

Dobrodošli, zaposleni tujci – analiza blagostanja zaposlenih, ki prihajajo iz tujine

Kristina Cvetković, Urška Horvatič, Lea Štravs

Preučevale smo razlike v blagostanju zaposlenih tujcev v primerjavi z blagostanjem zaposlenih Slovencev. Nadalje nas je na vzorcu tujcev v povezavi z blagostanjem zaposlenih zanimala povezava med zaznano diskriminacijo v povezavi s tujim državljanstvom in znanjem slovenskega jezika. Naš vzorec je sestavljalo 321 udeležencev, zaposlenih v Sloveniji, od tega 237 Slovencev in 84 tujcev iz 18 držav. Ugotovile smo, da med Slovenci in tujci obstaja statistično pomembna razlika v blagostanju zaposlenih, in sicer tujci poročajo o višjem blagostanju zaposlenih. Analiza rezultatov je pokazala tudi, da znanje slovenskega jezika ne vpliva pomembno na blagostanje zaposlenih tujcev, medtem ko ima zaznana diskriminacija pomemben negativen vpliv. Naši zaključki so lahko uporabni predvsem za organizacije, ki urejajo bivanje in integriranje tujcev v Sloveniji, ter organizacije, ki zaposlujejo tujce. Treba je delati predvsem na zmanjševanju diskriminacije do tujcev na delovnem mestu. Rezultati so lahko koristni tudi za tujce, ki iščejo delo na slovenskem trgu dela.

Uvod

Blagostanje je pomemben vidik duševnega zdravja posameznika. S pojmom blagostanja se ukvarja veja psihologije, ki ji rečemo pozitivna psihologija. Ta se osredotoča na optimalno delovanje človeka in proučevanje dobrega življenja. Poznamo dve smeri, po katerih se je razvijalo razumevanje blagostanja, in sicer hedonska, ki pravi, da je sreča seštevek vseh hedonskih

trenutkov v posameznikovem življenju, in evdajmonska, ki pravi, da je za srečo v življenju pomembno živeti v skladu s pravim jazom (Avsec idr., 2022). Pojem blagostanja se je v zadnjem času razširil s področja zdravja tudi na druga področja človekovega življenja, med drugim v delovni kontekst (Page in Vella-Brodrick, 2009).

Povprečen Slovenec na delovnem mestu kot aktivno zaposlen posameznik preživi približno 8 ur na delovni dan (SURs, 2020), kar je polovica njegovega budnega časa v dnevu in tretjina njegovega celotnega dneva. Delo torej predstavlja kar dobrošen del posameznikovega vsakdana in gledano v celoti tudi življenja, zato je zelo pomembno, kako se zaposleni na delovnem mestu počuti (Zheng idr., 2015). Ali kot zaposleni deluje optimalno, v skladu s samim seboj, in ali je kot zaposleni srečen? Do katere mere?

Tako je pomembno, kako se na delovnem mestu počutimo, saj na njem preživimo velik del našega življenja. Raziskovalnega problema smo se lotile tako, da smo primerjale vzorec tujcev in Slovencev, zaposlenih v Sloveniji, v izraženem blagostanju zaposlenih. Pri tujcih sta nas zanimala še dva dejavnika, ki bi lahko vplivala na blagostanje zaposlenih, in sicer zaznano znanje slovenskega jezika v povezavi z delom v tuji državi ter zaznana diskriminacija na delovnem mestu, povezana s tujim državljanstvom.

Blagostanje zaposlenih

V našem okolju manjka raziskav o blagostanju zaposlenih. Natančneje, v Sloveniji nismo zasledile raziskav o blagostanju zaposlenih tujcev. To nas je presenetilo zaradi vsakoletno naraščajočega števila tujcev pri nas (SURs, 2023).

Posameznikovo dobro počutje na delovnem mestu se kaže tudi v blagostanju, ki ga ima v vlogi zaposlenega. Tudi evropski raziskovalci so se ob koncu 20. stoletja začeli posvečati blagostanju zaposlenih (npr. Danna in Griffin, 1999; Robertson in Cooper, 2010). Raziskave o blagostanju zaposlenih se danes vse bolj oddaljujejo od vpliva medosebnih razlik na blagostanje in se premikajo v smer preučevanja vpliva življenjskih obdobij in dogodkov, prisotnih na delovnem mestu, in posameznikovega dožemanja teh ter s tem vpliva na blagostanje (Sonnentag in Ilies, 2011; Xanthopoulou idr., 2012). Vseeno so te raziskave osredotočene na zadovoljstvo z delom, odnos do dela in negativne vidike dela. Avtorji Zheng idr. (2015) pa kljub temu vidijo potrebo po širšem razumevanju blagostanja zaposlenih.

Pretekle študije, ki so preučevale počutje zaposlenih na delovnem mestu, so se osredotočale predvsem na splošno blagostanje in splošen pogled na življenje v kontekstu dela (npr. He in Pan, 2011, Xie, 2011, Yang, 2013, v Zheng idr., 2015; Wright in Cropanzano, 1997), blagostanje zaposlenih pa se je merilo tudi s psihološkim blagostanjem, subjektivnim blagostanjem in mero zadovoljstva s službo. Avtorji Zheng idr. (2015) ocenjujejo, da to ni reprezentativna mera blagostanja na delovnem mestu, ter izpostavljajo pomembnost oblikovanja kontekstno specifičnih mer, ki zajamejo vse raznovrstne, zapletene kognitivne in čustvene izkušnje zaposlenega pri delu oziroma na delovnem mestu. Avtorici K. M. Page in D. A. Vella-Brodrick (2009) opredelita psihološko in subjektivno blagostanje kot ključna elementa duševnega zdravja zaposlenih, poleg pa kot mero blagostanja zaposlenih dodata še dva situacijsko specifična konstrukta, in sicer afekte (pozitivne in negativne), povezane z delom, ter zadovoljstvo z delom.

V naši raziskavi za potrebe preučevanja blagostanja zaposlenih izhajamo iz modela blagostanja zaposlenih (Zheng idr., 2015), ki naj ne bi vzelo v zakup samo počutja in dela zaposlenih ter značilnosti delovnega okolja, pač pa tudi družinske odnose zaposlenega in njegovo zadovoljstvo z življenjem (npr. Siegrist idr., 2007; Vanhala in Toumi, 2006). Zheng in sodelavci (2015) opisujejo tri dejavnike blagostanja zaposlenega posameznika, povzete po modelu avtoric K. M. Page in D. A. Vella-Brodrick (2009), in sicer psihološko blagostanje, blagostanje na delovnem mestu in subjektivno blagostanje. Na omenjene dimenzije se osredotočimo tudi mi v naši raziskavi.

- **Psihološko blagostanje** izhaja iz širšega teoretičnega pristopa pri opredelitvi blagostanja ter ima korenine bolj v zahodnih kulturah (Zheng idr., 2015). Spada v zgoraj omenjen evdajmonski pristop, ki se osredotoča na samouresničitev in opredeljuje blagostanje v smislu, kako dobro posameznik živi ali deluje glede na svoje potencialne (Ryan in Deci, 2001). Multidimenzionalni model psihološkega blagostanja, ki ga opredeljuje Ryff (1989) in ga tudi avtorji Zheng idr. (2015) upoštevajo v svoji raziskavi, vsebuje naslednje dimenzije: sprejemanje sebe, pozitivni medosebni odnosi, avtonomnost, smisel življenja, obvladovanje okolja in osebna rast.
- **Življenjsko blagostanje** izhaja iz subjektivnega blagostanja. Naslanja se predvsem na subjektivno doživetje življenja in izkušenj ter se nanaša tako na posameznika kot na družino, prijatelje in srečo v teh kontekstih. Subjektivno blagostanje zajema mero zadovoljstva z življenjem in afekte, odvisne od značaja posameznika, ki so spet lahko tako

pozitivni kot negativni (Busseri idr., 2007). Tudi subjektivno blagostanje izvira iz širšega teoretičnega pristopa opredelitve blagostanja, in sicer predstavlja hedonski pristop, ki je osredotočen na srečo in subjektivno doživljanje sreče (Avsec idr., 2022). Pomembna komponenta subjektivnega blagostanja je subjektivno doživljanje in dojemanje posameznika, ki temelji na njegovih lastnih standardih, in ne na standardih drugih, kar so znanstveniki dolgo izpuščali iz razlag in raziskav (Diener, 1984).

- **Blagostanje na delovnem mestu** je sestavljeno iz mere zadovoljstva z delom in afekti, ki se pojavljajo na delovnem mestu in so lahko tako pozitivni kot negativni. Pri tej dimenziji se avtorji nanašajo na vidike zadovoljstva, ki jih zaposleni posameznik doživlja neposredno na delovnem mestu.

Zastopanost tujcev na slovenskem trgu dela

Slovenija se v zadnjih letih vse bolj odpira za tujce, s tem pa se povečuje trg dela za tujce pri nas. Statistični urad Republike Slovenije (2023) navaja, da je 1. 1. 2023 v Sloveniji bivalo 189 796 tujih državljanov. To je 9 792 več kakor leto prej, najbolj se je povečalo število državljanov Ukrajine. Med tujimi državljani v Sloveniji je bilo 1. 1. 2023 36,7 % žensk in 63,3 % moških (SURS, 2023). Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2023) navaja, da je bilo do oktobra 2023 v Sloveniji veljavnih 51 892 delovnih dovoljenj, od tega za 20 419 dovoljenj ni podatka o kategoriji dejavnosti. Od preostalih veljavnih delovnih dovoljenj se jih največ nanaša na predelovalne dejavnosti, temu sledijo gradbeništvo ter promet in čiščenje. Od januarja do oktobra 2023 se je v Sloveniji na novo zaposlilo 8 518 državljanov EU, evropskega gospodarskega prostora in Švicarske konfederacije. Od tega je največ državljanov Hrvaške (ZRSZ, 2023). Zaradi tako velikega števila tujcev, ki prihajajo v tuje (delovno) okolje, kjer so lahko sprejeti drugače, nas zanima, kako oni doživljajo to okolje.

Pri opredelitvi pojma tujec se nanašamo na 2. člen zakona o tujcih (ZTuj-2), ki pravi, da »tujec ali tujka je vsakdo, ki nima državljanstva Republike Slovenije« (Zakon o tujcih, 2011, čl. 2). V raziskavi smo se osredotočile na tujce, ki so zaposleni v Republiki Sloveniji. Pri tem smo upoštevale 7. člen zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), ki pravi, da »tujec je zaposlen v Republiki Sloveniji, kadar je na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi v delovnem razmerju pri delodajalcu v

Republiki Sloveniji. Pogodba o zaposlitvi mora biti v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in s kolektivnimi pogodbami, ki zavezujejo delodajalca. Tujec je samozaposlen v Republiki Sloveniji, če samostojno opravlja pridobitno ali drugo dovoljeno dejavnost.« (Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev, 2015, čl. 7)

V primeru, da tujec prihaja iz tretje države, potrebuje za zaposlitev in usposabljanje v Republiki Sloveniji enotno dovoljenje za prebivanje in delo (ZRSZ, b. d.).

Raziskave blagostanja zaposlenih v tujini

Definicije in razumevanje blagostanja so do neke mere odvisne od kulture. Zahodne kulture bolj poudarjajo pomen obvladovanja okolja, avtonomije in osebnih izkušenj, na vzhodu pa dajejo večji pomen občutku harmonije in družbenim vrednotam (Zheng idr., 2015). Vsaka kultura ima tako svoje smernice glede dobrega počutja na delovnem mestu, v vseh pa lahko prepoznamo velik pomen tega za družbo.

Težave z duševnim in fizičnim zdravjem pri delovno aktivnem prebivalstvu imajo lahko resne socialno ekonomske posledice tako za posameznika kot za celotno družbo. Zaradi povečanja migracij se pojavlja potreba po proučevanju blagostanja in fizičnega zdravja zaposlenih tujcev (Devkota idr., 2020). Rezultati raziskave, kjer so preučevali, ali zaposleni priseljenci v primerjavi z domačini opravljajo bolj tvegana dela, so pokazali, da se priseljenci pogosteje zaposlujejo v panogah, kjer so bolj izpostavljeni nevarnostim (Orrenius in Zavodny, 2009). Zaposleni migranti poročajo o slabih delovnih pogojih, kot so daljši delovni čas, majhna varnost zaposlitve, nizke plače in spopadanje z zlorabami na delovnem mestu. Na delovnem mestu se srečujejo s fizičnim, psihičnim, verbalnim in spolnim nasiljem, kar vodi v poslabšanje duševnega zdravja (Moyce in Schenker, 2018). Slabi delovni pogoji in izpostavljenost nevarnostim na delovnem mestu povečujejo ranljivost zaposlenih tujcev in povzročajo težave z zdravjem, kar predvsem negativno vpliva na blagostanje zaposlenih tujcev (Hasan idr., 2021).

Avtorji Devkota idr. (2020) so raziskovali duševno zdravje in blagostanje pri zaposlenih migrantih, ki so se vrnili v izvorno državo Nepal, in pri zaposlenih državljanih, ki Nepala niso zapustili. Ugotovili so, da se tako nekdanji migranti in tudi zaposleni, ki niso delali v tujini, spopadajo s težavami v duševnem zdravju, kot so stres, anksioznost in depresija. Hkrati pa so

se zaposleni nekdanji migranti v tujini pogosteje srečujejo z neugodnimi delovnimi razmerami, kot so izkoriščanje in zlorabe delodajalca, jezikovne ovire, dolge ure težkega fizičnega dela, opravljanje dela za praznike ter ločenost od družine. Nekdanji migranti so poročali, da so to tudi dejavniki, ki prispevajo k njihovem slabšemu duševnemu in fizičnemu zdravju ter blagostanju. Podobno je raziskava na Finskem (Aalto idr., 2014) pokazala, da priseljeni zaposleni zdravniki v primerjavi z zdravniki domačini pogosteje poročajo o stresu, povezanim z delovnim mestom. Hkrati priseljenci pogosteje poročajo o pomanjkanju profesionalne podpore in o manjšem blagostanju, povezanim z delom.

Raziskave kažejo na razširjenost depresije, anksioznosti in prisotnost stresa med priseljenimi zaposlenimi, vključujoč stres pri menjavi kulture in posttravmatsko stresno motnjo. Priseljenci poročajo o manjšem blagostanju zaradi slabših delovnih razmer, kot so zelo zahtevni poklici, delovna mesta z nizkim nadzorom in velika nestabilnost zaposlitve. Hkrati se pri njih pojavlja večje tveganje za doživljanje diskriminacije in težave s komunikacijo na delovnem mestu. Rezultati študij kažejo tudi, da priseljeni zaposleni z večjo psihološko odpornostjo in čustveno inteligentnostjo poročajo o večjem psihološkem blagostanju kakor tisti z nižjo (Hasan idr., 2021).

Naš raziskovalni namen je bil ugotoviti, ali se blagostanje zaposlenih tujcev v Sloveniji razlikuje od blagostanja zaposlenih Slovencev. Na podlagi zgoraj opisanih raziskav smo pričakovale, da bo blagostanje pri zaposlenih tujcih manjše kot pri Slovencih, kar je bila naša prva hipoteza.

Zaznana diskriminacija pri zaposlenih

Vse več govora se pojavlja tudi na področju raznovrstnosti na delovnem mestu v povezavi z diskriminacijo. Se pa tovrstne raziskave osredotočajo predvsem na razlike v spolu in rasi (Ogbonna in Harris, 2006). Pri opredelitvi pojma diskriminacije se nanašamo na 4. člen zakona o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), ki pravi, da »diskriminacija pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjševanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti« (Zakon o varstvu pred diskriminacijo, 2016, čl. 4).

V Sloveniji diskriminacijo na delovnem mestu prepoveduje 6. člen zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki pravi, da mora »delodajalec iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. Enako obravnavo mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.« (Zakon o delovnih razmerjih, 2013, čl. 6)

Čeprav se diskriminacija v povezavi z narodnostjo zaposlenih na delovnem mestu pojavlja, je velikokrat neutemeljena, saj etična ali spolna raznovrstnost v delovni organizaciji nima učinka na delovno uspešnost zaposlenih (Kochan idr., 2003). Kljub temu pa ima lahko etnična raznovrstnost na delovnem mestu negativen vpliv na zaposlene, kar avtorja Tajfel in Turner (2004) razlagata s teorijo socialne identitete. Po teoriji posamezniki razvrščajo sebe in druge v kategorije glede na demografske spremenljivke, kot sta spol in etnična pripadnost. Pripadnost neki etnični skupini tako posamezniku omogoča vir njegove socialne identitete, hkrati pa drugim zaposlenim predstavlja vir informacij (ne nujno resničnih), na podlagi katerih sklepajo o posamezniku in o njegovi delovni uspešnosti (Tajfel in Turner, 2004). To pa se ne pojavlja samo v povezavi z etnično pripadnostjo, temveč pri kakršnih koli razlikah, ki se pojavljajo med večino in manjšino, na primer rasa, kultura, spol, starost, vera. Če se posameznik lahko identificira z določeno skupino, ima to zanj pozitivne psihološke posledice in prispeva k boljšemu počutju (Swann idr., 2004).

Številne raziskave kažejo na negativnem vpliv diskriminacije na duševno zdravje posameznikov. Longitudinalna raziskava, v kateri so preučevali odnos med zaznano diskriminacijo na delovnem mestu in zdravjem zaposlenih žensk, je pokazala, da so bili nivoji stresa pri ženskah, ki so bile nedavno na delovnem mestu diskriminirane, za 30 % višji, kakor pri tistih, ki o diskriminaciji niso poročale (Pavalko idr., 2003). Prav tako raziskave nakazujejo na obstoj negativne povezave med diskriminacijo zaradi rase in pripadnosti etnični skupini ter blagostanjem (Williams idr., 2003). Doživljanje rasizma tako negativno vpliva na duševno zdravje posameznikov

(Paradies, 2006). Samozaznana diskriminacija pri tujcih vpliva tudi na zlorabo različnih substanc, in sicer se zaznana diskriminacija povezuje s pogostejšim kajenjem cigaret in zlorabljanjem alkohola (Tran idr., 2010). Prav tako študije kažejo, da diskriminacija na delovnem mestu negativno vpliva na blagostanje zaposlenih (Bran idr., 2019).

Avtorja Ogbonna in Harris (2006) sta raziskovala dinamiko odnosov na delovnem mestu v povezavi z etnično raznovrstnostjo in prisotnost diskriminacije na delovnem mestu v Veliki Britaniji. Osredotočila sta se na srednje veliko delovno organizacijo, ki je takrat zaradi večje potrebe po delovni sili poleg Britancev zaposlovala tudi ljudi iz Irana, Iraka, Egipta, Nigerije, Somalije, Makedonije, Češke, Indije, Pakistana, Turčije, Izraela in Palestine. Ugotovila sta, da je imelo veliko zaposlenih tujcev občutek, da so diskriminirani zaradi svoje pripadnosti manjšini. To se je pojavljalo predvsem zaradi problema v razumevanju jezika, kar naj bi tujcem oteževalo uspešno opravljanje dela na višjih položajih, kjer je bila zahteva po komunikaciji z drugimi zaposlenimi in osebami zunaj delovne organizacije večja. Pojavljala pa se je tudi diskriminacija, povezana s tujim državljanstvom. Tujci, zaposleni v tej delovni organizaciji, so čutili napetost in neodobravanje zaradi etnične pripadnosti. Bili so mnenja, da dobivajo najslabša delovna mesta v organizaciji ter da si organizacija zatiska oči pred očitno prisotnostjo diskriminacije. So pa tudi drugi zaposleni občutili razlike med njimi in tujci v negativni smeri, in sicer na način, da so bili sami vedno odgovorni za napake in se je od njih pričakovalo bolj uspešno delo, tujci pa so vedno dobili lažje delo. Tako je organizacija posredno tudi med sodelavci spodbujala diskriminacijo (Ogbonna in Harris, 2006).

V raziskavi nas je zanimalo, kakšen je odnos med blagostanjem zaposlenih tujcev v Sloveniji in zaznana prisotnostjo diskriminacije na delovnem mestu, povezane s tujim državljanstvom. Na podlagi zgoraj opisane literature smo pričakovale, da bodo tujci z manjšim blagostanjem zaposlenih poročali o večji prisotnosti diskriminacije v povezavi s tujim državljanstvom na delovnem mestu, kar je bila naša druga hipoteza.

Vpliv znanja jezika na blagostanje zaposlenih tujcev

Znanje tujega jezika olajša proces integracije v novo okolje, omogoča lažje ustvarjanje novih stikov ter olajša vstopanje na trg dela v tuji državi. Nemoteno komuniciranje v tujem jeziku je lahko predpogoj za socialno vključevanje na delovno mesto in zadovoljstvo pri delu (Fichtnerova in

Nathan, 2023). Češka študija (Fichtnerova in Nathan, 2023) je preučevala vpliv znanja češkega jezika tujcev, ki delajo na univerzah, na zadovoljstvo s sodelovanjem s sodelavci, sosedi in znanci. Ugotovili so, da je kljub več-kulturnemu okolju na univerzah, ki omogočajo komunikacijo v angleščini, nujno razumevanje češkega jezika zaradi lažjega usmerjanja na delovnem mestu, opravljanja administrativnih del in integracije v lokalno skupnost. Neznanje tujega jezika je lahko resna ovira pri procesu integracije in vzdrževanju blagostanja tujcev na delovnem mestu. Dustmann in Fabbri (2003) sta ugotovila, da obvladovanje angleškega jezika vpliva na višji dohodek zaposlenih tujcev in zasedanje boljših delovnih mest. Slabše razumevanje jezika lahko vpliva na višjo stopnjo frustracije med sodelavci zaradi nezmožnosti medsebojnega razumevanja. Zaznane ali resnične razlike v komunikaciji in jeziku lahko povečajo napetost v skupini in povzročijo slabše delovanje skupine (Ogbonna in Harris, 2006).

Zadnje, kar nas je v raziskavi zanimalo, je povezava slovenskega jezika z blagostanjem zaposlenih tujcev v Sloveniji. Na podlagi zgoraj opisanih študij in literature smo pričakovale, da bodo tujci z manj znanja slovenskega jezika poročali o manjšem blagostanju, kar je bila naša tretja hipoteza.

Doprinos raziskave

Teoretična vrednost raziskave je, da se področje blagostanja zaposlenih, predvsem tujcev, v Sloveniji še ni preučevalo. Število tujcev se v Sloveniji vsako leto večja, od leta 2022 do leta 2023 se je povečalo kar za 9792 (SURS, 2023), zato je področje blagostanja zaposlenih tujcev treba podrobneje raziskati. Prav tako se blagostanje navadno ne proučuje v specifičnem kontekstu delovnega mesta in splošno dela (Zheng idr., 2015), z raziskavo pa lahko pridobimo prav vpogled v blagostanje zaposlenih posameznikov, ki je pri preučevanju blagostanja velikokrat izpuščen.

Praktična vrednost raziskave se kaže v tem, da na podlagi rezultatov lahko pridobimo podrobnejši vpogled v blagostanje zaposlenih, kar služi kot podlaga za uvedbo praktičnih ukrepov za izboljšavo ali ohranjanje trenutnega stanja. Prav tako lahko z raziskavo povečamo zavedanje delodajalcev o prisotnosti diskriminacije v povezavi s tujim državljanstvom na delovnem mestu in problemi, s katerimi se spopadajo tuji zaposleni zaradi slabšega znanja slovenskega jezika.

Metoda

Udeleženci

Za potrebe raziskave smo kontaktirale 1336 ljudi, od teh je 345 udeležencev izpolnilo spletno anketo do konca. 323 udeležencev je izpolnilo anketo v slovenščini in 22 v angleščini. Iz vzorca 345 udeležencev smo izločile še 24 ljudi, ki so anketo izpolnili do konca, vendar niso zaposleni v Republiki Sloveniji. Tako naš končni vzorec sestavlja 321 udeležencev.

Sodelovalo je 221 žensk in 97 moških, trije udeleženci pa so se opredelili kot drugo. Povprečna starost vseh udeležencev je 38,85 leta ($SD = 10,90$; min = 19; max = 75). Glede na državljanstvo je v vzorcu 237 Slovencev in 84 tujcev, od tega 27 državljanov Belorusije, 13 državljanov Rusije, 11 državljanov Srbije, 9 državljanov Bosne in Hercegovine, 6 državljanov Ukrajine, 4 državljani Hrvaške, 2 državljana Makedonije, 2 državljana Italije ter po en predstavnik drugih držav: Latvija, Litva, Kirgizistan, Pakistan, Madžarska, Kazahstan, Filipini, Poljska, Slovaška in Češka.

Pripomočki

Pripomoček Lestvica blagostanja zaposlenih so razvili avtorji Zheng idr. (2015). Pri zagotavljanju veljavnosti lestvice so s konfirmatorno analizo ugotovili, da se dimenzije življenjsko blagostanje, blagostanje na delovnem mestu in psihološko blagostanje ustrezno prilegajo podatkom. Vse tri dimenzije in mera blagostanje zaposlenih v splošnem imajo visok Cronbachov koeficient zanesljivosti. Dimenziji življenjskega blagostanja in blagostanja na delovnem mestu imata $\alpha = 0,87$, dimenzija psihološkega blagostanja pa $\alpha = 0,84$ (Zheng idr., 2015), kar kaže na to, da so mere ustrezno zanesljive (Tavakol in Dennick, 2011). Koeficient za celotno lestvico pa je $\alpha = 0,91$ (Zheng idr., 2015), kar lahko nakazuje na nekoliko predolgo lestvico (Tavakol in Dennick, 2011). Lestvica ima 18 postavk, od tega 6 na vsaki izmed treh dimenzij (Zheng idr., 2015).

Lestvico smo s pomočjo metode vzratnega prevoda prevedle v slovensko obliko. V spletnem orodju za izdelovanje anket 1KA smo ustvarile anketo, tako v slovenskem kot angleškem jeziku zaradi specifičnosti vzorca in morebitnega nepoznavanja slovenskega jezika. Blagostanje zaposlenih smo preverjale s tremi dimenzijami, in sicer življenjsko blagostanje (*»Sem v dobri življenjski situaciji.«*), blagostanje na delovnem mestu (*»V splošnem*

sem precej zadovoljen_na s svojo sedanjo službo.») in psihološko blagostanje (*»V splošnem se v svoji koži počutim dobro ter samozavestno.»*). Udeleženci so odgovarjali na sedemstopenjski odgovorni lestvici, pri čemer je 1 pomenilo Popolnoma ne drži zame in 7 Popolnoma drži zame. Višje doseženo število točk na vprašalniku predstavlja večje blagostanje zaposlenih. Poleg Lestvice blagostanja zaposlenih so nas zanimale še nekatere demografske spremenljivke, in sicer spol, starost, najvišja dosežena stopnja izobrazbe, državljanstvo in ali so udeleženci zaposleni v Republiki Sloveniji. Posameznike, ki so se opredelili kot tujci, smo na koncu povprašale še o njihovem znanju slovenskega jezika (*»Ocenite vaše znanje slovenskega jezika«*) na sedemstopenjski Likertovi lestvici (1 – slovenskega jezika ne govorim in ne razumem; 7 – tekoče govorim in razumem slovenski jezik). Povprašani so bili tudi po zaznani diskriminaciji na delovnem mestu v povezavi s tujim državljanstvom (*»V kolikšni meri na trenutnem delovnem mestu zaznavate prisotnost diskriminacije, povezane s tujim državljanstvom?«*) na petstopenjski Likertovi lestvici (1 – nikoli; 5 – vedno).

Postopek

Za vzorec smo iskale tujce in Slovence, zaposlene v Sloveniji. Načrtovale smo, da bomo udeležence pridobile s priložnostnim vzorčenjem, širjenjem ankete med znance in njihove prijatelje ter s pošiljanjem prošnje za sodelovanje na elektronske naslove društvom, katerih člani so tujci v Sloveniji. Prosile smo, da anketo izpolnijo sami in jo posredujejo naprej. Nato smo se zaradi premajhnega vzorca osredotočile še na ustanove, ki tujce zaposlujejo (npr. fakultete), na razne FB-skupine in internetne forume.

Postopek zbiranja podatkov je potekal tako, da smo delile elektronsko povezavo do ankete, ki je bila dostopna v spletnem orodju 1KA. Udeleženci so po elektronski povezavi izpolnili anketo. Udeleženci, ki so označili, da nimajo slovenskega državljanstva, so dobili še vprašanje, katero državljanstvo imajo, in na koncu še dve dodatni vprašanji (o znanju slovenskega jezika in o zaznavi stopnje diskriminacije v povezavi s tujim državljanstvom).

Podatke smo iz spletnega orodja za ankete 1KA uvozile v program Excel, kjer smo podatke najprej pripravile na analizo (izločile nepopolne odgovore). Nato smo podatke uvozile v program R, kjer smo analizo (Fox in Weisberg, 2019; Revelle, 2019; Signorell, 2021) tudi izvedle. Pred izvedbo analize smo pri vprašanju zaznane diskriminacije opravile pretvorbo iz

petstopenjske odgôvorne lestvice v sedemstopenjsko lestvico. Tako smo izenačile vse lestvice v sedemstopenjske, da smo lahko izračunale korelacijo med zaznano diskriminacijo in blagostanjem zaposlenih. S Shapirovim testom smo preverile normalno porazdelitev postavk v vprašalniku in ugotovile, da se vse postavke normalno porazdeljujejo. Pri prvi hipotezi smo iskale razlike in podobnosti med vzorcema tujcev in Slovencev v blagostanju zaposlenih in v ta namen smo za analizo uporabile t-test. Pri drugi in tretji hipotezi pa smo s Pearsonovim koeficientom korelacije ugotovljale korelacijo med dvema spremenljivkama.

Rezultati

Tabela 1: Prikaz opisnih statistik postavk na Lestvici blagostanja zaposlenih ($N = 321$) z dodatnima vprašanjema o zaznani diskriminaciji in znanju slovenskega jezika ($N = 84$)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>	<i>W</i>
Življenjsko blagostanje					
Postavka 1	5,28	1,25	1,43	0,07	0,89
Postavka 2	4,76	1,45	0,04	0,08	0,93
Postavka 3	4,64	1,45	-0,08	0,08	0,93
Postavka 4	5,00	1,48	0,25	0,08	0,91
Postavka 5	4,49	1,51	-0,35	0,08	0,94
Postavka 6	3,82	1,68	-0,85	0,09	0,94
Blagostanje na delovnem mestu					
Postavka 7	4,40	1,82	-0,83	0,10	0,92
Postavka 8	4,61	1,9	-0,83	0,11	0,90
Postavka 9	4,70	1,83	-0,66	0,10	0,90
Postavka 10	4,89	1,73	-0,32	0,10	0,90
Postavka 11	5,54	1,53	0,90	0,09	0,84
Postavka 12	5,19	1,63	0,35	0,09	0,87
Psihološko blagostanje					
Postavka 13	5,66	1,45	1,82	0,08	0,81
Postavka 14	5,36	1,45	0,52	0,08	0,88
Postavka 15	5,13	1,49	0,20	0,08	0,89
Postavka 16	5,55	1,3	1,01	0,07	0,87

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>	<i>W</i>
Psihološko blagostanje					
Postavka 17	5,47	1,52	0,94	0,08	0,85
Postavka 18	5,83	1,46	1,64	0,08	0,78
Diskriminacija					
Diskriminacija	2,75	1,59	1,14	0,66	0,57
Jezik	3,93	2,03	0,21	-1,29	0,56

Opombe. *As* = asimetričnost porazdelitve; *Spl* = sploščenost porazdelitve; *W* = vrednost Shapirovega testa. Postavki Diskriminacija in Jezik upoštevata samo vzorec tujcev ($N = 84$).

Vse postavke v tabeli 1 se glede na rezultate Shapirovega testa normalno porazdeljujejo ($p < 0,001$). Pri večini postavk je vrednost aritmetične sredine nad 4, nižja je samo pri postavki 6 ter pri Jeziku in Diskriminaciji. Najnižja vrednost aritmetične sredine je pri postavki Diskriminacija, medtem ko je najvišja pri postavki 18.

Razlike v zaznavah blagostanja zaposlenih tujcev in Slovencev

Pričakovale smo, da bo med Slovenci in tujci prišlo do statistično značilnih razlik v blagostanju zaposlenih, pri čemer bodo tujci imeli statistično značilno manjše blagostanje v primerjavi s Slovenci. Rezultati hipoteze o razliki v zaznavi blagostanja zaposlenih tujcev in Slovencev, ki primerja blagostanje zaposlenih med dvema neodvisnima vzorcema (Slovenci in tujci), kažejo na statistično značilne razlike ($t(319) = -3,13$; $p = 0,002$). Povprečje blagostanja zaposlenih pri Slovencih ($M = 4,91$) je nižje v primerjavi s tujci ($M = 5,33$). Kljub statistični značilnosti razlik pa rezultati niso v skladu s hipotezo, ki predpostavlja, da bo blagostanje zaposlenih med Slovenci statistično značilno višje. Hipotezo smo ovrgle.

Povezava med zaznano diskriminacijo na delovnem mestu in blagostanjem zaposlenih tujcev

Predvidevale smo, da bo zaznana prisotnost diskriminacije na delovnem mestu v povezavi s tujim državljanstvom statistično značilno negativno korelirala z blagostanjem zaposlenih pri tujcih. Rezultati analize korelacije med blagostanjem zaposlenih pri tujcih in zaznano prisotnostjo diskriminacije v povezavi s tujim državljanstvom kažejo na statistično značilno

negativno korelacijo ($t(82) = -4,71; p < 0,005$). S korelacijskim koeficientom smo ugotavljale povezavo med blagostanjem zaposlenih pri tujcih in zaznano prisotnostjo diskriminacije v povezavi s tujim državljanstvom, in ugotovile, da znaša $-0,46$. Hipotezo smo potrdile. Manjše kot je blagostanje zaposlenih, višja je stopnja zaznane diskriminacije v povezavi s tujim državljanstvom.

Povezava med znanjem slovenskega jezika in blagostanjem zaposlenih tujcev

Pričakovale smo, da bo znanje slovenskega jezika statistično značilno pozitivno koreliralo z blagostanjem zaposlenih pri tujcih, zaposlenih v Sloveniji. Rezultati analize hipoteze, ki govori o povezavi med znanjem slovenskega jezika in blagostanjem zaposlenih tujcev, kažejo, da ni bilo mogoče potrditi statistično značilne povezave ($t(82) = -1,45; p = 0,15$). Korelacijski koeficient med blagostanjem zaposlenih tujcev in znanjem slovenskega jezika pri tujcih znaša $-0,16$. Hipoteze nismo potrdile. Med blagostanjem zaposlenih tujcev in znanjem slovenskega jezika pri tujcih ni bilo statistično značilne povezave.

Razprava

Rezultati raziskave so pokazali, da je blagostanje zaposlenih pri tujcih statistično značilno višje v primerjavi s Slovenci. To se ne sklada z rezultati predhodnih raziskav, ki kažejo, da se tujci na delovnem mestu srečujejo s slabšimi delovnimi pogoji, visoko stopnjo stresa, anksioznostjo in depresijo ter visoko stopnjo nestabilnosti zaposlitve. Poleg tega raziskave kažejo, da so izpostavljeni nevarnostim na delovnem mestu, izkoriščanju, zlorabam in čezmernemu delu, kar vpliva na fizično in duševno zdravje ter vodi v manjše blagostanje zaposlenih (Devkota idr., 2020; Hasan idr., 2021). Morebiten razlog za statistično značilno večje blagostanje zaposlenih pri tujcih je, da morda opravljajo dela v multinacionalnih timih, kjer sodelujejo s sodelavci z različnimi kulturnimi in nacionalnimi ozadji. To lahko vodi do tega, da je splošna sprejetost na delovnem mestu večja in v zvezi s tem tudi blagostanje zaposlenih. Tu se kaže priložnost za nadaljnje raziskovanje tega področja, kjer bi udeležence povprašali po panogi dela, ki ga opravljajo. Glede na to, da je pri slovenskem prebivalstvu blagostanje zaposlenih tudi razmeroma visoko, lahko sklepamo, da so delovni pogoji v Sloveniji ustrezno urejeni tako, da ne vplivajo negativno na duševno zdravje in blagostanje zaposlenih. Poleg tega predhodne študije kažejo, da je blagostanje pri zaposlenih tujcih

z višjo psihološko odpornostjo in čustveno inteligenco večje kakor pri tistih z nižjo (Hasan idr. 2020). V našem vzorcu je lahko prišlo do tega, da so bili pri zaposlenih tujci prisotni ti varovalni dejavniki, ki so vplivali na večje blagostanje zaposlenih.

V raziskavi smo predvidevale tudi, da bodo tujci z manjšim blagostanjem zaposlenih poročali o večji prisotnosti diskriminacije v povezavi s tujim državljanstvom. Rezultati naše raziskave se skladajo s predhodnimi ugotovitvami, ki kažejo, da se zaznana diskriminacija na delovnem mestu negativno povezuje z manjšim blagostanjem na delovnem mestu (npr. Bran idr., 2019; Paradies, 2006; Williams idr., 2003). Naše rezultate si lahko razlagamo tudi s teorijo socialne identitete (Tajfel in Turner, 2004), ki govori o tem, da se bolj identificiramo z nam podobno etnično skupino, Swann idr. (2004) pa to povežejo s prisotnostjo diskriminacije, ne le na podlagi etničnosti, temveč tudi drugih značilnosti posameznika, na primer rasa, kultura, vera, pa tudi spol ali starost. Glede na naše rezultate sklepamo, da tujci niso v tolikšni meri podobni Slovencem na delovnem mestu, kar prispeva tudi k manjšemu identificiranju med skupinama (Swann idr., 2004) in torej k ugotovljeni negativni povezavi med zaznano diskriminacijo in blagostanjem zaposlenih pri tujcih.

Sklepale smo, da bodo tujci z manj znanja slovenskega jezika poročali o manjšem blagostanju zaposlenih. Naši rezultati se ne skladajo s prejšnjimi študijami, ki kažejo, da je znanje tujega jezika v tuji državi pomembno orodje za proces integracije v družbo in v delovno organizacijo. Pomembno je tudi za vzdrževanje blagostanja tujcev na delovnem mestu (npr. Fichtnerova in Nathan, 2023). Mogoč razlog za zavrnitev hipoteze o povezavi med znanjem slovenskega jezika in blagostanju zaposlenih je, da morda tujci v naši raziskavi na delovnem mestu ne potrebujejo znanja slovenskega jezika, zato jezik pri njih ni pomemben dejavnik, ki bi vplival na blagostanje. To področje predstavlja priložnost za nadaljnje raziskave.

Omejitve raziskovanja in predlogi za nadaljnje delo

Največja omejitev naše raziskave je, da smo imele v vzorcu majhno število tujcev, zato je bil vzorec tujcev nereprezentativen. Poleg tega sta bila vzorca slovenskih državljanov in tujih državljanov neenakomerna. Za boljše posploševanje na slovenski trg dela bi potrebovale večji vzorec tujcev. Druga omejitev raziskave je, da nismo imele podatka o času bivanja tujcev v Sloveniji. Z leti lahko namreč narašča občutek integriranosti v družbi in kulturi,

zato se tujci, ki so dlje časa v Sloveniji, morda ne spopadajo z omejitvami in težavami, ki bi vodile v njihovo manjše blagostanje. S podatkom o času bivanja tujcev v Sloveniji bi lahko tudi primerjale vzorec tistih tujcev, ki so šele prišli v Slovenijo in se zaposlili, in tistih, ki so v Sloveniji zaposleni že dlje časa. Omejitev predstavlja tudi vprašanje o zaznani diskriminaciji, kjer smo predvidevale poročanje posameznikov o zaznani diskriminaciji, povezani s tujim državljanstvom, na delovnem mestu. Pri tem namreč nismo izrecno omejile zaznane diskriminacije kot tiste, ki so je deležni oni sami. Zato so nam udeleženci lahko poročali o zaznani diskriminaciji na delovnem mestu nasploh. S tega vidika morda povezava med blagostanjem in diskriminacijo v rezultatih ne bi bila povsem točna. Prav tako bi v raziskavi lahko pridobile več demografskih podatkov, recimo vrsto izobrazbe in poklica, saj sta to dejavnika, ki lahko tudi vplivata na blagostanje zaposlenih. Še ena omejitev raziskave je, da v vzorec nismo zajele širokega razpona tujcev z različnimi državljanstvi. Kar 40 od 84 namreč tujcev prihaja iz Belorusije in Rusije, kar je lahko vplivalo na rezultate zaradi morebitne homogenosti skupine tujcev.

Veliko prednost naše raziskave vidimo v tem, da na območju Slovenije še ni bila izvedena podobna raziskava, ki bi proučevala blagostanje zaposlenih pri tujcih. Glede na povečujoče se število zaposlenih tujcev v Sloveniji bi bilo namreč treba preučevati, kakšno je njihovo blagostanje in splošno počutje na delovnem mestu. Na podlagi tega bi lahko oblikovali preventivne in kurativne ukrepe za povečanje blagostanja na področjih, kjer je to nujno (kjer bi se blagostanje izkazalo za majhno). Prav tako so tujci v raziskavah velikokrat spregledani, čeprav na enak način prispevajo k skupnosti in konkretno k organizaciji in delu kakor preostali državljani. Poleg tega je pomembno, da destigmatiziramo vprašanje diskriminacije glede na narodnost na delovnem mestu in o tem odkrito spregovorimo. Na tem področju bi lahko raziskali še, kako različnih varovalni dejavniki, na primer socialna podpora na delovnem mestu, vplivajo na blagostanje zaposlenih. Vnaprej bi bilo smiselno raziskati tudi blagostanje zaposlenih v specifičnih poklicih in panogah, na primer pri zdravnikih, delavcih v proizvodnji in podobno. Prav tako bi bilo v prihodnosti smiselno pridobiti vpogled v to, ali je določena skupina tujcev glede na državljanstvo še posebej izločena iz družbe oz. diskriminirana ter kako se blagostanje zaposlenih razlikuje glede na državo izvora teh posameznikov.

Zaključek

Ključna ugotovitev naše raziskave je, da tujci v Sloveniji na določenih delovnih mestih zaznavajo diskriminacijo, ki se negativno povezuje z njihovim blagostanjem zaposlenih. Prav tako ugotovitve naše raziskave kažejo na to, da se na delovnih mestih znanje slovenskega jezika ne povezuje z blagostanjem zaposlenih tujcev. Presenetljivo spoznanje v naši raziskavi pa je, da se je blagostanje zaposlenih pri tujcih izkazalo za statistično pomembno večje kakor blagostanje zaposlenih pri Slovencih.

Naši zaključki so lahko koristni za organizacije, ki urejajo stanje tujcev v Sloveniji, delodajalce, ki zaposlujejo tako tujce kot Slovence, in tudi za same tujce, da imajo vpogled v stanje blagostanja in diskriminacije zaposlenih na trgu dela v Sloveniji. Organizacije lahko delujejo predvsem v smeri zmanjševanja diskriminacije na delovnem mestu v povezavi s tujim državljanstvom. Tujci pa lahko na slovenskem delovnem trgu pričakujejo dobro urejena delovna mesta, kjer je poskrbljeno za duševno zdravje na delovnem mestu glede na to, da se je v raziskavi izkazalo, da poročajo o pomembno večjem blagostanju kot Slovenci, zaposleni v Sloveniji. Prav tako lahko pričakujejo, da jim njihove omejitve glede znanja slovenskega jezika ne bodo povzročale velikih težav.

Prenos v prakso

Ugotovitev, da se diskriminacija na delovnem mestu v povezavi z državljanstvom negativno povezuje z blagostanjem zaposlenih, ima mnoge praktične implikacije. In sicer bi moral slovenski trg dela postati bolj sprejemajoč in odprt do različnih nacionalnosti. Napotek za delodajalce in organizacije je, da diskriminacijo na delovnem mestu spremljajo, nadzirajo in preprečujejo. V ta namen bi lahko med zaposlene redno pošiljali ankete, s katerimi bi preverili, kakšno je trenutno stanje in počutje zaposlenih. Glede na rezultate bi po potrebi zaposlene ozaveščali o prisotnosti in negativnih vplivih diskriminacije ter v namen izboljšanja stanja uvedli izobraževanja ali delavnice o vplivih diskriminacije na zaposlene. Prav tako bi lahko v organizacijah delili brošure in v prostorih organizacije razobesili plakate, ki bi vsebovali podatke o negativnih posledicah diskriminacije na delovnem mestu.

Tuj kader bi v organizaciji lahko spodbujali, da tudi sam jasno izrazi težave, s katerimi se spopada v povezavi z diskriminacijo in nesprejemanjem. S tem bi zagotovili preglednost med vsemi zaposlenimi, težave pa bi na nivoju

organizacije potem tudi ustrezno naslovili ter z reševanjem težav delovali v dobro vseh zaposlenih. Tako bi pozitivno vplivali na občutek povezanosti med zaposlenimi, občutek pripadnosti v organizaciji, stopnjo produktivnosti in učinkovitosti na delovnem mestu. Preko tega bi se povečalo blagostanje zaposlenih. Zaposleni bi lahko tako oblikovali bolj pozitiven pogled na organizacijo, njene vrednote in se trudili delovati v dobro organizacije. To je predvsem pomembno, saj je tudi s finančnega vidika za delodajalcem bolj koristno, če vlagajo v trenutni kader, namesto da odpuščajo in zaposlujejo nove delavce.

Literatura

- Aalto, A. M., Heponiemi, T., Keskimäki, I., Kuusio, H., Hietapakka, L., Lämsä, R., Sinervo, T. in Elovainio, M. (2014). Employment, psychosocial work environment and well-being among migrant and native physicians in Finnish health care. *European Journal of Public Health*, 24(3), 445–451. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku021>
- Avsec, A., Kavčič, T. in Zager Kocjan, G. (2022). *Psihologija subjektivnega blagostanja: znanstvena spoznanja o sreči*. Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani. <https://doi.org/10.4312/9789617128475>
- Bran, V., Kumar, A. in Wadajkar, V. (2019). Impact of workplace discrimination on employee wellbeing. *Vidyabharati International Interdisciplinary Research Journal*, 9(2), 222–226. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6667083>
- Busseri, M. A., Sadava, S. W. in DeCourville, N. (2007). A hybrid model for research on subjective wellbeing: examining common- and component-specific sources of variance in life satisfaction, positive affect, and negative affect. *Social Indicators Research*, 83(3), 413–445. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-006-9028-8>
- Danna, K. in Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 157–384. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Devkota, R. H., Bhandari, B. in Adhikary, P. (2020). Perceived mental health, wellbeing and associated factors among Nepali male migrant and non-migrant workers: A qualitative study. *Journal of Migration and Health*, 3, 100013. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2020.100013>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Dustmann, C. in Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *The Economic Journal*, 113(7), 695–717. <http://www.jstor.org/stable/3590195>
- Fichtnerova, E. in Nathan, R. J. (2023). The role of local language mastery for foreign talent management at higher education institutions: case study in Czechia. *European Journal of Management Issues*, 31(1), 3–13. <http://dx.doi.org/10.15421/192301>
- Fox, J. in Weisberg, S. (2019). *An {R} companion to applied regression*, tretja izdaja. Sage. <https://socialsciences.mcmaster.ca/jfox/Books/Companion/>

- Hasan, S. I., Yee, A., Rinaldi, A., Azham, A. A., Mohd Hairi, F. in Amer Nordin, A. S. (2021). Prevalence of common mental health issues among migrant workers: A systematic review and meta-analysis. *PLoS One*, 16(12), e0260221. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260221>
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., Leonard, J., Levine, D. in Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network. *Human Resource Management*, 42(1), 3–21. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/hrm.10061>
- Moyce, C. S. in Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual Review of Public Health*, 39, 351–365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>
- Ogbonna, E. in Harris, L. C. (2006). The dynamics of employee relationships in an ethnically diverse workforce. *Human Relations*, 59(3), 379–407. <https://doi.org/10.1177/0018726706064181>
- Orrenius, M. P. in Zavadny, M. (2009). Do immigrants work in riskier jobs? *Demography*, 46(3), 535–551. <https://doi.org/10.1353%2Fdem.0.0064>
- Page, K. M. in Vella-Brodrick, D. A. (2009). The »what«, »why« and »how« of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Pavalko, K. E., Mossakowski, N. K. in Hamilton, J. V. (2003). Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *Journal of Health and Social Behavior*, 44(1), 18–33. <http://dx.doi.org/10.2307/1519813>
- Paradies, Y. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35, 888–901. <https://doi.org/10.1093/ije/dyl056>
- Revelle, W. (2019). *Psych: procedures for psychological, psychometric, and personality research*. Northwestern University, Evanston, Illinois, USA. <https://CRAN.R-project.org/package=psych>
- Robertson, I. T. in Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- Ryan, R. M. in Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. [10.1146/annurev.psych.52.1.141](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141)
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O., Jürges, H. in Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62–68. [10.1093/eurpub/ckl084](https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl084)
- Signorell, A. (2021). *DescTools: Tools for descriptive statistics*. R package version 0.99.40. <https://cran.r-project.org/package=DescTools>
- Sonnentag, S. in Ilies, R. (2011). Intra-individual processes linking work and employee well-being: introduction into the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 521–525. <https://doi.org/10.1002/job.757>

- SURS. (2020). *Svetovni dan dostojnega dela 2020*. <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/11016/slo-dan-dostojnega-dela.pdf>
- SURS. (2023). *Prebivalstvo, 1. januar 2023*. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/11052>
- Swann, W. B. Jr., Polzer, J. T., Seyle, D. C. in Ko, S. J. (2004). Finding value in diversity: Verification of personal and social self-views in diverse groups. *Academy of Management Review*, 29(1), 9–27. <https://doi.org/10.2307/20159006>
- Tajfel, H. in Turner, J. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. V J. T. Jost in J. Sidanius (ured.), *Political Psychology* (str. 276–293). Psychology Press.
- Tavakol, M. in Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. 10.5116/ijme.4dfb.8dfd
- Tran, A. G. T. T., Lee, R. M. in Burgess, D. J. (2010). Perceived discrimination and substance use in Hispanic/Latino, African-born Black, and Southeast Asian immigrants. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 16(2), 226–236. <https://doi.org/10.1037/a0016344>
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). (2016). *Uradni list RS*, št. 33/16 in 21/18 – ZNÖrg. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT). (2015). *Uradni list RS*, št. 91/21 – uradno prečiščeno besedilo in 42/23. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6655>
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). (2013). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1 in 114/23. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Zakon o tujcih (ZTuj-2). (2011). *Uradni list RS*, št. 91/21 – uradno prečiščeno besedilo, 95/21 – popr., 105/22 – ZZNŠPP, 48/23 in 115/23. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5761>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. in Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behaviour*, 36, 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- ZRSZ. (b. d.). *Zaposlitev tujih državljanov*. <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/zaposlitev-tujih-drzavljanov/>
- ZRSZ. (2023). *Trg dela v številkah*. <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/trg-dela-v-stevilkah/>
- Vanhala, S. in Tuomi, K. (2006). HRM, company performance and employee well-being. *International Review of Management Studies*, 17(3), 241–255. 10.5771/0935-9915-2006-3-241
- Williams, D. R., Neighbors, H. W. in Jackson, J. S. (2003). Racial/ethnic discrimination and health: findings from community studies. *American Journal of Public Health*, 93, 200–208. 10.2105/ajph.93.2.200
- Wright, T. A. in Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: another look at the happy/productive worker relationship. V L. N. Dosier in J. B. Keys (ured.), *Academy of Management Proceedings* (str. 364–368). Office of Publications and Faculty Research Services in the College of Business Administration at Georgia Southern University. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.1997.4988986>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B. in Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations*, 65(9), 1051–1069. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0018726712451283>

WELCOME, EMPLOYED FOREIGNERS – ANALYSIS OF THE EMPLOYEE WELL-BEING OF WORKERS COMING FROM ABROAD

In our study, we examined the well-being of employees and compared it between two samples, foreigners and Slovenians. We were also interested in the connection between perceived discrimination related to foreign citizenship and knowledge of the Slovenian language on the well-being of foreign employees. Our sample consisted of 321 participants employed in Slovenia, including 237 Slovenians and 84 foreigners from 18 different countries. We found a statistically significant difference in the well-being of employees between Slovenians and foreigners, with foreigners experiencing higher well-being. The analysis of the results also indicated that knowledge of the Slovenian language does not significantly affect the well-being of foreign employees, while perceived discrimination has a significant negative impact. Our conclusions can be particularly useful for organizations that regulate the status of foreigners in Slovenia and those that employ foreign workers. It is essential to focus on reducing discrimination against foreigners in the workplace. The results can also benefit foreigners seeking employment in the Slovenian labour market.