

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tina Ručigaj

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela

**STRES NA DELOVNEM MESTU
PRIMER: INSTITUT »JOŽEF STEFAN«**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

Zahvale

Za podporo in komentarje pri pisanju diplomskega dela se zahvaljujem mentorici izr. prof. dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela. Prav tako se zahvaljujem asistentki dr. Meti Gnidovec, ki me je usmerjala pri analizi podatkov, zbranih s pomočjo anketnega vprašalnika.

Nadalje se zahvaljujem vsem zaposlenim na Institutu »Jožef Stefan«, ki so si vzeli čas in kakorkoli prispevali k nastanku diplomskega dela.

Poloni Raušl se zahvaljujem za skrbno lektoriranje diplomske naloge.

Hvala tudi moji družini: mami Tatjani, očiju Janiju ter bratu Blažu, ki so mi v času študija stali ob strani in me spodbujali.

Za potrpežljivost, podporo, spodbudo, pomoč pri izdelavi in realizaciji spletne ankete ter za konstruktivne nasvete pri pisanju diplomskega dela se zahvaljujem tudi mojemu Petru.

1 UVOD	3
2 PREDSTAVITEV HIPOTEZ	6
3 SPLOŠNI PODATKI O PROUČEVANI ORGANIZACIJI	9
4 ORGANIZACIJA DELA TER POKLICNA VARNOST IN ZDRAVJE	12
5 OPREDELITEV STRESA	14
5.1 Pozitivni in negativni stres	15
5.2 Definicija stresa na delovnem mestu	16
6 TEORIJE O STRESU	18
6. 1 Model zahtev-kontrole in podpore	18
6. 2 Model neravnotežja med naporom in nagrado	19
6. 3 Kognitivni transakcijski model	20
7 DEJAVNIKI STRESA	21
7. 1 Viri stresa na delovnem mestu — stresorji	23
7. 1. 1 Stresorji, ki izhajajo iz okolja	23
7. 1. 2 Organizacijski stresorji	23
7. 1. 3 Individualni stresorji	29
7. 2 Simptomi stresa na delovnem mestu	29
8 STRES IN UČINKOVITOST	32
8. 1 Stroški, ki so povezani z odsotnostjo na delovnem mestu zaradi zdravstvenega absentizma	33
8. 1. 1 Stroški absentizma v Sloveniji	34
8. 1. 2 Stroški absentizma v Evropski Uniji (EU)	35
8. 1. 3 Stroški absentizma v ZDA	39
8. 1. 4 Stroški absentizma na Japonskem	40
9 NAČINI OBVLADOVANJA STRESA	41
9. 1 Na ravni organizacije	41
9. 1. 1 Programi za pomoč zaposlenim	41
9. 1. 2 Odpravljanje konfliktov v medsebojnem komuniciranju	41
9. 1. 3 Ergonomske izboljšave	41
9. 2 Na ravni posameznika	42

9. 2. 1 Preprečitev nastanka stresne situacije	42
9. 2. 2 Sprostitutvene metode	43
10 EMPIRIČNI DEL — PREVERJANJE HIPOTEZ.....	46
10. 1 Preverjanje hipoteze št. 1: »Ženske, ki so zaposlene na IJS, so bolj podvržene stresu na delovnem mestu kot moški.«.....	46
10. 2 Preverjanje hipoteze številka 2: »Zaposleni na IJS so pod večjim stresom, kot so bili primerjalno gledano, pred 5 leti.«.....	48
10. 3 Preverjanje hipoteze številka 3: » Zaposleni, ki imajo otroke, so bolj dojemljivi za stres na delovnem mestu od tistih, ki so brez otrok. Stopnja stresa pa s številom otrok ne narašča«.....	48
10. 4 Preverjanje hipoteze številka 4: »Zaposleni na vodstvenih funkcijah na IJS so v večji meri podvrženi stresu na delovnem mestu, kot ostali zaposleni.	50
10. 5 Preverjanje hipoteze številka 5: »Zaposleni v starostni skupini od 26 do 35 let so najbolj podvrženi stresu na delovnem mestu.«	51
10.6 Preverjanje hipoteze številka 6: »Najpomembnejši vzrok stresa na delovnem mestu zaposlenih na IJS je slaba organiziranost dela«.....	53
10. 7 Preverjanje hipoteze številka 7: »Zaposleni, ki živijo v mestu, so bolj podvrženi stresu kot tisti, ki bivajo na podeželju.«.....	54
11 ZAKLJUČEK.....	59
12 LITERATURA.....	61
13 VIRI	64
PRILOGE	65

1 UVOD

»Življenje se odvija veliko hitreje kot kdajkoli prej — predvsem naraščajo podatki, znanje in izumi. Zato potrebujemo drugačnega človeka; takega, ki bo sposoben živeti v svetu, ki se neprestano spreminja, in ki bo vzgojen tako, da se bo počutil dobro tudi, ko se bo položaj spreminjal. Družba, ki bo oblikovala take ljudi, bo preživela; družbe, ki tega ne bodo zmogle, pa ne.« (Abraham Maslow)

Pogosto je slišati mnenje, da živimo v času neslutelih možnosti in priložnosti. »Neslutene« možnosti so predvsem posledica dramatičnega razvoja na področju tehnologij. Poleg izzivov in možnosti razvoja, ki so jih prinašale izboljšave na področju *tehnologij* (računalništvo, elektronski mediji, letalska industrija, farmacija) in *storitev* je čas prinesel tudi številne omejitve in »neželene« vsebine. Med te neželene vsebine življenja sodobnega človeka sodi tudi stres, ki je neizogiben pojav tekmovalne in materialistične družbe (Selič, 1999: 117).

V današnjem svetu namreč izjemna rast informacij, tehnologija in konkurenca krojijo svet in ga dramatično spreminjajo (Vuk v Huč, 2001).

Pristaši ekonomske logike trdijo, da materialno bogastvo prinaša blaginjo posameznika. Toda prebivalci držav, kot sta na primer ZDA in Japonska, ki bi se morali veseliti največjih uspehov v proizvodnji »materialnega bogastva«, namesto blaginje čutijo stres in posledice letega.

Vedno hitrejši razvoj poleg dobička, uspeha in materialnega ugodja prinaša tudi negativne posledice, saj vedno težje usklajujemo hitri način življenja in dela z našimi psihičnimi¹ zmožnostmi. Zaradi hitrega tempa, ki ga narekuje življenje je človek bolj kot kdajkoli doslej podvržen velikim stresnim pritiskom.

Stres zadeva vsakega posameznika, saj je pomemben del našega življenja. Je sestavni del naših odnosov z nenehno spreminjajočim se okoljem, ki se mu moramo prilagajati (Looker in Gregson v Černigoj Sadar, 2002: 81). Prilagajamo pa se lahko le, če smo fleksibilni.

Fleksibilnost je lastnost, ki je zaželeno tako med podjetji kot tudi pri posameznikih. Razširila se je tudi na vsa področja dela, tako na *delovni čas*, kjer se soočamo z novimi oblikami dela

¹ Za primer naj navedem podatek, da so ljudje, ki so bili rojeni v ZDA v zadnjih 30 letih, 3-krat bolj izpostavljeni možnosti, da bodo zboleli za depresijo kot njihovi stari starši (Seligman v Karasek in Theorell, 1990).

(»round the clock« oziroma nepretrgano delo, part time delo, teledelo), kot tudi na *organizacijo dela* (timsko delo, vedno več delodajalcev zahteva usposobljenost za različna dela, ki jih mora posameznik obvladati) (<http://www.eurofound.ie/working/health/stress/index.htm>).

Nove oblike fleksibilnega zaposlovanja, izpostavljenost fizičnim tveganjem ter povečana intenzivnost dela so temeljni vzroki zdravstvenih problemov današnjih delavcev (<http://www.eurofound.ie/working/health/stress/index.htm>).

Človek ob številnih obremenitvah, še zlasti če trajajo predolgo in ni videti, da se jih bo rešil, doživlja telesno nemoč. Poleg tega pa tudi psihološko odpoveduje. Pojavijo se občutja praznine, brezupa, nezainteresiranosti. Kadar govorimo o obremenitvah na delovnem mestu, se psihološka nemoč pokaže tudi v zmanjšani delovni učinkovitosti (Rakovec-Felser, 1991: 49).

Tudi sama menim, da je stres neizogiben del našega življenja. Toda, če poznamo njegove »pasti« in negativne posledice, ki jih prinaša, se lahko s stresom spoprimemo in vnaprej pripravimo na možne krizne situacije. V diplomski nalogi sem se odločila podrobneje predstaviti pojem stresa na delovnem mestu predvsem zato, ker menim, da se večina ljudi problema stresa zaveda, ne stori pa prav dosti, da bi ga zmanjšala oziroma se s stresom ne zna »spoprijeti«².

Diplomsko delo je sestavljeno iz dveh delov: teoretičnega in empiričnega. Uvodnemu delu sledi predstavitev sedmih delovnih hipotez, ki sem jih preverila s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika. Tretje poglavje je namenjeno predstavitvi proučevane organizacije Instituta »Jožef Stefan«, v katerem sem preverjala delovne hipoteze; sledi mu poglavje o organizaciji dela ter poklicni varnosti in zdravju. Sledijo opredelitve pojma stresa, predstavitve teorij o stresu ter dejavnikov in simptomov stresa. Glede na to, da živimo v družbi, ki je ekonomsko usmerjena k čim večjim dobičkom, so v osmem poglavju predstavljeni stroški, ki nastajajo zaradi bolezenskih odsotnosti z dela zaradi t.i. zdravstvenega absentizma. Predstavljeni so podatki za Slovenijo, nekatere članice Evropske unije, Združene države Amerike ter Japonsko. Prav tako je narejena primerjava zdravstvenega varstva za bolezenske odsotnosti z dela med Slovenijo in nekaterimi članicami Evropske unije. Nadalje so predstavljeni načini obvladovanja stresa, ki jih lahko izvajajo bodisi posamezniki sami ali pa organizacije, v katerih so posamezniki zaposleni.

² Američani uporabljajo izraz coping

V drugem, t.i. empiričnem delu, pa so predstavljeni rezultati preverjanja sedmih delovnih hipotez. Sledijo še podatki, ki sicer niso bili vključeni v nobeno izmed hipotez, so pa vseeno pomembni pri izoblikovanju predstave o stopnji stresa v katerikoli organizaciji. Tako so predstavljene fizične posledice stresa, kot tudi načini obvladovanja stresa (oziroma preventivni ukrepi) pri zaposlenih na IJS. Na koncu so podana še mnenja anketirancev o tem, ali proučevana organizacija nameni dovolj pozornosti preprečevanju negativnega stresa pri delu.

2 PREDSTAVITEV HIPOTEZ

Ker sem tudi sama želela bolje razumeti vpliv zunanjih dogajanj na naše notranje procese, ki privedejo do stresa, in ker menim, da je stres aktualen problem, s katerim se sooča sodobna družba, sem se odločila podrobneje raziskati pojav stresa v javnem raziskovalnem zavodu, in sicer na Institutu »Jožef Stefan«. Kot študentka kadrovskega menedžmenta sem se osredotočila na stres na delovnem mestu, vendar sem kaj kmalu ugotovila, da na stres na delovnem mestu vplivajo tudi dejavniki zunaj delovnega okolja, kot na primer družinsko življenje, dodatno izobraževanje, hobiji in podobno.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev je v letu 2000 izvedla tretjo v seriji raziskav o delovnih pogojih delavcev (prva raziskava je bila izvedena leta 1990, druga pa leta 1995). Vzorec je zajemal 21.500 delavcev v državah članicah EU (tako zaposlenih kot tudi samozaposlenih).

Najbolj pogosti zdravstvenih problemi, povezani z delom, so po podatkih raziskave:

- bolečine v hrbtu (33 %)
- stres (28 %)
- napetost in bolečine vratnih in ramenskih mišic (23 %)
- splošna utrujenost (23 %) (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0307EN.pdf>).

Tudi sama sem želela pridobiti podatke o zdravstvenih problemih, ki so povezani z delom, oziroma natančneje — stopnji stresa na delovnem mestu med zaposlenimi na Institutu »Jožef Stefan« v Ljubljani (v nadaljevanju IJS).

S pomočjo anketnega vprašalnika sem skušala preveriti veljavnost naslednjih hipotez:

1. Ženske, ki so zaposlene na IJS, so bolj podvržene stresu na delovnem mestu kot moški.

Večina žensk mora poleg službe s polnim delovnim časom tudi v svojem »prostem času« bolj aktivno opravljati gospodinjska dela kot so kuhanje, pospravljanje, likanje ipd. ter skrbeti za družino (otroke) kot moški. Po raziskavah Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev so bili odgovori na vprašanje Kdo dela kaj doma (več kot eno uro na dan) sledeči:

- Otrokom pri učenju pomaga 41 % žensk in 24 % moških;
- Kuha 64 % žensk in 13 % moških;
- Hišna opravila opravlja 63 % žensk in 12 % moških (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0212EN.pdf>).

Glede na raziskave in rezultate le-teh sem menila, da bodo ženske zaradi večjega števila nalog, ki jih morajo v gospodinjstvu opraviti v primerjavi z moškimi, tudi na delovnem mestu bolj pod stresom, saj se stres kumulativno seštevata.

2. Zaposleni na IJS so pod večjim stresom, kot so bili, primerjalno gledano pred 5 leti.

Po podatkih Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev je bila stopnja stresa v letih, ko so izvajali raziskavo (1995 in 2000) enaka, in sicer **28 %**. Ker me je ta podatek presenetil, sem želela preveriti, ali je stopnja stresa med zaposlenimi danes drugačna, kot je bila pred 5 leti. Sama sem namreč menila, da bo izmerjena stopnja stresa na IJS danes višja, kot je bila pred 5 leti.

3. Zaposleni, ki imajo otroke, so bolj dojemljivi za stres na delovnem mestu od tistih, ki so brez otrok. Stopnja stresa pa s številom otrok ne narašča.

Zaposleni, ki imajo otroke, morajo usklajevati dve sferi, in sicer sfero dela in družine. Usklajevanje med sfero družine in dela pa zahteva dodatne napore, s katerimi se zaposleni brez otrok ne srečujejo, kar povečuje dojemljivost za stres.

4. Zaposleni na vodstvenih funkcijah na IJS so v večji meri podvrženi stresu na delovnem mestu, kot ostali zaposleni.

Opravljanje dela na vodilnih delovnih mestih zahteva veliko časa, odgovornosti in napora, kar pogosto vključuje delo preko rednega delovnega časa, delo med vikendi, službena potovanja in podobno. Vodja mora biti psihično močan in vzdržljiv, zaradi »stalne pripravljenosti« in vpetosti v delo pa je tudi podvrženost stresu večja kot pri zaposlenih, ki ne opravljajo vodstvene funkcije.

5. Zaposleni v starostni skupini od 26 do 35 let so najbolj podvrženi stresu na delovnem mestu.

Menim, da so ljudje v tem starostnem obdobju poleg obdobja uveljavitve na delovnem mestu — ustvarjanju kariere, podvrženi še zunanjim dejavnikom, ki povzročajo stres. Večina ljudi si v tem obdobju ustvarja družino in dom, kar so dodatni stresni dejavniki, ki pripomorejo k višji stopnji stresa.

6. Najpomembnejši vzrok stresa na delovnem mestu zaposlenih na IJS je slaba organiziranost dela.

Vstop Slovenije v EU je tudi za IJS prinesel spremembe pri izvajanju projektov. Ker se pravila izvajanja evropskih projektov razlikujejo od tistih, ki se izvajajo in financirajo s strani Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, prihaja do nesoglasij, ki so posledica slabe organizacije dela (vloge in naloge zaposlenih pogostokrat še niso natančno določene, odgovornost za posamezno nalogo pa se prenaša z enega na drugega).

7. Zaposleni, ki živijo v mestu, so bolj podvrženi stresu na delovnem mestu kot tisti, ki bivajo na podeželju.

Zaposleni, ki živijo na podeželju, so bližje naravi, ki človeka pomirja in sprošča. V nasprotju z njimi pa so zaposleni, ki živijo v mestu, izpostavljeni številnim negativnim vplivom mesta, ki spodbujajo pojavljanje stresa (hrup, slab zrak, gneča ipd.).

Poleg zgoraj omenjenih hipotez me je zanimal tudi odnos zaposlenih do obvladovanja stresa. Skušala sem ugotoviti, ali zaposleni uporabljajo tehnike obvladovanja stresa in na kakšen način (če sploh) skušajo zmanjšati obremenitve pri delu. Zanimalo me je tudi mnenje zaposlenih o tem, ali organizacija namenja dovolj pozornosti preprečevanju negativnega stresa pri delu.

Po De Wolfu lahko organizacijo in njeno delovanje proučujemo s pomočjo subjektivnih poročil preizkušancev, s proučevanjem stresnih dogodkov ter z analizo delovnih mest (De Wolf v Selič, 1999: 119).

V diplomski nalogi sem za proučevanje organizacije uporabila podatke, ki sem jih dobila s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika. Iz vprašalnika sem pridobila podatke o **subjektivnih** mnenjih anketirancev o stresu na delovnem mestu, kot tudi odgovore na vprašanje, kateri so stresni dogodki, ki vplivajo na stopnjo stresa pri zaposlenih.

3 SPLOŠNI PODATKI O PROUČEVANI ORGANIZACIJI

IJS deluje kot javni raziskovalni zavod, ki izvaja javno službo na področju raziskovalne dejavnosti. Kot neprofitna organizacija je dolžna delovati v skladu z zakoni in standardi, ki veljajo za neprofitne organizacije oziroma javne raziskovalne zavode.

Ime nosi po slavnem slovenskem fiziku in edinem Slovencu, po katerem je dobil ime kak fizikalni zakon — Stefanov zakon o sevanju.

Ustanovljen je bil leta 1949 in njegov prvi direktor je bil ugledni znanstvenik prof. dr. Anton Peterlin (Letno poročilo IJS za leto 1996, 1996: 5).

3.1. Poslanstvo Instituta »Jožef Stefan«

Poslanstvo Instituta »Jožef Stefan« je v zbiranju, ustvarjanju in širjenju znanja na najvišji ravni naravoslovnih in tehničnih znanosti v dobrobit slovenske družbe in človeštva nasploh. Z nenehnim razvojem novega znanja zagotavlja vrhunsko izobrazbo kadrom ter raziskave in razvoj tehnologij na najvišji mednarodni ravni odličnosti (<http://www.ijs.si/ijs-mission-slo.html-l2>).

Poslanstvo uresničuje z:

- vrhunskim, profesionalnim pristopom k raziskavam v vrhu znanosti na vseh ravneh, od temeljnih raziskav do z industrijo podprtega razvoja visokih tehnologij
- izobraževanjem, ki je vpeto v raziskave in razvoj na področjih osnovnih in interdisciplinarnih ved naravoslovnih in tehničnih znanosti ter inženirstva. (Pri tem IJS tesno sodeluje z Univerzo v Ljubljani in drugimi kvalitetnimi visokošolskimi institucijami v Sloveniji in po svetu.)
- poudarkom na novih raziskovalnih temah, ki so v osnovi pogosto interdisciplinarne in za uspeh katerih je potrebno doseganje kritične mase opreme, infrastrukture in raziskovalcev na enem samem mestu
- prenosom tehnologij in kadrov v industrijo, vključujoč razvoj in podporo "spin-off"³ in skupnih podjetij na področjih visoke tehnologije
- osveščanjem javnosti, predvsem mladine, o rastočem pomenu znanosti in tehnologije (Na IJS so redno vodeni ogledi za osnovnošolce in srednješolce, ki jih zanima znanost. Velik poudarek namenjajo mladini, saj si le na ta način lahko zagotovijo razvoj

³ Izmenjava znanja

znanosti tudi v prihodnosti. Na IJS vsako leto potekajo tudi t. i. Stefanovi dnevi (zadnji teden v marcu), ki so namenjeni širši javnosti. Namen Stefanovih dnevov je ozaveščanje javnosti in opozarjanje na pomen znanosti za nadaljnji razvoj Slovenije.)

- okolje-varstvenimi storitvami in storitvami na področju javne varnosti, vključujoč področja obrambe, jedrske varnosti, kemičnega in biološkega onesnaževanja...
- privzemanjem prilagodljivih, ciljno usmerjenih organizacijskih struktur, ki lahko hitro odgovorijo na nove izzive in nudijo usluge za uspešen prenos tehnologije v industrijo (<http://www.ijs.si/ijs-mission-slo.html-l2>).

3.2. Spreminjanje organizacijske strukture IJS skozi čas

Organizacijske strukture organizacij so se v dobi nove ekonomije dramatično spremenile. Velika večina podjetij se je prestrukturirala in posledica te reorganizacije so bile zmanjšanje števila zaposlenih, outsourcing, uvajanje netradicionalnih oblik zaposlovanja, kot so: delo za določen čas, part-time delo, teledelo ipd. Organizacije uvajajo vedno bolj fleksibilne in vitke oblike proizvodnje, kar pomeni, da mora vedno manj delavcev narediti vedno več. Posledice te reorganizacije pa so bolj stresne in tvegane okoliščine na delovnem mestu (npr. zmanjšana stabilnost dela, povečane delovne obveznosti).

Tudi na IJS so morali v času tranzicijskega obdobja več poudarka namenjati prilagajanju spremenjenim gospodarskim ciljem države. Kajti znanost mora deliti vlogo gospodarstva, sicer izgubi mero za realnost, izgubi ozemlje za eksperimentiranje in ostaja samo še sledilec in posnemovalec svetovnega dogajanja (Kos, 2001: 265-266).

Moderno delo izriva »pasivne« in »sproščujoče« službe (npr. znanstveniki potrebujejo za svoje raziskave finančna sredstva, katerega si morajo priskrbeti brez pomoči menedžerjev, torej se morajo poleg raziskovanja ukvarjati še s pridobivanjem sredstev za delo) (Dollard in Winefield, 2002: 6).

Vendar pa je reorganizacija prinesla tudi nekaj dobrega; organizacije so postale bolj fleksibilne, zaposleni imajo večjo odgovornost do dela in možnost nenehnega učenja v organizaciji. S tem se njihovo zadovoljstvo z delom lahko tudi povečuje, saj se čutijo pripadne organizaciji.

Na IJS, ki zaposluje v večini visoko izobražene kadre, so organizacijsko strukturo spremenili z outsourcingom (storitve varovanja in čiščenja izvajajo osebe, ki so zaposlene v drugih podjetjih, prav tako gostinske usluge v menzi izvajajo zunanji izvajalci). Glede na naravo znanstveno-raziskovalnega dela se da določeno delo s pomočjo tehnologije opravljati tudi na

daljavo (npr. pisanje člankov), medtem ko je za izvedbo laboratorijskih poskusov še vedno nujna fizična prisotnost v laboratorijih.

V letu 2003 (podatki na dan 31.12.2003) je bilo na IJS zaposlenih 571 raziskovalcev (mednje štejemo raziskovalce, post doktorske sodelavce, mlade raziskovalce in strokovne sodelavce) in 197 tehničnih in administrativnih sodelavcev (zaposleni, ki delajo v računovodstvu, sekretariatu, komerciali, vzdrževanju...). Skupno število zaposlenih je tako znašalo 768 (Letno poročilo IJS za leto 2003, 2003: 23) .

Število zaposlenih je naraščalo vse od ustanovitve IJS leta 1949, ko je bilo 7 zaposlenih, pa do leta 1990 (895 zaposlenih). Po letu 1990 je prišlo do upadanja števila zaposlenih (glej prilogo A). Vzroke za upadanje števila zaposlenih gre iskati v poosamosvojitveni krizi, ki je vplivala tudi na znanstveno-raziskovalno dejavnost v Sloveniji.

Število zaposlenih na dan 31.12.2004 je bilo 770, od tega 105 (14 %) dopolnilcev, 402 (52 %) zaposlenih za nedoločen čas in 263 (34 %) za določen čas. Ker je ena izmed mojih hipotez tudi časovna primerjava stresa med zaposlenimi, naj navedem še podatek o stanju zaposlenih leta 1999:

- dopolnilci: 101 (14 %)
- nedoločen čas: 381 (52 %)
- določen čas: 252 (34 %), kar znese skupaj 734 zaposlenih.

Podatki o vrsti zaposlitve za leto 1999 in 2004 so odstotkovno primerljivi, kar pomeni, da negotovost zaposlitve ne bi smela biti eden temeljnih vzrokov za višjo stopnjo stresa na delovnem mestu.

V nadaljevanju (4. poglavje) bom za boljše razumevanje koncepta stresa na delovnem mestu opisala organizacijo in njene značilnosti, ki omogočajo ali zavirajo razvoj stresa na delovnem mestu.

4 ORGANIZACIJA DELA TER POKLICNA VARNOST IN ZDRAVJE

Kvaliteta dela in zaposlovanja vključuje zdravje in dobro počutje, varnost zaposlitve in karierni razvoj, dopolnjevanje znanja in veščin ter doseganje ravnovesja med delom in prostim časom (Paoli in Parent-Thirion, 2003: 9).

Delo vpliva na zdravje, tako pozitivno kot negativno. Človeku daje cilj in smisel, medtem ko daje našim dnevom, tednom in letu ali celo življenju vsebino. Poleg tega nam daje delo identiteto, samospoštovanje, socialno podporo in materialne nagrade. Do tega pride, če so delovne zahteve optimalne, in če imajo delavci primerno stopnjo avtonomnosti ter, če je delovna klima v organizaciji spodbudna (prijateljska in podporna). Če je tako, potem je delo najbolj pomemben dejavnik, ki omogoča zdravje in blaginjo posameznika.

Zdravje ni le odsotnost bolezni ali nezmožnost za delo. Zdrav človek izžareva stanje telesnega, duševnega ter socialnega blagostanja. Zdravje se kaže v zmožnosti (procesu) neprekinjenega aktivnega prilagajanja okolju (Bilban, 1999: 25).

Raziskovanje stresa v organizaciji se je prvič pojavilo v ZDA med 2. svetovno vojno (Wolf v Selič, 1999: 117). Vojne razmere namreč zahtevajo psihično in fizično popolnoma zdravega človeka, ki se je zmožen aktivno prilagajati spremembam v okolju.

Vojaški psihologi so proučevali reakcije oseb, ki so se znašle v izjemno stresnih situacijah (piloti bombnih letal, vojaki). Takrat so se prvič shematično lotili obravnave strategij obvladovanja stresa. Te študije so opozorile tudi na fiziološke procese⁴, ki spremljajo stresno dogajanje, ter na vpletenost motivacije in stališč. Natančno so opisale tudi posledice stresa, kot so zmanjšanje števila prostovoljnih prijavitev k akcijam, nespečnost, upad morale ipd. (Selič, 1999: 117).

Z organizacijskim stresom v ožjem pomenu besede so se avtorji začeli ukvarjati v 60. letih 20. stoletja. Kahn s sodelavci je opisal dejavnike, ki vplivajo na subjektivno doživetje napetosti med delom, ter izpostavil pomen nejasnosti in konfliktnosti vlog kot ključnih izvorov stresa (De Wolf v Selič, 1999: 117).

Razlog za vedno pogostejše obravnavanje in raziskovanje stresa so posledice, ki jih stres prinaša. Posledice v prvi vrsti nosi posameznik, ki je izpostavljen stresu. Poleg posameznika pa se soočajo s posledicami tudi organizacije (delodajalci) in ne nazadnje tudi država. Za podjetje je zelo pomembno, da v okviru preventivne zdravstvene dejavnosti prepozna tudi vse direktne in potencialne povzročitelje bolezenskih stanj zaposlenih oziroma bega v bolezensko

⁴ Med spremljajoče fiziološke znake strahu štejemo: divje razbijanje srca, slabost v želodcu, mrzel pot...

odsotnost. Z učinkovitimi posegi v kritične točke delovnega okolja, ki predstavljajo nevarnost za zdravje oziroma razlog bega zaposlenih v bolezensko odsotnost, lahko podjetje že veliko naredi za zdravje in zadovoljstvo zaposlenih.

V preteklosti je bila osrednja vloga zdravstvene vzgoje skrb za odpravljanje nezdravega načina življenja (kajenje, alkoholizem, nezdrava prehrana), medtem ko danes prihaja do vsebinske preusmeritve, ki je na eni strani tudi posledica tega, da zaposleni vedno bolj spoznavajo svoje zdravstveno stanje in možne nevarnosti, ki ogrožajo njihovo zdravje ali bi lahko povzročile celo prezgodnjo smrt. Usmerjajo se od zdravljenja bolezni h krepitvi zdravja, od avtoritativne zdravstvene vzgoje k spodbujanju in podpori ter od individualnih medicinskih pristopov k partnerski skrbi za zdravje (Svetic, 1998: 370).

Ena od učinkovitih preventivnih dejavnosti so tudi preventivni zdravstveni pregledi delavcev. Njihov namen je večstranski. S preventivnimi zdravstvenimi pregledi varujemo življenja, zdravje in delovne zmožnosti delavca, preprečujemo nezgode pri delu in izven dela, poklicne bolezni, bolezni v zvezi z delom in invalidnosti, predvsem zaradi bolezni gibal, duševnih motenj ter bolezni srca in ožilja (Bilban, 1999: 509).

Preventivni zdravstveni pregledi so predpisani tudi v zakonodaji. Zdravstveno stanje delavcev, ki je bilo ugotovljeno pri preventivnih zdravstvenih pregledih v določenem obdobju, prikazuje pomembne podatke za ukrepanje. Če imamo na voljo ustrezne podatke o zdravstvenem stanju delavcev, lahko ustrezno in pravočasno ukrepamo ter preprečimo poslabšanje zdravja in delovne zmogljivosti delavcev, prav tako pa lahko odpravljamo ter zmanjšujemo obremenitve ter škodljivosti pri delu.

Ravno v času pisanja diplomskega dela so na IJS potekala predavanja o zdravju in varstvu pri delu. Zaposleni in študenti so morali po predavanjih rešiti vprašalnike o zdravju in varstvu pri delu, kjer se je preverilo poznavanje pravil in reakcij ob morebitnih nesrečah. Prav tako se tudi vse zaposlene pošilja na redne zdravstvene preglede, ki so določeni z zakonom.

V nadaljevanju bom opredelila pojem stresa ter nakazala teoretska izhodišča za proučevanje le-tega.

5 OPREDELITEV STRESA

Vsakdo potrebuje v življenju tudi izzive, toda če ti izzivi postanejo preveliki in jih ni mogoče doseči, lahko povzročijo nevzdržen stres. Stres v pravi meri nas spodbuja in motivira. Manjše stresne dogodke tako sprejmemo kot nekaj vsakdanjega in so za nas dodatna motivacija za delo oziroma motivacija pri iskanju rešitev za določen problem. Če pa je stresnih dogodkov preveč, govorimo o tako imenovanem negativnem stresu, ki povzroča negativne posledice.

Sama beseda stres izvira iz latinske besede *stringere*, ki pomeni tesno zvezati. Pomen besede se je skozi čas spreminjal. Tako je na primer v 15. stoletju pomenil težavo ali bolečino (Euro Review on Research in Health and Safety at Work, 1997: 9). V 17. stoletju so besedo uporabljali za opis stiske in trpljenja. Skozi 18. stoletje je stres pomenil silo, pritisk, napetost ali velik napor, ki se je sprva nanašal na posameznika ali njegove notranje organe in mentalno stanje (Cartwright, Cooper, 1997: 3).

Pojem stresa kot del diskurza o zdravju in boleznih se je sicer prvič pojavil že pred približno 600 leti (Černigoj Sadar, 2002: 83), vendar je njegova subjektivna narava vzrok, da mu stroka dolgo časa ni namenjala posebne in potrebne pozornosti.

Stres težko objektiviziramo, saj objektivnega merila za to, kateri stresor oziroma dražljaj bo pri določenem človeku izzval stres, ni. Podobno je s fiziološkimi učinki. Stres namreč občutimo zaradi njegovih posledic, nemogoče pa je pokazati, kje v telesu se nahaja. To dejstvo oziroma njegova močna subjektivnost je vzrok, da je znanost razmeroma pozno opazila stres kot poseben dejavnik, ki vpliva na človeka. Iz istega razloga se znanstveniki dolgo niso odločili raziskovati nekaj tako »neoprijemljivega«. Še danes, ne glede na vse kazalce, raziskave in mnenja, veliko število zdravnikov ne obravnava s stresom povzročenih bolezni z enako resnostjo kot nekatere druge, pri katerih je mogoče ugotoviti biološki, kemični ali fizikalni vzrok (Kezele v Kure, 2002: 13).

Ameriški fiziolog Cannon je odziv organizma na stres poimenoval odziv »boj ali beg«. Ta refleks je evolucijsko najstarejši in omogoča preživetje (Cannon v Černigoj Sadar, 2002: 83). Kot že pove poimenovanje reakcije samo (»boj ali beg«), se telo v nevarnosti pripravi na beg ali spopad in spodbudi vse svoje moči, da bi se lahko silovito odzvalo. Ta mehanizem je celovit in ustaljen: *celovit*, ker v njem delujejo skoraj vsi telesni organi, ki prilagodijo svoje dejavnosti tako, da so čimbolj koristni in *ustaljen*, ker ga lahko izzovejo najrazličnejši dražljaji — v bistvu ga lahko sproži sleherni občutek duševne ali telesne ogroženosti (Vizjak v Kern, 1991: 26, Kern, 2001: 2).

Cannonovo teorijo stresa uvrščamo med *biološko usmerjene teorije*, saj pripisuje npr. hormonom (adrenalin, noradrenalin) kot tudi povečani srčni aktivnosti, motnje v prebavnem traktu itd. osrednjo vlogo (Rakovec-Felser, 1991: 47).

V medicino je izraz stres uvedel kanadski endokrinolog avstrijskega rodu Hans Selye, leta 1949, ki je nadaljeval s Cannonovim delom in raziskovanjem stresa (Schmidt, 2003).

Stres je strokovno poimenoval »splošni sindrom prilagoditve«. Že samo poimenovanje pove, da stres ustvari odziv ali prilagoditev na zunanje dražljaje. Splošni sindrom prilagoditve ima tri stopnje: stopnjo alarma, upiranja in izčrpanosti (Kezele v Kure, 2002: 12).

Pri prvi stopnji — alarmu, naš živčni sistem in procesi v telesu prilagajajo svoje delovanje stresorjem. Živčni sistem stimulira nadledvične žleze, ki izločajo adrenalin. Hipotalamus spodbudi k delu hipofizo, ki prične izločati hormone za uravnavanje telesne obrambe. Pri srečanju z dejansko nevarnostjo ali boleznijo nam ti mehanizmi rešujejo življenje. V drugi stopnji (upiranje) nekateri od teh mehanizmov še potekajo in organizem se brani, vse dokler se položaj ponovno ne uredi. Ti dve stopnji zahtevata izredno veliko energije in privedeta do tretje stopnje (izčrpanost). Utrujenost ali v skrajnih primerih izčrpanost traja tako dolgo, dokler si telo ne opomore. Toda če počitek ni zadosten, telo ne more obdržati ravnovesja in stres postane kronično stanje (Kezele v Kure, 1995: 27).

V telesnem dogajanju se izčrpanost izraža z močnim padcem imunske odpornosti, pojavom različnih motenj v telesnih funkcijah, v najhujšem primeru pa imamo lahko opravka tudi s tkivnimi okvarami (Rakovec-Felser, 1991: 49).

Stres v najširšem pomenu pomeni preobremenjenost, ki ogroža fizično in duševno integriteto, in ga povzročajo razni **biološki** (lakota, žeja, bolezen), **fizični** (potres, požar, vročina, mraz), **psihološki** (strah, neuspehi in negativna pričakovanja) in **socialni** dejavniki (konflikti v družini ali pri delu, brezposelnost) (Petrič, 2001).

5.1 Pozitivni in negativni stres

Učinek stresnih dejavnikov občuti vsak posameznik na svoj način. Kako se bo nanje odzval, je odvisno predvsem od njegove osebnosti, izkušenj, energetske opremljenosti, življenjske naravnosti in trenutnega spleta okoliščin (Možina in Stritih v Kern 1998: 52).

Stres je povsem individualna izkušnja, saj je predvsem od posameznika in njegovih osebnostnih lastnosti odvisno, s katerim od obeh vidikov stresa (pozitivnim ali negativnim),

se v življenju srečuje. Kar je za nekoga prijetno in pozitivno, je za drugega lahko škodljivo in neprijetno.

Za večino ljudi pomeni stres nekaj negativnega, slabega, spomin na težave, kot npr. zapleti v zakonskem življenju, na delovnem mestu, finančne težave, občutek manjvrednosti. V tem primeru govorimo o negativni, zaviralni, škodljivi različici stresa, ki ji pravimo tudi **distres**. O njem govorimo tedaj, kadar se organizem odziva patološko⁵ z negativnimi učinki, če se ne more prilagoditi utrujajočim dejavnikom in različnim zunanjim pritiskom.

Stres lahko vsebuje tudi pozitivno, spodbudno komponento, ki jo imenujemo **eustres** (eu — grško pomeni dobro), v tem primeru govorimo o dobrem, prijaznem stresu. Stres lahko predstavlja izziv, spodbudo, da določeno nalogo lahko opravimo bolje kot bi jo sicer, če ne bi bili pod pritiskom. Navda nas s samozavestjo in prispeva k ustvarjalnosti in veselju do življenja (Možina in Stritih, 1998: 52).

Poglavitna razlika med zdravim in škodljivim stresom je v tem, da se pri zdravem (pozitivnem) stresu spremembi naglo prilagodimo, pri škodljivem (negativnem) stresu pa se ji prilagodimo le stežka ali pa sploh ne (Tyrer, 1987: 19).

5.2 Definicija stresa na delovnem mestu

»Stres na delovnem mestu se pojavi, kadar zahteve delovnega okolja presegajo oziroma presežejo sposobnosti zaposlenih, da jih izpolnijo ali obvladajo« (<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/22/sl/index.htm>).

Stres na delovnem mestu je rezultat negativnih odnosov med zaposlenim in njegovim delovnim okoljem. Občutek in zavedanje zaposlenega, da ne zmore vsega dela, vodi v stres (<http://www.workinfo.govt.nz/documents/uploads/managestress.pdf>).

⁵ Patologija je veda o življenjskih procesih pri bolezenskih ali nenormalnih življenjskih pogojih organizma

Slika 1: Prikaz procesa polnjenja/praznjenja človeških zmogljivosti

POČITEK, DOPUST, PODPORA DRUŽINE, PRIJATELJEV IN SODELAVCEV, ZADOVOLJSTVO Z DELOM, KI GA OPRAVLJAMO, HOBIJI



Vir: <http://www.workinfo.govt.nz/documents/uploads/managestress.pdf>

Na sliki 1 je s pomočjo lijaka prikazan proces polnjenja in praznjenja človeških zmogljivosti. Počitek, dopust, podpora družine, prijateljski odnosi, zadovoljstvo z delom nas polnijo in pripravljajo za uspešen spopad z obremenitvami, ki nastajajo pri našem vsakdanjem življenju. Poleg dejavnikov, ki omogočajo spopad z obremenitvami, se pojavljajo tudi dejavniki, ki zmanjšujejo naše zmogljivosti za uspešno spoprijemanje s stresom. Mednje sodijo npr. psihične obremenitve pri delu, družinski problemi, dolg delavnik, nerazumni časovni roki. Kadar je praznjenje hitrejše od polnjenja, se pojavi stres.

6 TEORIJE O STRESU

Predstavila bom nekaj najpogosteje predstavljenih, uporabljenih in preverjenih teorij o stresu.

6.1 Model zahtev-kontrole in podpore

Avtor modela je Karasek. Glavna ideja modela je, da je stres v večji meri posledica strukturnih oziroma organizacijskih vidikov delovnega okolja kot značilnosti posameznika ali demografskih značilnosti. Skladno z modelom je napetost posledica učinkov zahtev dela in moderatorjev stresa, ki izhajajo iz okolja, predvsem od svobode pri sprejemanju odločitev, ko se srečujejo s temi zahtevami (Dollard, 2001: 16).

Če so delovne zahteve večje, kot jih delavec lahko obvladuje, in posameznik na to ne more vplivati ali se prilagoditi delovnim pogojem, postane situacija stresna. To ustvarja v organizmu procese, ki povečujejo tveganje, da zbolimo. Nasprotno pa kombinacija, kjer so zahteve enako visoke, vendar pa organizacija dela omogoča zaposlenim prvo mero kontrole, pomeni izziv.

Karasek je pojasnil odnose med zahtevami delovnega mesta in svobodo odločanja z dvodimenzionalnim modelom zahtev in kontrole, ki je temeljil na naslednjih predpostavkah:

1. Visoke zahteve delovnega mesta in nizka kontrola sta povezana z intenzivnim doživljanjem napetosti. Delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, so najbolj izpostavljeni boleznim, ki so povezane s stresom (Černigoj Sadar, 2002: 89). Primer: strokovnjaki, vodje ali menedžerji, ki delajo v zelo avtoritativni organizaciji, kjer ima moč samo ena oseba.
2. Visoke zahteve delovnega mesta in visoka možnost odločanja je povezana z visoko motivacijo (Černigoj Sadar, 2002: 89). Primeri delovnih mest z visokimi zahtevami dela in visoko možnostjo odločanja: menedžer, direktor ali vodja oddelka.
3. Nizke zahteve delovnega mesta in visoka možnost odločanja so povezane z nizko ravno doživljanja napetosti, kar privede do zmanjšanja interesa za delo (Černigoj Sadar, 2002: 90). Primer: delavec za tekočim trakom, ki dela v demokratično organiziranem podjetju ali v avtonomni delovni skupini.
4. Nizke zahteve delovnega mesta in majhne možnosti odločanja so povezane z nizko motivacijo, kar vodi do pasivnosti in dolgočasje (Černigoj Sadar, 2002: 89-90). Primer: delavec za tekočim trakom.

Karasekov model je doživel veliko kritik zaradi poenostavitve problematike, saj je na primer predpostavljala, da imajo strokovnjaki praviloma manj stresorjev na delovnem mestu kot delavci v proizvodnji. Zato je Johnson s sodelavci Karasekovemu modelu dodal dimenzijo socialne podpore (Černigoj Sadar, 2002: 90). Zaposleni, ki opravlja zahtevno delo, ima malo kontrole in ima slabo podporo s strani predpostavljenega ali sodelavcev, nosi veliko tveganje za razvoj psihičnih in fizičnih motenj (Dollard, 2001: 18).

Socialna podpora je mreža dejavnosti in odnosov, ki zadovoljujejo zaposlene. Poznamo štiri tipe socialne podpore, in sicer: instrumentalnega (pomoč pri opravljanju nalog), informacijskega, vrednostnega in čustvenega. Socialna podpora lahko izvira iz predpostavljenega, sodelavca, prijatelja in družine. Usmerjena je na delovne naloge ali socialne spremembe in se lahko pojavlja v obliki igre, šal in draženja. Raziskave kažejo, da bo zaposleni, ki mu daje podporo vsaj ena oseba, manj občutil stres (Newstrom, Davis, 1993: 467).

V skladu z modelom zahtev-kontrole in podpore lahko stres preprečimo z optimiziranjem zahtev, s povečevanjem kontrole zaposlenih nad pogoji dela in s povečanjem socialne podpore (Newstrom, Davis, 1993: 467).

6. 2 Model neravnotežja med naporom in nagrado

Gre za različico modela neravnotežja med osebo in okoljem, katere avtor je Siegrist. Kot drugi transakcijski modeli je tudi ta model usmerjen na kognitivne procese in čustvene reakcije, povezane na interakcijo posameznika z njegovim okoljem. Model temelji na povezavi med omejitvami in grožnjami, ki izhajajo iz okolja in viri posameznika (Dollard, 2001: 21).

Ko na primer zaposleni vložijo v delo določen napor, za svoj napor pričakuje nagrado, ki je rezultat procesa pogajanja. Model predvideva, da vloga, ki jo ima zaposleni pri delu, vpliva na samospoštovanje, samoučinkovitost in strukturo socialnih priložnosti. Model neravnotežja med naporom in nagrado poudarja nagrade kot so denar, spoštovanje in kontrola. V osnovi model predvideva, da situacije, v katerih napori niso poplačani z razumno nagrado, vodijo v ponavljajoče in neprestano nezadovoljstvo, občutek nepotešenosti in stres (Dollard, 2001: 21).

6. 3 Kognitivni transakcijski model

V sredini 20. stoletja so raziskovalci opredelili stres kot odgovor na notranje in zunanje procese, ki dosegajo nivo praga, ko začnejo ogrožati fizične in psihološke integrativne kapacitete. Lazarus je opredelil stres kot neskladje med zahtevami in viri spoprijemanja. S svojimi sodelavci je razvil kognitivni transakcijski model stresa, v katerem se je usmeril na ocenjevanje in spoprijemanje. Ocenjevanje pomeni dati vrednost ali oceniti kakovost oseb, stvari in pojavov. Spoprijemanje pa pomeni uporabo vedenjskih in psihičnih moči za obvladovanje notranjih in zunanjih zahtev ter konfliktov med obema.

Do stresa pride, ko se posameznik zave, da se ne more zadostno spoprijeti z zahtevami. Izkušnje stresa so definirane kot osebno spoznanje, da ima posameznik težave s spoprijemanjem in ogrožanjem blagostanja ter da je spoprijemanje pomembno in da težave pri spoprijemanju povzročajo skrbi ali depresivnost (<http://www.eurofound.ie/working/health/stress/index.htm>).

7 DEJAVNIKI STRESA

O stresu na delovnem mestu se veliko razpravlja zlasti v zadnjem desetletju. Pred dvajsetimi leti je zaposlitev po večini zagotavljala socialno varnost, danes pa je negotovost zaposlitve postala nekaj samoumevnega.

Izsledki mnogih raziskav so pokazali, da podjetja in organizacije pri zaposlenih danes cenijo predvsem **sposobnost prilagajanja**. Le majhna verjetnost je, da bomo čez nekaj let opravljali enako delo kot danes. A splošno znano je, da smo ljudje z leti čedalje manj prilagodljivi.

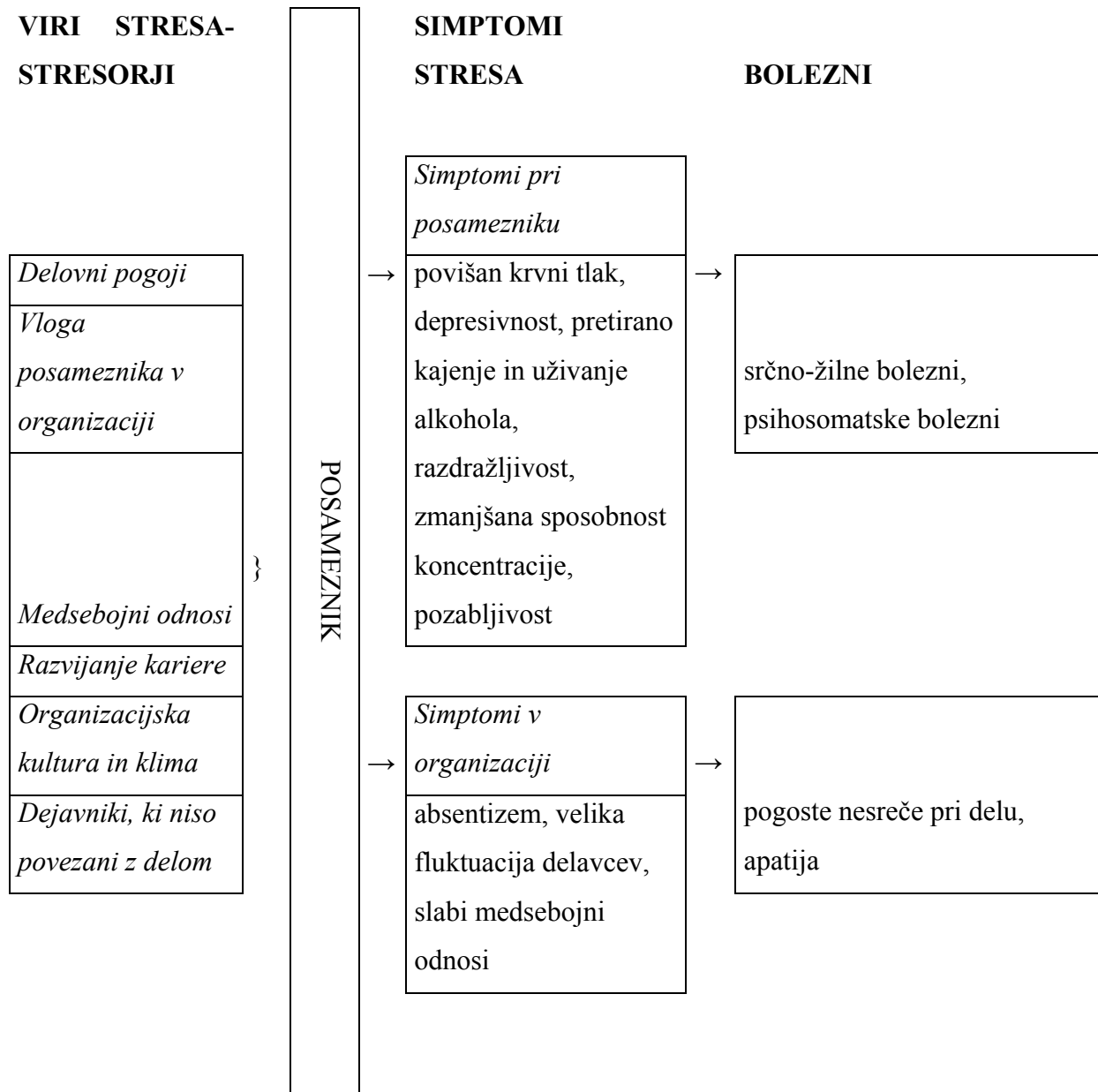
Če se zamislimo nad dejstvom, da bomo delovno aktivni nekje do 65. leta, ni čudno, da nas je strah prihodnosti, ki je negotova, in v nas zbuja vse prej kot občutek varnosti. Nepredvidljivost, negotovost prihodnosti in spremembe na delovnem mestu vodijo posameznike v stresne situacije, ki so iz dneva v dan bolj pogoste. V 7. poglavju bom navedla **vire, dejavnike in simptome stresa** na delovnem mestu.

Izpostavila bom predvsem vire in simptome stresa, ki jih srečuje posameznik pri svojem delu, v delovnem okolju oziroma dejavnike, ki vplivajo na njegovo učinkovitost na delovnem mestu. Omeniti velja, da za različne poklice obstajajo različni potencialni stresorji, ki povzročajo negativne vplive (Cartwright in Cooper, 1997: 15).

Rezultati številnih raziskav vodijo do zaključka, da je stres pri delu povezan z dvema vrstama škodljivih posledic. Posledice fizikalnih in psiholoških stresorjev se lahko kažejo v poslabšanem zdravstvenem stanju delavca ali pa pride do pasivnosti in nezainteresiranosti za delo, s tem pa tudi do zmanjšanja motivacije, da se neugodne razmere na delovnem mestu spremenijo.

Glede na to, da vsaka tehnologija zahteva specifične prilagoditve delavcev, se še vedno pojavlja problem, kako utrditi optimalni odnos med zahtevami okolja in sposobnostmi posameznika na eni strani in njegovimi potrebami in organizacijskimi možnostmi na drugi. Izhodiščna točka pri reševanju tega problema je analiza mogočih izvorov stresa v organizaciji (Vizek-Vidović, 1990: 56).

Slika 2: Povezava med viri stresa, simptomi in boleznimi



Vir: Murphy, 1995

Na sliki 2 je shematično prikazan odnos med viri stresa, simptomi, ki nakazujejo, da je posameznik pod stresom, ter boleznimi, ki nastanejo kot končna posledica. Slika 2 prikazuje stresorje, simptome stresa in bolezni, ki izhajajo iz posameznika in organizacije.

7. 1 Viri stresa na delovnem mestu — stresorji

Stresorji so dogodki ali okoliščine, ki posameznika vodijo v stresne situacije. Razdelimo jih lahko v tri skupine, in sicer na okoljske, organizacijske in individualne.

7. 1. 1 Stresorji, ki izhajajo iz okolja

Mednje sodijo tehnične, socialne, politične in ekonomske spremembe ter demografske sile na državni in mednarodni ravni. Na zunanje stresorje posamezniki kot tudi organizacije ne morejo neposredno vplivati, njihova naloga je predvsem uspešno prilagajanje novim spremembam.

Primer za **ekonomske spremembe** je lahko naraščajoča inflacija, ki zmanjšuje kupno moč posameznika. Posameznik sam nima direktnega vpliva na spreminjanje inflacije in v takšnih okoliščinah težka načrtuje finančna dogajanja. To lahko ustvarja negotovost, katere končni rezultat je stres.

Politične spremembe prav tako povzročajo negotovost, še posebej v novo nastalih političnih situacijah. Podobno je pri socialnih spremembah, katerih glavna značilnost je prav tako negotovost.

Tehnološke inovacije in spremembe so postale neizogiben dela našega vsakdana. Novi bančni načini poslovanja, novi načini komunikacije (mobilna telefonija, elektronska pošta, telekonference...) ter hiter razvoj ostalih področjih industrije in informacijske tehnologije zahtevajo prilagodljivost posameznikov. Če se posameznik ni sposoben prilagajati spremembam, kaj hitro nastopijo težave, kar lahko povzroča stres.

Učinkoviti način za spoprijemanje s stresorji, ki izhajajo iz okolja, je zmanjševanje stopnje negotovosti, ki jih spremembe prinašajo. To pa lahko zmanjšamo s prilagajanjem novim spremembam (Rollins, 1998, Sutherland in Cooper, 2000).

7. 1. 2 Organizacijski stresorji

Organizacijski stresorji vključujejo organizacijske značilnosti in pogoje, zahteve dela in značilnosti vlog.

Obremenitve na delovnem mestu so lahko ekološke, fiziološke, psihološke, lahko pa tudi izhajajo iz načina dela in psihosocialnih zahtev.

Med fiziološke obremenitve spadajo položaj telesa pri delu, telesne dejavnosti, teža dinamičnega mišičnega dela, senzorne in toplotne obremenitve. Med psihološke obremenitve pa sodijo intelektualne, psihosenzorne, psihomotorne in emocionalne obremenitve. Fiziološke obremenitve, kot so prekomeren hrup, vročina, vibracije ali delo z nevarnimi snovmi lahko povzročijo stres ali povzročijo, da so zaposleni bolj občutljivi na stresorje pri delu.

Leta 2000 je bilo 11 % zaposlenih iz držav članic EU izpostavljenih hrupu celoten delovni čas, 29 % pa vsaj četrtno delovnega časa. 8 % zaposlenih je delalo oziroma so bili v stiku s škodljivimi snovmi na delovnem mestu, 10 % je bilo izpostavljenih vibracijam celotni delovni čas in kar 21 % nizkim temperaturam vsaj četrtno delovnega časa. Vsaj četrtno delovnega časa je 37 % odstotkov zaposlenih nosilo težka bremena, v bolečih ali utrujajočih položajih pa jih je delalo 47 % (Paoli in Parent-Thirion, 2003: 27).

V Sloveniji je bilo v letu 2000 vsaj četrtno delovnega časa 36 % zaposlenih izpostavljenih hrupu, 15 % je pri delu uporabljalo nevarne snovi, 29 % je premikalo težka bremena in kar 52 % jih je delalo v bolečih ali utrujajočih položajih (Paoli in Parent-Thirion, 2003: 28).

Med obremenitve, ki izhajajo iz načina dela in psihosocialnih zahtev dela, prištevamo ritem dela, tempo dela, ponavljajoče se delovne operacije, skupinsko delo, izmensko delo, komunikacijo z nadrejenimi in podrejenimi, delo s strankami, otroki in mladino (Paoli in Parent-Thirion, 2003).

Na tem mestu velja omeniti tudi problem nezmožnosti organizacije svojega dela ali vpliva na spremembo dela, saj se zaposleni pogosto zavedajo slabe organizacije dela, vendar sami na izboljšanje razmer ne morejo vplivati. Tako več kot 30 % zaposlenih v EU nima možnosti vpliva na potek in organizacijo svojega dela. Največ primerov je v storitvenem sektorju, npr. pri delu s strankami (www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres).

Poleg slabe organizacije dela so eden temeljnih stresorjev tudi neprimerni časovni roki. Tako je v državah EU leta 2000 več kot 58 % zaposlenih delalo več kot 60 % delovnega časa v pospešenem tempu in/ali pod pritiskom (www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres).

V Sloveniji je bil leta 2000 odstotek zaposlenih, ki so morali delati s hitrim tempom, 16 odstoten, 48 % zaposlenih pa je imelo postavljene kratke roke (Paoli in Parent-Thirion, 2003: 36).

Cooper in Marshal sta oblikovala model stresa, pri katerem sta vire stresa v organizaciji razdelila v šest kategorij, in sicer:

1. Stres, ki izhaja iz dela

Vir stresa je lahko delo samo. Po Statu so visoko stresni poklici zlasti poklic rudarja, policista, kontrolorja letenja, taksista in delavca na gradbišču (Statt v Pettinger, 2002: 15).

- **delovne obremenitve**

Prevelika kot tudi premajhna obremenjenost povzročata stres. Selye je predvidel, da je potrebna določena stopnja vzpodbud oziroma stimulatorjev za optimalno delovanje. Pri optimalni stopnji stimulatorjev se počutimo kreativno, mirno in motivirane, da delo dobro opravimo. Ko stopnja vzpodbud preseže zmožnosti, da izpolnimo zahteve, se pojavi občutek izgorelosti in izpraznjenosti. V primeru, da ne čutimo izzivov ali dovolj velike stimulacije za opravljanje dela ali pa ne verjamemo, da je naš prispevek pomemben, obstaja večja verjetnost, da bomo imeli občutek apatije, dolgočasja, nizke morale in pomanjkanja občutka vrednosti. V tem primeru je naše delovanje nizko.

Preobremenjenost z delom je lahko kvantitativna ali kvalitativna. O kvalitativni preobremenjenosti govorimo, kadar je delo prezahtevno in delavec ne obvlada delovnih nalog. Posameznik se ne čuti sposobnega, da nalogo opravi ali pa da naloga ne izkoristi vseh izkušenj, zmožnosti in potenciala zaposlenega. Kvantitativna preobremenjenost pomeni, da imamo preprosto preveč dela. Od zaposlenih se pogosto zahteva večja produktivnost, odgovornost in hiter tempo dela (Sutherland in Cooper, 2000: 69)

- **dolgotrajen delavnik**

Zaposleni se pogosto soočajo s preveliko količino dela, ki ga morajo opraviti in če želijo delo kakovostno opraviti morajo pogosto delati preko rednega delovnega časa. Če se ta delovna obremenjenost pojavlja dalj časa, lahko vodi v stres. Obstajajo pa tudi posamezniki, ki jemljejo delo in nadurno delo kot psihološko zatočišče pred družino ali nezadovoljivim osebnim razmerjem.

Evropske smernice določajo, da je v državah članicah EU 48 ur na teden maksimalno število delovnih ur. Zaposleni lahko zavrne delo nad 48 urami na teden (Sutherland in Cooper, 2000: 76)

Podatki kažejo, da je leta 2000 20 % zaposlenih v državah članicah EU delalo več kot 45 ur na teden, v Sloveniji pa je bil odstotek še nekoliko, višji in sicer 23 % (Paoli in Parent-Thirion, 2003: 15).

- **izmensko delo**

Delo v izmenah, še posebno troizmensko delo, vpliva na stopnjo metabolizma, raven sladkorja v krvi, mentalno učinkovitost, delovno motivacijo, kot tudi na družinsko in socialno življenje (Černigoj Sadar, 2002: 93).

Kljub naporom, ki so jih raziskovalci vložili v oblikovanje dela v izmenah, optimalni sistem ne obstaja. Priporočljivo je, da se pri oblikovanju sistema dela v izmenah upošteva, da je rotacija hitra in se tako pojavi le nekaj posledic izmeničnega dela. Sklop delovnih dni naj bi bil kratek in med njimi naj bi imeli zaposleni vedno en prost dan (Sutherland, Cooper, 2002: 84).

- **fizično delovno okolje**

Fizični stresorji, kot so na primer prekomeren hrup, vročina, mraz, vibracije, delo z strupenimi in nevarnimi snovmi lahko povzročijo stres, oziroma zaposleni lahko postanejo bolj občutljivi na stresorje pri delu. Tovrstni stresorji so zelo pogosti, zato tudi zahtevajo resno obravnavo, kot vsi ostali.

Veliko raziskovalcev je proučevalo povezavo med fizičnimi pogoji za delo in stopnjo produktivnosti. Zgodnje študije stresa so želele določiti delovne pogoje, ki bi omogočali optimalno delovanje in produktivnost. Kornhauser je dokazal, da so neprimerni fizični delovni pogoji (delo s hitrim tempom, delo preko rednega delovnega časa in ob neustreznih urah) povezani s slabim duševnim zdravjem. Novejše raziskave pa so pokazale, da je potrebno upoštevati tudi fizično okolje kot vir obremenjenosti na delovnem mestu (Sutherland in Cooper, 2000: 86).

Na IJS je po mojem mnenju najpomembnejši vir stresa, ki izhaja iz dela, fizično delovno okolje, kjer so na posameznih odsekih zaposleni v stiku z nevarnimi snovmi (kemikalije). Kljub temu da je za varnost poskrbljeno v skladu z Zakonom o zdravju in varstvu pri delu, še vedno obstaja določena stopnja tveganja za nevarnost pri delu s škodljivimi kemikalijami.

2. Stres, ki izhaja iz vloge in odgovornosti

V primeru, da so vloge zaposlenih v organizaciji jasno opredeljene in razumljene, pričakovanja pa jasna in nekonfliktna, je tudi stres minimalen. Toda v praksi to ni ravno pogost pojav. Osnovni izvori stresa so: dvoumnost vloge, konfliktnost vloge in stopnja odgovornosti za druge (Černigoj Sadar, 2002: 93-94).

O dvoumnosti vloge govorimo takrat, kadar zaposleni nima jasne predstave o ciljnih dela, pričakovanjih sodelavcev ter obsegu in odgovornosti svojega dela. Do konfliktnosti vloge

pride v primeru nasprotujočih si zahtev na delovnem mestu (npr. da moramo delati stvari, katere ne želimo delati ali da moramo delati stvari, ki ne spadajo pod naš delokrog). Stres, ki izhaja iz odgovornosti pa ločimo v dve skupini in sicer odgovornost za stvari in ljudi (Černigoj Sadar, 2002: 94).

3. Stres, ki izhaja iz odnosov na delovnem mestu

Razvrstimo jih v tri skupine, in sicer:

- *odnose s šefom* (kritična točka sta zaupanje in spoštovanje);
- *podrejenimi* (kritična točka je nesposobnost ravnanja z ljudmi, zlasti pri tehnično in znanstveno usmerjenemu kadru, saj se nekaterim predpostavljenim zdi škoda časa za osebne odnose);
- *sodelavci* (kritična točka se kaže v kompetitivnosti in osebnih konfliktih) (Černigoj Sadar, 2002: 94).

4. Stres, ki izhaja iz kariernega razvoja

Ljudje sprejmejo delo z določenimi predstavami in pričakovanji glede plače, avtonomije, varnosti zaposlitve. Če se pričakovanja ne uresničijo, izgubijo občutek pripadnosti in samospoštovanja (Černigoj Sadar, 2002: 94).

5. Stres, ki izhaja iz organizacijske strukture, klime in kulture

Organizacijska kultura je mešanica vrednot, prepričanj, predpostavk, pomenov in pričakovanj, ki so skupna članom določene skupine. Ustrezna organizacijska kultura omogoča adaptacijo na zunanje pogoje in notranjo integracijo (Černigoj Sadar, 2002: 95).

6. Delo in družina kot stresor

Če želimo zajeti celotni profil stresa na delovnem mestu, moramo upoštevati tudi povezavo med delom, domom in socialnim življenjem. To vključuje osebne dogodke, ki imajo vpliv na delo, učinkovitost, počutje in prilagojenost delu. Težave v družini, neprijetne življenjske situacije, finančne težave ter konflikti med organizacijo, družino in socialnimi zahtevami, so potencialni stresorji, ki lahko vplivajo na posameznikovo delo.

Leta 1967 je skupina psihologov (Holmes, Rahe in Rahe) izdelala lestvico stresnih situacij in jo objavila v ameriški strokovni reviji *Journal of Psychosomatic research*. Stresne situacije so razvrstili od 0-100 glede na stres, ki ga določena situacija »proizvaja« (Statt, 1994: 90).

Avtorji te teorije so se ukvarjali predvsem z značilnostmi človekovega okolja, manj pa z vlogo subjektivnega pomena zunanjih dejavnikov pri doživljanju stresa.

Poudariti je potrebno, da zaradi subjektivne narave stresa ta lestvica ne velja za vsakega posameznika enako, temveč so možna odstopanja. V nadaljevanju bom navedla 20 življenjskih situacij, ki povzročajo pri posameznikih največ stresa.

Tabela 1: Splošna tabela stresa

VRSTNI RED	ŽIVLJENJSKA SITUACIJA	VREDNOST (OD 0-100)
1	Smrt zakonca oziroma partnerja	100
2	Ločitev	73
3	Ločitev partnerjev (v smislu npr. selitve enega izmed partnerjev zaradi dela)	65
4	Prestajanje zaporne kazni	63
5	Smrt bližnjega sorodnika	63
6	Poškodba ali bolezen	53
7	Poroka	50
8	Odpustitev z delovnega mesta	47
9	Pomiritev/ sprava v partnerskem odnosu	78
10	Upokojitev	45
11	Zdravstvene spremembe družinskih članov	77
12	Nosečnost	40
13	Težave v spolnosti	39
14	Nov družinski član	39
15	Poklicne spremembe	39
16	Spremembe finančnega stanja	38
17	Smrt bližnjega prijatelja	37
18	Sprememba načina dela	36
19	Nestrinjanje o določeni zadevi s partnerjem	35
20	Hipoteka ali posojilo	31

Vir: povzeto po Holmesu in Raheju v Statt, 1994

Holmesova in Rahejeva splošna tabela stresa omenja med prvimi dvajsetimi stresnimi življenjskimi situacijami tudi štiri, ki izhajajo iz delovnega mesta. Mednje tako sodijo odpustitev z delovnega mesta, upokojitev, poklicne spremembe in sprememba načina dela.

7. 1. 3 Individualni stresorji

Kot sem do sedaj že večkrat omenila, je odziv na stresne situacije od posameznika do posameznika različen. Na razvoj stresa vplivajo posameznikove osebnostne lastnosti.

Zaposleni reagirajo skladno s svojim dojetjem realnosti in neskladno z realnostjo. Dojetje oblikuje odnose med potencialno stresnimi pogoji in reakcijo zaposlenih. Tako se lahko na primer neka oseba boji, da bo izgubila službo, ker podjetje odpušča zaposlene, neka druga oseba pa vidi v tem priložnost, da bo dobila odpravnino in lahko začela z delom na svoje (Robbins, 1998: 616).

7. 2 Simptomi stresa na delovnem mestu

Simptome stresa na delovnem mestu lahko prepoznavamo na dva načina, in sicer na ravni *organizacije* ali na ravni *posameznika*.

Na ravni *posameznika- individualni ravni* ločimo med:

- **vedenjskimi simptomi** (npr. pretirano pitje alkohola in kajenje, izmikanje delovnim obveznostim, odsotnost z dela, nedružabnost, nemir, nezmožnost dobrega razporejanja časa, neurejen govor...)
- **fiziološkimi simptomi** (povečan krvni pritisk in srčni utrip, povišan holesterol, zmanjšana odpornost imunskega sistema, glavoboli, pogosti prehladi in infekcije, prebavne motnje, fizična izčrpanost...)
- **psihološkimi simptomi** (razdražljivost, različne bolečine, nezadovoljstvo z delom, zaskrbljenost za osebnostno funkcioniranje, nezmožnost koncentracije, nespečnost, pomanjkanje samozavesti...) (povzeto po Černigoj Sadar, 2002: 85 in <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/22/sl/index.htm>).

Zgoraj naštetimi simptomi lahko vodijo do bodisi trajnih telesnih ali duševnih bolezni.

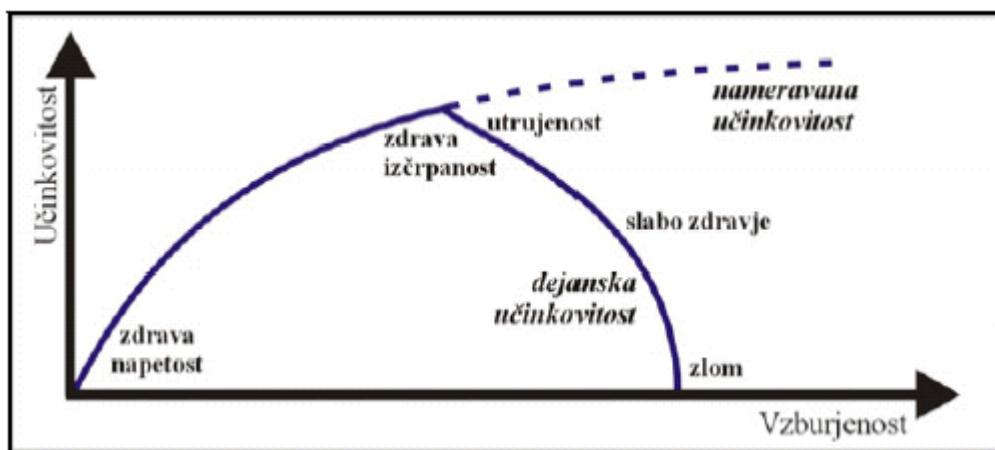
Na ravni organizacije se ti simptomi kažejo skozi povečan absentizem in fluktuacijo, zamujanjem na delo, disciplinskimi težavami, konflikti med menedžmentom in zaposlenimi ter drugimi oblikami problemov industrijskih odnosov ter slabim upravljanjem kakovosti. Vsi ti simptomi lahko pripeljejo do pogostih in hudih nesreč, različnih oblik stavk in apatije ter dezorganizacije (Černigoj Sadar, 2002: 85).

Pomembno je omeniti, da imajo simptomi stresa **kumulativni učinek**. Kopičenje stresa namreč zmanjšuje sposobnost opažanja; ljudje postajajo vedno manj občutljivi in težje zaznavajo učinke nadaljnjega stresa. S kopičenjem stresa pa telo slabi in se vse težje upira nadaljnjim obremenitvam. Človek postane ujet v začarano vijačnico, ki jo navija, vse dokler se ne pretrga kakor preveč napeta elastika. Lomljenje vijačnice dejansko pomeni telesni in duševni zlom (Kure, 2002: 16).

Razlika med zdravo utrujenostjo in stalno izčrpanostjo je ogromna. Z raziskovanjem razlik med njima se je dolgo časa ukvarjal londonski kardiolog Nixon. V nadaljevanju bom navedla njegove povzetke raziskav o zdravi utrujenosti in stalni izčrpanosti.

Ko je človek »zdravo« utrujen, ponavadi zaradi premalo spanja in preveliko dela, pomaga že dan ali dva daljšega spanja, da telo zopet vzpostavi ravnovesje. Mnogokrat se zgodi, da so ljudje že utrujeni, a pred novimi pritiski menijo, da bodo zmogli. Če niso na vrhu krivulje lastne učinkovitosti, je to res. Če pa so, je rezultat veliko slabša učinkovitost, slabo zdravje in končno zlom. Nixon je želel s pomočjo Slike 3 prikazati odvisnost učinkovitosti od vzburjenosti. Mnogi bi se radi pomikali še naprej po črtkani črti, vendar zaradi prevelike vzburjenosti in stresa naša učinkovitost zelo upade in dosegamo ravno nasprotno učinke od zelenih (Evans in Russell, 1992: 119-120).

Slika 3: Raven učinkovitosti glede na stopnjo vzburjenosti



Vir: Evans in Russell, 1992

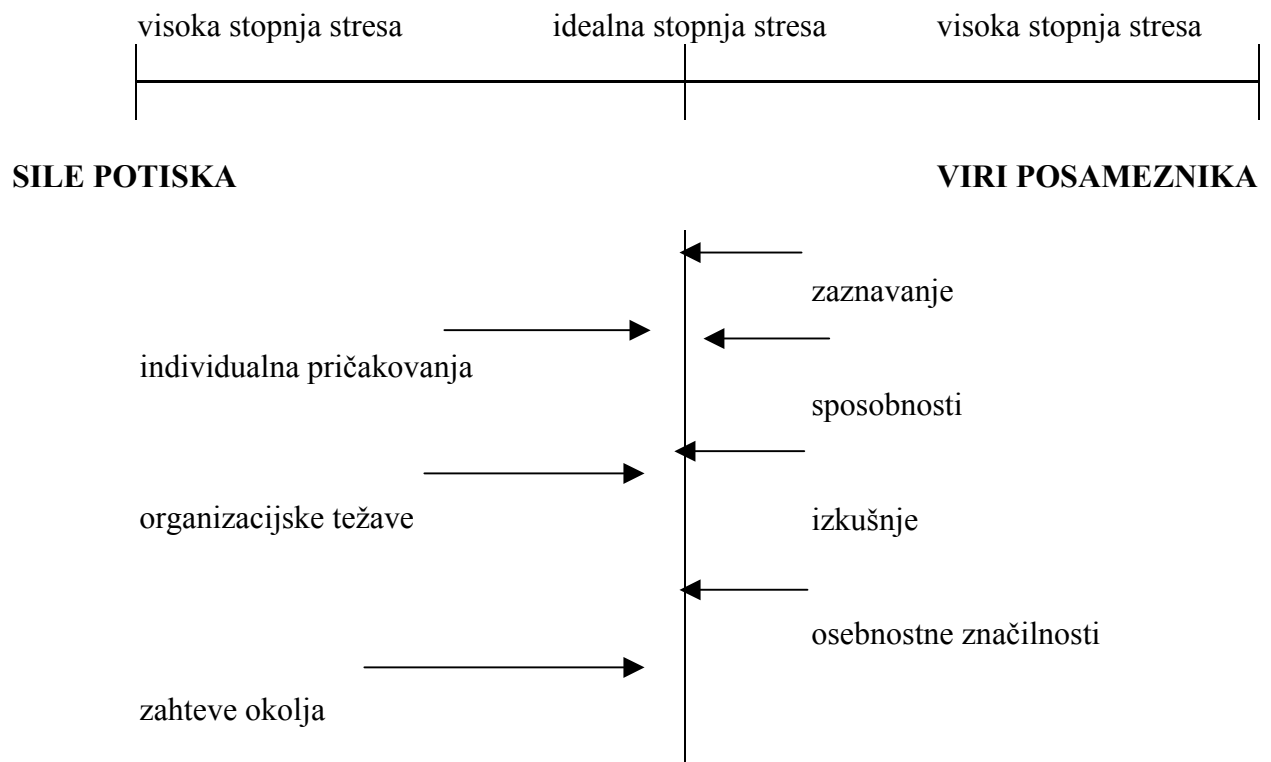
Po Nixonu je prvi korak, da se izvijemo iz začarane vijačnice stresa, dolgo spanje. Šele po dolgem spanju so ljudje po Nixonovem mnenju sposobni pogledati na svet iz druge, bolj oddaljene in celostne perspektive.

8 STRES IN UČINKOVITOST

Učinkovitost organizacij se danes ne meri le s produktivnostjo in dobički, temveč so izrednega pomena tudi zaposleni, njihove sposobnosti in njihovo zdravje. Dolgoročna uspešnost ter obstoj na vedno bolj konkurenčnih trgih pa sta v največji meri odvisna od fizičnega in psihičnega stanja zaposlenih v organizaciji.

V nadaljevanju bom prikazala dejavnike, ki vplivajo na stopnjo stresa in s tem na učinkovitost pri posameznikih.

Slika 4: Stopnja stresa



Vir: Rollins, 1998

Slika 4 prikazuje, da postaja stopnja individualnega stresa večja, če trije stresorji (zahteve okolja, organizacijske zahteve in individualna pričakovanja) presegajo individualne razpoložljive vire, da se posameznik stresu upre (Rollins, 1998: 275). V ravnotežju ima stopnja stresa pozitiven učinek, saj potiskajoče sile spodbujajo, da dela bolje. Ko pa

potiskajoče sile postanejo dominantne, postane stopnja stresa prevelika in začne škoditi posamezniku, s tem pa njegovo delovanje pade.

Na previsoko stopnjo stresa v organizaciji kažejo indikatorji, kot so: absentizem, velika fluktuacija delavcev in nizka produktivnost pa tudi visoki stroški zavarovanja in stroški za zdravstveno oskrbo, nizka pripadnost organizaciji, nizka stopnja zadovoljstva z delom in slabi pogoji za delo (Murphy, 1995: 217).

8. 1 Stroški, ki so povezani z odsotnostjo na delovnem mestu zaradi zdravstvenega absentizma

Pod pojmom **zdravstveni absentizem** razumemo izgubljene delovne dneve oziroma čas, ko zaposleni začasno ne more delati zaradi bolezni ali poškodbe (<http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/pdf/evrobilten-06.pdf>).

Stres na delovnem mestu povzroča za vse organizacije ogromno izgubljenih delovnih dni, kar pomeni, da so stroški nadomestil za odsotnosti z delovnega mesta ogromni.

Glavnina izgubljenih delovnih dni je posledica psihičnih bolezni (Statt, 1994: 85).

Stroški, ki so povezani z absentizmom na delovnem mestu, so naslednji:

- stroški bolniških odsotnosti, ki so posledica stresnih bolezni in poškodb;
- stroški nadomeščanj za ljudi, ki so na bolniški;
- stroški nadomestil oziroma odškodnin osebam, ki se lahko pritožijo, ker se je njihovim sorodnikom povzročalo škodo;
- izgube zaradi ugleda podjetja in izgub dobička podjetja, ki so posledica medijske izpostavljenosti podjetja zaradi stresa;
- organizacijski in menedžerski stroški, ki vključujejo investicije v pritožbene postopke (tožbe) ter v plačila tožb (v primeru, da tožbo izgubijo);
- stroški, ki nastajajo v zvezi z reševanjem problemov, ki so posledica stresa (npr. alkoholizem, droge...) (Pettinger, 2002: 2).

Za delodajalce absentizem na delovnem mestu pomeni stroške, ki za seboj prinesejo zmanjšano produktivnost, večje organizacijske napore in stroške za zagotovitev nemotenega delovnega procesa, s posledicami v kakovosti in navsezadnje tudi z izgubo trga. Čedalje bolj je jasno, da lahko zdravstveni absentizem občutno vpliva na ceno delovne sile pri posameznem delodajalcu in na ceno njegovih proizvodov, s tem pa tudi na njegovo

konkurenčno sposobnost v primerjavi z ostalimi podjetji (<http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/pdf/evrobilten-06.pdf>).

Sindikati pa gledajo na problem z drugega zornega kota. Skladno s svojo vlogo zagovarjajo stališče, da je za obvladovanje zdravstvenega absentizma potrebno dosledno uresničevanje ukrepov varstva pri delu in preventivnih ukrepov, ki bi vplivali na zmanjšanje odsotnosti z dela iz bolezenskih razlogov. Pri tem še posebej poudarjajo potrebe po rehabilitacijskih ukrepih za starejše in kronično bolne zavarovance. Zavračajo razne administrativne ukrepe, s katerimi skušajo država, nosilci zavarovanja in delodajalci zmanjšati raven pravic zavarovancev med odsotnostjo z dela (<http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/pdf/evrobilten-06.pdf>).

Običajno se podjetje pri ekonomskem preučevanju učinkov varstva pri delu osredotoči pretežno na ugotavljanje stroškov za zagotavljanje varstva. Le malokatero podjetje upošteva tudi prihranke pri nezgodah in zdravstvenih okvarah. Morda je to tudi posledica sistema, ki omogoča prevallitev pretežnega dela stroškov nezgod ali zdravstvenih okvar na zavarovalne ustanove oziroma državo. Zagotavljanje varnosti pri delu za podjetje ne pomeni samo nižjih stroškov, temveč tudi pridobivanje konkurenčnih prednosti in ugleda. Dobri delavci se raje zaposlujejo v podjetju, kjer so delovne razmere urejene tudi na področju varnosti, kar posledično dviguje kakovost dela in s tem uspešnost poslovanja (Svetic, 1998: 379- 380).

Menim, da se v slovenskih podjetjih stanje na področju varnosti pri delu izboljšuje, saj se vedno več podjetij zaveda, da je varnost neločljiva sestavina vsakega dela. Seveda pa bo treba marsikomu še spremeniti miselnost, da sredstva, ki se namenijo za varnost pri delu in preprečevanje nezgod, v končni bilanci znižujejo stroške proizvodnje in ne obratno.

8. 1. 1 Stroški absentizma v Sloveniji

V Sloveniji dnevno ne pride na delo približno **35.000 zaposlenih**, ki so iz različnih vzrokov na bolniškem staležu (<http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>).

Absolutno število izgubljenih dni zaradi zdravstvenega absentizma se je v obdobju 1993-2003 gibalo med 10,8 in 12,7 milijonov letno. Zaradi spreminjajočega se števila zaposlenih pa je boljši podatek v odstotkih, in ta se je v opazovanem obdobju gibal med 5 (leta 1993) do 4,7 (2003). Najvišji odstotek izgubljenih dni (med 8,3 in 9,5 %) izkazuje dejavnosti rudarstva, najnižji (med 2,1 in 2,5 %) pa dejavnost proizvodnje pisarniških strojev in dejavnost obdelave

podatkov in podatkovnih baz (<http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/pdf/evrobilten-06.pdf>).

Podatki za prvo polovico leta 2004 in njihova primerjava z enakim obdobjem leta 2003 kažejo, da je bilo v Sloveniji v prvi polovici leta 2004 skupno izgubljenih 5.709.485 delovnih dni, kar je 0,7 % manj kot v enakem obdobju leta 2003 (<http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>). Slovenija porabi okoli desetino zbranih sredstev v zdravstvenem zavarovanju za nadomestila plač zaposlenim, ki so začasno zadržani z dela zaradi bolezni. Izdatek ZZZS⁶ za nadomestila je leta 2003 dosegel 37,9 milijarde tolarjev. Ti izdatki so v seštevku pomenili 0,67 BDP. Vsaj toliko, kot je izplačal ZZZS, izplačujejo za te potrebe svojim delavcem še delodajalci. Tako je skupni znesek nadomestil plač v letu 2003 znašal 1,48 % BDP (približno 40 milijard SIT ZZZS in 30 milijard delodajalci) (<http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>).

8. 1. 2 Stroški absentizma v Evropski Uniji (EU)

V EU je stres na delovnem mestu za bolečinami v hrbtenici druga najpogostejša težava, povezana z delovnim mestom, ki prizadene 28 % delavcev v EU. Več kot eden izmed štirih delavcev v EU trpi zaradi stresa v zvezi z delom⁷.

WRS⁸ zajema več kot četrtno odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih težav, povezanih z delom, ki trajajo dva tedna ali dlje. Po podatkih za leto 1999 naj bi imele države članice EU zaradi WRS najmanj 20 milijard evrov stroškov letno.

Po podatkih raziskave Mednarodne organizacije za delo naj bi se 3-4 % EU BDP namenilo za probleme, vezane z duševnim zdravjem (Kanjuro-Mrčela, 2004).

Države članice EU, ki financirajo zdravstveno dejavnost in določene denarne dajatve zavarovancev iz sredstev proračuna, se srečujejo z naraščajočimi izdatki za nadomestila med začasno zadržanostjo z dela, kar ob čedalje večjih težavah uskladitve prihodkov in stroškov problem dodatno zaostreje. Zato ga skušajo spraviti v okvire, ki bi bili sprejemljivi z vidika narodnogospodarskih možnosti in interesov. Zmanjšati želijo obsegčasne zadržanosti z dela zaradi bolezni, zlasti pa doseči boljše zdravje aktivne populacije, da bi bila le-ta delovno sposobna do svoje upokojitve in še dlje. S tem bi se zmanjšala nadomestila plač, pa tudi izdatki za zdravljenje bolezni in poškodb. Hkrati pa to pomeni prizadevanja za večji BDP države in njene boljše razvojne možnosti (<http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/pdf/>

⁶ Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

⁷ Podatki dostopni na: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/22/sl/index.htm>

⁸ Kratica izhaja iz angleščine: Work-Related Stress, kar pomeni stres povezan z delom

evrobilten-06.pdf). Problematiko absentizma so države EU prepoznale dolgo pred nami, zato so se tudi lotile posebnih ukrepov in aktivnosti. Posledica takšnih prizadevanj so tudi pravne in organizacijske rešitve, ki jih v zvezi z zdravstvenim absentizmom izvajajo posamezne države.

Na področju zdravstvenega absentizma obstajajo v Evropi različne pravne ureditve. Razlike med državami so posledica različnih opredelitev področja zdravstvenega oziroma socialnega zavarovanja, sistemskih opredelitev o pojmu zdravstveni absentizem in njegovem pojmovanju. Zdravstveni absentizem je namreč mogoče opazovati kot kazalec zdravstvenega stanja aktivne populacije, lahko pa tudi kot kazalec obsegačasne nesposobnosti delavcev za delo v okviru zdravstvenega zavarovanja, socialnega zavarovanja, zavarovanja za čas nezaposlenosti in zavarovanja zaradi invalidnosti. Različna so tudi kritja tega tveganja, področja kamor uvrščajo točasno zadržanost in opredelitve, kdo zagotavlja v tem času delavcu socialno varnost. Prav zaradi teh razlik je težko pripraviti absolutno primerljivo analizo ureditev po posameznih državah. V glavnem so v ureditvi absentizma razlike med državami z **Bismarckovim modelom zdravstvenega zavarovanja** (model velja tudi za Slovenijo) in državami z **nacionalno zdravstveno službo**. V državah s sistemom zdravstvenega zavarovanja je zdravstveni absentizem eno izmed področij tveganj, za katerega mora biti *vsaka oseba zavarovana*, tveganja pa se ločijo po svoji naravi nastanka, vplivih in odgovornostih ter posledicah in jih krijejo v določenem delu delodajalci in delojemalci.

Tabela 2: Ureditevčasne zadržanosti od dela v državah z *Bismarckovim modelom*

BISMARCKOV MODEL				
DRŽAVA	Avstrija	Francija	Nemčija	Slovenija
IZDAJA POTRDILA	DA	DA	DA	DA
ČAKALNI DNEVI	3	3	0	0
POLNO PLAČILO	4-12 tednov	NE	6 tednov	DA
VIŠINA NADOMESTILA V %	60	50-66	70 - 90	80-100
NAJDALJŠA DOLŽINA TRAJANJA V MESECIH	19,5	12,0	19,5	NI UVEDENA
PORODNIŠKA VKLJUČENA	NE	NE	DA	NE
NJENO TRAJANJE V MESECIH	18	4	3,5	12,0

Vir: <http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>

Tabela 3: : Ureditev začasne zadržanosti od dela v državah z *državnim socialnim zavarovanjem*

DRŽAVNO SOCIALNO ZAVAROVANJE							
DRŽAVA	Italija	Norveška	Portugalska	Švedska	Anglija	Danska	Grčija
IZDAJA POTRDILA	DA	DA	DA	DA	DA	NE	DA
ČAKALNI DNEVI	3	0	3	1	3	0	3
POLNO PLAČILO	NE	52 tednov	NE	NE	NE	NE	NE
VIŠINA NADOMESTILA V %	50 ali 66	100	65	75	FIKSNO	DO 100	50-70
NAJDALJŠA DOLŽINA TRAJANJA V MESECIH	6,5	13,0	12,0	NI UVEDENA	7,0	13,0	12,0
PORODNIŠKA VKLJUČENA	NE	NE	NE	NE	NE	DA	DA
NJENO TRAJANJE V MESECIH	5	10,5	3,0	1,7	3,5-10	7,0	3,0

Vir: <http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>

V državah z **nacionalno zdravstveno službo** oziroma t.i. **državah blaginje**, npr. v skandinavskih državah, štejejo pod pojem zdravstvenega absentizma tudi odsotnost z dela zaradi porodniškega dopusta. V drugih državah ni jasne meje med začasno in trajno zadržanostjo z dela zaradi bolezni oziroma poškodb in se mešajo pravice iz zdravstvenega in invalidskega zavarovanja. Zato je primerjava ureditev in statističnih kazalcev o zdravstvenem absentizmu razumljiva le, če poznamo vse specifične ureditve sistema socialnega oziroma zdravstvenega zavarovanja posamezne države (<http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>).

V državah Evropske unije so na področju varstva pri delu, predvsem pa obveznosti delodajalcev, jasneje opredeljene in tudi spoštovane. V nasprotnem primeru so lahko delodajalci kaznovani oziroma nosijo posledice njihovega nespoštovanja. Prav to spoštovanje ukrepov varstva pri delu pa je eden izmed pomembnih dejavnikov, ki vpliva tudi na zdravstveni absentizem (<http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>).

Ne glede na predpise se države članice EU zavedajo, da zdravstvenega absentizma ne morejo reševati samo z dopolnjevanjem zakonodaje. Uspešnost aktivnosti za obvladovanje tega problema je tesno povezana s sposobnostjo dojetanja problema in dejavnikov, ki so z njim

povezani. Celovitost pristopa za njegovo obvladovanje zahteva enake ukrepe vlade, delodajalcev in njihovih združenj, sindikatov, zdravniških združenj in drugih organov in organizacij. Zato je v več državah EU že pripravljen in vpeljan nacionalni program obvladovanja absentizma. Med seboj se programi po državah razlikujejo, sestavljeni pa so iz administrativnih ukrepov, individualnih vzgojno-izobraževalnih in informativnih dejavnosti, ukrepov varstva pri delu, informiranja delavcev o nevarnostih, odgovornost za zdravstveni absentizem pa se v vedno večji meri prenaša na delodajalce.

Vedno več držav EU pozna tudi nacionalne programe obvladovanja zdravstvenega absentizma. V njegovo pripravo in izvajanje se vključujejo vlade, združenja delodajalcev, sindikati, nosilci javnega zavarovanja, predstavniki zdravniških združenj in drugi. Vsak udeleženec v programu ima jasno opredeljene naloge in odgovornosti za spremembe pri razumevanju in ocenjevanjučasne zadržanosti z dela zaradi bolezni. Pri tem prevladujejo vzgojno-usmerjevalni ukrepi, ukrepi varstva pri delu, informiranje in usposabljanje delavcev in veliko manj administrativno omejevalni ali finančnorestriktivni ukrepi. Rezultati teh nacionalnih programov so več kot spodbudni in tudi nam v Sloveniji obetajo možne rešitve ter prijeme pri obvladovanju absentizma.

Če primerjam Slovenijo z ostalimi članicami, EU lahko povzamem sledeče:

Za zaposlene v Sloveniji je v času zadržanosti z dela zaradi bolezni poskrbljeno, saj jim je zagotovljeno denarno nadomestilo v višini 80 % plače, kar je nadpovprečno v primerjavi z ostalimi članicami EU. Prav tako je trajanječasne zadržanosti z dela, za katerega zagotavlja nadomestilo nosilec zdravstvenega zavarovanja, časovno omejeno. Edino v Sloveniji in na Švedskem dolžina trajanjačasne zadržanosti z dela ni omejena. Po izteku omejene dobe prevzame izplačilo nadomestila drugo zavarovanje (invalidsko ali socialno) ali pa prejema delavec le še socialno pomoč (<http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>).

Države, ki namenjajo največji odstotek bruto domačega proizvoda (BDP) za nadomestila plač, so tiste, katerih sistem socialne varnosti je najbolj razvejan. Mednje sodita Švedska in Nizozemska. Nasploh izstopajo z visokim deležem BDP za nadomestila skandinavske države, znane kot države socialne blaginje. Slovenija je imela v letu 1998 0,6 % delež nadomestil plač v BDP iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, v katerem so zajeta vsa nadomestila (tudi za poškodbe na delu in poklicne bolezni ter nego). Če teh nadomestil ne bi upoštevali, bi bil ta

odstotek nekoliko nižji, in bi dosegal približno 0,5 % BDP ter bi bil bolj primerljiv s podatki evropskih držav (<http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>).

Absentizem v Sloveniji še vedno ostaja družbeni problem. Na to kaže poleg števila izgubljenih dni tudi delež BDP, ki ga v Sloveniji namenimo za nadomestila plač za čas začasne zadržanosti z dela. Ne glede na to, kdo jih izplačuje, predstavljajo ti izdatki za državo kot celoto sorazmerno velik izdatek, kar potrjujejo tudi mednarodne primerjave z ostalimi članicami EU.

Evropski socialni partnerji so oktobra 2004 sprejeli kolektivno pogodbo o stresu, s pomočjo katere naj bi v naslednjih treh letih ocene tveganja dopolnili z oceno stresa. Pogodba vsebuje tudi varovalko, po kateri se dosežena raven zaščite v zvezi z obvladovanjem stresa v posamezni državi ne sme znižati. Sprejeta je bila zaradi skandinavskih držav, Avstrije, Belgije in drugih, ki imajo v nacionalnih predpisih in kolektivnih pogodbah urejeno in tudi že uveljavljeno obvladovanje stresa na višji ravni. V drugih državah, tudi v Sloveniji, kjer obvladovanju stresa doslej niso namenjali tolikšne pozornosti, bo v naslednjih treh letih treba storiti veliko več, da bi pogodba zaživela.

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije in ostali predstavniki sindikatov ter predstavniki delodajalcev so na podlagi splošnega sporazuma o stresu napisali predlog kolektivne pogodbe o stresu, katere namen je povečati zavedanje in razumevanje delodajalcev in delavcev ter njihovih predstavnikov o stresu, povezanim z delom, ter usmeriti pozornost na znake, ki lahko kažejo na probleme stresa, povezanega z delom. Kolektivna pogodba do sedaj (marec 2005) še ni stopila v veljavo. ZSSS⁹ je pobudo za začetek pogajanj naslovila na ekonomsko-socialni svet. Ta naj bi pobudo prvič obravnaval 1. 4. 2005. Delodajalci in sindikati so tudi v Sloveniji naklonjeni tej pobudi, vendar še ni jasno kako bodo potekala pogajanja in kdaj bo kolektivna pogodba dejansko sklenjena.

8. 1. 3 Stroški absentizma v ZDA

V ZDA naj bi bilo po ocenah vsako leto izgubljenih 100 milijonov delovnih dni zaradi bolečin v hrbtenici, glavobolov, živčnih napetosti, izčrpanosti, prehladov, ki so posledice stresa. Po nekaterih ocenah so že desetletje nazaj ameriška podjetja zaradi posledic stresa vsako leto izgubila vsaj 150 milijard dolarjev v obliki stroškov zdravljenja, odsotnosti z dela,

⁹ Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

napak pri delu, neučinkovitosti in nesoglasij. Prav tako veljajo ocene, da je vzrok za 50-75 % vseh boleznih stres (Černigoj Sadar, 2002: 82 in Evans, 1992: 24).

Po podatkih Mednarodne organizacije dela je v ZDA depresija med najpogostejšimi boleznimi (30-44 milijard USD letno namenijo za zdravljenje depresije). Za rešitev problema izvajajo program usklajenosti družine in življenja (Kanjuo-Mrčela, 2004).

8. 1. 4 Stroški absentizma na Japonskem

Japonsko ministrstvo za zdravje in delo ugotavlja, da je vsako leto 470.000 zaposlenih na daljšem bolniškem dopustu zaradi psihičnih težav, kot je na primer depresija. Povprečna odsotnost z dela zaradi tovrstnih problemov traja 5,2 meseca. V analizo pa so bili zajeti samo tisti zaposleni, ki so z dela odsotni dlje kot mesec dni (<http://www.edupool.net/index.cgi>).

Stroški njihovih plač, ki jih plačuje celotna družba, letno presegajo trilijon jenov. Kljub tako visokim številkam in kljub dejstvu, da imajo ljudje, ki se vrnejo na delo po psihični bolezni, težave s ponovno vključitvijo v delovno okolje, je samo četrtnina analiziranih podjetij tem zaposlenim omogočila postopno ponovno uvajanje, ki jih ne obremeni takoj v polni meri (<http://www.edupool.net/index.cgi>).

V naslednjem poglavju bom opisala možne načine obvladovanja stresa.

9 NAČINI OBVLADOVANJA STRESA

9.1 Na ravni organizacije

9.1.1 Programi za pomoč zaposlenim

Študije so pokazale, da so programi za pomoč zaposlenim nastali v veliki meri zaradi *ekonomskih razlogov*; to je visokih stroškov, ki jih za podjetja predstavljajo delavci, ki so odvisni od alkohola.

Odvisniki so pogosteje odsotni z dela in soudeleženci oziroma povzročitelji nesreč, poleg tega pa so tudi bolj nagnjeni h kroničnim obolenjem, predvsem srčno-žilnim boleznim (Copper in Payne, 1990: 307).

Glavna dejavnost programov za pomoč zaposlenim je *svetovanje zaposlenim*, ki naj bi jim pomagalo, da razvijejo boljše psihično zdravje, s čimer jim bo poraslo samozaupanje, razumevanje, samokontrola in sposobnost za učinkovito delo (Copper in Payne, 1990: 307).

Zgoraj omenjeni ukrepi (svetovanje) posledično vodijo do povečane učinkovitosti v podjetju, saj so zaposleni manj zaskrbljeni zaradi osebnih problemov, in zato do vzetnejši za sodelovanje v organizaciji. Pomembno je, da je svetovanje strogo zaupno in zajema različne probleme (zdravstvene težave, probleme odvisnosti, strah pred odgovornostjo, preobremenjenost, psihosocialne stiske). Ta svetovanja preprečujejo pojavljanje stresov, ki so posledica individualnih težav, lahko pa jih izvajajo tako strokovnjaki kot nestrokovnjaki (npr. nadzornik, prijatelj, menedžer...) (Škof, 1994: 381).

9.1.2 Odpravljanje konfliktov v medsebojnem komuniciranju

Neprimerno komuniciranje v organizaciji je pogostokrat vir stresa. Konflikte, ki nastanejo iz teh razlogov, je potrebno takoj po identifikaciji psihosocialno obdelati. Obdelava mora biti usmerjena k vzrokom, posledicam in odpravi konflikta ter k preprečevanju ponovitve, poleg tega pa ne sme priti do javnega izpostavljanja posameznika kot krivca (Škof, 1994: 382).

9.1.3 Ergonomske izboljšave

Kot je že bilo omenjeno, je tudi fizično okolje, v katerem posameznik dela, lahko izvor stresa. Delovno mesto mora biti ergonomsko oblikovano, saj se s tem zmanjšuje psihofizična

obremenitev delavca, zmanjšuje se utrujenost pri delu, preprečujejo se zdravstvene poškodbe in povečuje se varnost pri delu (Lorbar v Matjašič, 2003: 35).

Ergonomija¹⁰ zajema spremembe v delovnem okolju v povezavi s fizičnimi in psihološkimi sposobnostmi in omejitvami zaposlenih. Delovno mesto samo po sebi se naredi bolj udobno in manj utrujajoče. Cilja ergonomije sta dva in sicer humanizacija dela in visoka produktivnost (Lorbar v Matjašič, 2003: 36).

9. 2 Na ravni posameznika

9. 2. 1 Preprečitev nastanka stresne situacije

Najučinkovitejša antistresna metoda je *preprečitev nastanka stresne situacije*. Stres, ki nastane zaradi notranjih vzrokov, lahko preprečimo, če:

1. izberemo poklic, ki najbolj ustreza našim sposobnostim in željam;
2. upočasnimo svoj ritem in ne tekmujemo s časom;
3. se posvetimo samo eni nalogi in ne tratimo svojih moči na različnih koncih;
4. izkoristimo čas, ko moramo čakati v koristne namene;
5. smo popustljivi do napak in pomanjkljivosti pri sebi in drugih;
6. se ne jezimo na stvari, na katere ne moremo vplivati;
7. pazimo, da se ne dogovorimo za prekratke oziroma neuresničljive roke;
8. se naučimo poslušati;
9. povemo svoje mnenje;
10. ne računamo na nikogar drugega kot nase (Božič, 2003: 93).

Stres, ki nastane zaradi zunanjih vzrokov (na delovnem mestu), pa lahko preprečimo na sledeče načine:

1. skušamo odpraviti moteče dejavnike, kot so hrup, temen prostor, mraz, vročina, prah
2. poskrbimo, da je naš delovni prostor urejen in da v njem dobro počutimo
3. skušamo v čim večji meri naše fizične napore prenesti na stroje, če jih imamo (npr. dvigovanje težkih predmetov) (Božič, 2003).

Obvladovanje stresne situacije je tako način vedenja kot duševni napor, ki pripomoreta k temu, da posameznik uspešno obvlada stresno situacijo (Janiv v Matjašič, 2002: 26)

¹⁰ Ergonomija je veda, ki se ukvarja z raziskovanjem človekovih telesnih in duševnih zmožnosti in ustreznim prilagajanjem delovnih obremenitev.

Način obvladovanja stresne situacije je pomembna stvar, saj vpliva na celotno dojetje življenja posameznika; na njegovo življenjsko moralo, socialno prilagajanje, zdravje, bolezen...

Pogoj za učinkovito obvladovanje stresa je pridobitev spretnosti, s katero negotovo ravnovesje med zahtevami in sposobnostjo za obvladovanje stresa obdržimo v območju normalnega stresa. Za uspešen boj proti stresu se mora posameznik najprej dobro seznaniti s stresom, telesnimi in psihičnimi znamenji burne stresne reakcije, poleg tega pa se mora naučiti prepoznati vzroke in posledice škodljivega stresa. Šele nato se lahko lotimo ustvarjanja pravega ravnotežja s spreminjanjem zahtev in/ali izboljšanjem sposobnosti za obvladovanje stresa (Matjašič, 2002: 26)

9. 2. 2 Sprostitvene metode

Poznamo več sprostitvenih metod, ki ponujajo odpravljanje stresa. Naj naštejemo nekaj tehnik sproščanja, ki ob rednem izvajanju zagotavljajo uspehe.

Meditacija

Meditacija je preprosta vaja, med katero se za določen čas popolnoma osredotočimo na neko brezpomembno besedo ali glasovni sklop in ga nenehno ponavljamo (Tryer, 1987).

Transcendentalna meditacija¹¹

Pri transcendentalni meditaciji, ki jo je kot obliko joge utemeljil Maharishi Mahesh Yogi, gre za to, da se skoncentriramo na neko misel, in sicer tako, da sama misel izgine, mi pa pridemo do »izvira« misli. To težko nalogo lahko izpeljemo le tako, da med meditacijo ponavljamo mantra — obredno besedo, ko pomaga iz glave odgnati druge misli. Meditantova koncentracija je povsem usmerjena na to duševno iskanje, in ker izključi vsakršno drugačno obliko stimulacije, povzroči mišično sprostitve, počasnejši srčni utrip in enakomernejše dihanje (Tryer, 1987, 63).

Progresivna in globoka mišična sprostitve

S tehniko postopne mišične sprostitve v natančno določenem zaporedju polagoma krčimo in sproščamo posamezne skupine mišic. Ko so telesne mišice sproščene, se sprostijo tudi misli,

¹¹ Transcendentalen — nanašajoč se na pogoje spoznavanja, neodvisne od izkustva

kar zmanjšuje delovanje živčnega sistema ter s tem upočasnjuje srčni utrip in znižuje krvni pritisk (Spielberger, 1985: 28).

Hipnoza in samohipnoza

V hipnozi je človek bolj sugestibilen in prej uboga navodila, saj se sprosti. Seveda je za to potreben strokovnjak za hipnozo, ki daje navodila, ko je človek zanje dojemljiv. V globoki hipnozi se lahko človek tako sprosti, da je videti, kot da je v nezavesti, čeprav je še vedno buden. Žal pa je le malo ljudi, ki bi bili zares dojemljivi za hipnozo in večina med nami takšnega stanja ne more doseči (Tyrer, 1987: 64).

Joga

Pri jogi uporabljamo posebne načine dihanja, tako da z zrakom najprej napolnimo dno pljuč, pri tem pa skrbno uravnavamo čas vdiha in izdiha (Tyrer, 1987: 64).

Zgoraj omenjenih tehnik se moramo najprej naučiti in jih nato redno vaditi in izvajati, da postanejo nekaj povsem vsakdanjega in utečenega. Uspeh je odvisen od naše vztrajnosti, zato je pomembno, da jih izvajamo redno in da se ne zatekamo k njim samo, kadar smo pod stresom ali pa ga pričakujemo.

Poleg tehnik, ki so bile omenjene, pa lahko stres zmanjšamo in preprečimo z zdravim načinom življenja, ki ga obogatimo z dejavnostmi, ki nas sproščajo in pomirjajo, ter s tem odpravljajo negativne stresne situacije. Veliko gibanja na svežem zraku, sprostitvene kopeli in masaže, savna, vodne masaže... vse to so dejavnosti, ki nas sproščajo in pripravljajo na nove izzive tako v vsakdanjem življenju kot tudi na delovnem mestu. Zavedati pa se moramo, da tovrstne aktivnosti zahtevajo *spremembo življenjskega sloga posameznika*. Svoj življenjski slog lahko spremenimo na različne načine in tako povečamo odpornost proti škodljivemu stresu. Predvsem moramo pozornost posvetiti načinu prehrane, izogibati se moramo pitju prevelikih količin kave in alkoholnih pijač. Če kadimo, moramo s to razvado čim prej prenehati, vzdrževati moramo primerno telesno težo, vzeti pa si moramo tudi čas za počitek in dovolj spanja.

Spanje in počitek sta bistvenega pomena za preživetje, zdravje in dobro telesno kondicijo in prispevata k splošnemu dvigu počutja. Možgani in telo delujejo med počitkom na različnih ravneh in si nabirajo moči, ki jih potrebujemo za opravljanje dejavnosti ter spoprijemanje z

zahtevami, nalogami in izzivi naslednjega dne. (George v Matjašič, 2003: 31) Če bomo v svoj »novi« življenjski slog vnesli zgoraj omenjene dejavnike, ki igrajo pomembno vlogo pri sprožanju in stopnji stresne reakcije, bomo s tem imeli stres pod kontrolo in ga bomo sposobni obvladovati.

V ZDA, kjer so korak pred nami v preprečevanju stresa, svojim zaposlenim nudijo rekreacijo na delovnem mestu. Vzrok za to je dejstvo, da imajo v ZDA visoko stopnjo stresa in debelosti. V želji po zmanjšanju bolezenskih tveganj in stroškov, ki so s tem povezani, se zdi ta poteza logična. Po podatkih iz raziskave SHRM¹², ki so bili 17. avgusta 2004 objavljeni v rubriki Delova Borza dela (časnik DELO) vsako četrto podjetje v ZDA subvencionira telovadbo, vsako peto pa ima svoj studio za fitnes. Delodajalci uvajajo tako imenovane »wellness« programe, oziroma programe za dobro počutje z različnimi nameni. Najpogostejši so: izboljšanje morale zaposlenih, zmanjšanje zdravstvenih stroškov in upad absentizma. Če omenim na tem mestu še rezultate Watson Wyatt Worldwide iz leta 1998: ameriška podjetja namenijo 6,1 % celoletnih plač za bolniške dneve in nadomestila. Približno 3 % gre za stroške nadur in 2,7 % za plačilo delavcev, ki nadomeščajo bolne ali odsotne delavce (Stankovič, 2004: 15). Če izračunamo, kakšne stroške imajo podjetja z izdelavo rekreacijskega centra, hitro postane jasno, zakaj so se Američani odločili za to potezo.

Tudi v Sloveniji večja podjetja organizirajo rekreacijo za svoje zaposlene, vendar ne v tolikšnem obsegu kot v ZDA. Pri nas so najbolj popularni »skupinski« športi, kot na primer nogomet, košarka, badminton, rokomet... Podjetja največkrat za rekreacijo svojih zaposlenih poskrbijo tako, da najamejo dvorane, kjer se lahko izvajajo skupinski športi.

Na IJS skrbijo za rekreacijo svojih zaposlenih s teniški igrišči na Reaktorju, ter z najemom dvoran za igranje košarke in odbojke. V šolskem letu 2004/2005 imajo tako najetih 5 dvoran oziroma telovadnic (2 za košarko in 3 za odbojko).

¹² Society for Human Resource Management

10 EMPIRIČNI DEL — PREVERJANJE HIPOTEZ

Moji anketi se je odzvalo **219 zaposlenih** na IJS. Število zaposlenih je bilo v času¹³ razpošiljanja ankete **770**, anketni vprašalnik pa je bil razposlan na **1245** elektronskih naslovov, kar pomeni, da so vprašalnik dobili tudi vsi zunanji sodelavci, ki imajo IJS elektronski naslov¹⁴. Iz zgoraj navedenih podatkov sledi, da sem dobila vrnjenih **17,6 %** anketnih vprašalnikov. Spolna struktura anketirancev je bila sledeča: 126 oziroma **57,5 % moških** in 93 oziroma **42,5 % žensk**. Dejanska spolna struktura zaposlenih na dan 31.12.2004 pa je bila 68 % moških in 32 % žensk.

Starostna struktura anketirancev je bila sledeča:

- 18-25 let (16%)
- 26-35 let (31%)
- 36-45 let (24,7%)
- 46-55 let (24,2%)
- 56-65 let (4,1%).

Dobljene podatke sem obdelovala s pomočjo programa SPSS 13.00. Rezultati ankete temeljijo na mnenjih anketirancev, zato je možno, da bi ob merjenju na celotni populaciji prišli do drugačnih rezultatov.

10. 1 Preverjanje hipoteze št. 1: »Ženske, ki so zaposlene na IJS, so bolj podvržene stresu na delovnem mestu kot moški.«

Glede na raziskave, ki sem jih prebrala in delno tudi zaradi mojega subjektivnega pogleda na delitev vlog med moškimi in ženskami, sem menila, da bodo ženske bolj podvržene stresu na delovnem mestu kot moški. Rezultati ankete so to tudi potrdili (signifikanca =0,234). Podatke sem obdelala s pomočjo analize kontingenčne tabele. Ker so bile za nekatere odgovore (npr. nikoli in zmeraj) pričakovane frekvence v celicah premajhne, sem s pomočjo ukaza RECODE združila odgovore Nikoli in Redko ter Pogosto in Zmeraj ter tako dobila zadostne frekvence za posamezne celice.

¹³ December 2004

¹⁴ Zaradi neažurnosti seznama zaposlenih med prejemniki e-pošte je bilo tudi nekaj takih, ki na IJS niso več zaposleni. Med zaposlenimi je tudi nekaj takih, ki elektronski naslov sicer imajo, vendar svoje elektronske pošte ne berejo.

Rezultati za preverjanje prve hipoteze so prikazani v tabeli 4:

Tabela 4: Povezava med spolom in stresnim delom

		<i>STRESNO DELO</i>				
		NIKOLI/REDKO	OBČASNO	POGOSTO/ZMERAJ	SKUPAJ	
SPOL	MOŠKI	FREKVENCA	30	66	30	126
		% ZNOTRAJ SPOL	23,80 %	52,40 %	23,80 %	100 %
	ŽENSKA	FREKVENCA	14	51	28	93
		% ZNOTRAJ SPOL	15,10 %	54,80 %	30,10 %	100 %
	SKUPAJ	FREKVENCA	44	117	58	219
		% ZNOTRAJ SPOL	20,10 %	53,40 %	26,50 %	100 %

Na vprašanje Ali bi svoje delo opisali kot stresno, je 20,1 % anketirancev odgovorilo z nikoli oziroma redko, 53,4 % z občasno in 26,5 % s pogosto ali zmeraj. Največje razlike v spolni strukturi pri odgovorih se kažejo pri odgovorih nikoli/redko (23,8 % moških in 15,1 % žensk) ter pogosto/zmeraj (23,8 % moških in 30,1 % žensk).

Rezultati kažejo, da spol vpliva na dožemanje stresa na delovnem mestu (statistično značilne razlike obstajajo; $p=0,066$ — glej prilogo C).

Izračunala sem tudi povprečje odgovorov moških in žensk na vprašanje Ali bi svoje delo opisali kot stresno (1= nikoli, 2= redko, 3=občasno, 4= pogosto, 5= zmeraj).

Pri moških znaša povprečje 2,97, medtem ko znaša pri ženskah to povprečje 3,16. Izračunano povprečje kaže na to, da so ženske bolj podvržene stresu.

Vsi zgoraj navedeni rezultati kažejo na to, da so ženske, zaposlene na IJS, pod večjim stresom kot moški, zato lahko prvo hipotezo potrdim.

10. 2 Preverjanje hipoteze številka 2: »Zaposleni na IJS so pod večjim stresom, kot so bili primerjalno gledano, pred 5 leti.«

S pomočjo frekvenčne analize sem prišla do naslednjih podatkov, prikazanih v tabeli 5:

Tabela 5: Časovna primerjava stresa

SE VAM ZDI, DA STE POD STRESOM BOLJ, KOT STE BILI PRED 5 LETI?		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
DA	127	58 %
NE	68	31 %
O TEM ŠE NISEM RAZMIŠLJAL	24	11 %
SKUPAJ	219	100 %

Kar 58 % anketirancev je bilo mnenja, da so pod večjim stresom kot pred 5 leti, zato sem lahko drugo hipotezo potrdila. V uvodnem delu, kjer sem predstavila hipoteze, sem navedla podatke Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev. Po podatkih te fundacije naj bi bila stopnja stresa v letih merjenja (1995 in 2000) enaka, to je 28 %. Glede na to, da kar 58 % zaposlenih na IJS meni, da so danes bolj pod stresom, kot so bili pred 5 leti sem se vprašala sledeče: Ali so ostale evropske države že uspele zajezi porast stresa in so svojim državljanom ponudile učinkovite tehnike in metode za odpravljanje le-tega ali pa gre tako visoko stopnjo anketirancev na IJS, ki menijo, da so bolj pod stresom, pripisati dejstvu, da je to njihovo subjektivno mnenje. Obstaja namreč razlika med subjektivnimi mnenji anketirancev in dejanskim stresom, ki obstaja na delovnem mestu.

10. 3 Preverjanje hipoteze številka 3: » Zaposleni, ki imajo otroke, so bolj dojemljivi za stres na delovnem mestu od tistih, ki so brez otrok. Stopnja stresa pa s številom otrok ne narašča«.

Pri preverjanju tretje hipoteze sem zopet uporabila analizo kontingenčne tabele, prav tako pa je bilo potrebno ponovno združiti celice, da sem dobila dovolj velike frekvence v posameznih celicah.

Tabela 6: Povezava med starševstvom in stresom

			<i>STRESNO DELO</i>			
			NIKOLI/REDKO	OBČASNO	POGOSTO/ZMERAJ	SKUPAJ
OTROCI	NE	FREKVENCA	26	53	21	100
		% ZNOTRAJ OTROCI	26 %	53 %	21 %	100 %
	DA	FREKVENCA	18	64	37	119
		% ZNOTRAJ OTROCI	15,10 %	53,80 %	31,10 %	100 %
	SKUPAJ	FREKVENCA	44	117	58	219
		% ZNOTRAJ OTROCI	20,10 %	53,40 %	26,50 %	100 %

Rezultati analize kažejo na statistično značilne razlike med tistimi, ki so brez otrok in tistimi, ki otroke imajo ($p=0,013$ — glej prilogo D).

Odstotek anketirancev, ki se jim zdi delo občasno stresno, je skoraj enako pri tistih, ki otroke imajo (53,8 %) in tistih, ki otrok nimajo (53 %). Razlike se pokažejo pri odgovorih tistih anketirancev, ki se jim delo zdi nikoli/redko stresno (26 % brez otrok in 15,1 % z otroki), ter pri tistih, ki se jim zdi delo pogosto/zmeraj stresno (21 % brez otrok in 31,1 % z otroki).

Pri izračunu povprečja odgovorov (1=nikoli, 2=redko, 3=občasno, 4=pogosto, 5=zmeraj), sem dobila sledeče rezultate: povprečje za tiste brez otrok znaša 2,91, medtem ko je povprečje za zaposlene z otroki 3,17. Na podlagi teh podatkov sem lahko prvi del hipoteze potrdila.

Poleg povezave med starševstvom in stresom pa sem želela ugotoviti tudi, ali število otrok vpliva na stopnjo stresa pri delu.

Tabela 7: Povezava med starševstvom (glede na število otrok) in stresom

			<i>STRESNO DELO</i>			
			NIKOLI/ REDKO	OBČASNO	POGOSTO /ZMERAJ	SKUPAJ
OTROCI	NE	FREKVENCA	26	53	21	100
		% ZNOTRAJ OTROCI	26 %	53 %	21 %	100 %
	DA, ENEGA	FREKVENCA	4	23	8	35
		% ZNOTRAJ OTROCI	11,40 %	65,70 %	22,90 %	100 %
	DA, DVA ALI VEČ	FREKVENCA	14	41	29	84
		% ZNOTRAJ OTROCI	16,70 %	48,80 %	34,50 %	100 %
	SKUPAJ	FREKVENCA	44	117	58	219
		% ZNOTRAJ OTROCI	20,10 %	53,40 %	26,50 %	100 %

Ugotovila sem, da večje število otrok vpliva na stopnjo stresa pri zaposlenih ($p=0,03$ — glej prilogo E), saj se največ anketirancev z dvema otrokoma ali več počuti pogosto oziroma zmeraj pod stresom (34,5 %).

Tretjo hipotezo lahko na podlagi zgoraj navedenih podatkov in tabel v celoti potrdim.

10. 4 Preverjanje hipoteze številka 4: »Zaposleni na vodstvenih funkcijah na IJS so v večji meri podvrženi stresu na delovnem mestu, kot ostali zaposleni.

Zopet sem uporabila analizo kontingenčne tabele, prav tako pa sem morala ponovno združiti posamezne odgovore, saj je bilo število pričakovanih frekvenc zopet premajhno.

Delovna mesta, ki so jih anketiranci navedli v anketi sem razvrstila v tri kategorije, in sicer kategorijo raziskovalcev, vodij in podpornega osebja¹⁵.

¹⁵ Raziskovalci: mladi raziskovalec, znanstveni sodelavec, višji znanstveni sodelavec, znanstveni svetnik
Vodje: vodja organizacijske enote, centra, skupnih služb
Podporno osebje: strokovni sodelavec, tajnice, skladiščnik, računovodja, knjigovodja, hišnik...

Tabela 8: Povezava med delovnim mestom in stresom

		<i>STRESNO DELO</i>				
			NIKOLI/REDKO	OBČASNO	POGOSTO/ZMERAJ	SKUPAJ
DELOVNO MESTO	RAZISKOVALEC	FREKVENCA	33	68	30	131
		% ZNOTRAJ DELOVNO MESTO	25,20 %	51,90 %	22,90 %	100 %
	VODJA	FREKVENCA	0	6	8	14
		% ZNOTRAJ DELOVNO MESTO	0 %	42,90 %	57,10 %	100 %
	PODPORNO OSEBJE	FREKVENCA	10	42	20	72
		% ZNOTRAJ DELOVNO MESTO	13,90 %	58,30 %	27,80 %	100 %
	SKUPAJ	FREKVENCA	43	116		217
	% ZNOTRAJ DELOVNO MESTO	19,80 %	53,50 %	26,70 %	100 %	

Kljub združitvi celic sem v nekaterih celicah še vedno dobila frekvenco 0. To gre pripisati dejstvu, da je na anketo odgovorilo le 14 vodij, iz česar sledi, da je težko doseči minimalno pričakovano frekvenco 5 v vsaki celici.

Medtem ko se zdi večini raziskovalcev (51,9 %) in podpornemu osebju (58,3 %) delo le občasno stresno, se vodje pogosto oziroma zmeraj počutijo pod stresom (57,1 %). Na podlagi teh rezultatov lahko potrdim svojo hipotezo, da so vodje bolj podvrženi stresu na delovnem mestu. Statistično značilne razlike med vodji in ostalimi zaposlenimi obstajajo ($p=0,016$ — glej prilogi F in G). Četrto hipotezo sem potrdila, saj so vsi rezultati kazali na statistično značilne razlike med stopnjo stresa pri vodjih v primerjavi z ostalimi zaposlenimi.

10. 5 Preverjanje hipoteze številka 5: »Zaposleni v starostni skupini od 26 do 35 let so najbolj podvrženi stresu na delovnem mestu.«

Zopet sem uporabila analizo kontingenčne tabele, prav tako pa sem s pomočjo RECODE združila odgovore anektirancev, ki so stari od 46 do 55 in 56 do 65 let.

Tabela 9: Povezava med starostjo in stresom

		<i>STRESNO DELO</i>				
		NIKOLI/REDKO	OBČASNO	POGOSTO/ZMERAJ	SKUPAJ	
STAROST	18-25	FREKVENCA	12	19	4	35
		% ZNOTRAJ STAROST	34,30 %	54,30 %	20,60 %	100 %
	26-35	FREKVENCA	17	37	18	68
		% ZNOTRAJ STAROST	25 %	54,40 %	33,30 %	100 %
	36-45	FREKVENCA	8	28	18	54
		% ZNOTRAJ STAROST	14,80 %	51,90 %	33,30 %	100 %
	46-65	FREKVENCA	7	33	22	62
		% ZNOTRAJ STAROST	11,30 %	53,20 %	35,50 %	100 %
	SKUPAJ	FREKVENCA	44	117	58	219
		% ZNOTRAJ STAROST	20,10 %	53,40 %	26,50 %	100 %

V hipotezi sem predpostavila, da se bo anketirancem v starostnem obdobju od 18 do 25 let delo najbolj pogosto zdelo stresno. Ugotovila sem, da moja hipoteza ni bila točna, saj večina anketirancev, starih od 18 do 25 let meni, da je njihovo delo občasno stresno, takih je bilo 54,3%, sledijo jim tisti, ki se jim delo ne zdi nikoli oziroma redko stresno s 34,3 %, in šele na koncu so tisti, ki se jim delo pogosto ali zmeraj zdi stresno (11,4 %).

Zaporedje odgovorov v starostni skupini od 26 do 35 let je podobno kot pri starostni skupini 18 do 25 let (54,4 % — občasno, 25 % nikoli oziroma redko in 20,6 % pogosto ali zmeraj).

Spremenjeno zaporedje sem zasledila pri zadnjih dveh starostnih skupinah, in sicer se anketirancem, starim od 36 do 45 let, zdi delo občasno stresno; v 51,9 %, pogosto ali zmeraj v 33,3 % ter nikoli oziroma redko v 14,8 %.

Podobno je bilo zaporedje pri anketirancih, starih od 46 do 65 let, katerim se zdi v 53,2 % primerov delo občasno stresno, 35,5 % pogosto ali zmeraj in 11,3 % nikoli ali redko.

Glede na celotne odgovore pa je zopet največja večina anketirancev menila, da je njihovo delo občasno stresno (53,4 %), sledili so jim tisti, ki so menili, da je njihovo delo pogosto ali zmeraj stresno (26,5 %) in tisti, ki so menili, da njihovo delo ni ali pa je zelo redko stresno (20,1 %).

Bonferronijev test (glej prilogo H) je pokazal statistično značilne razlike pri zaposlenih, ki so stari od 36 do 45 let ($p=0,020$) ter od 46 do 65 let ($p=0,002$).

Vzrok za takšne rezultate lahko iščemo tudi v večji odgovornosti za delo, ki ponavadi s starostjo zaposlenih narašča. Malo je namreč vodij, ki bi že med 18 in 35 letom starosti prevzeli vodilno delovno mesto, in s tem tudi večjo odgovornost za svoje delo, ki kot posledico prinese tudi bolj stresno delo.

10.6 Preverjanje hipoteze številka 6: »Najpomembnejši vzrok stresa na delovnem mestu zaposlenih na IJS je slaba organiziranost dela«

Tabela 10: Najpomembnejši vzrok stresa na delovnem mestu

VZROKI STRESA	FREKVENCA	ODSTOTEK ANKETIRANCEV, KI SO NAVEDLI TA VZROK
ČASOVNE STISKE/ NERAZUMNI ROKI	108	51,9
SLABA ORGANIZIRANOST DELA	102	49
PREOBREMENJENOST	95	45,7
NAKOPIČENE MANJ STRESNE SITUACIJE	42	20,2
SLABA KOMUNIKACIJA Z VODSTVOM ORGANIZACIJE	40	19,2
NEGOTOVOST ZAPOSLOTITVE	30	14,4
TEŽAVE S SODELAVCI	29	13,9
DODATNA ZAPOSLOTITEV	28	13,5
RAZLIČNI PRITISKI S STRANI NADREJENIH	28	13,5
ŠTUDIJ	28	13,5
DRUŽINSKI PROBLEMI	23	11,1
ODGOVORNOST ZA DRUGE LJUDI	23	11,1
PONAVLJAJOČA SE OPRAVILA NA DELOVNEM MESTU	22	10,6
POMANJKANJE KONTROLE NAD DELOM	20	9,6
NEUREJENI DELOVNI POGOJI: HRUP, VROČINA, MRAZ, PRAH...	18	8,7
DELO, KI NE DOPUŠČA AVTONOMIJE IN SVOBODE	17	8,2
ZASEBNE FINANČNE TEŽAVE	14	6,7
RAZLIČNI PRITISKI S STRANI SODELAVCEV	14	6,7
RAZLIČNI PRITISKI S STRANI STRANK	14	6,7
OBČUTEK DISKRIMINIRANOSTI ZARADI SPOLNE ORIENTACIJE	3	1,4
OBČUTEK DISKRIMINIRANOSTI ZARADI STAROSTI	1	0,5

Pri vprašanju Kateri so po mnenju anketirancev najpomembnejši vzroki stresa pri delu 11 anketirancev ni izbralo nobenega odgovora. Več kot polovica anketirancev (51,9 %) je kot glavni vzrok stresa navedla časovne stiske oziroma nerazumne roke (podatki so prikazani v zadnjem stolpcu tabele 10). Sledijo jim anketiranci, za katere sem menila, da jih bo največ — to so tisti, ki menijo, da je najpomembnejši vzrok stresa pri delu slaba organiziranost dela (49 %). Na tretjem mestu pa so s 45,7 % tisti zaposleni, ki menijo, da je poglavitni vzrok za stres pri delu preobremenjenost. V raziskavi Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in

delovnih pogojev iz leta 2000 62 % anketirancev meni, da delajo v časovni stiski medtem, ko jih 57 % meni, da morajo neprestano loviti roke (Paoli, Parent-Thirion, 2003: 36).

Glede na to, da je največ anketirancev (51,9 %) kot glavni vzrok stresa navedlo časovne stiske oziroma nerazumne roke, slaba organiziranost dela pa je z 49 % pristala na drugem mestu, hipoteze ne morem potrditi. Res pa je, da slaba organizacija dela z 49 % za slabe tri odstotke zaostaja za najpomembnejšim vzrokom stresa na delovnem mestu, česar ne gre popolnoma zanemariti.

10. 7 Preverjanje hipoteze številka 7: »Zaposleni, ki živijo v mestu, so bolj podvrženi stresu kot tisti, ki bivajo na podeželju.«

Hipotezo sem preverila s pomočjo analize kontingenčne tabele. S pomočjo RECODE pa sem združila odgovore Nikoli in Redko ter Pogosto in Zmeraj. Pri tej hipotezi sem ugotovila, da ni statističnih razlik ($p=0,765$) med tistimi, ki živijo v mestu ali na podeželju glede dojemanja stresa na delovnem mestu. Največ anketirancev meni, da so občasno pod stresom (53,4 %), sledijo jim tisti, ki se čutijo pogosto ali zmeraj pod stresom (26,5 %), ter tisti, ki se jim zdi, da so pod stresom redko ali nikoli (20,1 %).

Med anketiranci, ki živijo v mestu, je bilo zaporedje enako kot pri tistih, ki bivajo na podeželju (največ jih je menilo, da je njihovo delo občasno stresno, sledili so odgovori Pogosto ali Zmeraj in na koncu še odgovori Nikoli ali Redko).

Zaradi nestatističnih razlik hipoteze nisem mogla potrditi (glej prilogo H).

Tabela 12: Povezava med krajem bivanja in stresom

		STRESNO DELO				
		NIKOLI/REDKO	OBČASNO	POGOSTO/ZMERAJ	SKUPAJ	
KRAJ BIVANJA	MESTO	FREKVENCA	36	87	48	171
		% ZNOTRAJ KRAJ BIVANJA	21,10 %	50,90 %	28,10 %	100 %
	PODEŽELJE	FREKVENCA	8	30	10	48
		% ZNOTRAJ KRAJ BIVANJA	16,70 %	62,50 %	20,80 %	100 %
	SKUPAJ	FREKVENCA	44	117	58	219
		% ZNOTRAJ KRAJ BIVANJA	20,10 %	53,40 %	26,50 %	100 %

Poleg zgoraj omenjenih hipotez, od katerih sem lahko potrdila le četrto hipotezo, sem anketirance povprašala tudi, kakšne so po njihovem mnenju fizične posledice, ki jih prinaša stres na delovnem mestu. Dobila sem sledeče odgovore:

Tabela 13: Posledice stresa na delovnem mestu

POSLEDICE STRESA NA DELOVNEM MESTU	FREKVENCA	ODSTOTEK ANKETIRANCEV, KI SO NAVEDLI TA VZROK
NESPEČNOST	98	51,6
VEČJA DOJEMLJIVOST ZA PREHLAD IN DRUGE IN INFEKCIJE	77	40,5
ČUTIM POMANJKANJE APETITA	40	21,1
ČUTIM POVEČANO ŽELJO PO HRANI	36	18,9
GLAVOBOLI	33	17,4
IMAM SLABO PREBAVO	24	12,6
DRUGO	23	12,1
POVIŠAN KRVNI TLAK	16	8,4
SLABOSTI	7	3,7
BOLEZNI SRCA	5	2,6

Pri tem vprašanju 29 anketirancev ni navedlo nobenega odgovora. Pri tistih, ki pa so jih, so bili rezultati sledeči: na prvem mestu se je kot fizična posledica stresa z 51,6 % pojavila nespečnost, sledila sta ji večja dojemljivost za prehlad in druge infekcije s 40,5 %, na tretjem mestu pa z 21,1 % pomanjkanje apetita.

Anketiranci so imeli pri tem vprašanju tudi možnost dopisati svoje posledice, ki jih jaz nisem navedla, in sicer pod možnost drugo. Navedli so naslednje fizične in tudi psihične posledice stresa: kronična utrujenost, depresija, občutek manjvrednosti in odrinjenosti, migrene, vrtoglavice, težave s kožo, bolečine v želodcu, herpes, afte, povečana želja po kajenju...

Anketirance sem povprašala tudi po načinih obvladovanja stresa, saj tudi za stres, kot za vse ostale bolezni, velja pravilo: »Bolje preprečiti kot zdraviti«.

Načini obvladovanja stresa so prikazani v tabeli 14.

Tabela 14: Načini obvladovanja stresa na delovnem mestu

NAČINI OBVLADOVANJA STRESA	FREKVENCA	ODSTOTEK ANKETIRANCEV, KI SO NAVEDLI TA VZROK
FIZIČNO UDEJSTVOVANJE/ ŠPORT	152	76,4
URAVNOTEŽENA PREHRANA IN VZDRŽEVANJE NORMALNE TELESNE TEŽE	86	43,2
POZITIVNO MIŠLJENJE IN AVTOGENI TRENING	59	29,6
UKVARJANJE S HOBIJI	55	27,6
METODE PRAVILNEGA IN SPROŠČUJOČEGA DIHANJA	31	15,6
ZMANJŠANJE KAJENJA	30	15,1
ZMANJŠANO UŽIVANJE KOFEINA	27	13,6
MEDITACIJA	27	13,6
JOGA	27	13,6
ZMANJŠANO UŽIVANJE ALKOHOLA	22	11,1
DRUGO	21	10,6
HIPNOZA	1	0,5

Največ anketirancev je odgovorilo, da se stresa loti s športom oziroma fizičnim udejstvom, takih je 76,4 %, s 43,2 % pa jim sledijo tisti, ki stres obvladujejo z uravnoteženo prehrano in vzdrževanjem normalne telesne teže. Najmanj pogost način obvladovanja stresa je hipnoza, 20 anketirancev pa na to vprašanje ni odgovorilo. Tudi pri tem vprašanju so imeli anketiranci možnost navesti svoje načine obvladovanja stresa. Med druge načine obvladovanja stresa, ki so bili najpogosteje navedeni, sodijo: sprehodi v naravo, potovanja, slikanje, modelarstvo in fotografija.

Zaposlene sem povprašala tudi o tem, kako zmanjšujejo obremenitve pri delu. Odgovori so prikazani v tabeli 15.

Tabela 15: Načini zmanjševanja obremenitev pri delu

<i>NAČINI ZMANJŠEVANJA OBREMENITEV PRI DELU</i>		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
NE NALAGAM SI DODATNIH NAPOROV, DOKLER NE KONČAM NALOGE	35	16,0 %
ZNAM REČI "NE"	8	3,7 %
DOBRO SE ZNAM ORGANIZIRATI	28	12,8 %
DOLOČAM PREDNOSTNE NALOGE	75	34,2 %
GOJIM REALNA PRIČAKOVANJA	31	14,2 %
RAZDELJUJEM ZADOLŽITVE IN RAZPOREJAM ODGOVORNOSTI	6	2,7 %
KADAR IMAM TEŽAVE PRI DELU POIŠČEM POMOČ SODELAVCEV	16	7,3 %
DOBRO GOSPODARIM S ČASOM	2	0,9 %
SVOJIH OBREMENITEV PRI DELU NE POSKUŠAM ZMANJŠATI	14	6,4 %
DRUGO	4	1,8 %
SKUPAJ	219	100 %

Največ anketirancev določa prednostne naloge (34,2 %), sledijo jim tisti, ki si ne nalagajo dodatnih naporov, dokler ne končajo določene naloge (16 %), 14% anketirancev pa goji realna pričakovanja pri svojem delu in na ta način ve do kakšnih obremenitev bo pri delu prihajalo. Najmanj pogost odgovor je bil Gospodarjenje s časom (0,9 % anketirancev je navedlo ta vzrok).

Z zadnjim vprašanjem sem hotela izvedeti, ali se na IJS posveča dovolj pozornosti preprečevanju negativnega stresa pri delu.

Odgovori so bili sledeči:

Tabela 16: Prizadevanja organizacije za zmanjševanje negativnega stresa pri delu

<i>ALI IJS NAMENJA DOVOLJ POZORNOSTI PREPREČEVANJU NEGATIVNEGA STRESA PRI DELU?</i>		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
DA	23	10,5 %
NE	56	25,6 %
NE, VENDAR RAZMIŠLJAJO O TEM	7	3,2 %
NE IN TUDI NE RAZMIŠLJAJO O TEM	57	26 %
NE VEM	70	32 %
TOVRSTNA PROBLEMATIKA ME NE ZANIMA	6	2,7 %
SKUPAJ	219	100 %

32% anketirancev ni vedelo odgovora na to vprašanje, sledili so jim tisti, ki menijo, da se na IJS ne namenja dovolj pozornosti in tudi ne razmišlja o tem, da bi preprečevali negativni stres pri delu s 26 %, na tretjem mestu pa so tisti anketiranci, ki so odgovorili z ne (25,6 %).

Po končani analizi podatkov in preverjanju hipotez sem ugotovila, da podatki o zaposlenih in stresu na IJS ne odstopajo od podatkov anketirancev na to temo v ostalih raziskavah, saj sem večino hipotez zaradi statistično značilnih razlik lahko potrdila.

11 ZAKLJUČEK

Proučevanje stresa v organizacijah je zaradi želje po čim večjem dobičku vzbudilo zanimanje pri delodajalcih kot tudi državnih institucijah, ki morajo zagotavljati sredstva za primer bolezenskih odsotnosti.

Delavec je pod precejšnjim pritiskom saj tako država kot tudi delodajalec pričakujeta vedno večjo storilnost in zavzetost pri delu s čim manjšo odsotnostjo z dela. Dolgotrajnejša odsotnost poslabšuje socialno stanje delavčeve družine, pod vprašaj pa postavlja tudi njegovo poklicno kariero, saj daljša odsotnost z dela pomeni izgubo stika s svojim delovnim področjem in okoljem. Pri tem ne kaže prezreti, da so lahko osebni interesi posameznih delavcev in posledice odsotnosti z dela za posameznike različni, neustrezna zakonodaja pa njen obseg celo spodbuja.

Ob koncu diplomske naloge lahko povzamem:

Zaposleni na IJS se čutijo pod večjim stresom kot pred petimi leti kljub temu da je negotovost zaposlitve manjša kot v podjetjih in organizacijah, katerih bistveni cilj je dobiček. Glede na to, da je IJS javni raziskovalni zavod, njegov cilj ni dobiček, temveč čim večja raziskovalna uspešnost v slovenskem in tudi evropskem ter svetovnem prostoru. Kljub temu da zaposlenih ne obremenjujejo s čim večjim dobičkom, pa morajo za uspešno poslovanje prikazati druge rezultate (čim več uspešnih raziskav, objav v uglednih znanstvenih revijah, predavanj...).

Menim, da je najpomembnejše, da se s stresom znamo spopasti. Eden izmed pomembnejših načinov je, da gledamo na življenje s pozitivne plati. To nam da moč, da usmerjamo naše vedenje v konstruktivnost, kar vpliva na naše delo in počutje. Prav tako je pomembno določanje prednostnih nalog, zavrnitev novih zadolžitev v primeru preobremenjenosti in gojenje realnih pričakovanj. Zaposleni na IJS se tega zavedajo in pri delu zgoraj omenjene »tehnike« oziroma načine spoprijemanja s stresom tudi uporabljajo v praksi.

Izjav in mnenj vodilnih delavcev o stresu na delovnem mestu ter izjav delavcev, ki morajo skrbeti za zdravje in varnost pri delu, mi ni uspelo dobiti, menim pa, da na IJS še niso dosegli maksimuma, ki bi ga lahko v zvezi z uspešnim preprečevanjem negativnega stresa na delovnem mestu. Na to kažejo tudi rezultati ankete, saj le 10,5 % zaposlenih meni, da IJS namenja dovolj pozornosti problemu stresa na delovnem mestu.

Poleg rednih zdravstvenih pregledov in organiziranih športnih aktivnosti (odbojka, košarka) bi morda lahko storili še korak dlje, in sicer bi lahko s pomočjo vprašalnikov oziroma z intervjuvanjem zaposlenih pridobili mnenja o tem, kaj bi zaposlene razbremenilo pri delu in na ta način zmanjšalo stres na delovnem mestu.

Le s skupnim sodelovanjem delodajalcev in zaposlenih se lahko uspešno spopademo s stresom in bitko tudi dobimo. Tako bodo zadovoljni vsi; delavci, ker bodo imeli občutek, da delodajalcem ni vseeno, delodajalci; ker bodo zaposleni bolj uspešni pri delu, in nenazadnje tudi država, ki bo zaradi tega posledično manj % BDP namenila nadomestilom za izplačila bolezenskih odsotnosti z dela.

12 LITERATURA

1. Bilban, Marjan (1999): Medicina dela. Zavod za varstvo pri delu, Ljubljana.
2. Božič, Mija (2003): Stres pri delu: priročnik za prepoznavanje in odpravljanje stresa pri delu poslovnih sekretarjev. GV Izobraževanje, Ljubljana.
3. Cartwright, Susan, Cooper, Cary L. (1997): Managing Workplace Stress. Sage, London.
4. Cooper, L. Cary, Payne Roy (1990): Causes, Coping and Consequences of Stress at Work. J. Wiley & Sons. Chichester.
5. Černigoj Sadar, Nevenka (2002): »Stres na delovnem mestu«. Teorija in praksa, 39, 1, str. 81-102.
6. Dollard, F. Maureen (2001): Work Stress Theory and Interventions: From Evidence to Policy. NOSHC Symposium on the OSH Implications of Stress. National Occupational Health and Safety Commission.
7. Dollard, F. Maureen, Winefield, H. Anthony (2002): »Mental Health: Overemployment, Underemployment, Unemployment and Healthy Jobs«. Australian e- Journal for the Advancement of Mental Health (AeJMH), 1, 3, str. 1-26.
8. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997): Euroreview on Research in Health and Safety at Work. EU, Brusseles.
9. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001): Third European Survey on Working Conditions 2000. Office for Official Publications of the European Communities.
10. Evans, Roger (1992): Ustvarjalni manager. Alpha center, Ljubljana.
11. Gasar, Silvana (2001): »Kako zmanjšati poklicni stres učiteljev«. Organizacija, 34, 9 str. 577-586.
12. Gspan, Primož (1993): Ekonomski učinki varstva pri delu. Zavod Republike Slovenije za varnost pri delu, Ljubljana.
13. Huč, Božidar, Jereb, Janez (2001): »Vpliv izobraževanja na produktivnost in poslovne rezultate podjetja«. Organizacija, 34, 1 str. 5-14.
14. Karasek, Robert (1990): Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of the Working Life, Basic books, New York.
15. Kern, Janja (2001): Stres in delovno okolje. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
16. Kos, Marko (2001): Iskanje prihodnosti: prednosti, možnosti in vizije Slovenije, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

17. Kure, Andrej (2002): Obvladovanje stresa kot managerski izziv prihodnosti. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
18. Lipičnik, Bogdan, Mežnar, Drago (1998): Ravnanje z ljudmi pri delu. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
19. Matjašič, Saša (2003): Stres v podjetništvu. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
20. McGuire, Ruth: »How to Manage Stress at Work«. The Pharmaceutical Journal, Vol. 268, str. 402-403.
21. Molan, Marija (1997): »Deset zapovedi humanizacije dela«. Delo in varnost, 42, 2, str. 58-63.
22. Murphy, R. Lawrence (1995): Job Stress Interventions. Americal Psychological Association. Washington.
23. Newstrom, W. John, Davis, Keith (1993): Organizational Behaviour, Human Behavior at Work. McGraw- Hill. New York.
24. Paoli, Pascal, Parent-Thirion, Agnes (2003): Working Conditions in Acceding Canditate Countries«. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
25. Petrič, Karl (2001): Uporabniki knjižnic in stres-diplomsko delo. Filozofska fakulteta, Ljubljana.
26. Pettinger, Richard (2002): Managing Stress. Capstone Publishing, Oxford.
27. Rakovec-Felser, Zlatka (1991): Človek v stiski, stres in tesnoba. Obzorja, Maribor.
28. Robbins, Stephen P. (1998): Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. Prentice Hall, London.
29. Rollins, Derek (1998): Organizational Behaviour and Analysis, an Integrated Approach. Harlow, Addison Welley.
30. Schmidt, Aleksander (2003): Najmanj, kar bi morali vedeti o stresu. Samozaložba, Ljubljana.
31. Selič, Polona (1999): Psihologija bolezni našega časa. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
32. Spielberger, Charles (1985): Stres in tesnoba. Tiskarna »Jože Moškrič«, Ljubljana.
33. Statt, David A. (1994): Psychology and the World of Work. Macmillan, London.
34. Sutherland, Valerie J., Cooper, Cary L. (2000): Strategic Stress Management. Macmillan, London.
35. Svetic, Aleša (1998): Socialna varnost, zdravstveno varstvo in varnost pri delu, Urednik: Stane Možina, str. 355-389, Zbirka Profesija.

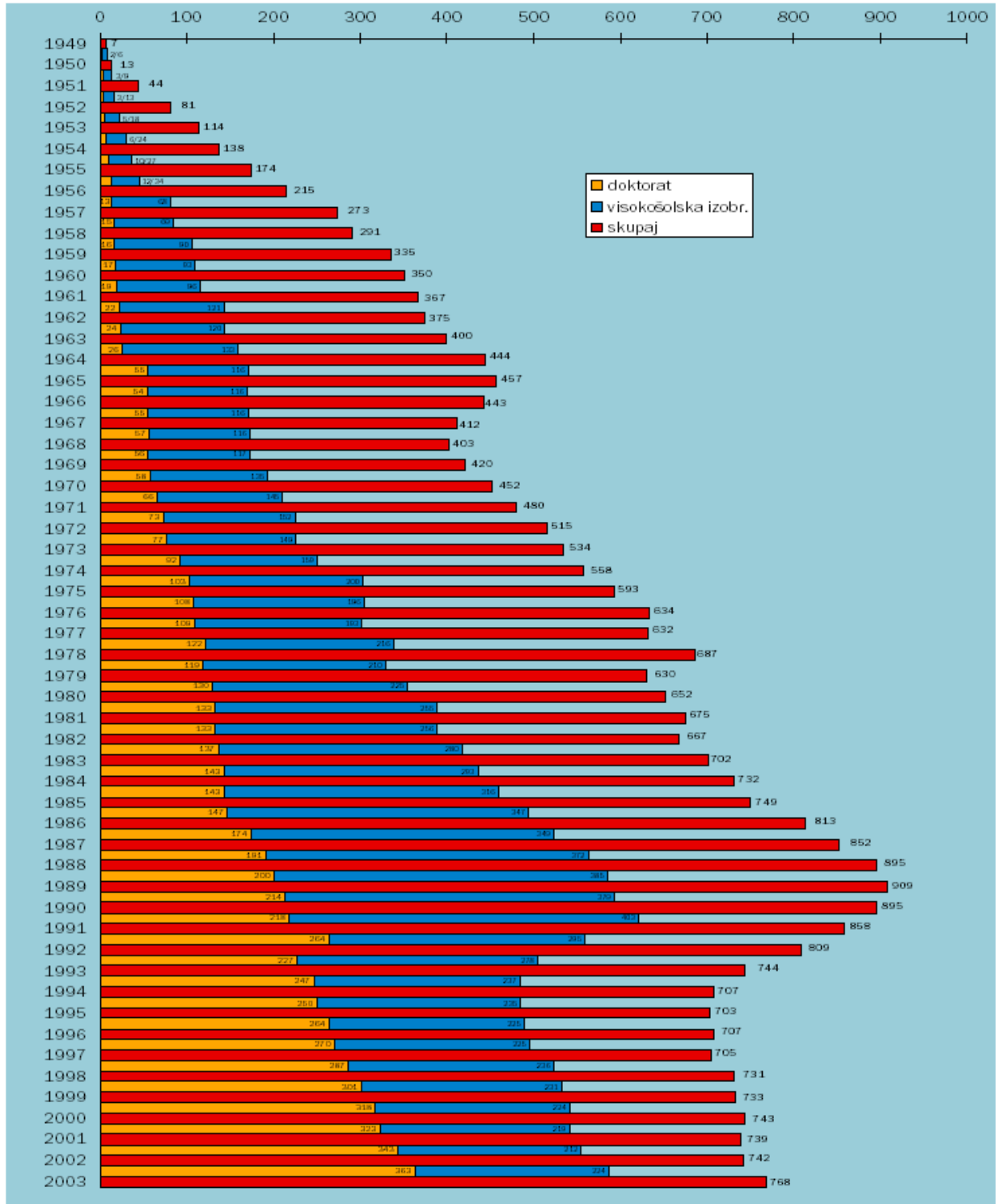
36. Škof, Marija (1994): »Preprečevanje vplivov stresnih situacij in ohranjanje razpoložljivosti delavcev«. Organizacija in kadri. 27, 4, str. 369-388.
37. Toth, Martin (1999): »Kako se Evropa spopada z zdravstvenim absentizmom«. Evrobilten, 1,6, str. 1-2.
38. Tyrer, Peter (1987): Kako živeti s stresom. Mladinska knjiga, Ljubljana.
39. Vizek-Vidović (1990): Stres u radu. Radna zajednica republičke konferencije saveza socijalističke omladine Hrvatske. Zagreb.
40. Whetten, David A., Cameron Kim S., Woods, Mike (2000): Developing management skills for Europe. Pearson Education Limited, Essex.

13 VIRI

1. Letno poročilo IJS za leto 1996, Institut »Jožef Stefan«, Ljubljana.
2. Letno poročilo IJS za leto 1999, Institut »Jožef Stefan«, Ljubljana.
3. Letno poročilo IJS za leto 2003, Institut »Jožef Stefan«, Ljubljana.
4. Prosojnice za predavanja pri predmetu Sociologija dela; študijsko leto 2004/ 2005, predavateljica izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela
5. Vadba zbistri misli in odpravlja stres, Tanja Stanković v časopisu Delo: dostopno na:http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,50&id=678ddec95418a91145ed74b6935c0df004&source=Delo
6. <http://www.eurofound.ie/working/health/stress/index.htm>
7. <http://www.ijs.si/ijs-mission-slo.html-12>
8. <http://www.workinfo.govt.nz/documents/uploads/managestress.pdf>
9. <http://www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres>
10. <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/22/sl/index.htm>
11. <http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/pdf/evrobilten-06.pdf>
12. <http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf>
13. <http://www.edupool.net/index.cgi>
14. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0212EN.pdf> (Publikacija Quality of work and employment in Europe)
15. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0307EN.pdf> (Publikacija Time constrains at work and health risks in Europe)
16. http://www.eurofound.eu.int/working/ss/fs_slovenia.htm

PRILOGE

Priloga A: Izobrazba sodelavcev IJS od leta 1949-2003



Priloga B: Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Moje ime je Tina Ručigaj in sem absolventka Fakultete za družbene vede, kjer pišem diplomsko nalogo na temo: Stres na delovnem mestu. Ker želim teoretični del diplomske naloge podkrepiti tudi s praktičnim oz. empiričnim delom, sem izdelala anketo, v katerih so zbrana vprašanja, ki mi bodo pokazala, pod kakšno stopnjo stresa na delovnem mestu ste zaposleni na Institutu »Jožef Stefan«.

Anketa je **anonimna**, podatki zbrani s pomočjo ankete, pa bodo uporabljeni izključno v namen izdelave diplomske naloge.

Za sodelovanje in čas, ki ga boste namenili izpolnjevanju ankete, se vam že vnaprej najlepše zahvaljujem!

1. Spol

- a) moški
- b) ženski

2. Starost

- a) 18- 25
- b) 26- 35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56-65

3. Dokončana izobrazba:

- a) osnovna šola ali manj
- b) poklicna srednja šola
- b) V. stopnja (srednja šola)
- c) VI. stopnja (višja šola)
- d) VII. stopnja (visoka šola)
- e) VIII. stopnja (magisterij)
- f) IX. stopnja (doktorat)

4. Delo, ki ga opravljate je (naziv delovnega mesta):

.....

5. Ali imate otroke?

- a) da — enega
- b) da — dva
- c) da — tri ali več
- d) ne

6. Ali živite:

- a) v mestu
- b) na podeželju

7. Ali bi svoje delo opisali kot stresno?

- a) nikoli
- b) redko
- c) občasno
- d) pogosto
- e) zmeraj

8. Se vam zdi, da ste bolj pod stresom, kot ste bili pred 5 leti?

- a) da
- b) ne
- c) tem še nisem razmišljal/a

9. Imate pri svojem delu občutek, da danih nalog ne boste mogli opraviti?

- a) nikoli
- b) redko
- c) občasno
- d) pogosto
- e) zmeraj

10. Čutite pomanjkanje interesa za aktivnosti po vrnitvi domov iz službe?

- a) nikoli
- b) redko
- c) občasno
- d) pogosto
- e) zmeraj

11. Kako stres vpliva na vašo delovno zmogljivost? (izberete lahko več odgovorov)

- a) težje se skoncentriram
- b) počasi in težje sprejemam odločitve
- c) slabo gospodarim s časom, zato se pogosto znajdem v časovni stiski
- d) skušam delati več stvari hkrati in obenem mislim na nove naloge, ki me čakajo
- e) sem razdražljiv in že malenkosti me lahko spravijo v slabo voljo
- f) za dokončanje nalog potrebujem več časa kot sicer
- g) čutim nenehno utrujenost
- h) kadar sem pod stresom se moja zmogljivost poveča
- i) menim, da stres ne vpliva na mojo delovno zmogljivost
- j) menim, da moje delo ni stresno

12. Ali zaradi stresa na delovnem mestu (izberite trditev, ki za vas velja, možnih je več odgovorov):

- a) čutite pomanjkanje apetita
- b) čutite povečano željo po hrani
- c) imate slabo prebavo
- d) slabo spite; vas muči nespečnost
- e) trpite zaradi glavobolov
- f) trpite zaradi slabosti
- g) ste bolj dojemljivi za prehladna obolenja in infekcije
- h) trpite zaradi povišanega krvnega tlaka
- i) trpite za boleznimi srca

13. Kateri so po vašem mnenju najpomembnejši vzroki stresa pri vašem delu? (zopet je možnih več odgovorov)

- a) časovne stiske — nerazumni roki

- b) preobremenjenost
- c) slaba organiziranost dela
- d) neurejeni delovni pogoji: hrup, vročina, mraz, prah...
- e) težave s sodelavci
- f) nakopičene manj stresne situacije
- g) slaba komunikacija z vodstvom organizacije
- h) odgovornost za druge ljudi
- i) delo, ki ne dopušča avtonomije in svobodnega odločanja
- j) ponavljajoča se opravila na delovnem mestu
- k) pomanjkanje kontrole nad delom
- l) negotovost zaposlitve
- m) različni pritiski s strani nadrejenih
- n) različni pritiski s strani sodelavcev
- o) različni pritiski s strani strank
- p) zasebne finančne težave
- q) družinski problemi
- r) dodatna zaposlitev
- s) študij
- t) negotovost glede lastnih zmožnosti, da bi dosegel načrtane cilje/ opravil delo
- u) občutek diskriminiranosti zaradi starosti
- v) občutek diskriminiranosti zaradi spolne orientacije

14. Ali ste katere od spodaj navedenih načinov obvladovanja stresa že preizkusili oziroma jih izvajate v vsakdanjem življenju?

- a) uravnotežena prehrana in vzdrževanje normalne telesne teže
- b) zmanjšanje kajenja
- c) zmanjšano uživanje kofeina
- d) zmanjšano uživanje alkohola
- e) fizično udejstvovanje — ukvarjanje s športom
- f) metode pravilnega in sproščujočega globokega dihanja
- g) pozitivno mišljenje in avtogeni trening
- h) meditacija
- i) joga

- j) hipnoza
- k) ukvarjanje s hobiji (če da, kateri)
- l) drugo (prosim navedite)

15. Ali menite, da učinkovito zmanjšujete vpliv negativnega stresa na delovnem mestu?

- a) da
- b) ne dovolj
- c) ne
- d) ne razmišljam o tem

16. Kako zmanjšujete obremenitve pri delu?

- a) ne nalagam si dodatnih naporov, dokler ne končam neke pomembne naloge
- b) znam reči »ne«
- c) dobro se znam organizirati
- d) določam prednostne naloge
- e) gojim realna pričakovanja
- f) razdeljujem zadolžitve in razporejam odgovornosti
- g) kadar imam težave pri delu, poiščem pomoč sodelavcev
- h) dobro gospodarim s časom
- i) svojih obremenitev pri delu ne poskušam zmanjšati
- j) drugo (prosim navedite)

17. Ali menite, da v vaši organizaciji posvečajo dovolj pozornosti preprečevanju negativnega stresa pri delu?

- a) da
- b) ne dovolj
- c) ne, vendar razmišljajo o tem
- d) ne in tudi ne razmišljajo o tem

Priloga C: T- test za hipotezo številka 1

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
STRESNODELO	Equal variances assumed	,011	,917	-1,850	217	,066	-,193	,104	-,399	,013
	Equal variances not assumed			-1,873	206,655	,062	-,193	,103	-,396	,010

Priloga D: T-test za hipotezo številka 3

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
STRESNODELO	Equal variances assumed	,045	,833	-2,508	217	,013	-,258	,103	-,461	-,055
	Equal variances not assumed			-2,504	209,061	,013	-,258	,103	-,461	-,055

Priloga E: Bonferronijev test za hipotezo številka 3

Multiple Comparisons

Dependent Variable: STRESNODELO
Bonferroni

(I) OTROCI1 Ali imate otko?	(J) OTROCI1 Ali imate otko?	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 NE	2 DA, ENEGA	-,176	,149	,720	-,54	,18
	3 DA, DVA ALI VEČ	-,292*	,112	,030	-,56	-,02
2 DA, ENEGA	1 NE	,176	,149	,720	-,18	,54
	3 DA, DVA ALI VEČ	-,117	,153	1,000	-,49	,25
3 DA, DVA ALI VEČ	1 NE	,292*	,112	,030	,02	,56
	2 DA, ENEGA	,117	,153	1,000	-,25	,49

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Priloga F: Bonferronijev test za hipotezo številka 4

Multiple Comparisons

Dependent Variable: STRESNODELO
Bonferroni

(I) DELOVNO_MESTO	(J) DELOVNO_MESTO	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 RAZISKOVALEC	2 VODJA	-,602*	,213	,015	-1,12	-,09
	3 PODPORNO OSEBJE	-,142	,111	,609	-,41	,13
2 VODJA	1 RAZISKOVALEC	,602*	,213	,015	,09	1,12
	3 PODPORNO OSEBJE	,460	,221	,115	-,07	,99
3 PODPORNO OSEBJE	1 RAZISKOVALEC	,142	,111	,609	-,13	,41
	2 VODJA	-,460	,221	,115	-,99	,07

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Descriptives

STRESNODELO

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 RAZISKOVALEC	131	2,97	,803	,070	2,83	3,11	1	5
2 VODJA	14	3,57	,514	,137	3,27	3,87	3	4
3 PODPORNO OSEBJE	72	3,11	,703	,083	2,95	3,28	1	4
Total	217	3,06	,768	,052	2,95	3,16	1	5

Priloga G: Izračun hi kvadrata za hipotezo številka 4

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,227 ^a	4	,016
Likelihood Ratio	13,845	4	,008
Linear-by-Linear Association	3,371	1	,066
N of Valid Cases	217		

a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,77.

Priloga H: T-test za preverjanje hipoteze številka 7

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
STRESNODELO	Equal variances assumed	2,983	,086	,300	217	,765	,038	,126	-,210	,285
	Equal variances not assumed			,330	87,933	,742	,038	,114	-,189	,264