UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

OBVLADOVANJE STRESA V DIGITALNEM DELOVNEM OKOLJU

Ljubljana, 16. julij 2018 ANJA MOŠKON

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Anja Moškon, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor/-ica predloženega dela z naslovom Obvladovanje stresa v digitalnem delovnem okolju, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem/svetovalko red. prof. dr Matejo Drnovšek

I Z J A V L J A M

1. da sem predloženo delo pripravil/-a samostojno;

2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;

3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;

4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;

5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;

6. da sem pridobil/-a vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil/-a;

7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal/-a v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil/-a soglasje etične komisije;

8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;

9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;

10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____ Podpis študenta(-ke): _____

KAZALO

UVOD 1
1 DIGITALNA DELOVNA OKOLJA 3
1.1 Nastanek in opredelitev digitalnega delovnega okolja 3
1.2 Zaposleni v digitalnem delovnem okolju 4
2 STRES V DIGITALNEM DELOVNEM OKOLJU 6
2.1 Opredelitev stresa na delovnem mestu 6
2.2 Vzroki za nastanek stresa 7
2.3 Vpliv stresa na delovnem mestu na posameznika 9
2.4 Vpliv stresa na delovnem mestu na organizacijo 11
3 TEHNIKE OBVLADOVANJA STRESA v povezavi z delovnim okoljem 13
3.1 Metode, tehnike in programi obvladovanja stresa 13
3.2 Organizacije in obvladovanje stresa 15
4 HIPNOZA IN OBVLADOVANJE STRESA 16
4.1 Opredelitev hipnoze 16
4.2 Uporaba in učinki hipnoze 18
4.3 Hipnoza in obvladovanje stresa 19
5 EMPIRIČNI DEL 21
5.1 Opredelitev problema 21
5.2 Cilji raziskovanja 21
5.3 Raziskovalna vprašanja 21
5.4 Metodologija 21
5.5 Raziskovalkina pristranost 22
5.6 Vzorec 23
5.7 Postopek zbiranja podatkov 23
6 PREDSTAVITEV ANALIZE RAZISKAVE Z REZULTATI 24
6.1 Obdelava podatkov 24
6.2 Analiza intervjujev po tematskih sklopih 24
6.3 Povzetek analize 40
6.4 Preverjanje raziskovalnih vprašanj 42
6.5 Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje delo 42

6.6 Priporočila za podjetja ... 43
SKLEP ... 44
LITERATURA IN VIRI ... 46
PRILOGE ... 51

KAZALO TABEL

Tabela 1: Simptomi dolgoročnega in kratkoročnega stresa ... 10
Tabela 2: Faze stresa in simptomi ... 11
Tabela 3: Predlog za indukcijo in prvi preizkusni predlog pogostih raziskovalnih lestvic hipnotične občutljivosti ... 17
Tabela 4: Značilnosti vzorca ... 23
Tabela 5: Položaj in opis dela udeležencev v podjetju ... 25
Tabela 6: Najpogostejše besede pri opisu počutja po samohipnozi ... 31
Tabela 7: Število udeležencev po posameznih stopnjah (skupaj 13) ... 34
Tabela 8: Primerjava stopenj stresa skupine A ... 34
Tabela 9: Primerjava stopenj stresa skupine B ... 35
Tabela 10: Primerjava stopenj stresa skupine C ... 36

KAZALO SLIK

Slika 1: Besedni oblak: najpogostejši vzroki za nastanek stresa ... 27
Slika 2: Besedni oblak: kako veste, da ste pod stresom? ... 28
Slika 3: Besedni oblak: počutje po stresnem delavniku ... 29
Slika 4: Besedni oblak: vpliv osebnega stresa na delo ... 31
Slika 5: Besedni oblak: občutki v stanju samohipnoze ... 32
Slika 6: Besedni oblak: počutje v stanju samohipnoze ... 33

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Primernost uporabe hipnoze v primeru različnih psiholoških stanj ... 1
Priloga 2: Kvalitativni intervju ... 2

UVOD

Paćelat (2018) ugotavlja, da koncept digitalnih delovnih okolij v zadnjem desetletju dosega nove razsežnosti. Obstaja namreč ogromno definicij digitalnega delovnega okolja, ki se med seboj razlikujejo glede na specifike različnih delovnih okolij. Kljub temu Paćelat kot najbolj sprejeto definicijo navaja opis digitalnega okolja skupine Gartner, ki digitalno delovno okolje opredeli kot poslovno strategijo za povečanje sodelovanja in agilnosti zaposlenih s pomočjo preoblikovanja delovnih mest. Nova delovna mesta morajo v prvi vrsti biti pisana na kožo zaposlenih, pri čemer pa mora strategija upoštevati tri ključne deležnike, ki vplivajo na delovna okolja (Paćelat, 2018):

- Zaposlene. Strategija preoblikovanja mora zagotavljati vpletenost zaposlenih pri kreaciji novega delovnega okolja.
- Ponovna vzpostavitev delovnega mesta in nove tehnologije, ki vključuje vizijo, strategijo in načrt implementacije.
- Spremembo narave dela. Strategija mora upoštevati dejstvo, da se dejavniki, ki vplivajo na delovno okolje, venomer spreminjajo.

Kaj pa spremembe kot edina konstanta pomenijo za zaposlene v digitalnem delovnem okolju? Colligan in Higgins (2008) spremembo v fizičnem in duševnem stanju na delovnem mestu definirata kot poklicni stres, ki ga zaposleni občutijo kot izziv ali grožnjo. Kot najpogostejše vzroke za nastanek stresa avtorja uvrščata negativno delovno okolje, preveliko obremenitev, preveliko število delovnih ur, izolacijo, pomanjkanje avtonomije, ovire pri razvoju posameznikove poklicne poti, slabe odnose med zaposlenimi in nadlegovanje, velik vpliv pa ima tudi splošna organizacijska klima.

Kinnunen-Amoros in Liira (2013) poklicni stres opredeljujeta kot enega izmed glavnih problemov sodobne družbe, saj stres na delovnem mestu ne povečuje le možnosti za bolezenska stanja zaposlenih, temveč ima veliko družbeno-ekonomskih posledic. Avtorja v svoji raziskavi preučujeta finska podjetja in ugotavljata, da podjetja dobro poznajo kontekst stresa, povezanega z delom, kljub temu pa večina podjetij nima lastnega načrta za spopadanje s stresom, pri čemer pa podjetja nimajo težav s sprejemanjem odgovornosti za nastanek stresa na delovnem mestu. Avtorja raziskavo zaključita s priporočilom za vzpostavitev stroškovno učinkovitih programov za obvladovanje stresa.

Murphy (1996) ukrepe za obvladovanje stresa opredeli kot tehnike, zasnovane na način, ki zaposlenim pomagajo pri oceni stresne situacije ali pa pri izboljšavi njihove sposobnosti spoprijemanja s stresom. Murphy na podlagi pregleda različnih študij ugotavlja, da podjetja za obvladovanje stresa uporabljajo različne tehnike, med njimi sprostitev mišic, meditacijo, biološko povratno zanko, kognitivno-vedenjske sposobnosti ali kombinacijo več tehnik. Učinkovitost tehnik variira, nekatere tehnike so bolj učinkovite na psihološkem (npr. kognitivno-vedenjske sposobnosti), druge pa na fizičnem nivoju (npr. mišična relaksacija).

Sachs (1991) ugotavlja, da je 60 odstotkov obiskov družinskih zdravnikov posledica stresa. Dovzetnost za bolezen je odvisna od odziva osebe na določeno situacijo in ne situacije same. Neuspeh pri obvladovanju stresa poveča možnost za razvoj bolezenskih stanj, zmanjša odpornost imunskega sistema, medtem ko ustrezno obvladovanje stresa odraža dobro psihološko stanje posameznika in ima pozitiven vpliv na zdravje. Sachs dodaja, da je jedro obvladovanja stresa poučevanje sproščanja, pri čemer ima veliko vlogo hipnoza. Hipnotične sugestije namreč močno vplivajo na domišljijo, uporaba samohipnoze za zdravo krepitev ega pa povečuje samozavest in zdrav občutek nadzora nad življenjem pacienta. Hipnoza prav tako nevtralizira občutek tesnobe, strahu, napetosti in zmanjšuje aktivnost avtonomnega živčnega sistema, kar se odraža v zmanjšanju stresa, ki vpliva na razvoj bolezni.

Namen magistrskega dela je preučiti vpliv samohipnoze na občutenje stresa v zasebnem in profesionalnem življenju zaposlenih v nenehno spreminjajočem se digitalnem delovnem okolju.

Magistrska naloga ima več ciljev. V njej bom raziskovala vpliv digitalnih delovnih okolij na doživljanje stresa pri zaposlenih in spoznavala različne metode obvladovanja stresa. Pri raziskavi načinov obvladovanja stresa bom posebno pozornost namenila hipnozi in načinom, na katere lahko hipnozo vnesemo v delovno okolje. Zanimala me bo povezava med izvajanjem samohipnoze in občutenjem stresa v zasebnem in profesionalnem življenju.

V magistrski nalogi bom iskala odgovore na naslednja raziskovalna vprašanja:

- Na kakšen način je občutenje stresa na delovnem mestu povezano z občutenjem stresa v zasebnem življenju?
- Na kakšen način je občutenje stresa v zasebnem življenju povezano z občutenjem stresa na delovnem mestu?
- Kako je samohipnoza z namenom obvladovanja stresa povezana z občutenjem stresa na delovnem mestu?
- Kako je samohipnoza z namenom obvladovanja stresa povezana z občutenjem stresa v zasebnem življenju?

Z iskanjem odgovorov na vprašanja bom najprej raziskala povezavo med občutenjem stresa na delovnem mestu in zasebnem življenju ter preverila, na kakšen način samohipnoza vpliva na občutenje stresa na omenjenih področjih.

Z analizo uporabe hipnoze za obvladovanja stresa na delovnem mestu bom nakazala smernice za organizacije, ki pri zaposlenih opažajo negativne posledice digitalnih delovnih okolij ali pa se šele lotevajo procesa digitalizacije.

V prvem poglavju bom opredelila digitalna delovna okolja in raziskala položaj zaposlenih v digitalnih delovnih okoljih. Drugo poglavje je namenjeno raziskovanju stresa v digitalnih

okoljih in njegovih vplivih na organizacijo in posameznika. Tretje poglavje je posvečeno tehnikam obvladovanju stresa. V četrtem poglavju se bom posvetila opredelitvi hipnoze in njeni uporabi ter učinkom. Peto poglavje je namenjeno predstavitvi empiričnega dela naloge, opredelitvi problema, ciljev, raziskovalnih vprašanj in metodologije. Poglavje prav tako opisuje postopek zbiranja podatkov, ki jih bom predstavila in analizirala v šestem poglavju. Šesto poglavje vsebuje tudi odgovore na raziskovalna vprašanja, povzetek ugotovitev ter priporočila za nadaljnje delo. Magistrsko nalogo bom zaključila s sklepom, kjer bomo podala končne ugotovitve glede raziskovalnih vprašanj.

1 DIGITALNA DELOVNA OKOLJA

1.1 Nastanek in opredelitev digitalnega delovnega okolja

Zaradi tehnološkega napredka in instantnega širjenja informacij ter idej se svet danes vrti hitreje, tako za podjetja kot posameznike. Westerman, Tannou, Bonnet, Ferraris in McAfee (2012) opažajo podjetja s pozitivnimi učinki digitalne transformacije v vseh panogah, tako v proizvodnih kot visoko tehnoloških.

Če je digitalna transformacija pred leti veljala za konkurenčno prednost, sčasoma postaja nuja za obstoj podjetij na trgu, s tem pa korenito spreminja ne le poslovne procese, ampak tudi način dela. Tapscott (1996) kot vzrok za višjo produktivnost in učinkovitost navaja integracijo informacijskih tehnologij v vsakdanje delo. Proces digitalizacije pa spreminja cilje in strukturo organizacij.

Digitalna transformacija prinaša veliko sprememb, ne le tehnoloških, ampak tudi organizacijskih. Kohnke (2017) v svojem delu potrjuje izsledke trenutnih raziskav, ki upravljanje organizacijskih sprememb označujejo kot ključni faktor uspeha v procesu digitalizacije.

Van der Meulen (2016) tehnološki napredek zadnjih desetletij predstavi kot način zmanjšanja tehnoloških in časovnih razdalj. Tehnološki napredek, pritiski k večji konkurenčnosti in spremenjena pričakovanja zaposlenih spodbujajo večjo prilagodljivost delovnih praks.

Inovacije, še posebej tehnološke, organizacijam predstavljajo oprijemljivo upanje na boljše poslovne rezultate. Število inovacij je pogosto pozitivno povezano s poslovno uspešnostjo in hitrost inoviranja z vsakim dnem narašča.

Zanimanje za digitalno transformacijo in spremembe, ki jih prinaša v delovna okolja, narašča, samo pojmovanje digitalnega delovnega okolja pa sega na začetek 21. stoletja. Gottfried Vossen, Frank Schönthaler, Stuart Dillon (2017) kot prvega, ki je uporabil pojem digitalno delovno okolje, prepoznajo Jeffreya Biera. Bier je leta 2000 pojem digitalno

delovno okolje opredelil s petimi ključnimi zahtevami, ki jih mora izpolnjevati digitalno delovno okolje:

1. Mora biti razumljivo, preprosto z minimalno krivuljo učenja. Bier meni, da mora biti način uporabe novih orodij v digitalnih delovnih okoljih intuitiven in preprost. Če se morajo ljudje priučiti uporabe novih orodij, obstaja velika verjetnost, da jih ne bodo uporabljali.
2. Digitalno delovno okolje mora biti nalezljivo. Bier (2000) s tem izpostavi željo zaposlenih, da izkušnjo digitalnega delovnega okolja delijo z zaposlenimi. Predpogoj za širjenje navdušenja pa sta varnost in zaupanje, ki ga digitalno delovno okolje vzbuja pri posameznikih in na ravni podjetja.
3. Digitalno okolje mora biti povezovalno in presegati meje podjetja. Zaposlene mora povezovati tudi z eksternimi deležniki (strankami, partnerji), pri tem pa zahtevati malo tehnološkega znanja.
4. Celostnost digitalnega delovnega okolja, saj se je delna posvojitev pogosto izkazala za neuspešno.
5. Digitalno delovno okolje mora biti povezano in delovati povezovalno, sicer ne bo sprejeto med zaposlenimi.

Grantham (2000) na podlagi povečanega števila digitalnih interakcij, napoveduje, da nas tehnologija ne bo izolirala, ampak pripomogla pri formulaciji skupin, še posebej na delovnem mestu. V tem novem, sodelovalnem delovnem mestu bo avtoriteta bolj fluidna in odločitveni procesi decentralizirani.

Uporaba tehnologije na delovnem mestu omogoča formulacijo skupin kljub razpršenosti članov njenih članov na različnih lokacijah. Pogosto pa se zgodi, da zaradi želje po transparentnosti vsa komunikacija poteka preko digitalnih kanalov tudi, ko ekipe delujejo na isti lokaciji. Digitalna komunikacija zagotavlja transparentnost, vključevanje članov iz drugih lokacij, lažje sledenje pogovorom v zameno za stalno digitalno prisotnost.

Colbert, Yee in George (2016) prepoznajo prednosti, ki jih s tehnologijo prinašata globalizacija in alternativne ureditve digitalnih delovnih okolij, vendar opozarjajo tudi na negativne posledice virtualnih timov. Poleg oteženega vodenja in možnosti zmanjšanja produktivnosti omenjajo breme tehnologije za koncentracijo, bližino odnosov in učinkovitega sodelovanja med zaposlenimi.

1.2 Zaposleni v digitalnem delovnem okolju

V procesu digitalne transformacije so spremembe edina stalnica. Karoly in Panis (2004) menita, da bodo zaposleni vedno bolj izpostavljeni novim tehnologijam in praksam, ki bodo od njih zahtevale veščine, ki jih izobraževalne ustanove običajno ne poučujejo.

Nova in spremenjena delovna mesta, ki so nastala v procesu digitalne transformacije, od zaposlenih zahtevajo večjo kreativnost. Rutinsko delo in delo, ki ne prinaša visoke vrednosti, je v procesu digitalizacije avtomatizirano in po potrebi vedno aktivno. Tehnologija opravlja delo in vsaj delno nadomesti zaposlenega, potem ko je že odšel iz delovnega mesta. Pa je zaposleni po odhodu iz delovnega mesta tam pustil tudi svoje delo?

Mobilne naprave in širokopasovna povezava omogočata, vsaj v razvitih državah, uporabo interneta kjerkoli in kadarkoli. Po mnenju Vorderer in Kohring (2013) večina in vedno več posameznikov izkorišča to možnost.

Mobilna tehnologija in digitalna prisotnost omogoča, da vse aspekte našega življenja ves čas nosimo s seboj. Delo prinašamo domov in naša zasebna življenja, na delo. Zabrisane meje med zasebnim in profesionalnim življenjem pa niso edina sprememba, ki jo prinaša nenehen razvoj tehnologije.

Meister in Willyerd (2010) kot posledico tehnološkega napredka opredelita 10 silnic, ki bodo do leta 2020 dramatično vplivale na zaposlene:

1. Sprememba demografske strukture zaposlenih.
2. Ekonomija znanja. Ker delo postaja vse bolj tehnično, se pojavlja vse večja zahteva po novih kompetencah, ki vsebuje reševanje problemov, presojo oziroma oceno, poslušanje, analizo podatkov, grajenje odnosov in sodelovanje s sodelavci.
3. Globalizacija, ki delovna okolja spreminja v virtualna in zmanjšuje število zaposlenih na določeni lokaciji (so razpršeni).
4. Prisotnost mobilne tehnologije. Poročilo omenja, da je v nekaterih državah število mobilnih telefonov presega število prebivalcev, pri tem pa izpostavi dejstvo, da nekatera podjetja aplikacije že uporabljajo v izobraževalne namene: treningi prodajalcev, delavnice na temo skladnosti, produktov ...
5. Povezovalna kultura in hiper povezanost, ki brišeta meje med delovnim in zasebnim življenjem.
6. Družbeno učenje.
7. Družbena odgovornost podjetij.
8. Milenijska generacija na delu, ki na delovnem mestu pričakuje povezovalna in sodelovalna orodja, ki so jih navajeni že vse življenje.

Tehnološki napredek kot glavni povod digitalne transformacije podjetij ustvarja povsem nova delovna okolja: povezovalna, tehnološka, digitalna, raznolika, polna izzivov in vedno prisotna. Spremenjena okolja potrebujejo drugačne zaposlene, z vrsto novih kompetenc, spretnosti in predvsem veliko mero odprtosti do sprememb. Preplet zasebnega in poslovnega življenja posameznikov pa od organizacij zahteva, da zaposlene obravnava kot celostne osebnosti in jih spodbuja k izboljšavam ter razvoju na vseh področjih.

Väänänen, Anttila, Turtiainen in Varje (2012) opažajo, da se je s prehodom iz industrijskih okolij v organizacijske okvire povečala težnja po demokratični ureditvi delovnih mest, kjer so čustva in dobro počutje zaposlenih postala zelo pomembna.

Misel na zaposlene v procesu digitalne transformacije je za organizacije neizbežna, saj je uspešnost digitalizacije v veliki meri odvisna od posvojitve procesov na ravni vsakega posameznika, ki deluje v organizaciji. Vsaka organizacija se sooča z unikatnim procesom digitalne transformacije, vendar pa so vsem skupne velike spremembe za zaposlene, ki vodijo v stresne situacije.

2 STRES V DIGITALNEM DELOVNEM OKOLJU

2.1 Opredelitev stresa na delovnem mestu

Digitalna transformacija je proces izboljšav in sprememb, ki ga pogosto spremljata velika mera negotovosti in novosti, ki neposredno vplivajo na vsakdanje delo zaposlenih. Če je negotovost velika, sprememb pa veliko, se na delovnem mestu pojavi stres.

Fink (2010) stres opredeli kot nekaj, kar ima za različne ljudi zelo različen pomen in kot prvo ter najbolj generično definicijo stresa navaja opis Howarda Selye, ki stres opiše kot nespecifičen odgovor telesa na katerokoli zahtevo.

Lazarus (1991) omeni, da se kljub vsesplošni zmedi glede pomena termina stres, vlada splošno strinjanje, da je stres osrednji problem v človeškem življenju. Znanstveniki v različnih vedah so konceptualizirali stres, ampak zdi se, da ima vsako področje v mislih drugačen pomen.

Definicija stresa ima mnogo različic in za večino ljudi pogosto negativno konotacijo, čeprav poleg škodljivega poznamo še dve vrsti stresa.

Gregson in Looker (1994) občutenje stresa razdelita v tri skupine: normalni, pozitvini ali prijazni ter negativni stres. Slednjega, imenovanega tudi škodljivi stres, opisujeta kot občutek nezmožnosti obvladovanja ovir.

V stanju normalnega stresa se nam obremenitve zdijo vsakdanje in nimajo vpliva na naše počutje. Pozitivni stres pomeni, da je naše telo v stanju pripravljenosti in si želimo novih izzivov. Negativni stres, ki se mu bomo posvetili v nadaljevanju, je povezan s strahom, da izzivom nismo kos.

Cohen, Kessler in Gordon (1995) psihološki stres označujejo kot posledico percepcije posameznika, da okoljske zahteve obremenjujejo ali presegajo njegovo zmožnost prilagoditve.

Stres ima zagotovo različen pomen za vsakega izmed nas, vendar pa so občutenje in posledice stresa skoraj univerzalne, ne glede na to, ali ga občutimo doma ali na delovnem mestu.

Selye (1955) svojo definicijo nadgradi s podrobnejšim opisom stresa. Vedenjska znanost stres opisuje kot percepcijo grožnje, ki vodi v anksioznost, nelagodje, čustveno napetost in težave v prilagajanju. Kot primer stresa na delovnem mestu navaja pomanjkanje strukture v skupini, kar otežuje ali celo onemogoča spopadanje skupine z zahtevnimi situacijami.

Stres se tako pojavi vsakič, ko zaposleni občuti, da ni kos zahtevam organizacije ali delovnega mesta. V času nenehnega razvoja in sprememb je občutek nemoči pogost, hkrati pa počutje enega zaposlenega vpliva na počutje celotne ekipe. Vemo, da je smeh nalezljiv in enako velja za stres.

Yemm (2007) poudarja, da je stres nalezljiv, ne glede na to, ali prihaja s strani nadrejenih, sodelavca, ki ima težave v službi, ali enega izmed zaposlenih, ki čuti pritiske v zasebnem življnju. Če organizacija ne pripomore k izboljšanju situacije, se stres širi na preostale in ustvarja še več dela za tiste, ki imajo višjo toleranco stres.

Občutenje stresa posameznika tako ne vpliva le na njegovo, temveč tudi na počutje celotne ekipe, kar dodatno potrjuje tezo, da stres na delovnem mestu zahteva sistematsko ureditev. Dolgoročno občutenje stresa oziroma kronični stres je namreč glavni razlog za izgorelost.

Maslach, Schaufeli in Leiter (2001) izgorelost prepoznajo kot odložen odziv na kronične čustvene in medosebne stresorje na delovnem mestu in pri katerem je opaziti izčrpanost, cinizem in neučinkovitost.

Schaufeli in Buunk (1996) izgorelost opišeta kot poseben tip stresa, za katerega je značilna njegova kronična in večplastna narava. V stanju izgorelosti se pogosto razvijejo negativna čustva do sodelavcev, dela ali organizacije. Zanimivo pa je, da raziskave nakazujejo na pojav izgorelosti pri prvotno visoko motiviranih posameznikih, medtem ko se pri tistih manj zavzetih pojavi le stres.

2.2 Vzroki za nastanek stresa

V svetu sprememb, ki sloni na tehnološkem napredku, je stres prej pravilo kot izjema, ki se iz enega področja prenaša na ostala področja našega življenja. Posledice občutenja stresa na delovnem mestu se tako odražajo tudi v našem zasebnem življenju. Občutenje stresa ni izbira posameznika, vendar pa lahko organizacijo sprejmejo ukrepe, ki zaposlenim pomagajo pri upravljanju stresnih situacij, pri tem pa morajo najprej poznati najpogostejše vzroke za nastanek stresa.

Wisse in Sleebos (2015) ugotavljata, da so organizacijske spremembe velik dejavnik stresa za zaposlene. Za najbolj stresne so se izkazale spremembe, ki neposredno vplivajo na

samopodobo ali osebnost posameznika. Občutenje takšnega stresa je pogosto povezano z občutkom negotovosti.

V času digitalne transformacije je negotovost na delovnem mestu pogost pojav v velikih organizacijah, kjer informacije potujejo počasneje in posamezniki ne vedo natančno, kaj spremembe pomenijo za njihovo delovno mesto ter njihov položaj v podjetju.

Kahn in Byosiere (1992) kot vzroke za nastanek stresa navajata stanja in dogodke, ki vzbujajo napetost. Vzroki so tako lahko neponovljivi dogodki (travmatične izkušnje) ali kronične težave, ki trajajo čez daljše časovno obdobje.

Stresen pa ni samo proces digitalne transformacije, ampak tudi spremembe, ki jih prinaša digitalizacija organizacijskih procesov in vedno spreminjajočih se delovnih mest.

Kanner in drugi (1981) ponavljajoče vzroke za nastanek stresa poimenujejo mikro stresorji. Mednje spadajo stresorji, kot je opravljanje z vsakodnevnimi nalogami do ukvarjanja z zahtevnimi strankami.

Sonnentag in Frese (2003) vzroke za nastanek stresa, stresorje, razporedita v različne skupine:

- Fizični stresorji, ki povzročajo fizično nelagodje na delovnem mestu.
- Stresorji, povezani z delovnimi nalogami, se pojavijo pri časovnih pritiskih, monotonemu ali prezahtevnemu delu.
- Stresorji, povezani z vlogami, ki se pojavijo ob preobremenjenosti, konfliktu ali dvoumnosti vloge.
- Socialni stresorji se nanašajo na slabe interakcije z nadrejenimi, sodelavci. Mednje štejemo tudi nadlegovanje in mobing na delovnem mestu.
- Stresorji, povezani z delovnim časom (urnikom), pri katerih izpostavita nočno, izmensko delo ter nadure.
- Karierni stresorji so povezani z negotovostjo, nezaposlenostjo in slabimi kariernimi priložnostmi.
- Travmatični stresorji kot enkratni dogodki – izpostavljenost nesrečam, ekstremni nevarnosti.
- Spremembe organizacijskih procesov, ki povzročajo stres – združitve, odpuščanje, implementacija novih tehnologij.

Proces digitalne transformacije s seboj prinaša implementacijo nove tehnologije in reorganizacijo obstoječih poslovnih modelov, procesov ter navsezadnje preobrazbi ali zmanjšanju števila delovnih mest. Z željo po čim večji učinkovitosti so zaposleni izpostavljeni kratkim rokom in preobremenjenosti. V digitalnih delovnih okoljih se komunikacija prestavi na digitalne kanale, manj je osebnih interakcij, kar lahko vodi v slabše odnose. Kljub velikim številom potencialnih stresorjev, ki nastanejo med ali kot posledica

digitalne transformacije, lahko organizacije ob upoštevanju dimenzij stresa na delovnem mestu, naredijo transformacijo prijazno do zaposlenih.

Boštjančič in Bečič (2008) govorita o petih dimenzijah stresa na delovnem mestu:

- Podpora na delovnem mestu govori o podpori in spodbudi, ki jo organizacija zagotavlja zaposlenemu skupaj z informacijami, ki so potrebne za dobro opravljeno delo. Podpora med vsemi vpletenimi, organizacijo, posameznikom in sodelavci, mora biti vzajemna.
- Zahteve na delovnem mestu in zmožnost zaposlenega, da se z njimi spoprijema.
- Nadzor na delovnem mestu vključuje potek dela, samostojnost, povratno informacijo in zmožnost organizacije, da odgovori svojim zaposlenim.
- Delovno okolje. Organizacija naj zagotavlja spodbudno in pozitivno, nekonfliktno delovno okolje, naloga zaposlenih pa je, da razumejo svojo vlogo v organizaciji.
- Zadovoljstvo na delovnem mestu, kot dolgotrajen občutek delovnega okolja, v katerem nadrejeni spremljajo počutje zaposlenih.

Digitalna transformacija zahteva tehten premislek, kako lahko organizacija na pozitiven način prikaže spremembe vsakemu zaposlenemu in jim zagotovi dovolj informacij, da se v podjetju ne pojavi negotovost, kako lahko digitalna transformacija pripomore k izboljšanju odnosa z zaposlenimi ter spremljanju njihovega počutja.

Tehnologija zaposlene spremlja na vsakem področju dela. Čeprav je v prvi vrsti namenjena lajšanju in avtomatizaciji našega dela, se pogosto izkaže za motnjo.

Dewan (2014) v svoji raziskavi opisuje »ero distrakcij«, v kateri ljudje težje delajo na dolgotranjih nalogah, saj motnje zmanjšujejo njihovo pozornost. Način dela v današnjem času omogoča prekinitve in zahteva seznanjenost z najnovejšo tehnologijo, spodbuja radovednost in večopravilnost – vse dejavnike, ki motijo pozornost.

Mark, Gudith in Klocke (2008) v svoji empirični študiji raziskujejo vpliv motenj na delo. Rezultati raziskave so presenetljivi, saj zaposleni čas, ki so ga namenili različnim motnjam, nadomestijo s hitrejšim delom brez upada kakovosti opravljenih nalog. Vendar pa avtorji poudarijo tudi drugo plat prekinjenega dela: zaposleni, ki so izpostavljeni stalnim prekinitvam, pri delu občutijo več stresa, frustracij, časovnih pritiskov in vložijo več truda v izpolnitev nalog.

Digitalna transformacija je stresna, saj na plan privabi vse potencialne stresorje in ustvarja delovna okolja, ki omogočajo konstantno prekinitev zaposlenih pri njihovem delu.

2.3 Vpliv stresa na delovnem mestu na posameznika

Na delovnem mestu obstaja veliko različnih stresorjev, vendar pa so posledice občutenja stresa pri zaposlenih enake. Tabaj in drugi (2010) posledice stresa najprej ločijo na

kratkoročne in dolgoročne, nato pa jih razvrstijo še v štiri različne kategorije: telesne, kognitivne, emocionalne in vedenjske, kot je to razdeljeno v tabeli 1 zgoraj.

Tabela 1: Simptomi dolgoročnega in kratkoročnega stresa

	Kratkoročne	**Dolgoročne**
Telesne	Močno bitje srca, naraščanje krvnega sladkorja, hladna koža, potne-mrzle roke, sunkovito dihanje, napete mišice	Izguba apetita, konstanten mraz, somatske bolezni (astma, glavobol …), težave na področju spolnosti, konstanten občutek utrujenosti.
Kognitivne	Motnje koncentracije, negativne misli, samoobtožbe	Manj jasno razmišljanje o problemih, ne racionalnost, občutki bolezni.
Emocionalne	Zaskrbljenost, pomanjkanje energije	Konstantna impulzivnost, depresivnost, občutek sovraštva, konstantna agresivnost, neprestana zaskrbljenost …
Vedenjske	Pomanjkanje kvalitetnih odločitev, nezadovoljstvo z narejenim, izogibanje	Težave s spanjem, pitje alkohola, jemanje zdravil, konstantno izogibanje.

Vir: Prirejeno po Tabaj (2010).

Tako kratkoročne in dolgoročne posledice stresa imajo vpliv na fizično in psihološko stanje zaposlenih. Kratkoročni simptomi se pojavijo na vseh ravneh kot odgovor na akutni stres. Če se akutni prelevi v kronični stres, se okrepijo tudi simptomi. Dolgoročen stres lahko med drugim povzroči izgubo apetita, pojav somatskih bolezni in stalne utrujenosti. Motnje koncentracije se stopnjujejo do te mere, da se pri osebi s kroničnim stresom pojavi pomanjkanje racionalnosti in občutek bolezni. Občasna zaskrbljenost in pomanjkanje energije pa se spremenita v stalno impulzivnost, agresijo in depresijo ter neprestano zaskrbljenost. Dolgoročno občutenje stresa povezujemo tudi z nespečnostjo, prekomernim pitjem alkohola ali zlorabo drugih substanc ter splošno izogibanje: nalogam, odgovornosti ali ljudem.

Bickford (2005) doživljanje stresa še natančneje razdeli v 4 različne faze in doda vrsto simptomov oziroma znakom, po katerih ga lahko prepoznamo, kot je to prikazano v tabeli 2 na naslednji strani.

Tabela 2 na naslednji strani nakazuje, da so občutenje in posledice stresa na delovnem mestu odražajo na vseh življenjskih področjih. Stres, ki nastane kot posledica percepcije nezmožnosti obvladovanja eksternih situacij, ne vpliva le na opravljanje dela, temveč tudi na zasebno življenje, kjer se odraža v obliki umika iz socialnega življenja in krha odnose s prijatelji ter družinskimi člani.

Tabela 2: Faze stresa in simptomi

Faza	Simptomi
Faza 1: Opozorila Znaki stresa v prvi fazi se pogosteje pojavijo na čustvenem kot fizičnem nivoju. Lahko traja tudi leto ali več, preden jih opazimo.	Občutki nejasnosti, anksioznost, depresija, dolgčas, apatija, čustvena utrujenost.
Faza 2: Blagi simptomi Opozorilni znaki se okrepijo in postanejo intenzivnejši. V obdobju 6-18 mesecev se lahko pojavijo tudi fizični znaki.	Motnje spanja, pogostejši glavoboli ali prehladi, bolečine v mišicah, intenzivna fizična in čustvena utrujenost, umik iz socialnega življenja, razdražljivost, intenzivna depresija
Faza 3: Komulativni stres Faza komulativnega stresa nastane kot posledica ignoriranja blagih simptomov. V tretji fazi posledice stresa posegajo globlje v kariero, družinsko življenje in splošno dobro počutje.	Večja uporaba alkohola, kajenje ipd. Depresija, fizična in čustvena utrujenost, izguba spolnega nagona, zakonski razdor, jok, intenzivna anksioznost, togo razmišljanje, umik, nemir, nespečnost.
Faza 4: Huda stresna reakcija Fazo imenujemo tudi samouničujoča faza, ki se pojavi po 5–10 letih stalnega doživljanja stresa.	Kariera se konča prezgodaj, astma, srčne bolezni, huda depresija, izguba samozavesti, nezmožnost delovanja v zasebnem življenju, nezmožnost upravljanja dela, umik, nenadzorovana jeza / žalost / bes, samomorilna razmišljanja, mišični tremor, ekstremna kronična utrujenost, pretiravanje, vznemirjenost, pogoste nesreče, pozabljivost, paranoja.

Vir: Prirejeno po Bickford (2005).

V zgodnjih fazah stresa pa se lahko dobri prijateljski in družinski odnosi izkažejo kot odlična protiutež stresu na delovnem mestu. Cobb (1976) socialno podporo opredeli kot informacijo, ki osebi sporoča, da je ljubljena, cenjena in pripada skupnosti z obojestransko odgovornostjo in dolžnostmi. Socialna podpora zmanjša potrebo po zdravilih in pospeši okrevanje in spodbudi, da se bolniki držijo predpisanih tretmajev. Socialna podpora ljudi ubrani pred različnimi boleznimi in simptomi stresa, vključujoč depresijo, alkoholizem in socialni zlom.

Med socialno podporo lahko štejemo tudi podporo na delovnem mestu. Cohen in Wills (1985) kot pomembno protiutež stresu na delovnem mestu dodajata podporo na delovnem mestu. Podpora nadrejenega na delovnem mestu uravna negativne učinke stresa na delovnem mestu.

2.4 Vpliv stresa na delovnem mestu na organizacijo

Simptomi, ki se pojavijo kot odgovor na stresne situacije, ne vplivajo le na počutje zaposlenih, temveč tudi na vedenje in način, kako opravljajo svoje zadolžitve. Potocka in Merecz-Kot (2009) menita, da psihološka tveganja ne predstavljajo grožnje le zdravju in uspešnosti zaposlenih, temveč prispevajo k negativnim rezultatom v organizacijah.

Dwamena (2012) opozarja, da ima stres, ki nastane kot posledica stresorjev na delovnem mestu in neučinkovitega managemanta, velike posledice za organizacije: zmanjšano produktivnost, nezadovoljstvo, nezavzetost in povečanje prometa, saj vse več zaposlenih zapušča podjetja.

Zapuščanje ključnih zaposlenih za podjetja predstavlja velike izgube. Zaposleni, ki odhajajo, s seboj odnesejo znanje in socialno mrežo, pri tem pa njihov odhod pogosto spodbudi k razmišljanju o odhodu tudi ostale zaposlene. Organizacije pa se soočajo tudi z zamenjavo ali uvajanjem novega zaposlenega, ali pa delo porazdelijo med obstoječe zaposlene, pri tem pa jih še dodatno obremenijo. Odhod iz podjetja pa ni edina odsotnost zaposlenih, ki nastane kot posledica stresa na delovnem mestu.

Matteson in Ivancevich (1987) ocenjujeta, da je stres vzrok za kar polovico odsotnosti z dela, izgubo 40 odstotkov fluktacije zaposlenih in 5 odstotkov manjšo produktivnost. Dodajata še, da ima stres na delovnem mestu resne posledice tako za posameznike kot organizacijo, vendar bi ga lahko preprečili.

Mnogo raziskav dokazuje povečano odsotnost z dela zaradi stresa. Raziskava organizacije Health and Safety Executive (2016) ugotavlja, da je vzrok 45 odstotkov vseh bolniških dni v Veliki Britaniji stres. Preobremenjenost in stres za organizacije ne predstavljata le stroškov v obliki bolnišničnih dni.

Bazgan (2011) poleg vpliva na kakovost življenja kot posledico stresa navaja vrsto bolezni, handikepov in prezgodnjih upokojitev. Za organizacije lahko to pomeni višje stroške v povezavi s povečano odsotnostjo z dela, manjša uspešnost zaposlenih (manjša produktivnost, kakovost, slabši odnosi s strankami), ki vodijo v slabši ugled podjetja.

Za digitalna okolja je značilen tudi stres, ki nastane kot posledica motenj in večopravilnosti. Adler in Benbunan-Fich (2012) raziskujeta korelacijo med večopravilnostjo in učinkovitostjo. Če učinkovitost definiramo kot produktivnost, rezultati raziskave nakazujejo krivuljo v obliki obrnjene črke U, kjer zaposleni s srednjo večopravilnostjo, ki naloge opravijo znatno bolje od tistih z malo in visoko večopravilnostjo. Če pa učinkovitost merimo z vidika kakovosti (točnosti, natančnosti) opravljenih nalog, ta z naraščanjem števila opravil strmo pada.

Negativni stres ima številne posledice tako na nivoju posameznika kot organizacije. Čeprav je velika večina ljudi na lastni koži občutila, kako stres na delovnem mestu vpliva na opravljanje dela in da imamo oprijemljive dokaze o izgubah in oportunitetnih stroških, ki jih simptomi stresa predstavljajo organizacijam, podjetja še vedno nimajo sistematičnega pristopa za reševanje tega generalnega problema.

3 TEHNIKE OBVLADOVANJA STRESA V POVEZAVI Z DELOVNIM OKOLJEM

3.1 Metode, tehnike in programi obvladovanja stresa

Spopadanje s stresom pogosto sloni na samoiniciativnosti posameznika. Raziskava avtorjev Miedziun in Czabała (2015) kot najpogostejše tehnike spopadanja s stresom navajata poslušanje glasbe, analiziranje in načrtovanje prihodnosti, druženje s prijatelji in racionalno obrazložitev stresnih situacij. Pri osebah, ki so izrazile višji nivo stresa, opažata uporabo tehnike »oddaljevanja« in »pasivnosti«. Tehnike, ki jih ljudje najpogosteje pogosto istočasno uporabljajo za spopadanje s stresom, lahko razvrstimo v tri skupine: tehnike reševanja problemov, tehnika oddaljevanje in zamenjava zadovoljstva.

Čeprav poslušanje glasbe, načrtovanje prihodnosti in druženje s prijatelji delujejo sproščujoče, gre za vsakodnevne dejavnosti, za katere ne potrebujemo znanja, njihovo izvajanje pa ni nujno povezano s stresom. V nadaljevanju se bom zato posvetila tehnikam, ki so primarno namenjene sproščanju in obvladovanju stresa.

- Davis, Eshelman in McKay (2008) opredelijo najpogostejše tehnike, ki imajo poleg zmanjšanja posledic stresa tudi vrsto drugih pozitivnih učinkov.
- Senzomotorična terapija, ki se osredotoča na zaznavanje stresa na fizičnem nivoju. Tehnika pomaga pri sproščanju fizičnega stresa in posledično tudi psihološkega.
- Dihalne vaje, pri katerih z različnimi načini zavestnega dihanja sproščamo telo, umirjamo misli in tako obvladujemo stres.
- Tehniko progresivne relaksacije, ki se je je ob vsakodnevnem izvajanju mogoče priučiti v enem do dveh tednih. Tehnika upočasnjuje srčni utrip in dihanje, zmanjšuje krvi tlak ter povzroči globoko sproščanje mišic. Uporaba progresivne relaksacije pomaga pri zdravljenju depresije, bolečinah v vratu in hrbtenici, utrujenosti, nespečnosti in manjših fobijah ter jecljanju.
- Meditacijo, tehniko, pri kateri želimo izprazniti um in dovoliti našim mislim, da pridejo in odhajajo. Meditacija je uporabna kot preventiva pri visokem krvnem tlaku, boleznih srca, migrenah in glavobolih, avtoimunih boleznih (npr. diabetes, artritis). Pomaga pri obsesivnem razmišljanju, anksioznosti, depresiji in sovražnosti.
- Vizualizacija je učinkovita pri mnogih boleznih, povezanih s stresom, med drugim tudi pri glavobolih, mišičnih krčih, kroničnih bolečinah in aksioznosti. Vizualizacijo uporabljajo tudi pri pripravi pacientov na operacijo, pri povišanju pozitivnih učinkov kemoterapije, za izboljšanje fokusa in športnih kompetenc ter izboljšanje splošnega počutja.
- Sprostitveno usposabljanje, ki omogoča hitro sprostitev v stresnih situacijah. Tehniko sestavlja skupek sprostitvenih tehnik, ki se izvajajo v petih zaporednih korakih.
- Samohipnoza, za katero je značilno zoženje zavesti, ki jo spremljata inercija in spanje, oziroma stanje globoke sproščenosti, ki omogoča ustvarjanje pozitivnih sprememb s

pomočjo avtosugestij. Samohipnoza služi kot obramba pred stresom in s stresom povezanih bolezni, blaženje specifičnih simptomov (npr. nespečnosti).

- Avtogeni trening kot skupek štirih različnih sprostitvenih vaj za celostno izboljšanje počutja. Avtogeni trening uporaba hitro delujoče sugestije, ki telo vrnejo v normalno stanje in umirijo um. Lahko ga uporabimo tudi za razreševanje specifičnih psiholoških težav, izboljšanje koncentracije ali povečanje kreativnosti.
- Tehnike za izboljšanje fokusa povečujejo naše samo zavedanje in samo sprejemanje ter nam pomagajo pri objektivnem ocenjevanju situacij.
- Tehnike zavračanje iracionalnih idej in prepričanj, ki jih nadomestimo z objektivnimi trditvami. Tehnika se osredotoča na prepoznavanje lastnih misli, čustev, vedenja in prepoznavanje ter reagiranje na stisko.
- Tehnike soočenja s skrbmi in anksioznostjo pomagajo pri hitrem reševanju težav, identifikaciji skrb vzbujajočega vedenja, objektivnem ocenjevanju situacij, misli, čustev in vedenja ter zmanjšajo napetost in povišajo odpornost na dražljaje.
- Tehnika soočenja s strahom zajema pet vaj, ki pomagajo pri obvladovanju stresa in povečujejo občutek pomirjenosti in sposobnosti obvladovanja stresnih situacij. Tehnike so uporabne pred in med stresnimi situacijami in pomagajo pri iracionalnih anksioznih mislih.
- Tehnike obvladovanja jeze, ki pomagajo pri sproščanju v napetih situacijah, ki izzovejo jezo.
- Trening za razumevanje in pridobivanje asertivnih spretnosti kot preventivo za nastanek konfliktov in posledično stresnih situacij in z njimi povezanih negativnih čustev.

Razširimo seznam še s tehnikami, ki po mnenju Varvogli in Darviri (2011) dokazano pozitivno vplivajo na obvladovanje stresa;

- Progresivna mišična relaksacija, ki znižuje krvni tlak, upočasnjuje srčni utrip, pomaga pri glavobolih in anksioznosti.
- Avtogeni trening je koristen pri mnogih boleznih, vključno z napetostjo, glavobolom, migrenami, hipertenzijo … Pozitivne učinke ima tudi na anksioznost, depresijo in nespečnost.
- Sprostitveni odziv (*angl. Relaxation response*) je tehnika, ki jo uporabimo za psihološko sprostitev in uravnavanje krvnega tlaka, srčnega utripa, presnove in hormonov.
- Biološka povratna zanka kot učinkovita metoda za preprečevanje in zdravljenje glavobolov, obvladovanje visokega krvnega pritiska, diabetesa tipa I in II ter srčnih bolezni.
- Vodeni posnetki pomagajo pri zmanjševanju stresa, zdravljenju depresije in deluje kot preventiva pri preprečevanju vnovičnega kajenja. Pomaga pri mnogih bolezenskih stanjih, obvladovanju bolečine in prekomerne teže pri mladostnikih.
- Diafragmalno dihanje kot pomoč pri zmanjšanju občutka utrujenosti, anksioznosti, migrene in stresa ter obvladovanju agresivnega vedenja.

- Transcendentalna meditacija vpliva na veliko fizičnih in psiholoških sindromov in simptomov, vključno z zmanjšano anksioznostjo, bolečino in depresijo, izboljšanem razpoloženju in samospoštovanju, zmanjšanem stresu in hitrejši regeneraciji po stresu.
- Tehnika čustvene svobode zmanjša percepcijo bolečine in ima hitre pozitivne učinke pri specifičnih fobijah, anksioznosti in psiholoških travmah.

Obstaja širok nabor programov, tehnik in vaj za sproščanje telesa in misli. Nekatere tehnike izvirajo iz starodavnih ved, druge so popolnoma nove, tretje pa so se kot kombinacija različnih vaj oblikovale v programe za celostno sproščanje. Vsem pa je skupno, da moramo za doživljanje pozitivnih učinkov tehnik na začetku vložiti čas, da se jih osvojimo, nato pa jih izvajati redno, tudi med delovnim časom, in na ta način omiliti negativne učinke stresa na organizacijo samo.

3.2 Organizacije in obvladovanje stresa

Na kakšen način delujejo organizacije, ki prevzemajo odgovornost za nastanek stresa pri zaposlenih? Gardell in Gustavsen (1980) opišeta skandinavska načela, po katerih se ravnajo organizacije, ki kot osrednji problem oziroma vzrok za nastanek stresa vidijo organizacijo samo in ne zaposlenih:

- Delovni pogoji so prilagojeni različnim telesnim in duševnim sposobnostim ljudi.
- Zaposleni ima možnost sodelovati pri zasnovi svojega delovnega položaja in v procesih sprememb in razvoja, ki vplivajo na njegovo delo.
- Tehnologija, organizacija dela in delovna vsebina so zasnovani tako, da delavec ni izpostavljen telesnim ali duševnim obremenitvam, ki lahko povzročijo bolezni ali nesreče. Upoštevajo se oblike plačila in delitev delovnega časa.
- Tesno nadzorovano ali omejeno delo se izogiba ali omejuje.
- Delo bi moralo zagotoviti možnosti za raznolikost, socialne stike in sodelovanje ter skladnost med različnimi delovnimi operacijami.
- Delovni pogoji morajo zagotavljati priložnosti za osebni in poklicni razvoj, pa tudi za samoodločanje in poklicno odgovornost.

Michie (2002) kot pomemben del preventive pri preprečevanju stresa na delovnem mestu dodaja oceno tveganja nastanka stresnih situacij, pri kateri morajo organizacije upoštevati:

- verjetnost in obseg zdravstvenih težav, ki bi lahko nastale kot posledica stresa,
- obseg, v katerem je posameznik izpostavljen stresu,
- število zaposlenih, izpostavljenih stresu.

Kljub preventivnim ukrepom pa se je stresu težko popolnoma izogniti, zato veliko organizacij uporablja iniciative za izboljšanje dobrega počutja na delovnem mestu.

Podatki Statiste (2015) prikazujejo deleže zaposlenih, ki imajo na delovnih mestih dostop do programov ali storitev, ki pripomorejo k boljšemu počutju na delovnem mestu. Poleg programov za obvladovanje stresa, mednje uvrščamo tudi vrsto aktivnosti, ki spodbujajo zdrav način življenja. 52 odstotkov zaposlenih, ki jim podjetje omogoča udejstvovanje na programih dobrega počutja, na prvo mesto uvršča področje Severne Amerike. S 23 odstotki ji sledi Evropa, nato Srednji vzhod in Severna Afrika s 7 odstotki, področje Azije in Pacifika s 5 odstotki, prav tako Latinska Amerika s Karibi in Afrika z 1 odstotkom deleža zaposlenih v organizacijah, ki ponujajo programe ter storitve dobrega počutja.

Statista (2016) ugotavlja, da so organizacije v Združenih državah Amerike leta 2015 v povprečju namenile 693 ameriških dolarjev na zaposlenega za storitve, ki spodbujajo dobro počutje na delovnem mestu. Večina organizacij poravna stroške storitev, 11 odstotkov zaposlenih pa delno prispeva k plačilu.

Promocija dobrega počutja na delovnem mestu organizacijam poleg vseh pozitivnih učinkov, ki jih pridobimo z eliminacijo stresa na delovnem mestu, predstavlja tudi konkurenčno prednost pri iskanju novih zaposlenih. Organizacije pa lahko razmislijo tudi o delnem financiranju storitev in tako tudi simbolično prevzamejo del odgovornosti za dobrobit zaposlenih.

Katere programe in kakšen način nudijo organizacije, je odvisno od njih samih. V zadnjem času se je razvilo veliko programov za obvladovanje stresa prilagojenih za podjetja, ki tehnike vnašajo v delovni čas zaposlenih. Med njimi De Bruin, Formsma, Frijstein in Bögels (2017) opažajo tudi starodavne tehnike kot so meditacija, joga, fizična aktivnost in čuječnost, ki kažejo pozitivne učinke na bolezni in stres povezane z delovnim mestom.

4 HIPNOZA IN OBVLADOVANJE STRESA

4.1 Opredelitev hipnoze

Obstaja velika verjetnost, da se je vsak izmed nas že srečal s hipnozo, vendar smo za opis stanja uporabili kakšno drugo besedo. Speigel in Spiegel (2008) pojasnjujeta, da so spremembe in nihanja v človeški zavesti nekaj popolno običajnega. Kot primer navajata sanjarjenje, kjer živost prizorov popolnoma prevzame sposobnost zavedanja dražljajev iz okolja. Intenzivna koncentracija pri delu in igri poveča osrednjo pozornost in mnogo ljudi se spominja poslušanja predavanja, gledanja predstave ali filma, pri čemer so bili tako fokusirani, da so po koncu potrebovali čas, da se z mislimi vrnejo v trenutni čas in prostor.

Hipnoza je torej naraven pojav, ki se lahko zgodi popolnoma spontano, vendar se bom v nadaljevanju posvetila predvsem zavestnemu izvajanju in stanje hipnoze.

Cowen (2004) hipnozo opredeljuje kot stanje globoke sproščenosti, v katerem je podzavest dovzetna za reševanje težav in spreminjanje navad.

Coldrey in Cyna (2004) klinično hipnozo opredelita kot spretnost uporabe besed in gest (pogosto poimenovane sugestije) na poseben način, z namenom dosege specifičnih rezultatov.

Nash in Barnier (2012) v definiciji hipnoze združita dva pogleda na hipnozo: hipnoza kot postopek in hipnoza kot stanje. Hipnoza (postopek) je sestavljena iz predstavitve in prve sugestije. Oseba, ki opravlja predstavitev, obravnavanemu subjektu pove, da postopek vsebuje predloge za domišljijske izkušnje. Sledi prva sugestija, ki deluje kot indukcija. Ko je subjekt hipnotiziran, govorimo o hipnozi kot stanju, pri čemer avtorja poudarjata, da morajo biti raziskovalci prepričani, da metode zares vsebujejo hipnozo kot stanje, ne le kot postopek. Tabela 3 prikazuje prve sugestije za devet standardiziranih hipnotičnih postopkov, ki delujejo tudi kot lestvice za raziskovanje hipnotične občutljivosti. Lestvice kot najpogostejšo indukcijsko sugestijo navajajo zapiranje oči, ki ji sledi sugestija premika roke ali dlani.

Tabela 3: Predlog za indukcijo in prvi preizkusni predlog pogostih raziskovalnih lestvic hipnotične občutljivosti

Lestvica	**Indukcijska sugestija**	**Naslednja sugestija**
Harvard Group	Zapiranje oči	Premik roke/dlani
Stanford A	Zapiranje oči	Premik roke/dlani
Stanford B	Zapiranje oči	Premik roke/dlani
Stanford C	Zapiranje oči	Premik roke/dlani
Stanford Profile: I (RSPSHS:I)	Premik roke/dlani	Sprememba percepcije
Stanford Profile: II (RSPSHS:II)	Premik roke/dlani	Sprememba percepcije
Stanford Arm Levitation (SHALIT)	Premik roke/dlani	Premik roke/dlani
CURSS (modificiran)	Sprememba percepcije	Premik roke/dlani
Waterloo Group Scale (WGSHS)	Zapiranje oči	Premik roke/dlani

Vir: Prirejeno po Nash in Barnier (2012).

Orne in Dinges (1988) indukcijo opišeta kot sproščeno stanje, v katerem subjekt pozornost usmeri na nek predmet in glas hipnoterapevta, ki sugerira utrujenost oči in pretirano utrujenost subjekta. Ko ta zapre oči, zdrsne v hipnotično stanje. Sugestije ne vplivajo le na občutenje težkega telesa in prehodne katapleksije, temveč tudi na vse oblike percepcije, tudi kognitivne in čustvene procese.

Hipnoterapevti lahko s sugestijami preverijo, ali je subjekt zares zdrsnil v stanje hipnoze, pri tem pa pri subjektih opažajo različne stopnje odzivnosti.

Barber (1999) zelo dobre ali zelo odzivne hipnotične subjekte razdeli v tri skupine:

- posamezniki, ki so nagnjeni k fantaziji, ki že od otroštva skrivoma velik del časa posvetijo živemu fantaziranju,
- posamezniki, ki so nagnjeni k amneziji in so razvili posebne sposobnosti za duševno zatiranje ali razdelitev neželenih spominov, misli ter čustev,
- pozitivno usmerjene posameznike, ki so popolnoma pripravljeni sodelovati, razmišljati in si predstavljati, kaj je predlagano s strani hipnoterapevta po svojih najboljših močeh.

Barber še dodaja, da na vedenje hipnotičnih subjektov ne vpliva le njihova stopnja dovzetnosti za hipnozo, temveč tudi štirje močni dejavniki:

- socialni dejavniki, ki socializiranega subjekta obvezujejo, da sodeluje in poskuša izpolniti ali uresničiti pričakovanja hipnoterapevta in izrecne predloge,
- edinstvene spretnosti in osebne značilnosti hipnoterapevta (vključno s kreativnimi idejami, komunikacijskimi sposobnostmi in medosebnimi sposobnostmi) ter naravo medsebojnega odnosa hipnoterapevta in subjekta,
- učinkovitost indukcijskega postopka pri usmerjanju subjekta v razmišljanje s predlogi,
- globino smisla, ustvarjalnosti in »sile« ali »moči« predlaganih idej.

Barberjeva razmišljanja nakazujejo na izjemno subjektivno doživljanje hipnoze posameznika, na katerega vplivata tako subjekt kot tudi hipnoterapevt. Čeprav ima hipnoterapevt velik vpliv na potek hipnoze, del odgovornosti nosi subjekt sam, ki lahko s spreminjanjem odnosa do terapije in izbiro zaupanja vrednega terapevta pripomore h kvalitetnejši terapiji.

Cowen (2004) na subjekt prenese še večjo mero odgovornosti in s tem tudi moči, saj vsako hipnozo označi kot samohipnozo, pri kateri je hipnoterapevt neke vrste asistent, ki subjektu pomaga doseči njegove cilje. Ravno cilj oziroma namen hipnoze uporabi kot glavno ločnico med hipnozo in meditacijo, ki jo označi za pasivno tehniko, kjer subjekt doseže meditativno stanje in pri tem upa, da bodo dobre stvari prišle sami k tebi. Hipnoterapija pa je aktiven proces, pri katerem hipnoterapevt v hipnotičnem stanju posamezniku pomaga doseči njegove cilje.

Hipnoza nam torej s pomočjo hipnoterapevta in z našo lastno privolitvijo omogoča proaktiven pristop k našemu duševnemu stanju.

4.2 Uporaba in učinki hipnoze

Lynn in drugi (2006) hipnozo opredelijo kot postopek, v katerem hipnoterapevt daje klientu sugestije z namenom spremeniti njegove občutke, misli, percepcijo, čustva in vedenja.

Fromm (1981) primerjajo samohipnozo in tako imenovano hetero-hipnozo (hipnozo, pri kateri imamo hipnoterapevta, ki klienta vodi v stanje hipnoze). Rezultati so pokazali, da sta absorpcija in izginjanje splošne orientacije stvarnosti značilnosti tako hetero-hipnoze kot samohipnoze. Za samo hipnozo je značilna porazdeljena pozornost, za hetero pa fokusirana pozornost. Slikovitost (imagery) je bogatejša v samohipnozi, vendar pa le ta zahteva prilagoditev stanju: na začetku subjekti občutijo veliko anksioznosti in dvoma. Ko subjekti postajajo bolj suvereni, jih manj skrbi učinkovitost hipnoze in sugestij in hitreje vstopajo v stanje hipnoze.

Samohipnoza je torej prav tako učinkovita kot hetero hipnoza, vendar se je moramo najprej priučiti. Sacerdote (1979) ugotavlja, da je samohipnoza učinkovita metoda za fizično in čustveno umirjanje in dodaja, da poučevanje samohipnoze lahko poteka posamično ali v skupinah, uspešna samohipnoza prav tako podaljšuje učinke terapije.

Hipnoza in samohipnoza pa nista namenjeni le čustveni in fizični sprostitvi. Vickers in Zollman (1999) kot primarno uporabo hipnoze navajata pri anksioznosti, motnjah z močno psihološko komponento, stanjih, ki se lahko prilagodijo po ravni vzburjenja (kot so bolečine) in v programih za obvladovanje stresa.

Davis (2008) navaja učinkovito uporabo hipnoze pri nespečnosti, manjših kroničnih bolečinah, glavobolih, živčnih tikih in tremorjih, kronični mišični napetosti in zmanjšanju anksioznosti in kronične utrujenosti. Kot slabe kandidate pa navaja ljudi, ki trpijo za organskim možganskim sindromom ali psihozo, mentalno zaostale ljudi in osebe s paranojo ali hipervigilanco.

Kljub pozitivnim učinkom hipnoza ni primerna za vse ljudi. Walker (2016) hipnotično odzivnost pozitivno povezuje z inteligenco in na podlagi dolgoletnega dela poda komentarje glede uporabe hipnoze pri osebah z različnimi motnjami. Tabela 4, dodana kot Priloga 1, prikazuje različne motnje, pri katerih je uporaba hipnoze primerna, neprimerna in kdaj hipnoterapevt potrebuje strokovno znanje iz specializiranega področja oziroma mora sodelovati s specialistom. Kot Ni podano označujemo stanja, pri katerih je učinek hipnoze odvisen od posameznega pacienta – nekaterim lahko pomaga, drugim ne.

Namen uporabe hipnoze določa sugestija, ki je odvisna od cilja posameznika in ciljev, ki jih želi doseči, naj gre za razreševanje resnejših psiholoških motenj ali pa sprostitev. V nadaljevanju se bom posvetila slednjemu: raziskavi vpliva in načinov obvladovanja stresa s pomočjo hipnoze.

4.3 Hipnoza in obvladovanje stresa

Butler (2013) opiše postopek sproščanja s pomočjo hipnoze: Večina ljudi, ki se sooča s stresom, si najprej želi čustveni počitek. Subjekt se najprej nauči vstopati v stanje hipnoze in sprejemati sugestije in selektivno usmerjati pozornost na sproščujoče scenarije. Ponavadi

gre za sproščanje telesa, pomirjajočo vizualizacijo, kot je na primer sprehod po plaži ali kakšna druga povezava z naravo. Gre za metodo distrakcije, ki je s pomočjo hipnoze veliko bolj učinkovita. Ko subjekt doseže stanje sproščenosti, nekateri izmed njih le počivajo, spet drugi pa so navdušeni nad izkušnjami in pridobivanju nadzora nad njihovo lastno domišljijo, kar pogosto privede do vizualizacije prihodnosti. Butler še dodaja, da se opisano sliši preprosto in očitno, vendar za osebo, ki je navajena negativnih izkušenj, to lahko pomeni pravo razodetje.

Hipnoza lahko deluje tudi kot preventiva. Walker (2016) hipnozo navaja kot odlično metodo za sproščanje in zmanjšanje občutenja stresa. S pomočjo hipnoze lahko hitro pridobimo sposobnosti za spoprijemanje s stresnimi situacijami.

- Hipnoza je odlična za spodbujanje pozitivnega pogleda na svet in večjega zaupanja v odnose, razvijanje ustrezne komunikacijske sposobnosti in obvladovanje jeze.
- Hipnoza subjektom omogoča biti v stiku z njihovimi čustvi in pomaga pri samozavedanju in samo sprejemanju.
- Hipnoza pomaga pri spoznavanju mej posameznika in postavljanju realnih pričakovanj in tempiranju življenja.
- Hipnoza kot prilagodljiv in kreativen medij za razvijanje notranji občutek nadzora pri osebah, ki jih je življenje preplavilo.

Alman in Lambrou (2013) opažata, da večini ljudi koristijo ena do tri hipnoze na dan, pri čemer lahko za doseganje sproščenega, umirjenega stanja na začetku potrebujejo več časa. Predlagata, da subjekti, ki se želijo priučiti samohipnoze, začnejo s krajšimi hipnozami, saj je bolj od dolžine pomembna pogostost izvajanja hipnoze.

Sodobna digitalna okolja zaposlenim vsakodnevno postavljajo nove izzive, ki pogosto vodijo v stresne situacije. Negativni učinki stresa na delovnem mestu ne vodijo le v slabše počutje zaposlenih, temveč vplivajo tudi na uspešnost in kakovost njihovega dela ter posledično na uspešnost organizacije same. Stres zaposlenih tako postane težava organizacije, ki bo primorana iskati rešitve, kako zmanjšati stres na delovnih mestih.

Hammond (2010) samohipnozo opiše kot hitro, stroškovno učinkovito in varno alternativo zdravilom za zdravljenje motenj, povezanih z anksioznostjo. Ravno stroškovna učinkovitost in njena vsestranska uporaba v teoriji napeljujejo na vpeljavo hipnoze v delovno okolje. V empiričnem delu magistrske naloge pa bom raziskala, kako se hipnoza z namenom obvladovanja stresnih situacij na delovnem mestu obnese v praksi.

5 EMPIRIČNI DEL

5.1 Opredelitev problema

Raziskava avtorjev Krouwel, Jolly in Greenfield (2017) nakazuje, da je večina ljudi hipnozi naklonjena. Vse več ljudi pomoč za osebne izzive najde v hipnoterapiji, naš namen pa je raziskati, kako se samohipnoza obnese pri obvladovanju stresnih situacij v digitalnem poslovnem svetu.

Dodaten razlog za vpeljavo hipnoze v poslovni svet navede Hammond (2010), ki samohipnozo opiše kot hitro, stroškovno učinkovito in varno alternativo zdravilom za zdravljenje motenj, povezanih z anksioznostjo. Z nalogo želim raziskati učinkovitost uporabe samohipnoze kot tehnike za obvladovanje stresa v digitalnih delovnih okoljih in prispevati k višjemu zavedanju soodvisnosti stresa na delovnem mestu in v zasebnem življenju.

5.2 Cilji raziskovanja

Cilj raziskave je poglobljeno razumevanje doživljanje stresa pri zaposlenih v digitalnih okoljih, ki so se udeležili delavnice obvladovanja stresa s samohipnozo in ugotoviti, kako na doživljanje stresa, tako na delovnem mestu kot tudi zasebnem življenju, vpliva samohipnoza.

5.3 Raziskovalna vprašanja

R1: Na kakšen način je občutenje stresa na delovnem mestu povezano z občutenjem stresa v zasebnem življenju?

R2: Na kakšen način je občutenje stresa v zasebnem življenju povezano z občutenjem stresa na delovnem mestu?

R3: Kako je samohipnoza z namenom obvladovanja stresa povezana z občutenjem stresa na delovnem mestu?

R4: Kako je samohipnoza z namenom obvladovanja stresa povezana z občutenjem stresa v zasebnem življenju?

5.4 Metodologija

Taylor, Bogdan in DeVault (2015) metodologijo opredelijo kot način, na katerega se lotimo problema in iskanja odgovorov. V družbenih vedah se nanaša na način izvedbe raziskave. Izbira metodologije pa je odvisna od naših predpostavk, interesov in našega namena. V osnovi so diskusije o metodologijah pravzaprav razprave o predpostavkah, teoriji in

perspektivi. V družbenih vedah pa dominirata dve perspektivi: pozitivizem in fenomenologija. Pozitivisti in fenomenologisti se lotevajo različnih problemov in vprašanj, zato tudi njihove raziskave potrebujejo različne metodologije. Pozitivisti z namenom iskanja vzrokov posvojijo modele raziskav naravoslovnih ved, ki producirajo podatke za statistično analizo. Fenomenologisti pa iščejo razumevanje s pomočjo kvalitativnih metod, kot so opazovanje, globinski intervjuji in preostalih metod, ki prispevajo opisne podatke.

Boddy (2016) poudarja, da pozitivistične kvalitativne raziskave zahtevajo potreben reprezentativen vzorec, ki vključuje predstavnike vsake od podsegmentov celotnega prebivalstva, ki ga je treba raziskati.

Morse (2000) zagovarja dejstvo, da fenomenološke študije zahtevajo manj udeležencev v študiji, morda le od 6 do 10, v primerih, ko se raziskovalec s posamezno osebo pogovarja večkrat.

Sandelowski (2000) pri raziskovalcih opaža porast uporabe mešanih metod, prav tako pa pomanjkanje jasnih usmeritev združevanja kvalitativnih in kvantitativnih tehnik. Kot razlog za nejasnost navede raziskovalno stališče raziskovalca, ki vpliva na izbor in način uporabe mešanih kvalitativnih in kvantitativnih tehnik.

Polkinghorne (2005) kvalitativno raziskavo opiše kot poizvedbo za opisovanje in razjasnitev človeških izkušenj, kot se pojavijo v življenju ljudi. Raziskovalci, ki uporabljajo kvalitativne metode, zbirajo podatke, ki služijo kot dokaz za njihove prečiščene opise. Kvalitativni podatki se zbirajo predvsem v govornem ali pisnem jeziku in ne v številkah. Možni viri podatkov so intervjuji z udeleženci, opažanja, dokumenti in artefakti. Podatki se običajno preoblikujejo v pisno besedilo za analitično uporabo. Izbira udeležencev pogovorov zahteva ciljne in iterativne strategije. Zbiranje podatkov z intervjuji pa zavedanje o kompleksnosti samozadostnosti in razlikah med doživljanjem določene izkušnje in jezikom, ki ga udeleženci uporabijo za opis izkušnje. Ustvarjanje intervjujev zadostne globine in širine zahteva izkušnje in čas.

5.5 Raziskovalkina pristranost

Ideja za raziskovanje povezav med samohipnozo in občutenjem stresa v profesionalnem ter zasebnem življenju je vzklila na podlagi osebne izkušnje s samohipnozo ter opazovanja vedenja sebe, sodelavcev in različnih delovnih okolij, katerih del sem bila tudi sama.

Že pred leti sem se na delavnicah samohipnoze nehote znašla v vlogi aktivne opazovalke. Na eni strani sem kot udeleženka delavnice izkusila vse učinke samohipnoze, kot del organizacijske ekipe pa sem imela priložnost slišati nešteto izkušenj udeležencev delavnic. Zanimanje, na kakšen način se prepletata osebno in profesionalno življenje, ter kakšno vlogo ima pri tem hipnoza, pa je naraščalo vse do danes.

5.6 Vzorec

Vzorec predstavlja 13 udeležencev programa Obvladovanje stresa. Za uvrstitev v vzorec so udeleženci morali izpolnjevati naslednje kriterije:

- udeleženec svoje delovno okolje opiše kot digitalno,
- podjetje, v katerem udeleženec opravlja svoje delo, nima sistematičnega pristopa oziroma internega programa za obvladovanje stresa na delovnem mestu in
- udeleženec v času raziskave ne obiskuje ali izvaja drugega programa za obvladovanje stresa kot programa Širovnik Inštituta.

Tabela 4: Značilnosti vzorca

Starostno obdobje	**Moški spol**	**Ženski spol**
21–40 let	3	3
41–60 let	1	4
61 ali več let	1	1

Vir: Lastna izdelava.

Vzorec sestavlja 5 moških in 8 žensk različnih starostnih obdobij. Razporeditev enot po spolu in starostnem obdobju je predstavljena v tabeli 4 zgoraj.

5.7 Postopek zbiranja podatkov

Kvalitativne podatke bom zbirala z intervjuvanjem udeležencev skupinskega izobraževanja v organizaciji Širovnik Inštituta. Na izobraževanju se udeleženci priučijo, kako lahko samohipnozo uporabijo za sproščanje in umirjanje uma v stresnih situacijah.

Udeleženci bodo na vprašanja odgovarjali individualno ter podali soglasje o obdelavi in objavi podatkov. Zaradi varovanja zasebnosti bom podatke zbirala anonimno. Podatke bom s pomočjo odprtih vprašanj zbirala v treh sklopih.

Prvi sklop vprašanj je namenjen preverjanju pogojev za uvrstitev v vzorec ter oceni trenutno situacijo. S prvim sklopom vprašanj bom:

- preverila kriterije za uvrstitev v vzorec,
- pridobila razumevanje o delovnem okolju udeležencev,
- preverila razumevanje in občutenje posledic stresa na delovnem mestu,
- ocenila stopnjo občutenja stresa na delovnem mestu,
- ocenila stopnjo občutenja stresa v zasebnem življenju,

- raziskala medsebojno povezavo med stresom na delovnem mestu in v zasebnem življenju.

Drugi sklop vprašanj je namenjen razumevanju počutja udeležencev tik po samohipnozi. V drugem sklopu želim:

- raziskati, kako udeleženci delavnice doživljajo stres takoj po samohipnozi in
- počutje udeležencev takoj po samohipnozi ter
- oceniti stopnjo občutenja stresa.

S tretjim sklopom vprašanj želim pridobiti razumevanje o percepciji stresa po izvajanju samohipnoze v daljšem časovnem obdobju. Z vprašanji bom:

- raziskala, v kolikšni meri so udeleženci izvajali samohipnozo,
- ocenila stopnjo občutenja stresa na delovnem mestu,
- ocenila stopnjo občutenja stresa v zasebnem življenju,
- raziskala medsebojno povezavo med stresom na delovnem mestu in v zasebnem življenju,
- raziskala povezavo med samohipnozo in občutenjem stresa,
- pridobila mnenje udeležencev o samohipnozi kot tehniki obvladovanja stresa: pozitivne, negativne strani in pa ideje za izboljšave.

Kvalitativni intervju je dodan kot priloga 2.

6 PREDSTAVITEV ANALIZE RAZISKAVE Z REZULTATI

6.1 Obdelava podatkov

Odgovore respondentov sem povezala po tematskih sklopih in jih analizirala z navzkrižno analizo. Pri vprašanjih, kjer so udeleženci podajali kratke opise, sem uporabila analizo štetja besed, ki sem jo izvedla s programom NVivo.

6.2 Analiza intervjujev po tematskih sklopih

Rezultate raziskave sem analizirala po vnaprej določenih sklopih, kjer sem skušala zajeti vse informacije, ki bi lahko prispevale k višjemu razumevanju soodvisnosti občutenja stresa v profesionalnem in osebnem življenju, osvetlitvi vloge samohipnoze kot tehnike obvladovanja stresa ter informacije, ki nakazujejo smernice za bodoče raziskovanje.

Doživljanje in opis delovnega okolja. Vsi udeleženci svoja delovna okolja opredeljujejo kot digitalna, njihove položaje in zadolžitve sem predstavila v tabeli 5, kjer sem zaradi zagotavljanja anonimnosti nekatere podrobnosti izpustila. 4 udeleženci se ukvarjajo s

financami, 2 z izobraževanjem, 2 imata lastno podjetje, ostali so zaposleni v različnih podjetjih v privatnem sektorju.

Tabela 5: Položaj in opis dela udeležencev v podjetju

Udeleženec	Položaj na delovnem mestu
A	Docentka z doktoratom, asistentka na fakulteti
B	Vodja skupine 10 ljudi, moje naloge so organizacija dela, skrb za pravilno in pravočasno izvedbo nalog, priprava različnih analiz, predstavitev itd.
C	Produktni vodja. Komunikacija s sodelavci, razpoznavanje in razvrščanje zahtev kupcev, implementacija rešitev, razvoj rešitev.
D	Samozaposlen. Svetovanje SMP
E	Delo v komerciali prevozniškega podjetja
F	Vodja financ, računovodstva, kadrovskih poslov
G	Solastnik, komercialni vodja laboratorija. Vodja različnih večjih projektov.
H	Asistentka v reviziji, opravljanje osnovnih in pogosto tudi težjih revizijskih postopkov, tudi komunikacija s strankami.
I	Proizvodni inženir
J	Vodja financ
K	Profesorica pedagogike, delo z učitelji, učenci in starši; organizacija poučevanja, delo s pedagoško dokumentacijo, srečanji, sejami, načrti in programi.
L	Priprava za tisk
M	Računovodja v srednji šoli

Vir: Lastna izdelava.

Udeleženci poročajo o urejenih in prijetnih delovnih okoljih ter profesionalnih odnosih z ostalimi zaposlenimi, pri svojem delu pa se srečujejo s timskim delom. Udeleženka A je poudarila visok nivo skupinskega dela: »Veliko sodelujemo, saj je praktično vse, kar delamo, timsko delo. Odnosi s sodelavci so kulturni, komuniciramo ustno in preko maila.«

Udeleženci na delovnem mestu uporabljajo različne komunikacijske kanale. Izbira komunikacijskega kanala je pogosto odvisna od namena in vloge udeležencev v komunikaciji. Udeleženka H je povzela: »Komunikacija po večini poteka po Skypu, med zaposlenimi na projektu osebno, s strankami po mailu. Komunikacija je dobra tudi z nadrejenimi.« Komunikacijo s strankami je opisal tudi udeleženec D: »Komunikacija je v večini po emailu, pomembne zadeve po telefonu. Povečini komunikacija teče gladko, prijazno, sproščeno, predvsem potem, ko osebo bolje spoznam.«

Kakovost komunikacije na delovnem mestu vpliva na kakovost odnosov. Udeleženci potrjujejo, da boljša komunikacija vodi v dobre odnose in obratno. Udeleženec E je slabo komunikacijo podal kot vzrok za slabše odnose: »Odnosi s sodelavci so zadovoljivi. Zaradi pomanjkanja komunikacije slabši, kot bi lahko bili.« Udeleženka F je opisala odprto komunikacijo in dobre odnose: »Med seboj se vsi dobro razumemo, komunikacija je odprta, neposredna, naše sodelovanje je pozitivno in tvorno.«

Delovno okolje udeležencev je zelo dinamično in spremenljivo. Udeleženec B navaja: »Delo je zelo dinamično − en dan ni enak drugemu, okolje in zadolžitve se nenehno spreminjajo, potrebna je hitra in pravočasna reakcija, zelo malo je rutinskih opravil.« Spremenljivost delovnega okolja omenja tudi udeleženka H, katere delo zahteva visoko mobilnost: »Delovno okolje je spremenljivo − skoraj vsak teden pri drugi stranki, kolektiv je mlad, odnosi so dobri, prisotno je mentorstvo, pomoč, spodbujanje.« Delovno okolje udeležencev zahteva konstantno učenje. Udeleženka A v povezavi s spremembami izpostavi vseživljenjsko učenje: »Zadolžitve se ne spreminjajo, le vsebina se spreminja, saj se moramo stalno učiti novih stvari.«

Prepletanje profesionalnega in osebnega življenja. Udeleženci poudarjajo dva vidika prepleta profesionalnega in osebnega življenja, fizični in psihični. Udeleženka A je povedala: »Pogosto moram prilagoditi delavnik, v službi sem v popoldanskih urah. Doma včasih razmišljam o reševanju službenih problemov.« S podaljšanim delovnim časom se srečuje tudi udeleženka J: »Pogosto na delovnem mestu ostajam dlje, o službi razmišljam in govorim tudi doma.«

Najpogostejša vzroka za podaljševanje delovnega časa v obliki nadur, prilagajanja delavnika in dela od doma sta prevelika količina dela in narava dela, ki zahteva konstantno dosegljivost. Udeleženka M je povedala: »Na delo moram tudi po službi, da zaključim, opravim vse delo.« Udeleženka H je prav tako omenila veliko količino dela: »Zaradi velike količine dela doma delam nadure, domov prinesem tudi svoje počutje, zaradi česar trpijo moji osebni odnosi. Zdi se mi, da imam premalo časa zase.«

Udeleženci doma razmišljajo o delovnih zadolžitvah in se o situacijah, ki so se pripetile na delu, pogovarjajo z družinskimi člani. Osebna vpletenost v podjetje povzroča še večjo prepletenost profesionalnega in osebnega življenja. Udeleženka F je povedala: »Ker sodelujem v družinskem podjetju, vse skupaj jemljem še bolj osebno in službeno problematiko prinašam domov.« Tudi udeleženec D, ki ima svoje lastno podjetje, je opisal visoko stopnjo prepletenosti osebnega in profesionalnega življenja: »Sta popolnoma prepletena, saj na žalost trenutno zaradi več razlogov ne morem ločevati zasebnega od poslovnega. Delovni čas na primer je popolnoma dinamičen, od jutra do večera, ampak z nenehnimi prekinitvami in zasebnimi obveznostmi.« Visoko stopnjo vpletenosti nakazuje tudi odgovor udeleženca G, ki dela v podjetju, katerega solastnik je tudi on sam: »Projekt gradnje nosim ves čas v sebi in ga ne morem izklopiti.«

Vzroki in doživljanje stresa na delovnem mestu. Udeleženci kot najpogostejša razloga za nastanek stresnih situacij navajajo časovne pritiske in preobremenjenost zaradi velike količine dela. Poleg eksternih dejavnikov stresa udeleženci občutijo tudi interne dejavnike stresa. Vzrok za nastanek stresa so pogosto kar udeleženci sami. Udeleženka L je povedala: »Opazila sem, da sem sama vzrok za nastanek stresa.« Opažanjem pritrjuje komentar udeleženke F, ki je navedla vzrok za interne stresorje: »Najpogostejši vzrok za nastanek stresa so po mojem mnenju pri meni večkrat premočni občutki odgovornosti. Velikokrat rada vse vzamem na svoja ramena in breme postane pretežko.« Visok občutek odgovornosti je razlog za nastanek stresa. Udeleženec E je na vprašanje o najpogostejšem vzroku za nastanek stresa odgovoril: »Od mojega dela je odvisen uspeh podjetja.«

Slika 1: Besedni oblak: najpogostejši vzroki za nastanek stresa

Vir: Lastna izdelava, NVivo

Na drugi strani pa udeleženci kot vzrok za stres navajajo pomanjkanje občutka kontrole in nadzora, ki vodita v negotovost. Udeleženci negotovost na delovnem mestu doživljajo kot stresno situacijo. Udeleženec C je negotovost navedel kot najpogostejši razlog za nastanek stresa: »Nove situacije, s katerimi nimam izkušenj.« Odgovor udeleženca priča tudi o občutku dvoma v lastne sposobnosti, ki se pojavlja tudi pri ostalih udeležencih. Skrbi jih, da ne bodo kos izzivom oziroma bodo kaj naredili narobe. Udeleženci so pod stresom tudi v primerih, ko se zavedajo, da njihov dvom ni upravičen. Udeleženka F je dvom povezala s pomanjkanjem samozaupanja: »Ugotavljam pa tudi, da me precej tare pomanjkanje samozaupanja. Velikokrat zapadem v prepričanje, da zmorem manj, kot je to dejansko res.«

Stres povzroča tudi nejasnost vlog na delovnem mestu in nepravičnost, ki nastane na podlagi nerazumevanja in nejasne komunikacije, kar vodi v kratke časovne roke in opravljanje dela, ki ni v skladu z zadolžitvami določenega delovnega mesta.

Stres na delovnem mestu vodi v slabše fizično počutje in spremenjeno vedenje. Na fizičnem nivoju udeleženci stres občutijo kot slabo počutje, slabost, napetost v ramenih, potenje, hitro bitje srca in oteženo dihanje. Slabo fizično počutje vpliva tudi na psihično stanje in vedenje. Udeleženka H je povedala: »Vem, da sem pod stresom, ker mi je pogosto slabo.« Omeni spremembe v vedenju: »Grizem si nohte, sem razdražljiva, zmotijo me nepomembne malenkosti.« Udeleženka F je omenila, da posledice stresa na delovnem mestu segajo v prosti čas: »Čutim ga (stres) kot fizično utrujenost, včasih pomanjkanje volje in optimizma in kot zelo težko psihično breme, ki negativno vpliva tudi na moje počutje v prostem času in na spanec.«

Slika 2: Besedni oblak: kako veste, da ste pod stresom?

Vir: Lastna izdelava, NVivo

Stres vpliva na odnose in kakovost dela. Udeleženec D pravi: »Stres je vedno prisoten – ko se poviša, to najbolj opazim kot nejevoljo, takrat se zgodi tudi več nesporazumov in napak.« Stres poleg nejevolje, razdražljivosti, strahu in nezmožnost koncentracije ter jasnega razmišljanja povzroča tudi pasivnost. Udeleženec G je povedal: »Sem brez energije, zbujam se ponoči, so dnevi, ko doma samo ležim in spim brez volje.«

Udeleženci stremijo k ohranjanju mirne zunanje podobe v stresnih situacijah, kar vodi v višjo utrujenost. Udeleženka A je na vprašanje, kako doživlja stres, odgovorila: »Postanem živčna in nepotrpežljiva, vendar se na mojem vedenju to ne pozna pretirano, a porabim ogromno

energije, da vzdržujem tako stanje (torej ko sem navznoter v stresu, navzven kazati mirnost).« Udeleženka K je doživljanje stresa opisala podobno, pri čem pa izpostavila kasnejše premlevanje situacij: »Stres doživljam v telesu, navznoter, na zunaj se to ne vidi. Stres poskušam ignorirati. Doma v sebi podoživljam, kaj se je zgodilo. Čez nekaj ur se umirim.«

Počutje po stresnem delavniku pred izobraževanjem. Prepletanje profesionalnega in osebnega življenja v primeru stresnega delavnika povzroča slabše počutje tudi v zasebnem življenju. Udeleženci so za opis počutja ob prihodu domov po stresnem dnevu najpogosteje izbirali med besedami utrujeno, izžeto, izčrpano, izpraznjeno in iztrošeno. Fizična utrujenost, izražene bolečine v ramenih in zaspanost botrujejo slabšemu psihičnemu počutju. Udeleženka F opiše počutje po stresnem dnevu v službi: »Popolnoma iztrošeno, brez energije in volje. Z veliko težavo sem počela, karkoli sem se lotila.« Pomanjkanje volje omeni tudi udeleženec D: »Izpraznjeno, pogosto z bolečino v ramenih, zaspano, brezvoljno.«

Udeleženci poleg pogostega omenjanja obremenjenosti, razdraženosti in nervoze opažajo tudi zaskrbljenost. Stresen delavnik pomeni zaskrbljenost v osebnem času in skrb, kaj bo prinesel jutrišnji dan. Občutke zaskrbljenosti in nervoze omenita udeleženca I in J, prav tako udeleženec E: »Bojazen, kaj bo jutri ...« Udeleženka A je na vprašanje, kako se počuti po stresnem delavniku, odgovorila: »Izčrpana, nervozna, živčna, zaskrbljena, kako bo jutri.«

Slika 3: Besedni oblak: počutje po stresnem delavniku

Vir: Lastna izdelava, program NVivo.

Udeležence sem vprašala, ali zanje osebno velja, da stres na enem izmed področij vpliva na drugega. Udeleženci pritrdilno poročajo o povezavi doživljanja stresa na delovnem mestu in v osebnem življenju. Profesionalno življenje vpliva na osebno. Udeleženec G je pojasnil: »Malo je delovnih mest, ko dela vsaj v glavi ne prineseš domov. In s tem prineseš tudi težave. In potem seveda vse to vpliva tudi na osebno življenje.« Stres na delovnem mestu negativno vpliva na odnose v domačem okolju. Udeleženka F je povedala: »Kadar se spravim v stresno

situacijo v službi, sem tudi doma bolj znervirana in slabe volje. S tem posledično tudi doma velikokrat vzpostavljam neprijetne situacije, ki ponovno sprožajo stres.«

Udeleženec E, ki je solastnik podjetja, je prenašanje stresa iz profesionalnega okolja v domače okolje pripisal občutku odgovornosti in želji po uspehu: »Stres se prenaša iz delovnega okolja v osebno življenje, še posebej, če si vesten človek in si želiš poslovnih uspehov, ali če je od tvojega dela direktno odvisen rezultat delovanja podjetja.«

Stresen delavnik zahteva več časa za sprostitev v osebnem življenju. Udeleženka B je povedala: »Zagotovo − če je na delovnem mestu stresno, potem potrebujem več časa, da se sprostim, ko pridem domov − tudi do domačih znam biti osorna, če sem pod stresom. In obratno − če imam doma stres, v službi nisem tako zbrana in učinkovita.«

Udeleženka A, ki v službi kljub stresu vzdržuje mirno zunanjo podobo, je omenila vzrok za drugačno vedenje v domačem okolju: »Kadar je stresno obdobje v službi, seveda odnesem nekaj tega domov in se zato doma, kjer mi ni treba tako močno paziti na vedenje, hitreje razburim na otroke in moža.«

Vpliv stresa v osebnem življenju na delo pred izobraževanjem. Udeleženci potrjujejo vpliv stresa v osebnem življenju na njihovo delo, kar se odraža v večji zmedenosti in nižji storilnosti. Udeleženka H je povedala: »Zaradi stresa in posledično slabših osebnih odnosov se v službi velikokrat nisem mogla zbrati, delala sem napake in bila manj učinkovita pri opravljanju nalog.« Stres v osebnem življenju in pasivnost na vseh življenjskih področjih. Udeleženka K je pasivno vedenje in izolacijo navedla kot posledici stresa: »Ko sem v stresu, sem pasivna in niti doma niti na delovnem mestu ne delam veliko. V prostem času ne grem nikamor.« Stres v osebnem življenju ne povzroča le pasivnosti, temveč tudi upad kreativnosti na delovnem mestu: »Zasebno življenje po mojem mnenju zelo vpliva na delovno učinkovitost in produktivnost. Zasebni stres je pogosto pripeljal do tega, da v poslovnem življenju nisem deloval proaktivno, ampak bil le sposoben izpeljevati tehnična opravila. Na kratko torej, kreativnost močno upade in iz podjetnika postaneš birokrat.«

Slabo v osebnem življenju negativno vpliva na opravljanje dela ter vodi v občutke krivde, zaradi zmanjšane storilnosti ali slabo opravljenega dela. Udeleženka F pove: »Tudi ko sem se ukvarjala s službenimi zadevami, nisem mogla iz glave umakniti problemov iz osebnega življenja. To mi je jemalo veliko energije, težje sem dohajala opraviti vse službene aktivnosti, kar me je ponovno spet bremenilo.«

Dva udeleženca pravita, da stres doma ne vpliva na njuno delo, dva pa prihod na delo vidita kot pozitiven. Udeleženka A je pojasnila: »Včasih sem nekaj slabe volje od doma prinesla v službo, ki pa mi je potem pomagala, da sem pozabila na to, saj sem se posvetila delu, ki me veseli.« Večje osebne težave zaposleni na delu ne morejo odmisliti. Udeleženec G pove: »Pričele težave z otroki v šoli. In ko sem bil v službi, sem nekje v ozadju vedno imel misel o otrocih in kako rešiti težavo.« Udeleženec prav tako omeni, da se po smrti v družini tudi na delovnem mestu ni več mogel vrniti v prejšnje stanje.

Slika 4: Besedni oblak: vpliv osebnega stresa na delo

Vir: Lastna izdelava, NVivo

Občutenje samohipnoze. Udeleženci stanje hipnoze največkrat opišejo kot umirjeno, sproščeno in mirno. Udeleženka A je svoje počutje po samohipnozi opisala: »Sproščeno, mirno, vem, da bo vse v redu, da bo za vse poskrbljeno, da se bo zgodilo tako kot se mora in to z namenom rasti.« Udeleženci v stanju samohipnoze poročajo o visokem občutku varnosti. Udeleženka F je opisala počutje v samohipnozi: »Počutim se odlično! Čutim globok notranji mir, varnost in popolno zaupanje v življenje.«

Samohipnoza udeležence napolni z energijo. Udeleženka H je počutje po samohipnozi komentirala: »Pozitivno, bolj polno energije, pripravljeno na nove izzive.« Tudi udeleženec D se počuti podobno: »Sproščeno, izpolnjeno, z več moči, glavna stvar pa je občutek izostrenega fokusa – kot, da bi vedel, kaj je prioriteta in kaj ne.«

Tabela 6 prikazuje najpogostejše besede, ki so jih udeleženci uporabili za opis počutja po samohipnozi.

Tabela 6: Najpogostejše besede pri opisu počutja po samohipnozi

Beseda	**Število pojavitev**	**Tehtani odstotek (%)**
Umirjeno	7	007
Sproščeno	6	006
Energije	2	002
Mirno	2	002

Izpolnjeno	2	002
Blaženo	1	001
Fokusa	1	001
Globok	1	001
Izklopil	1	001
Izostrenega	1	001

Vir: Lastna izdelava, NVivo.

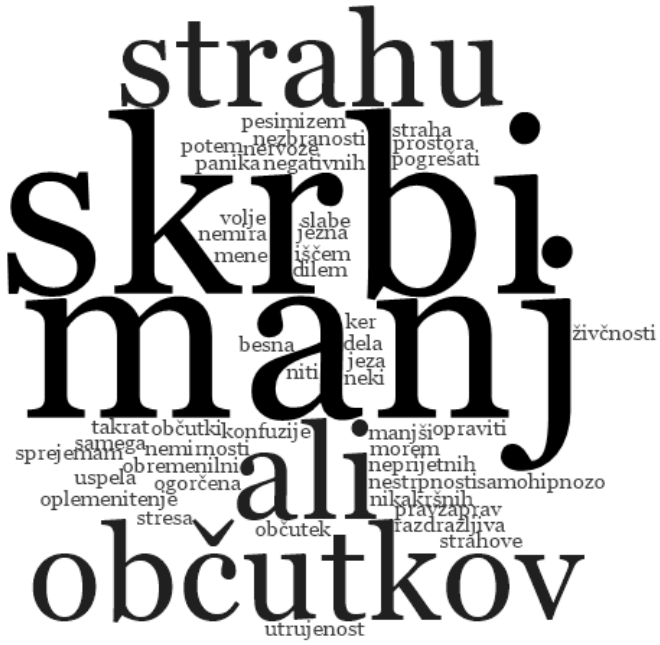
Udeležence sem nato prosila, da izberejo tri besede, ki najbolje opišejo njihovo počutje v stanju samohipnoze. Zopet se najpogosteje pojavijo besede umirjenost, mir, sproščenost in varnost. Udeleženci pa so navedli še naslednje besede, prikazane na sliki 1.

Slika 5: Besedni oblak: občutki v stanju samohipnoze

Vir: Lastna izdelava, program NVivo.

Udeleženci v stanju hipnoze ne zaznavajo neprijetnih občutkov in pozabijo na skrbi, dileme, živčnost, nervozo, nemir, strah, jezo, razdražljivost in živčnost: »Ni strahu, da ne bom uspela opraviti dela, nisem slabe volje, nisem razdražljiva.« Slika 2 prikazuje besedni oblak besed, ki so jih udeleženci najpogosteje uporabili pri odgovoru na vprašanje, katerih občutkov v samohipnozi ne zaznavajo. Najpogosteje so uporabili frazo: »Manj skrbi in občutkov strahu.«

Slika 6: Besedni oblak: počutje v stanju samohipnoze



Vir: Lastna izdelava, program NVivo.

Občutenje stresa pred in po samohipnozi. Udeležence sem prosila za oceno stopnje stresa pred in po delavnici samohipnoze. Udeleženci so izbirali med petimi stopnjami, pri čemer je najnižja stopnja 1 (stres ne vpliva) pomenila zelo malo stresa, stopnja 5 pa najvišjo stopnjo stresa. Udeleženci so izbrali stopnjo 1 (zelo malo) v primeru, da stres nikakor ni vplival na njihovo življenje, stopnjo 5 (zelo veliko) pa, če so opazili, da stres negativno vpliva na delo, krha odnose.

Tabela 7 prikazuje število udeležencev po posameznih stopnjah stresa pred in po delavnici samohipnoze. Pred izvajanjem samohipnoze je 8 udeležencev na delovnem mestu doživljajo veliko stresa, 3 srednje, 2 pa zelo veliko. V osebnem življenju je 5 udeležencev doživljajo veliko stresa, prav tako 5 srednje, 2 zelo veliko in 1 udeleženec malo stresa. Stres na delovnem mestu je višji kot doma. 10 udeležencev je navedlo za eno stopnjo višji nivo stresa v profesionalnem kot osebnem življenju, pri dveh udeležencih sta stopnji enaki, pri enem izmed udeležencev pa je stopnja stresa doma višja kot na delovnem mestu.

Po delavnici so 4 udeleženci na delovnem mestu doživljali zelo malo stresa, 3 malo, 5 srednje in 1 veliko. Pred delavnico se je največ udeležencev srečevalo s srednjo (5 udeležencev) in veliko (5 udeležencev) stresa v osebnem življenju. 2 izmed udeležencev sta doživljala zelo veliko stresa, eden malo. Po delavnici je 9 udeležencev doživljalo malo, 3 zelo malo in eden veliko stresa. Na splošno udeleženci po delavnici doživljajo manj stresa tako na profesionalnem kot v osebnem življenju.

Tabela 7: Število udeležencev po posameznih stopnjah (skupaj 13)

Ocena stresa pred delavnico					
Področje \ Stres	**Zelo malo**	**Malo**	**Srednje**	**Veliko**	**Zelo veliko**
Profesionalno	0		3	8	2
Osebno	0	1	5	5	2
Ocena stresa po delavnici					
Profesionalno	4	3	5	1	0
Osebno	3	9	0	1	0

Vir: Lastna izdelava.

Udeleženci so v odgovorih navedli različno pogostost izvajanja samohipnoze. Zanimala me je povezava med pogostostjo izvajanja samohipnoze in stopnjo občutenja ter zmanjšanja stresa. Na podlagi odgovorov udeležencev sem sodelujoče razdelila v tri skupine. V skupino A sem uvrstila udeležence, ki samohipnozo izvajajo 2-krat ali več na dan. Skupino B tvorijo udeleženci, ki samohipnozo izvajajo enkrat na dan. Skupino C zastopajo udeleženci, ki so izvajanje samohipnoze opisali kot pogosto, občasno. V povprečju to pomeni 4-krat na teden.

V skupino A se je uvrstilo 5 udeležencev. Tabela 8 na strani 37 prikazuje ocene stopenj stresa pred in po delavnici pri osebah, ki samohipnozo izvajajo 2-krat ali več na dan. Pred izobraževanjem sta dva udeleženca v profesionalnem čutila višji nivo stresa kot v osebnem življenju, eden nižji, dva pa sta na obeh področjih čutila visok nivo stresa. Po delavnici so 4 udeleženci poročali o enako visoki stopnji stresa na obeh življenjskih področjih, eden pa je višjo stopnjo zabeležil na osebnem področju. V povprečju se je stopnja stresa v profesionalnem življenju zmanjšala za 2,6 stopnje in prav za toliko na osebnem področju.

Tabela 8: Primerjava stopenj stresa skupine A

Ocena stopnje stresa pred delavnico					
Področje \ udeleženec	**L**	**K**	**F**	**H**	**A**
Profesionalno	5	3	4	4	3
Osebno	5	5	4	4	2
Ocena stopnje stresa po delavnici					
Profesionalno	1	1	2	1	1

Osebno	1	2	2	1	1
Sprememba ocene stopnje stresa					
Profesionalno	4	2	2	3	2
Osebno	4	3	2	3	1

Vir: Lastna izdelava.

Tabela 9 na strani 37 prikazuje primerjavo ocene stresa skupine B pred in po izobraževanju. V skupino B sem uvrstila udeležence, ki hipnozo izvajajo enkrat dnevno. Udeleženci v skupini B so pred delavnico višji stres občutili na profesionalnem področju, prav tako po udeležbi na izobraževanju. Povprečno se je stopnja stresa na profesionalnem življenju znižala za 1,3 stopnje, v osebnem življenju pa za 1 stopnjo.

Tabela 9: Primerjava stopenj stresa skupine B

Ocena stresa pred delavnico			
Področje \ udeleženec	**C**	**B**	**E**
Profesionalno	5	4	4
Osebno	3	3	3
Ocena stresa po delavnici			
Profesionalno	3	3	3
Osebno	2	2	2
Sprememba stopnje			
Profesionalno	2	1	1
Osebno	1	1	1

Vir: Lastna izdelava.

Ocenjene stopnje stresa skupine C predstavlja tabela 10. Dva izmed udeležencev ne opažata spremembe v nivoju stresa po delavnici, udeleženec G ne zaznava sprememb na nobenem področju, udeleženka M pa ne opaža spremembe v profesionalnem življenju, medtem ko je ocenila manjšo stopnjo v osebnem življenju.

Ostali udeleženci opažajo zmanjšano stopnjo stresa po izobraževanju. V povprečju se je stopnja stresa v profesionalnem življenju znižala za 0,8 stopnje, v osebnem za 1 stopnjo.

Tabela 10: Primerjava stopenj stresa skupine C

Ocena stresa pred delavnico					
Področje \ udeleženec	**D**	**G**	**I**	**J**	**M**
Profesionalno	4	4	4	4	3
Osebno	3	4	4	4	3
Ocena stresa po delavnici					
Profesionalno	3	4	2	2	3
Osebno	2	4	2	2	2
Sprememba stopnje					
Profesionalno	1	0	2	1	0
Osebno	1	0	2	1	1

Vir: Lastna izdelava.

V povprečju se je stres najbolj zmanjšal v skupini A, torej pri tistih udeležencih, ki samohipnozo izvajajo dvakrat ali več na dan. Stopnja zmanjšanja stresa je v skupini A enaka v profesionalnem in osebnem življenju udeležencev. Člani skupine B, ki povprečno izvajajo eno samohipnozo dnevno, po delavnici v povprečju beležijo 1,3 nižjo stopnjo stresa na delovnem mestu in 1 stopnjo nižji nivo stresa v osebnem življenju. Tudi udeležencem C, ki samohipnozo izvajajo pogosto, vendar ne vsakodnevno, se je stres v osebnem življenju znižal za 1 stopnjo, v profesionalnem pa za 0,8 stopnje.

Da bi bolje razumela pomembnost vsakodnevnega izvajanja samohipnoze, sem udeležence vprašala, ali zaznavajo spremembe v počutju in nivoju stresa, v dneh, ko za samohipnozo ne najdejo časa. Udeleženci poročajo o zaznavi drugačnega nivoja stresa v primeru, da samohipnoze kakšen dan ne izvajajo. Udeleženec D: »Samohipnozo izvajam prav takrat, ko je stresa največ, tako da bi lahko rekel, da je stresa manj takrat, ko jo izvajam.«

Poleg višjega nivoja stresa, višje utrujenosti in nemira opažajo tudi spremembe v njihovem vedenju in kakovosti dela. Udeleženka A hipnozo opiše kot prvo pomoč v stresnih situacijah: »Sedaj sem že tako privajena samohipnoze in njenih fantastičnih učinkov, da si na delovnem mestu ravno ob prvih znakih stresa vedno vzamem vsaj tri minute, naredim samohipnozo in stanje se v trenutku izboljša in učinkovitost dela in kvaliteta narejenega se zviša. Doma pri 4 otrocih je to malo težje, vendar mi na splošno že samo misel na večerno hipnozo pomaga ohraniti mirne živce.« Udeleženka A omeni pozitivne vplive samohipnoze na učinkovitost in kakovost njenega dela.

Izpuščena samohipnoza vodi v slabši spanec. Udeleženka F komentira: »Če se mi zgodi, da je ne naredim nekaj dni zaporedoma, čutim razliko. Tudi če čez dan ne začutim bistvene spremembe, pa opažam spremembe v kvaliteti spanca. Takrat slabše spim, zato predvidevam, da se čez dan v resnici bolj znerviram, kot to mislim, in se tudi pred spanjem dovolj ne umirim.« Domnevo podpre tudi udeleženka B: »Definitivno, sem nemirna, včasih tudi slabo spim.«

Povezava med samohipnozo in občutenjem stresa. Udeleženci poročajo o manjšem nivoju stresa, odkar izvajajo hipnozo, hipnozo pa vidijo kot orodje oziroma pripomoček za zmanjševanje stresa, mirno in srečno življenje. Udeleženec D povzame: »Več samohipnoze pomeni manj stresa.« Temu pritrjuje tudi odgovor udeleženke A: »Nivo stresa se mi je zelo znižal, odkar izvajam samohipnozo.«

Samohipnoza je tehnika za umiritev, ki znižuje nivo stresa. Komentar udeleženke D pojasni vzročno posledičnost: »Samohipnoza omogoča večjo umirjenost in posledično boljše obvladovanje stresa.« Umirjenost zaznava tudi udeleženec G: »S samohipnozo poskušam umiriti sebe in svoja čustva ter jih spraviti v neki limit.«

Komentar udeleženca G nakazuje na samoobvladovanje. Samohipnoza zvišuje zmožnost samobvladovanja, kar potrjuje tudi udeleženka F: »Opažam, da se s pomočjo samohipnoze veliko bolj poglabljam v samo sebe, veliko bolj delam na sebi. S tem pa tudi sprožam močne premike v lastnem osebnostnem razvoju in rasti. Prepričana sem, da sem se s tem načinom spravila na drugačno frekvenco razmišljanja in na drugačen odnos tako do sebe, kot življenja na bistveno višji in kvalitetnejši nivo. Posledično lažje obvladujem stresne situacije, stresu se ne prepustim tako hitro, kot sem to delala prej. Tudi če zapadem v neprijetno počutje in negativne misli, znam to opaziti in tudi zavestno prekiniti.«

Samohipnoza kot tehnika obvladovanja stresa. Udeleženci samohipnozo opišejo kot zelo dobro in uspešno in učinkovito tehniko za obvladovanje stresa. Udeleženka B pojasni: »Stresa manj oziroma gre hitreje mimo.« Učinkovitost omeni tudi udeleženka M: »Na hitro se lahko sprostimo in umirimo.« Učinkovitost samohipnoze izpostavi tudi udeleženka A: »Samohipnoza je super, ker je hitra in zelo učinkovita in poleg obvladovanja stresa ima še ogromno drugih pozitivnih učinkov na življenje osebe, ki jo izvaja.« Samohipnoza ima poleg obvladovanja stresa več pozitivnih učinkov zbranost in motivacijo pri delu. Udeleženec D je povedal: »Menim, da ima le pozitivne učinke − vsekakor se po njej lažje zberem, lažje opredelim prioritete, lažje se tudi motiviram za delo.«

Mnenje večine udeležencev glede uporabnosti in vsestranskosti samohipnoze najbolje povzame komentar udeleženke K, ki je kot pozitivno lastnost samohipnoze izpostavila: »Možnost uporabe v vsaki situaciji in vsakem trenutku.« Samohipnoze se lahko priuči vsak. Udeleženka H je povedala: »Menim, da je tehnika odlična, ker jo lahko izvaja vsak.« Udeleženec I je izpostavil pomembnost ponavljajočega se izvajanja hipnoze: »Menim, da gre za odlično in učinkovito tehniko, ki je z vajo dostopna vsakomur.« Eden izmed

udeležencev je izpostavil pomislek glede izvajanja samohipnoze na delovnem mestu, saj zato ne najde prostora.

Za učinke samohipnoze je odgovoren vsak posameznik. Udeleženec F izpostavi, da imajo nekateri posamezniki previsoka pričakovanja glede samohipnoze: »Mislim, da se samohipnozo človek umiri, se poveže s seboj in s tem tudi prizemlji. Negativni vpliv pa je lahko samo posreden, ko človek pričakuje preveč, potem pa je razočaran. Samohipnoza je samo orodje za mirno izvajanje ostalih aktivnosti in sposobnost aktivacije samega sebe.« Tudi udeleženka F izpostavi odgovornost, ki jo mora prevzeti vsak posameznik: »Po mojih izkušnjah je to odličen način za obvladovanje stresa. Gre za delo na sebi in to na takšen način, da je človek sposoben priti do globokih uvidov v svoj podzavestni del zavesti in tam spreminjati temelje za življenje. Saj je od vsakega posameznika samega odvisno, koliko si bo ali pa ne bo kreiral stresnih situacij. Je pa dejstvo, da ob takšnem delu s samim s seboj marsikaj negativnega pride na dan, s čimer se pa mora oseba biti pripravljena soočiti, predelati in dati iz sebe.«

Splošen vpliv samohipnoze na življenje udeležencev. Udeležence sem vprašala o splošnem vplivu samohipnoze na njihovo življenje. Predvsem so me zanimale spremembe, ki jih udeleženci opažajo, ko primerjajo obdobje pred in po izobraževanju na temo samohipnoze.

Samohipnoza ugodno vpliva na občutenje in obvladovanje stresa ter posledično tudi na način in kakovost opravljanja dela. Udeleženka H je povedala: »S samohipnozo sem uspela zmanjšati količino stresa, ki ga doživljam na delovnem mestu, in stres tudi uravnavati − ko začnem čutiti stres, preusmerim misli in me ne ovira več. Po izvajanju samohipnoze sem bolj učinkovita pri delu, tudi bolj umirjena in manj vzkipljiva, kar se odraža tudi v boljših odnosih tako s sodelavci kot z bližnjimi. Stres dojemam drugače, ne predstavlja več velikega bremena v mojem življenju.« Samohipnoza umiri misli in čustva ter zvišuje raven samoobvladovanja. Udeleženka je vpliv samohipnoze na njeno življenje opisala: »Veliko lažje sprejemam različne situacije, ki so me prej "živcirale". Čutim večjo mirnost in spokojnost v sebi in zato tudi mirneje reagiram v situacijah, ki so mi pred izvajanjem samohipnoze močno dvigovale pritisk. Veselim se vsake nove samohipnoze, saj mi pomagajo tudi pri duhovni rasti. Lahko rečem, da samohipnoza zelo ugodno vpliva na vsa področja mojega življenja.«

Več miru in višjo produktivnost je opazil tudi udeleženec J: »Sem bolj umirjen, zadovoljen, pod manjšim stresom in bolj učinkovit. Samohipnoza ima na moje življenje zelo pozitiven učinek.«

Samohipnoza pozitivno vpliva na odnose. Udeleženec D je pojasnil: »Izboljšuje kakovost življenja, vpliva na boljše medčloveške odnose. Po začetku izvajanja samohipnoze se lažje fokusiram in imam boljšo koncentracijo.« Tudi udeleženec E omeni izboljšanje odnose v

osebnem in na poslovnem področju: »Več notranjega miru, več smisla v življenju, lažje spopadanje z vsakodnevnimi izzivi, boljši odnosi doma in poslovno.«

Samohipnoza skozi umiritev omogoča treznejše in bolj objektivno razmišljanje. Udeleženka M je razložila: »Ko se znajdem v stresni situaciji, se lahko hitro umirim in vidim situacijo bolj objektivno in tako sprejmem boljše odločitve.« Višjo mero objektivnosti je opisala tudi udeleženka M: »Prej sem vse sem razumela napačno in na situacije gledala narobe.« Samohipnoza spreminja pogled na svet in udeležence same. Udeleženka F je takole opisala svojo izkušnjo: »Na moje življenje samohipnoza vpliva zelo pozitivno. Postala sem bolj samozavestna, bolj se sprejemam, imam močno življenjsko voljo, ki mi jo je pred tem pogosto zmanjkovalo. Opažam močne pozitivne premike v psihičnem počutju in posledično tudi v fizičnem. Postala sem bolj odločna, znam se bolj postaviti zase, kar pred tem nikoli nisem znala, postala sem pa tudi bolj pozitivna tako v odnosu do sebe kot tudi do okolja.«

Samohipnoza pomaga pri ločevanju profesionalnega in osebnega življenja. Udeleženka A je dodala: »Ker mi samohipnoze zelo pomagajo zniževati stres v službi, tega prenosa stresa domov sedaj ne občutim več.« Trditev podkrepi tudi odgovor udeleženke H: »Pred izvajanjem samohipnoze je to veljalo, zdaj pa vedno manj. Ko zaključim z delom, ga popolnoma odmislim, delo, ki ga prinesem domov, pa sem omejila na točno določen čas in na sobo, ki je drugače ne uporabljam. Tako v prostem času ne razmišljam o delu, kar posledično vpliva na boljše osebne odnose in boljše počutje.«

Vpeljava samohipnoza na delovnem mestu. Udeležence sem vprašala, na kakšen način bi samohipnozo vpeljali na delovna mesta. Udeleženci so odgovore podajali z mislijo na njihovo lastno delovno okolje in kot glavnega pobudnika za vpeljavo samohipnoze vidijo podjetja.

Podjetja naj organizirajo brezplačna predavanja oziroma delavnice. Udeleženka A je predlagala: »Če bi bilo možno, z organizacijo brezplačnih predavanj za zaposlene in v drugem koraku delavnic za zaposlene. To bi bilo verjetno potrebno ponavljati vsako leto, tako da bi se med zaposlenimi razširil dober glas o rezultatih samohipnoze in bi postopoma k temu pristopilo vedno več ljudi.« Poleg brezplačnega izobraževanja bi podjetja morala zagotoviti prostor za izvajanje samohipnoze, kar so udeleženci poimenovali kot sobo za sprostitev. Samohipnozo naj v podjetja vpeljejo za to usposobljeni strokovnjaki. Udeleženec D je pojasnil: »Menim da bi samohipnoza morala biti širše sprejeta − predvsem bi bilo pomembno, da jo v podjetja vpeljejo kvalitetni terapevti, ki vedo kaj delajo in so kredibilni in izobraženi. Na ta način bi ljudje sprejeli to noviteto navkljub zmotnim prepričanjem, ki jih ustvarjajo hipnotizerji, televizijski showi itn.« Udeleženci so predlagali vpeljavo samohipnoze med obveznim odmorom in pred pomembnimi sestanki ter raznimi predstavitvami.

Samohipnozo bi lahko vključili v program varovanja zdravja na delovnem mestu. Udeleženka G je predlagala: »To bi vpeljala kot aktivnost v sklopu varovanja zdravja na

delovnem mestu. Vsekakor bi prej omogočila, da bi bili sodelavci seznanjeni, kaj takšen način dela na sebi pomeni in zakaj je pozitiven. Naknadno bi presodila, kdo k temu dejansko pristopa s pravim razlogom. Vsekakor bi poskušala ljudi ozavestiti, da naj na takšen način delajo sami s seboj, in bi jim tudi omogočila nekaj časa v okviru delovnika za takšno obliko sprostitve.« Udeleženci pritrjujejo, da bi samohipnoza morala poslati del delovnega dne, hkrati pa poudarjajo, da bo za to verjetno potrebno veliko ozaveščanja in izobraževanja tako vodilnega kadra kot tudi zaposlenih, saj bi udeležba na delavnicah morala biti izbira vsakega posameznika. Udeleženec E je povedal: »Človek novosti sprejme ali pa ne sprejme. Oziroma noče sprejeti. In hipnoza je ena od stvari, ki so človeku všeč ali pa ima povsem odklonilen odnos do tega. Mene pa že ne bo nihče programiral, pravijo. Lahko samo svetuješ in to je to.« Udeleženec E prav tako omeni problem stigmatizacije ljudi, ki se ukvarjajo s samohipnozo in podobnimi tehnikami.

Udeleženci podpirajo širšo uporabo samohipnoze, ne le na delovnem mestu, temveč tudi v šolstvu. Udeleženka A je predlagala: »Nujno se mi zdi učenje o delovanju podzavesti in samohipnoze vpeljati v osnovne, srednje šole in fakultete. Predvsem Medicinska fakulteta, ki izobražuje bodoče zdravnike, bi morala ponuditi študentom vsebine na to temo verjetno v sklopu psihologije.« Idejo podpre tudi komentar udeleženke M: »S samohipnozo bi bilo potrebno spoznati ne le odrasle, temveč tudi otroke. Tako najmlajše kot tudi tiste, ki šolanje zaključujejo, saj je to zelo preprost način za sprostitev, ki ne potrebuje veliko časa, zagotovo pa pripomore k mirnejšemu, manj stresnemu življenju.« Udeleženka K je predlagala, da samohipnozo šolski sistem uvede kot prvi jutranji predmet na urniku.

6.3 Povzetek analize

Odgovori udeležencev sovpadajo s teoretičnimi opisi digitalnih delovnih okolij, ki brišejo ločnico med profesionalnim in osebnim življenjem. Udeleženci poročajo o izredno dinamičnih in spremenljivih delovnih okoljih, ki od udeležencev zahtevajo visoko mero prilagodljivosti. Udeleženci poleg zahteve po mobilnosti izpostavijo dnevno spreminjajoče se zadolžitve in nenehno učenje. Pri svojem delu se pogosto srečujejo s timskim delom, pri čemer izpostavijo pomembnost dobre, odprte komunikacije, saj jo vidijo kot osnovo za dobre odnose v ekipi. Izbira komunikacijskega kanala je odvisna od vsebine in udeležencev v pogovoru, pri čemer je komunikacija znotraj timov digitalna ali ustna, komunikacija s strankami pa po navadi poteka le po digitalnih kanalih, pri čemer pa narava dela od udeležencev zahteva stalno dosegljivost.

Udeleženci preplet profesionalnega in osebnega življenja opisujejo s fizičnega in psihičnega vidika. O fizičnem prepletu govorijo, ko delo najpogosteje zaradi prevelike količine dela posega v njihov prosti čas. Udeleženci se srečujejo s podaljšanim delovnikom, nadurami, delom v popoldanskem času in delom od doma. Udeleženci navajajo težavo pri ločevanju profesionalnega in osebnega življenja na psihološkem nivoju, saj tudi v prostem času razmišljajo o delu, zadolžitvah in situacijah, ki so se pripetile v službi in o zadevah pogosto

razpravljajo z družinskimi člani. Posebno tesen preplet obeh življenjskih področij navajajo udeleženci, ki so lastniki podjetij ali pa delajo v družinskih podjetjih.

Udeleženci za nastanek stresa na delovnem mestu navajajo eksterne in interne stresorje. Kot najpogostejša stresorja se pojavita časovni pritisk in prevelika količina dela, ki vodi v preobremenjenost na delovnem mestu. Kot eksterne stresorje navajajo še nejasnost vlog in zadolžitev na delovnem mestu, ki nastanejo kot posledica nerazumevanja zaradi neučinkovite komunikacije. Udeleženci se srečujejo z internimi stresorji v primeru, ko preobremenjenost nastane zaradi visokega občutka odgovornosti do dela. Stres pa občutijo tudi v stanju negotovosti, ko občutijo pomanjkanje nadzora ali upad kompetenc, kar se najpogosteje zgodi v novih situacijah, s katerimi nimajo izkušenj. Stres zaradi upada kompetenc se pojavi tudi v primeru, ko se udeleženci na zavestnem nivoju sicer zavedajo, da so se sposobni obvladati situacije, počutijo pa se drugače.

Odgovori udeležencev potrjujejo tipične posledice profesionalnega stresa, ki povzročajo slabše fizično in psihično počutje. Poslabšano fizično počutje, pomanjkanje energije, slabost, napetost, hitro bitje srca, oteženo dihanje in bolečine v trebuhu vodijo v slabše psihično počutje in spremembe v vedenju. Udeleženci poročajo o razdražljivosti, pasivnosti in pomanjkanju volje. Posledice stresa prav tako zaznavajo v količini in kakovosti njihovega dela, slabši koncentraciji ter poslabšanih odnosih, ki se pojavijo zaradi razdražljivosti. V stresnih situacijah na delovnem mestu udeleženci na zunaj ohranjajo mirno kri, kar pa zahteva veliko energije in vodi v višjo utrujenost in več časa za sprostitev v prostem času.

Posledice stresa na delovnem mestu udeleženci v prostem času občutijo kot utrujenost, izčrpanost, izžetost, izpraznjenost in iztrošenost. Poleg fizične utrujenosti in bolečin poročajo o razdraženosti, pasivnosti, nervozi in zaskrbljenosti, kaj bo prinesel naslednji dan.

Udeleženci potrjujejo, da stres v osebnem življenju vpliva na produktivnost, kreativnost in kakovost opravljenega dela in v primeru zelo stresnih osebnih situacij, popolno pasivnost. Zmanjšana storilnost in pojavljanje napak povzroča občutke krivde, kar za udeležence zopet predstavlja psihično breme.

Samohipnoza v stresnih situacijah deluje pomirjajoče. Udeleženci svoje počutje v in po samohipnozi opišejo kot mirno, umirjeno in varno. Poročajo o višjem fokusu in lažjem prioritiziranju.

V času raziskave udeleženci poročajo o zmanjšani stopnji stresa v profesionalnem in osebnem življenju, pri čemer pa je stopnja zmanjšanja stresa pogosto povezana s pogostostjo izvajanja samohipnoze. Rezultati, pridobljeni na podlagi subjektivnih ocen stopenj stresa udeležencev pred in po delavnici samohipnoze, potrjujejo pomembnost rednega izvajanja samohipnoze, ki ga prav tako zagovarja literatura. Rezultate podkrepijo komentarji udeležencev, ki opažajo razlike v počutju, če samohipnoze kakšen dan ne izvajajo. Udeleženci v primeru izpuščene samohipnoze poročajo o višjem nivoju stresa, utrujenosti, nemiru in slabšem spancu.

Odgovor udeležencev potrjujejo pozitiven vpliv samohipnoze na občutenje stresa v profesionalnem in osebnem življenju. Samohipnozo uporabljajo kot prvo pomoč v stresnih situacijah, s katero se hitro umirijo. Samohipnoza udeležencev pomaga do višje produktivnosti in treznejše in bolj objektivno videnje situacij, kar vodi v boljše odnose na delovnem mestu in v osebnem življenju. Udeleženci samohipnozo kot tehniko obvladovanja stresa opišejo kot uspešno, učinkovito in vsestransko, pri čemer poudarijo splošne pozitivne učinke samohipnoze na vseh področjih njihovega življenja.

Pri predlogih za vpeljavo samohipnoze na delovna mesta so udeleženci enotni. Predlagajo brezplačna izobraževanja v obliki delavnic v podjetju in predlagajo, da se v okoljih z bolj tradicionalnim delovnim časom samohipnoza vključi v čas obveznega odmora kot del programa varovanja zdravja na delovnem mestu. Udeleženci so pozitivno naklonjeni vpeljavi samohipnoze na delovna mesta, pri čemer pa poudarijo, da bo zaradi nepoznavanja tematike in tehnike potrebno veliko ozaveščanja in izobraževanja, s katerim bi bilo priporočljivo pričeti že pri otrocih v javno izobraževalnih ustanovah.

6.4 Preverjanje raziskovalnih vprašanj

Visoka prepletenost osebnega in profesionalnega življenja omogoča združitev raziskovalnih vprašanj 1 in 2 v skupno domnevo. Izsledki analize nakazujejo, da sta občutenje stresa na delovnem mestu in v osebnem življenju soodvisna.

Ne glede na področje nastanka stresa, se njegove posledice odražajo v obliki manjše produktivnosti in kakovosti opravljenega dela ter poslabšanih profesionalnih in osebnih odnosov. Pri zaposlenih z visokim občutkom odgovornosti do dela je zaradi občutka krivde, ki nastane zaradi manjše storilnosti, občutenje stresa krožno.

R3: Kako je samohipnoza z namenom obvladovanja stresa povezana z občutenjem stresa na delovnem mestu? Samohipnoza z namenom obvladovanja stresa zmanjšuje stopnjo stresa na delovnem mestu skozi hitro umiritev, sprostitev in povečanje občutka varnosti.

R4: Kako je samohipnoza z namenom obvladovanja stresa povezana z občutenjem stresa v zasebnem življenju? Samohipnoza z namenom obvladovanja stresa zmanjšuje stopnjo občutenja stresa v osebnem življenju.

6.5 Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje delo

Magistrsko delo odpira veliko področij za nadaljnje raziskovanje. Raziskava je osredotočena na digitalna delovna okolja, kar omogoča široko aplikativnost, vendar pa so odgovori udeležencev nakazali na možnost raziskovanja na ožjem segmentu. Smiselno bi bilo raziskati uporabo in specifike samohipnoze za obvladovanja stresa pri podjetnikih in v družinskih podjetjih. Ta dva segmenta nakazujeta na najvišjo prepletenost profesionalnega in osebnega življenja, kar vodi tudi v višji stres na obeh področjih.

Določeno oviro predstavlja tudi način izvajanja delavnice. Vsi udeleženci so se izobraževanja udeležili pri eni hipnoterapevtki. Izbira delavnice z vidika udeležencev je bila subjektivna, iz česar lahko sklepamo, da so do hipnoterapevtke že pred delavnico čutili naklonjenost. Teorija navaja, da odnos med hipnoterapevtom in klientov vpliva na samo izkušnjo samohipnoze, posledično pa tudi na odgovore, ki so jih v raziskavi podali udeleženci. Ugotovitve raziskave bi bilo smiselno preveriti pri udeležencih, ki bi se želeli udeležiti izobraževanja, vendar ne bi imeli možnosti izbire izvajalca. Hipnoterapevtko bi v tem primeru predlagalo podjetje. Prav tako bi bilo smiselno primerjati učinke glede na vir plačila izobraževanja. Udeleženci v raziskavi so strošek udeležbe poravnali sami, kar lahko kaže na višjo stopnjo motiviranosti in posledično višjo angažiranost, kot če bi stroške izobraževanja poravnalo podjetje.

Časovna omejitev raziskave ne ponuja vpogleda v dolgoročne učinke samohipnoze na nivo stresa. Pojavi se vprašanje, ali bodo dolgoročno udeleženci nadaljevali z izvajanjem samohipnoze. Dolgoročna raziskava bi nakazala časovno obdobje in razloge za upad izvajanja samohipnoze pri udeležencih. Rezultati bi pokazali, ali je potrebna obnovitev znanja.

6.6 Priporočila za podjetja

Izsledki raziskave nakazujejo na močno prepletenost profesionalnega in osebnega življenja zaposlenih, ki posredno vpliva tudi na samo uspešnost organizacije. Rezultati podjetja spodbujajo k celostni obravnavi zaposlenih in jih spodbujajo, da prevzamejo pobudo za dobro fizično in psihično počutje zaposlenih, ki je mnogokrat povezano s količino stresa, s katerim se spopadajo zaposleni.

Podjetja naj vpeljavo samohipnoze na delovna mesta uvedejo z ozaveščanjem med zaposlenimi, saj udeleženci opažajo, da večina ljudi ni seznanjena s samohipnozo oziroma ima napačne poglede na tehniko, kar lahko vodi v stigmatizacijo tistih, ki jo izvajajo. Stigmatiziranju se lahko podjetje izogne z ozaveščanjem in vpeljavo samohipnoze s strani managementa.

Naslednji korak pri vpeljavi je izbira izvajalca, pri čemer udeleženci poudarjajo izbiro kakovostnega in strokovno usposobljenega terapevta.

Podjetja naj zaposlenim zagotovijo prostor in čas za izvajanje samohipnoze, pri čemer naj podjetja upoštevajo, da je bolj kot dolžina samohipnoze, pomembno redno izvajanje. Podjetja naj najdejo načine, kako bodo zaposlene dolgoročno spodbujala, da s samohipnozo nadaljujejo, kar lahko naredijo v obliki obnavljanja ali nadgradnje znanja. Samohipnozo lahko poleg obvladovanja stresa uporabimo še na veliko ostalih področjih in z drugim namenom. Podjetja lahko za spodbujanje zaposlenih uporabijo spletna izobraževanja, mesečna srečanja udeležencev, interne tedenske e-novice, se pravi aktivnosti, ki interno povezujejo in spodbujajo zaposlene, da nadaljujejo ali pričnejo s samohipnozo.

Podjetja naj prav tako razmislijo o načinu merjenja učinkov samohipnoze. Vpeljava samohipnoze na delovno mesto za podjetje predstavlja investicijo v izobraževanje in prostor, ki ga lahko upravičijo z merjenjem učinkov pri zaposlenih.

SKLEP

Digitalno transformacijo kot konkurenčno prednost sta spodbudila razvoj tehnologije in želja po čim večji učinkovitosti: tehnologije, organizacije, procesov in zaposlenih. Digitalizacija delovnih mest omogoča avtomatizacijo rutinskih nalog in zadolžitev, zaposleni pa lahko pridobljen čas izkoristijo za kreativno delo, ki zahteva človeško prisotnost in presojo. Ta novodobna digitalna okolja, ki naj bi s čim višjo avtomatizacijo delovnih mest zaposlenim olajšala delo, pravzaprav počnejo ravno nasprotno. Visoka krivulja učenja, ki jo prinaša digitalizacija, ustvarja dinamična delovna okolja, ki od zaposlenih zahteva agilnosti, prilagodljivost in nenehno učenje.

Sodobna digitalna okolja ne zahtevajo le konstantnega učenja, temveč tudi stalno digitalno prisotnost, ki skupaj z željo po učinkovitosti brišejo ločnico med profesionalnim in osebnim življenjem. Delovni čas pa zaradi preobilice dela globoko posega v osebno življenje zaposlenih. Posledice preobremenjenosti na delovnem mestu najbolj občutijo visoko motivirani posamezniki in organizacije same.

Teoretične vsebine magistrskega dela preučujejo sodobna digitalna delovna okolja z vidika zaposlenih in posledic, ki jih prinašajo za organizacijo. Tehnološko podprta delovna okolja omogočajo tesen preplet profesionalnega in osebnega življenja ter organizacije spodbujajo, da na zaposlene gledajo celostno. Težave zaposlenih tako postanejo težave organizacije. Ena izmed najpogostejših težav, ki pesti zaposlene pa je poklicni stres, ki nastane zaradi preobremenjenosti, kratkih časovnih rokov in zahteve po stalni dosegljivosti. Velik del magistrske naloge, ki je namenjen raziskovanju povezave med profesionalnim in osebnim stresom, raziskuje soodvisnost stresa v profesionalnem in osebnem življenju. Ne glede na področje nastanka, posledice stresa segajo v vsa ostala življenjska področja. Tako profesionalni stres poleg slabše produktivnosti in kakovosti dela na delovnem mestu negativno vpliva na počutje in odnose zaposlenih na vseh življenjskih področjih. Profesionalni stres se v obliki razdražljivosti, skrbi, nemirnosti prenaša v osebno življenje, kjer poslabšuje odnose in tako zvišuje nivo stresa v domačem okolju. Stresne situacije v osebnem življenju zaposleni prinašajo na delo, kjer nato opažajo manjšo storilnost in napake. Zaradi slabo opravljenega dela se pri vestnih zaposlenih pojavijo občutki krivde, ki jih zopet bremenijo. Kaj lahko podjetja storijo, da zaposlenim pomagajo prekiniti prenos stresa in tako izboljšati učinkovitost, zmanjšati izostanke in pasivnost ter povečati motiviranost zaposlenih?

Teoretična izhodišča raziskujejo vpliv digitalnih delovnih okolij na doživljanje stresa pri zaposlenih in različne metode obvladovanja stresa, pri čemer zaradi učinkovitosti in

vsestranske uporabe posebno pozornost posvetim samohipnozi. Zanimalo me je, na kakšen način samohipnoza deluje v delovnem okolju in kakšna je povezava med izvajanjem samohipnoze in občutenjem stresa v zasebnem in profesionalnem življenju.

Kvalitativni podatki, pridobljeni s polstrukturiranimi globinskimi intervjuji, v empiričnem delu naloge potrjujejo teoretična izhodišča magistrske naloge. Močan preplet profesionalnega in osebnega življenja sovpada z vzročno posledičnim prenosom stresa iz enega življenjskega področja na drugega, samohipnoza pa se potrdi kot učinkovita tehnika obvladovanja stresa. Analiza odgovorov udeležencev po tematskih sklopih omogoča globlje razumevanje posameznih konceptov samohipnoze v povezavi s stresom, primerjava podatkov, pridobljenih pred in po izobraževanju, pa nakazuje pozitiven vpliv samohipnoze na nivo stresa na obeh življenjskih področjih. Samohipnoza pomaga pri obvladovanju stresa in spodbuja umirjenost, sproščenost in občutek varnosti.

Empirični del naloge prav tako nakazuje smernice za vpeljavo samohipnoze z namenom obvladovanja stresa v delovna okolja. Dobrobit zaposlenih je odgovornost zaposlenih samih in podjetja, pri čemer naj podjetje promovira in zagotavlja čim manj stresno okolje ter z ukrepi pomaga zaposlenim omiliti učinke stresa. Podjetje naj prevzame pobudo in samohipnozo predstavi v obliki brezplačnih izobraževanj na delovnem mestu in hkrati zagotovi kakovost izvajalca izobraževanja ter primeren prostor, ki bo namenjen sproščanju zaposlenih. Rezultati nakazujejo na pomembnost rednega izvajanja samohipnoze, zato sta prostor in čas na delovnem mestu izredno pomembna.

Empirični del magistrske naloge nakazuje na možnost nadaljnjih raziskav na ožjih področjih. Izsledki nakazujejo na linearno povezanost med višjim prepletom osebnega in profesionalnega življenja ter stopnjo stresa. Nadaljnje raziskave se lahko osredotočijo na preučevanje stresa pri podjetnikih, lastnikih podjetij, samozaposlenih ali zaposlenih v družinskih podjetjih.

Magistrsko delo ponuja nekaj prispevkov k razumevanju vpliva sodobnih digitalnih okolij na preplet profesionalnega in osebnega življenja z vidika stresa in posledic, ki jih ima na storilnost in kakovost dela zaposlenih. Pomemben prispevek naloge je umestitev in raziskava samohipnoze na delovnem mestu, saj poleg učinkov na počutje in delo zaposlenih, nakazuje na področja, na katera morajo biti podjetja pozorna pri vpeljavi samohipnoze na delovna mesta. Izsledki magistrskega dela organizacije spodbujajo, da prevzamejo pobudo in del odgovornosti za dobrobit zaposlenih.

LITERATURA IN VIRI

1. Adler, R. F., & Benbunan-Fich, R. (2012). Juggling on a high wire: Multitasking effects on performance. *International Journal of Human-Computer Studies, 70*(2), 156−168.
2. Alman, B. M., & Lambrou, P. (2013). *Self-hypnosis: the complete manual for health and self-change.* New York: Routledge.
3. Barber, T. X. (1999). Hypnosis: A mature view. *Contemporary Hypnosis,16*(3), 123−127.
4. Bazgan M. (2011). *Stress management and work performance, a case study.* Braşov: Transilvania University of Braşov.
5. Bickford, M. (2005). Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions. *Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division, 8*(1), 1−3.
6. Sandelowski, M. (2000). Combining qualitative and quantitative sampling, data collection, and analysis techniques in mixed- method studies. *Research in nursing & health, 23*(3), 246−255.
7. Boddy, C. (2016). Sample size for qualitative research. *Qualitative Market Research, 19*(4), 426−432.
8. Boštjančič E., & Bečič N. (2012). *Metaanaliza raziskav o stresu na delovnem mestu v Sloveniji. Interno gradivo.* Ljubljana, Gospodarska zbornica Slovenije.
9. Bradbury-Huang, H. (2010). What is good action research? Why the resurgent interest? *Action Research, 8*(1), 93−109.
10. Butler, J. (2013). How Hypnosis Helps With Stress in our Personal and Business Lives. *Positive Health*, (203), 1.
11. Carrington, P., Collings Jr, G. H., Benson, H., Robinson, H., Wood, L. W., Lehrer, P. M., ... & Cole, J. W. (1980). The use of meditation-relaxation techniques for the management of stress in a working population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 22*(4), 221−231.
12. Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine, 38*(5), 300−314.
13. Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin, 98*(2), 310.
14. Cohen, S., Kessler, R. C., & Gordon, L. U. (1995). *Measuring stress: A guide for health and social scientists*. New York: Oxford university press.
15. Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal, 59*(3), 731–739.
16. Coldrey, J. C., & Cyna, A. M. (2004). Suggestion, hypnosis and hypnotherapy: a survey of use, knowledge and attitudes of anaesthetists. *Anaesthesia and intensive care, 32*(5), 676.
17. Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health, 21*(2), 89−97.

18. Cowen, L. W. (2004). What Is Hypnosis? *Journal of the Australian Traditional-Medicine Society*, *10*(3), 105–106.
19. Davis, M., Eshelman, E. R., & McKay, M. (2008). *The relaxation and stress reduction workbook*. Oakland: New Harbinger Publications.
20. De Bruin, E. I., Formsma, A. R., Frijstein, G., & Bögels, S. M. (2017). Mindful2Work: Effects of combined physical exercise, yoga, and mindfulness meditations for stress relieve in employees. A proof of concept study. *Mindfulness, 8*(1), 204−217.
21. Dewan, P. (2014). Can I have your attention? Implications of the research on distractions and multitasking for reference librarians. *The Reference Librarian*, *55*(2), 95−117.
22. Dwamena, M. A. (2012). *Stress and Its Effects on Employees Productivity–A Case Study of Ghana Ports and Habours Authority*. Ghana: Kwame Nkrumah University of Science and Technology.
23. Fink, G. (Ed.). (2010). *Stress science: neuroendocrinology*. Oxford: Academic Press.
24. Fromm, E., Brown, D. P., Hurt, S. W., Oberlander, J. Z., Boxer, A. M., & Pfeifer, G. (1981). The phenomena and characteristics of self-hypnosis. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*, *29*(3), 189−246.
25. Gardell, B., & Gustavsen, B. (1980). Work environment research and social change: current developments in Scandinavia. *Journal of Occupational Behaviour*, *6*(13), 3−17.
26. Grantham, C. E. (2000). *The future of work : the promise of the new digital work society / Charles Grantham*. New York: CommerceNet Press.
27. Hammond, D. C. (2010). Hypnosis in the treatment of anxiety-and stress-related disorders. *Expert review of neurotherapeutics*, *10*(2), 263−273.
28. Health and safety Executive (2016). *Work related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain 2016*. Pridobljeno 10. junija 2018 iz http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/stress.pdf?pdf=stress
29. Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). *Stress in organizations*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
30. Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of behavioral medicine*, *4*(1), 1−39.
31. Karoly, L. A., & Panis, C. W. (2004). *The 21st century at work: Forces shaping the future workforce and workplace in the United States* (Vol. 164). Santa Monica: Rand Corporation.
32. Kinnunen-Amoros, M., & Liira, J. (2013). Work-related Stress Management by Finnish Enterprises. *Industrial Health*, *52*(3), 216−224.
33. Klüver, J., & Krüger, H. (1972). Aktionsforschung und soziologische Theorien: Wissenschaftstheoretische Überlegungen zum Erkenntnisinteresse in der Aktionsforschung. *Aktionsforschung: Forschungsstrategien, Forschungsfelder und Forschungspläne, 1*(1), 76−99.
34. Kohnke, O. (2017). It's not just about technology: the people side of digitization. *Shaping the digital enterprise*. Switzerland: Springer international publishing.

35. Krouwel, M., Jolly, K., & Greenfield, S. (2017). What the public think about hypnosis and hypnotherapy: A narrative review of literature covering opinions and attitudes of the general public 1996–2016. *Complementary therapies in medicine*, *32*, 75−84.
36. Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, *46*(8), 819−834
37. Leech, N. L., & Onwuegbuzie, A. J. (2007). An array of qualitative data analysis tools: A call for data analysis triangulation. *School psychology quarterly*, *22*(4), 557.
38. Leech, N. L., & Onwuegbuzie, A. J. (2011). Beyond constant comparison qualitative data analysis: Using NVivo. *School Psychology Quarterly*, *26*(1), 70.
39. Lynn, S. J., Kirsch, I., Rhue, J. W., & Green, J. P. (2006). Hypnosis and Suggestion. *Encyclopedia of Cognitive Science*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
40. Mark, G., Gudith, D., & Klocke, U. (2008, April). The cost of interrupted work: more speed and stress. In *Proceedings of the SIGCHI conference on Human Factors in Computing Systems*. Irvine: University of California.
41. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, *52*(1), 397−422.
42. Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. San Francisco: Jossey-Bass.
43. Meister, J. C., & Willyerd, K. (2010). *The 2020 workplace*. New York: Harper Collins Publishers.
44. Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*, *59*(1), 67−72.
45. Miedziun, P., & Czabała, J. C. (2015). Stress Management Techniques. Archives Of *Psychiatry & Psychotherapy*, *17*(4), 23−30.
46. Miller, P, & Marsh, (2014). *The Digital Renaissance of Work: Delivering Digital Workplaces Fit for the Future.* Farnham: Routledge.
47. Mills, C. W. (1959). 2000. *The sociological imagination*. Oxford: University press.
48. Morse, J. M. (2000). Determining sample size. *Qualitative health research*, 10(1), 3−5.
49. Murphy, L. R. (1996). Stress management in work settings: a critical review of the health effects. *American Journal of Health Promotion*, *11*(2), 112−135.
50. Nash, M. R., & Barnier, A. J. (Eds.). (2012). *The Oxford handbook of hypnosis: Theory, research, and practice*. Oxford: University Press.
51. Oh, H. J., Ozkaya, E., & LaRose, R. (2014). How does online social networking enhance life satisfaction? The relationships among online supportive interaction, affect, perceived social support, sense of community, and life satisfaction. *Computers In Human Behavior*, *30*69–78. doi:10.1016/j.chb.2013.07.053
52. Orne, M. T., & Dinges, D. F. (1988). Hypnosis. *States of Brain and Mind*, 1(2), 42−43.
53. Paćelat, E. (2018). A Workplace Revolution -- The Digital Workplace in Life Sciences. *Credit Control*, *39*(1/2), 33−36.
54. Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of counseling psychology*, *52*(2), 137.

55. Potocka, A., & Merecz-Kot, D. (2009). What do we know about psychosocial risks at work? Part II. The analysis of employee's knowledge of sources and consequences of stress at work. *Medycyna pracy, 61*(4), 393−411.
56. Reason, P., & Bradbury, H. (Eds.). (2001). *Handbook of action research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.
57. Sacerdote, P. (1981). Teaching self-hypnosis to adults. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis, 29*(3), 282−299.
58. Sachs, B. C. (1991). Coping with stress. *Stress and Health, 7*(1), 61−63.
59. Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. *Handbook of work and health psychology, 2*(1), 311−346.
60. Selye, H. (1955). Stress and disease. *The laryngoscope, 65*(7), 500−514.
61. Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). *Stress in organizations*. New York: Wiley
62. Spiegel, H., & Spiegel, D. (2008). *Trance and treatment: Clinical uses of hypnosis*. Arlington: American Psychiatric Pub.
63. Statista (2014). Which of the following make an organization an attractive employer or would drive your decision to accept one job/position over another? Pridobljeno 20. maja 2018 z https://www.statista.com/statistics/224394/reasons-for-choosing-employment-positions/
64. Statista (2018). Percentage of people worldwide with access to workplace wellness programs or services as of 2016, by region. Pridobljeno 20. maja 2018 z https://www.statista.com/statistics/720029/access-to-workplace-wellness-programs-globally-by-region/
65. Tabaj, A., Petrovič, A., Ponikvar, J., Masten, R., Belec, S., & Čučnik, T. (2010). *Stres pri delu, zadovoljstvo z delom, izgorelost in strategije spoprijemanja s stresom delavcev na področju zaposlitvene rehabilitacije (Znanstveno poročilo).* Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo.
66. Tapscott, D. (1996). *The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence* (Vol. 1). New York: McGraw-Hill.
67. Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2015). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource.* New Jersey: John Wiley & Sons.
68. Väänänen, A., Anttila, E., Turtiainen, J., & Varje, P. (2012). Formulation of work stress in 1960–2000: Analysis of scientific works from the perspective of historical sociology. *Social Science & Medicine, 75*(5), 784−794.
69. Van der Meulen, D. (2016). *The Distance Dilemma: the effect of flexible working practices on performance in the digital workplace.* Rotterdam: Erasmus University Rotterdam.
70. Varvogli L., & Darviri C. (2011). Stress Management Techniques: evidence-based procedures that reduce stress and promote health. *Health Science Journal,* 5(2), 74.
71. Vickers, A., & Zollman, C. (1999). ABC of complementary medicine: hypnosis and relaxation therapies. *BMJ: British Medical Journal, 319*(7221), 1346.

72. Vorderer, P., & Kohring, M. (2013). Permanently online: a challenge for media and communication research. *International Journal Of Communication (Online)*, 188.
73. Vossen, G., Schönthaler, F., & Dillon, S. (2017). *The Web at Graduation and Beyond: Business Impacts and Developments*. Cham: Springer International Publishing.
74. Walker, w. (2016). Guidelines for the use of hypnosis: when to use hypnosis and when not to use. *Australian journal of clinical & experimental hypnosis*, *41*(1), 41−53.
75. When Change Causes Stress: Effects of Self-construal and Change Consequences. (2016). *Journal of Business and Psychology*, 249. doi:10.1007/s10869-015-9411-z
76. Yemm, G. (2007). Is Your Workplace Suffering From Contagious Stress? *Management Services*, *1*(4), 46−47.

PRILOGE

Priloga 1: Primernost uporabe hipnoze v primeru različnih psiholoških stanj

Tabela 11: Primernost uporabe hipnoze v primeru različnih psiholoških stanj subjekta

Stanje klienta	**Uporaba primerna**	**Uporaba neprimerna**	**Ni podano**	**Potrebno strokovno znanje**
Duševna zaostalost		✓		
Učne motnje				✓
Motorične motnje			✓	✓
Komunikacijske motnje				✓
Pervazivne razvojne motnje		✓		
Motnje obvladovanja pozornosti in motnje vedenje			✓	✓
Prehranjevalne in prehranjevalne motnje v otroštvu ali v zgodnjem otroštvu		✓		
Tiki			✓	✓
Motnje izločanja			✓	✓
Druge motnje v otroštvu, otroštvu in adolescenci	✓			✓
Demenca			✓	
Shizofrenija in druge psihotične motnje		✓		
Depresivne motnje	✓			
Bipolarne motnje		✓		✓
Anksiozne motnje	✓			
Obsesivno kompulzivna motnja	✓			✓
Posttravmatska stresna motnja	✓			
Akutna stresna motnja	✓			
Generalizirana anksiozna motnja	✓			
Druge anksiozne motnje	✓			
Somatoformne motnje	✓			✓
Disociativne motnje	✓			
Spolna motnja zaradi splošnega zdravstvenega stanja	✓			
Paraphilias	✓			✓
Motnje identitete spolov	✓			✓
Motnje spanja	✓			
Motnje za nadzor impulzov	✓			
Motnje prilagajanja	✓			
Osebnostne motnje	✓			
Psihološki dejavniki, ki vplivajo na zdravstvene razmere	✓			✓
Motnje gibanja				✓
Relacijske težave	✓			
Težave z zlorabo ali zanemarjanjem			✓	✓

Vir: Prirejeno po Walker (2016).

Priloga 2: Kvalitativni intervju

1. Spol: Moški / Ženski
2. V katero starostno skupino spadate?
3. Na kratko opišite vaš položaj v podjetju/organizaciji?
4. Opišite vaše delovno okolje − kakšni so odnosi s sodelavci, kako poteka komunikacija?
5. Opišite, kako doživljate stres na delovnem mestu?
6. Kako veste, da ste pod stresom? Opazite posebne znake, občutke, oblike vedenja?
7. Kaj je v vašem primeru najpogostejši vzrok za nastanek stresa?
8. Na kakšen način se prepletata vaše profesionalno in osebno življenje?
9. Pomislite na stresen dan v službi, preden ste začeli izvajati samohipnozo. Kako ste se počutili, ko ste prišli domov?
10. Ocenite stopnjo stresa na delovnem mestu
11. Ocenite stopnjo stresa v zasebnem življenju
12. Ali so stresne situacije v osebnem življenju vplivale na vaše delo? Na kakšen način?
13. Opišite, kako se počutite tik po izvajanju samohipnoze?
14. Katerih občutkov pa ne občutite, zaznavate?
15. Katere 3 besede najbolje opišejo vaše počutje v stanju hipnoze?
16. Ocenite stopnjo stresa na delovnem mestu
17. Ocenite stopnjo stresa v zasebnem življenju
18. Kako pogosto izvajate samohipnozo? Se pri izvajanju samohipnoze držite rutine – vsak dan ob istem času ali jo izvajate po navdihu?
19. Pomislite na dan, ko za samohipnozo ne najdete časa. Opazite razlike v vašem počutju? Je nivo stresa drugačen?
20. Ali za vas osebno velja, da sta doživljanje stresa na delovnem mestu in doživljanje stresa v osebnem življenju povezana? Kako bi to utemeljili - kako to veste, zaznavate?
21. Kaj za vas osebno pomeni izvajanje samohipnoze v povezavi z nivojem stresa v vašem življenju?
22. Kaj na splošno menite o samohipnozi kot tehniki obvladovanja stresa? Kaj so pozitivni vidiki, negativni?
23. Na kakšen način samohipnoza vpliva na vaše življenje? Katere spremembe opažate, če primerjate obdobje pred in po izvajanju samohipnoze?
24. Na kakšen način bi vi vpeljali samohipnozo v podjetja/na delovna mesta?
25. Bi še kaj dodali, česar kar z vprašanji nismo zajeli?