnem okolju povezan z vedenjem zaposlenega, njegovim sodelovanjem, stanovitnostjo ter tudi delovnimi rezultati. Podobno je pri študentih, saj naj bi pripadnost fakulteti igrala pomembno vlogo pri njihovi komunikaciji, zavzetosti, motivaciji pri študiju kot tudi pri doseganju študijskih rezultatov. Namen je bil torej ugotoviti, ali lahko študentje v času študija na fakulteti razvijejo organizacijsko pripadnost ter do kolikšne mere. Še vedno pa ostaja vrsta neodgovorjenih vprašanj, tako o vsebini pripadnosti kot o njeni intenzivnosti, razvoju v odvisnosti od časa in dejavnikov, ki nanjo vplivajo. Nekaj konkretnih vprašanj, ki lahko predstavljajo izhodišča za prihodnje raziskave:

- Ali lahko s pomočjo organizacijske pripadnosti napovemo študentovo vedenje – kako dolgo bo ostal na fakulteti in kdaj ter kako uspešno bo študij zaključil?
- Kateri medosebni dejavniki v času študija vplivajo na študentovo pripadnost fakulteti oziroma študiju?
- Katere lastnosti pedagoških delavcev na fakulteti vplivajo na pripadnost študentov? Je to strokovnost, informiranost, odprtost, dostopnost, pogostost komuniciranja?
- Doslej so znanstveniki preučevali predvsem organizacijsko pripadnost, sedaj pa se vse bolj usmerjamo k raziskovanju pripadnosti poklicu (Lee, Carswell in Allen, 2000). Bi lahko ob teh novejših trendih raziskovali tudi pripadnost posameznika določenemu študiju oz. kaj vpliva na študente, ki zamenjajo smer, oz. celo obliko študija?

## Literatura

- Allen, N. J. in Meyer, J. P. (1990a). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Allen, N. J. in Meyer, J. P. (1990b). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-19.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40.

- Becker, T. E. in Kernean, M. C. (2003). Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance. *Human Performance*, 16, 327-348.
- Blau, G. (2003). Testing a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of occupational commitment. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-480.
- Blau, G. in Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230-251.
- Cooper-Hakim, A. in Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Journal of Applied Psychology*, 131, 241-259. doi:10.1037/0033-2909.131.2.241
- Delobbe, N. in Vandenberghe, C. (2000). A Four-Dimensional Model of Organizational Commitment among Belgian Employees. *Journal of Applied Psychology*, 16(2), 125-138.
- Dixon, M. A., Cunningham, G. B., Turner, B. A., Sagas, M. in Kent, A. (2005). Challenge is Key: An Investigation of Affective Organizational Commitment in Undergraduate Interns. *Journal of Education for Business*, 1, 172-180.
- Elizur, D. in Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Ellemers, N., de Gilder, D. in van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented vs. team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83, 717-730.
- Forward, G. L., Daugherty, N., Michel, H. in Sandberg, D. (2009). The Effects of Communication, Religiosity, and Organizational Support on Student Commitment at a Church-Related University. *Human Communication*, 12(1), 33-52.
- Hall, D. T., Schneider, B. in Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Hrebiniak, L. in Alutto J. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-572.
- Judge, T. A. in Watanabe, S. (1995). Is the past prologue? A test of Ghiselli's Hobo syndrom. *Journal of Management*, 21, 211-229.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 35, 499-517.
- Lee, K., Carswell, J. J. in Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Marsh, R. M. in Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.

- Mathieu, J. E. in Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mesner Andolšek, D. in Štebe, J. (2001). Strah, vrednote in pripadnost. V M. Stanojevič (ur.), *Uspešna nedozorelost: socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji* (str. 137-161). Ljubljana: FDV.
- Meyer, J. P. in Allen, N. J. (1984). Testing the 'side-bet' theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 373-378.
- Meyer, J. P. in Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 19, 199-215.
- Meyer, J. P. in Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. in Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Morris, J. H. in Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *The Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Mowday, R. T. in McDade, T. (1979). *Linking behavioral and attitudinal commitment: A Longitudinal analysis of job choice and job attitudes*. Prispevek predstavljen na 39. letnem srečanju Academy of Management, Atlanta, GA.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. in Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Neubert, M. I. in Cady, S. H. (2001). Program commitment: A multi-study of its impact and antecedents. *Personnel Psychology*, 54, 421-448.
- Nijhof, W. J., de Jong, M. J. in Bezo, B. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248.
- Podnar, K. (b. d.). Pripadnost in zavezanost zaposlenih kot konkurenčna prednost podjetij. Sneto z naslova <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060504.doc>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. in Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Sinclair, R. R., Martin, J. E. in Michel, R. P. (1999). Full-time and part-time subgroup differences in job attitudes and demographic characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 337-357.
- Statistični urad RS. (2007). *Statistične informacije. 9, Izobraževanje* (št. 37). Sneto z naslova <http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-036-0701.pdf>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

- Stevens, J. M, Beyer, J. M. in Trice, H. M. (1978). Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment. *The Academy of Management Journal*, 21(3), 380-396.
- Trstenjak, A. (1974). *Človek in sreča*. Celje: Mohorjeva družba.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations. A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.