

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**ANALIZA BLAŽENJA STRESA NA DELOVNEM MESTU S FIZIČNO
AKTIVNOSTJO ZA ŠTUDENTE, KI DELAJO**

Ljubljana, januar 2023

MANCA KIMOVEC

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Manca Kimovec, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza blaženja stresa na delovnem mestu s fizično aktivnostjo za študente, ki delajo, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Alenko Slavec Gomezel,

IZJAVLJAM,

1. da sem predloženo delo pripravila 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 poskrbela, 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 pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila 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 študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 STRES NA DELOVNEM MESTU	2
1.1 Viri stresa na delovnem mestu	2
1.2 Znamenja stresa na delovnem mestu	4
1.3 Individualne značilnosti stresa na delovnem mestu	4
1.4 Kolektivne značilnosti stresa na delovnem mestu	5
1.5 Posledice stresa na delovnem mestu	6
1.6 Obvladovanje in preprečevanje stresa	6
1.7 Stres na delovnem mestu pri študentih	7
2 FIZIČNA AKTIVNOST KOT NAČIN ZA OBVLADOVANJE IN PREPREČEVANJE STRESA.....	8
2.1 Pozitivni učinki spodbujanja fizične aktivnosti delodajalcev	9
2.2 Predlogi za uvajanje fizične aktivnosti med delovnim časom in izven delovnega časa	10
3 EMPIRIČNA RAZISKAVA DOŽIVLJANJA STRESA ŠTUDENTOV PRI OPRAVLJANJU ŠTUDENSKIH DEL	11
3.1 Namen, cilji in raziskovalno vprašanje raziskave.....	11
3.2 Spletni anketni vprašalnik.....	12
3.3 Rezultati raziskave	13
3.4 Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje raziskovanje.....	20
SKLEP	20
LITERATURA IN VIRI	22
PRILOGE.....	27

KAZALO SLIK

Slika 1: Tedenske ure študentov pri opravljanju študentskih del	13
Slika 2: Viri v delovnem okolju, ki študentom predstavljajo največji stres.....	14
Slika 3: Znaki prisotnosti stresa v delovnem okolju	14
Slika 4: Način doživljanja stresa zaradi istočasnega študija in dela.....	15
Slika 5: Pogostost doživljanja stresa zaradi dela ob študiju	15
Slika 6: Mnenje o intenzivnosti zaznavanja stresa v primerjavi s sovrstniki, ki ne študirajo in delajo hkrati	16

Slika 7:	Pogostost počutja delovne preobremenjenosti na delovnem mestu.....	16
Slika 8:	Vrste stresorjev, ki jih študenti doživljajo na delovnem mestu	17
Slika 9:	Mnenje o vplivu fizične aktivnosti na zmanjšanje doživljanja stresa zaradi študijskih in delovnih obveznosti	18
Slika 10:	Vrste fizičnih aktivnosti, ki študentom najbolj pomagajo pri zniževanju stresa	18
Slika 11:	Trenutni ukrepi delodajalcev za spodbujanje fizične aktivnosti med zaposlenimi	19
Slika 12:	Ukrepi v navezavi na fizično aktivnost, ki bi lahko ublažili stres zaposlenih na delovnem mestu	20

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Vprašalnik.....	1
----------------------------	---

UVOD

V sedanjem pogosto prenatrpanem življenjskem slogu so stres, vsakodnevne obveznosti in preobremenjenost stalnica zaposlenih in marsikaterega študenta. Študenti poleg študijskih obveznosti običajno opravljajo študentska dela, ki dodatno pripomorejo k zviševanju ravni stresa. Ker si jih večina prizadeva za uresničevanje zastavljenih študijskih ciljev in ciljev v zasebnem življenju ter si ne želijo zaostajati za sovrstniki z vidika sprotnega opravljanja študijskih obveznosti in mesečnega zaslužka, se blažitev stresa običajno ne pojavi na vrhu njihovih prioritet. Zaradi napornih urnikov je pogosto najenostavnejša rešitev neaktivno preživljanje prostega časa, kar spodbuja tudi vse pogostejše prakticiranje najrazličnejših možnosti informacijsko-komunikacijske tehnologije (v nadaljevanju IKT). Kljub fleksibilni naravi človeka glede prilagajanja različnim izvorom stresa na različnih področjih neaktiven življenjski slog le še dodatno pripomore k slabitvi imunskega sistema in pojavu različnih bolezni. Raziskave (Mücke, Ludyga, Colledge & Gerber, 2018; Abe & Abe, 2019) kažejo, da fizična aktivnost v omenjenem kontekstu predstavlja odličen blažilec stresa in pripomore k lažjemu soočanju s vsakodnevnimi obveznostmi.

Namen zaključne strokovne naloge je analizirati vire stresa na delovnem mestu pri študentih, ki ob študiju tudi delajo, in predlagati načine za lajšanje stresa preko fizične aktivnosti. Koristi za organizacije, katerih del delovne sile predstavljajo tudi preobremenjeni študenti, so povečanje produktivnosti zaradi povečanja ozaveščenosti o sami prisotnosti stresa in posledično postopno uvajanje ukrepov za preprečevanje in zmanjševanje le-tega. Cilji zaključne strokovne naloge so: preučiti strokovno in znanstveno literaturo s področja stresa na delovnem mestu s poudarkom na stresu na delovnem mestu pri študentih, ki hkrati študirajo in delajo, preučiti strokovno in znanstveno literaturo s področja blaženja stresa preko fizične aktivnosti, izvesti raziskavo o prisotnosti stresa na delovnem mestu med študenti, ki hkrati študirajo in delajo, ter pripraviti predloge za zmanjšanje stresa na delovnem mestu pri študentih, ki hkrati študirajo in delajo, preko fizične aktivnosti.

Raziskovalni vprašanji, ki vodita mojo zaključno strokovno nalogo, sta naslednji:

- Kateri so viri stresa na delovnem mestu za študente, ki hkrati študirajo in delajo?
- Kako ublažiti stres na delovnem mestu pri študentih, ki hkrati študirajo in delajo, preko fizične aktivnosti?

Zaključna strokovna naloga sestoji iz štirih poglavij. V prvem poglavju je poudarek na teoretičnih izhodiščih pojava, značilnostih in posledicah stresa tudi z vidika študentov, ki delajo. V drugem poglavju je predstavljena povezava med fizično aktivnostjo in zniževanjem ravni stresa. V tretjem poglavju so podani predlogi, ki lahko pripomorejo k zniževanju ravni stresa v navezavi na fizično aktivnost. Za tretjim poglavjem sledi kvantitativna raziskava doživljanja stresa študentov pri opravljanju študentskih del, narejena na podlagi 100 opravljenih anket med študenti na delovnem mestu.

Tako teoretični kot tudi praktični del sta v večini sestavljena iz kvalitativnih podatkov. Teoretična dejstva so zajeta iz domače in tuje literature ter virov. Kvalitativno predstavljeni primarni podatki so pridobljeni preko spletnega anketnega vprašalnika.

1 STRES NA DELOVNEM MESTU

V veljavi je veliko opredelitev stresa. Stres je v najobsežnejšem pojmu nabor reakcij organizma kot posledica prevelikih obremenitev ter ranljivosti fizične in psihične integritete človeka. Lahko ga sprožijo biološki (primanjkljaj hrane, pijače, bolezenska stanja), fizični (cunami, vročinski val, poplave), mentalni (zaskrbljenost, pesimistična pričakovanja, razočaranje) ali družbeni elementi (družinski spori, spori pri delu, nezaposlenost) (Rauber, Bilban & Starc, 2015, str. 48).

Manjša količina stresa lahko deluje koristno, saj je pri produktivnem in kreativnem delu običajno spodbudna. Ključen je zlasti posameznikov način zaznavanja ujemanja in razhajanja standardov, ki so zahtevani v okolju, in zmožnosti, da se lahko nanje odzove. Ker ne gre za objektivno zaznavanje, je jasno, da vsak posameznik stres dojema drugače. Kar nekoga močno izčrpava, lahko drugega motivira ali pa nanj deluje nevtrarno (Rauber, Bilban & Starc, 2015, str. 48).

Stresor je vsak element, ki ima učinek na človeški organizem. Ker vsi stresorji nimajo negativnega učinka in ne obremenjujejo organizma, obstajata pozitivni in negativni stres. Psihološki vidik se osredotoča na stresorje, ki se na posamezniku odražajo mentalno ali pa so razvidni iz njegovega vedenja. Možno jih je zaznati dnevno, lahko pa so tudi neponovljivi (Baša, Jevšnik, Domajnko, 2007, str. 78).

Če ljudje nismo vajeni podvrženosti dolgotrajnim negativnim elementom stresa in se jim stežka prilagajamo, obstaja verjetnost fizične in mentalne preobremenjenosti. Ob pojavu kroničnega stresa lahko pride do hormonskih in kemičnih sprememb v človeškem mehanizmu, ki se pojavijo ob dolgotrajnem doživljanju stresa, s katerim se posamezniki spriznajo in si ne prizadevajo za njegovo blažitev. Opisana situacija lahko preobremeni imunski sistem in vodi do anksioznosti ter depresivnosti (Jakšič, 2019, str. 51).

1.1 Viri stresa na delovnem mestu

V delovnem okolju je lahko prisotnih kar nekaj virov stresa, ki lahko delujejo zelo obremenjujoče na zaposlene. V določenih organizacijah in na nekaterih delovnih mestih se delavci spopadajo z večjo izpostavljenostjo stresu, v drugih pa z manjšo. V delovnem okolju so lahko prisotni različni povzročitelji stresa pri delavcih, kot npr. oblika zaposlitve, nasprotujoče si vloge, odgovornost za sodelavce/podrejene, ločnica med delom in prostim časom itd (Treven & Mulej, 2005, str. 58).

Viri stresa v delovnem okolju se kot vpliv odražajo drugače na vsakem posamezniku. Prav tako pa posamezniki na delovnem mestu različno odreagirajo na stresorje. Na stres in odzivanje nanj vplivajo zlasti demografske karakteristike in osebnostne lastnosti posameznikov. Sicer pa sta stres in reakcija nanj odvisna tudi od družinskih in ekonomskih težav, uravnoveženosti prehrane, ravni telesne in mentalne pripravljenosti, načinov koriščenja prostega časa, ključnih preobratov v življenju, kriznih razmer itd. (Pavlič & Starc, 2019, str. 6).

Po Cooperju in Marshallu (2013) vire stresa na delovnem mestu lahko razvrstimo na pet kategorij (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato & Dewa, 2013, str. 3):

- značilnosti dela (prekomerna obremenjenost, zapletenost dela, neugoden delavnik, neprimerno delovno okolje);
- vloga v organizaciji (nejasne zadolžitve, nivo odgovornosti za ostale, nasprotujoče si vloge odgovornosti);
- področje razvoja kariere (napredovanje, varnost zaposlitve, ambicije zaposlenega);
- odnosi med zaposlenimi (odnosi med zaposlenimi in podrejenimi, sodelavci ter nadzorniki);
- sestava organizacije in klima (vpliv organizacijske strukture na zaposlenega, stopnja opolnomočenja zaposlenih, organizacijska politika in komunikacija med organizacijo in zaposlenimi).

Zaposleni v organizaciji doživljajo stres predvsem v povezavi z negativno samopodobo, vprašljivim spoštovanjem ali strahom pred odvzemom socialne varnosti. K stresu so podvrženi zlasti zelo zavzeti, nemirni, netolerantni posamezniki in ljudje, ki izvajajo stresna dela. Stres na delovnem mestu je prisoten zaradi preobremenjenosti, zaposlenih, ki so nezadovoljni z delom, večjih pristojnosti, kompetitivnosti, občutka neusposobljenosti in neurejenih odnosov med zaposlenimi, neugodnih pogojev dela in stila vodenja (Pantar & Gorenc, 2020, str. 56).

Nezanemarljivo je tudi nezadovoljivo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki pogosto pripomore k pojavu stresa v organizaciji. Dolgotrajnejši stres na delovnem mestu pripomore k večji porabi energije zaposlenih za opravljanje dela in je eden izmed pglavitnih sprožilcev izgorelosti. Omembe vreden stresni element je delovno mesto in z njim prepletena preobremenjenost z delom (Pantar & Gorenc, 2020, str. 56).

Pomemben vzrok stresa je napačno razumevanje okolja, kar vodi do napačne aktivacije in pesimističnega razmišljanja. Pesimistično razmišljanje, ki privede do stresa, je navadno opazno preko vznemirjenosti (Rešetič, 2020, str. 68).

V raziskavi vzrokov za nastanek stresa na delovnem mestu, ki je zajemala polnoletne zaposlene prebivalce Slovenije, so z anketiranjem ugotovili, da so običajni vzroki za nastanek stresa: število opravljenih delovnih ur ali obremenjenost na delu, prestrukturiranje

organizacije ali vprašljivost zaposlitve, neprimerna obnašanja kot npr. zastraševanje ali trpinčenje, primanjkljaj spodbude s strani ostalih zaposlenih ali vodje pri izvajanju dela, ovire pri vplivu na individualen pristop izvajanja nalog, premalo razumljiva dodelitev vlog in pristojnosti (Tušak & Masten, 2008).

1.2 Znamenja stresa na delovnem mestu

Kadar je možno zaznati več znamenj stresa hkrati, gre najverjetneje za stresne simptome, ki so razpoznavni fizično, emocionalno in vedenjsko. Pretežni del fizičnih znakov lahko pojasnimo s fiziološkim procesom stresnega odziva v telesu (Plemelj, Gros, Lulić, Omerčević & Tratnjek, 2016, str. 100).

Na ravni posameznika so lahko vidni naslednji telesni, duševni ali čustveni in vedenjski znaki (Arandelović & Ilić, 2006, str. 141):

- fizični znaki: glavoboli, prebavne težave, pomanjkanje spanca, izpuščaji, zgaga, potenje, hormonsko neravnovesje, kronične bolečine v hrbtenici, mišična napetost, izguba apetita, povečanje telesne mase, zvišanje krvnega tlaka, živčni tiki;
- duševni ali čustveni znaki: povečana stopnja jeze, izražanje razočaranja, pojav depresije, nihanje razpoloženja, anksioznost, krivda, osamljenost, težave s spominom, utrujenost, znižanje samopodobe, povečana uporaba nikotina/alkohola/drog, pretirana zaskrbljenost, hitra prestrašenost, sanjarjenje;
- vedenjski znaki: pogosto zamujanje, asocialnost zaposlenega na delovnem mestu, pretiran odziv na malenkosti, pritožbe sodelavcev, večja poraba časa za dokončanje vsakodnevnega dela, podaljševanja časa odmorov na telefonu ali internetu, težje razumevanje navodil in postopkov.

Najpogostejši znaki prisotnosti stresa, ki običajno predstavljajo izhodišče za pojav izgorelosti, so skeptičnost o svojih sposobnostih v primeru pomanjkanja komplimentov oz. če ne izpeljemo svojega dela povsem kakovostno. Če se pri omenjenem znamenju povečujeta tudi obseg dela in delovnik, premalo pozornosti pa posvečamo počivanju, počutimo se kronično izčrpane, pojavljajo se občutki anksioznosti, brezizhodnosti in izbruhi panike, smo že v fazi izgorevanja (Pušnik, 2010, str. 3).

1.3 Individualne značilnosti stresa na delovnem mestu

Sodobne raziskave stresa so običajno opredeljene preko dveh na prvi pogled nezdržljivih šol. Na eni strani gre za individualni pristop, ki ga predstavlja kognitivna psihologija. Ta se osredotoča na posameznikovo zmožnost soočanja s stresnimi dogodki (Kirkegaard & Brinkmann, 2015, str. 82).

Pristopi, ki jih uporabljajo posamezniki pri soočanju s stresom, so odvisni od določenih značilnosti situacije, pomembno vlogo pa igrajo tudi osebni elementi. Kot navaja

Ferguson (2001), je soočanje z obremenitvami v življenju pretežno odvisno od osebnostnih lastnosti posameznika. Gre za drugačno percepcijo različnih posameznikov in odziv na identični stresni dogodek. Podobno se lahko isti posameznik v različnih obdobjih in razmerah drugače odzove na stresni pripetljaj (Dolenc, 2015, str. 182).

Določeni posamezniki se učinkoviteje spopadajo s stresnimi okoliščinami, marsikateri pa se odzovejo z višjo ravno stresa. Relevantno je zastavljanje dveh vprašanj: »Kakšna je primerjava med ljudmi, upoštevajoč njihove zmožnosti za uravnavanje stresa?« in »Kakšen je vpliv individualnih značilnosti posameznikov na povezavo med potencialnim stresorjem in nastankom stresa pri osebi?« Pri preučevanju zastavljenih vprašanj nam je lahko v pomoč interpretacija naslednjih kategorij (Šarotar Žižek in drugi, 2013, str. 16–21):

- Individualna samopredstava in moč: optimistično ali pesimistično dojetje samega sebe se odraža v manj ali bolj uspešnem spopadanju s stresnimi situacijami v življenju. Ljudje z nižjo mero spoštovanja do samega sebe se bolj izrazito odzovejo na stres kot tisti z višjo mero. Posamezniki s trdno osebnostjo se enostavneje spoprijemajo s stresnimi situacijami kot pa tisti s šibko.
- Mesto kontrole: določeni posamezniki verjamejo, da si sami izbirajo svojo usodo, ostali menijo, da na pripetljaje v življenju vplivata sreča ali slučajnost. Pri prvem primeru gre za posameznike z notranjim mestom kontrole, ki se s stresom spoprijemajo bolj kontrolirano kot posamezniki iz drugega zgleada z zunanjim mestom kontrole.
- A in B vrsti vzorcev obnašanja: posamezniki vrste A si aktivno prizadevajo za uresničevanje ciljev in so učinkovitejši od posameznikov vrste B, vendar so kar trikrat bolj nagnjeni k srčni kapi ali napadu kot posamezniki iz vrste B kljub izvajanju podobnih del in življenju ob identičnih pogojih.
- Prilagodljivost in rigidnost: prilagodljivi posamezniki se za razliko od rigidnih posameznikov odzovejo na stres tako, da so bolj odprti za spremembe, z manj pomisleki in oklevanja ter višjo stopnjo empatije. So kreativni, samoiniciativni in vezani so na širši izbor odločitev, zaradi česar so pogosto preobremenjeni.

1.4 Kolektivne značilnosti stresa na delovnem mestu

Pri kolektivnih značilnostih stresa na delovnem mestu gre za pristop z vidika okolja, kot npr. študije delovnega okolja, ki se osredotočajo na prepoznavanje določenih dejavnikov tveganja v okolju. Le-ti naj bi pojasnjevali razvoj stresa (Kirkegaard & Brinkmann, 2015, str. 82).

Izkušnje s stresom in spopadanje z njim imajo tudi družbene značilnosti. Stres, ki povzroči vznemirjenje med pretežnim delom zaposlenih in se ne ozira na lastnosti posameznika, je kolektivni stres. Gre za pokazatelja posebnosti organizacijske strukture in kulture, skupinske dinamike ali pa nespodbudnih eksternih dejavnikov (Černigoj Sadar, 2002, str. 86).

Stresni dražljaji imajo tudi značilnosti, ki vplivajo na celotno organizacijo. Četudi so enaki stresni dražljaji (izčrpanost zaposlenih, družbena zapostavljenost, brezposelnost) prisotni v drugačnih okoliščinah, jih prepoznavamo in si jih razlagamo drugače. Na prepoznavanje in razlago pa vplivata tudi npr. država, regija, kultura v organizaciji ali sektorju. Pri dojetju stresa s strani celotnega tima v podjetju gre za kombinacijo kulturnih stališč in določenih konotacij organizacije (Černigoj Sadar, 2002, str. 86).

1.5 Posledice stresa na delovnem mestu

V primeru nezavedanja o prisotnosti stresa v organizaciji, v kateri se vodilni posledično z njim ne spopadejo pravočasno, se lahko posledice močno odražajo v delovanju zaposlenih in najrazličnejših področjih celotne organizacije (Sahoo, 2016, str. 4).

Najpogostejše organizacijske posledice so vidne kot (Sahoo, 2016, str. 4–5):

- visoka fluktuacija zaposlenih in višji stroški zaposlovanja,
- visoka stopnja absentizma in prezentizma,
- znižanje ravni produktivnosti in motivacije,
- spori med nadrejenimi in podrejenimi,
- naraščanje zdravstvenih težav,
- višanje števila delovnih nezgod,
- višanje števila sodnih postopkov,
- znižanje ugleda organizacije,
- zvišanje stroškov usposabljanja zaposlenih.

Ker imajo stres in posledično z njim povezana bremena negativen vpliv na produktivnost delavcev, lahko kontinuirana podvrženost stresu vodi do izgorelosti zaposlenih. Hkrati se posledice stresa v različnih starostnih razdobjih na posameznikih različno odražajo. Ključno je torej, da vodilni opazijo navzočnost stresa v delovnem okolju in da stremijo k zadovoljivemu razpoloženju zaposlenih še pred pojavom morebitnih negativnih posledic (Rožman, 2018, str. 67).

1.6 Obvladovanje in preprečevanje stresa

Pristopov za spoprijemanje s stresom je mnogo. Na uporabljene strategije posameznikov vplivajo njihove zmožnosti, mentalna in telesna vzdržljivost za spopadanje z ovirami in predhodne izkušnje z odpravljanjem problemov. Stres je eden izmed glavnih izvorov za bolezenska stanja 21. stoletja. Zdravil za stres ni, je pa ta pogosto zdravljen posredno, preko zdravstvenih težav, ki se pojavijo zaradi stresa. S stresom se morajo posamezniki spoprijeti, ga brzdati, kontrolirati in stresne faktorje obrniti sebi v prid. Za optimalno soočanje s stresom pa je potrebno znanje, izkušnje, nasveti in urjenje v uravnavanju stresa (Golob, 2021, str. 102).

Prizadevanje za napredek in uvajanje pristopov za zmanjševanje stresa, krepitev zadovoljivega zdravstvenega stanja in razpoloženja zaposlenih v delovnem okolju niso le investiranje v zaposlene, temveč predstavljajo tudi številne koristi na strani delodajalcev. Uvajanje programov, ki prispevajo k dobremu počutju zaposlenih, lahko pripomorejo k večji produktivnosti zaposlenih in ohranitvi obstoječih delovnih mest. To je možno zagotavljati zlasti z optimizacijo delovnih pogojev, znižanjem števila delovnih nesreč in poklicnih obolenj ter vzpostavljanjem in razvijanjem kulture, ki omejuje poklicna tveganja (Shapkarina, 2022, str. 12).

Ukrepi, ki onemogočajo vpliv negativnega stresa na delovno okolje, se razvrščajo na primarne, sekundarne in terciarne (Pantar & Gorenc, 2020, str. 38):

- primarni ukrepi delujejo samoiniciativno, zaščitno, zavirajo nezaželene negativne učinke;
- sekundarni ukrepi preprečujejo pojav škodljivih stresnih elementov, individualno ali timsko;
- terciarni ukrepi se navezujejo na posamezne zaposlene ali time, ki so v stiski zaradi neželenih in kontinuiranih vplivov stresa.

Stres se pojavi, ko se organizem odzove na vse, kar obremenjuje njegovo biološko, mentalno in družbeno celovitost. Bistvenega pomena niso sprožilci, ampak reagiranje posameznika na stresno situacijo. Na dojemljivost stresa vplivajo tudi osebne značilnosti in zmožnosti posameznikov (Bilban, 2014, str. 21).

Dejavnike za obvladovanje stresa lahko delimo na (Bilban, 2014, str. 21):

- osebne značilnosti, kot npr. samovrednotenje, emocionalno ravnovesje, podvrženost k depresiji, priučeni pristopi spopadanja s stresom;
- začasne osebne značilnosti, kot npr. počutja, emocionalna stanja, okolje, presoja stresnih razmer, možnost izražanja neugodnih razpoloženj;
- ostali zunanji dejavniki, kot npr. emocionalne spodbude, resursi, sočutje in nesebičnost.

1.7 Stres na delovnem mestu pri študentih

Zaznavanje in upravljanje stresa je zlasti intenzivno pri študentih. Problemi in razmere, s katerimi se spopadajo študenti, se znatno razlikujejo od problemov in razmer sovrstnikov, ki ne študirajo. Študijske obveznosti lahko določeni študenti dojemajo zelo stresno. Do izrazite izčrpanosti zaradi študijskih obveznosti pride predvsem pri študentih, ki zraven študija delajo (Baša, Jevšnik & Domajnko, 2007, str. 78).

Študentsko obdobje je za večino študentov prijetno, določene posameznike pa spremljajo čustva, izzivi, nihanje razpoloženja, slabi medsebojni odnosi v času razvijanja prijateljstev, partnerskih odnosov, izbir na področju kariere in zasledovanja zasebnih ter poklicnih

ciljev. Marsikateri študenti so brez neposredne podpore družine izpostavljeni različnim psihosocialnim in fizičnim nevarnostim (El Ansari, Oskrochi & Haghgoo, 2014, str. 9982).

Prvotno so se pri raziskavah o izgorelosti opirali zlasti na zdravstvene, izobraževalne in socialne poklicne skupine, saj so imele le-te največ stikov z ljudmi. Zatem so se osredotočili tudi na ostale poklice. V zadnjih desetih letih je v središče nekoliko bolj prišlo tudi preučevanje stresa pri študentih. Iz raziskav (Huang & Lin, 2010; Lin & Huang, 2014; Clark Kovach, Murdock & Koetting, 2009) je bilo razvidno, da so tudi študenti skupina s tveganjem za pojav izgorelosti. Četudi večina študentov, ki opravlja študentsko delo v Sloveniji, uradno gledano nima pogodbe o delu, lahko s psihološkega vidika njihove dejavnosti spadajo pod delo (Hochstätter, Mlinarič, Strnad, 2016, str. 47).

Čeprav so medsebojni odnosi med študenti, ki opravljajo delo, v raziskavah stresa (Van der Doef & Maes, 2007) najpogosteje obravnavni kot koristni, je po drugi strani znano, da lahko le-ti predstavljajo tudi vir stresa določenim posameznikom (Eby, McManus, Simon & Russell, 2000). Iz raziskav pregleda stresa (Mazzola, Schonfeld & Spector, 2011), ki se pojavlja na delovnih mestih, medosebni konflikti veljajo za najpogostejši stresor na delovnem mestu študentov (Hurst, Baranik & Daniel, 2013, str. 282).

Rezultati študije (Hurst, Baranik & Daniel, 2013) kažejo, da študentje tudi na izobraževalnih področjih medsebojne odnose dojemajo kot enega izmed poglavitnih dejavnikov stresa, iz česar je razvidno, da kognitivne ocene študentov o medsebojnih odnosih (Lazarus & Folkman, 1984) predstavljajo omembe vredno grožnjo njihovemu psihofizičnemu počutju (Hurst, Baranik & Daniel, 2013, str. 282).

Ko razpravljamo o stresu študentov pri opravljanju študentskih del in študiju, so pomembni dejavniki: kultura, raznolikost in okolje, v katerem bivajo študenti (Hurst, Baranik & Daniel, 2013, str. 282).

2 FIZIČNA AKTIVNOST KOT NAČIN ZA OBVLADOVANJE IN PREPREČEVANJE STRESA

Fizična aktivnost je eden izmed poglavitnih vidikov uravnoteženega življenja, ki zajema psihofizično počutje v vseh življenjskih obdobjih. Naša telesa so bila zasnovana za izvajanje fizičnih aktivnosti, zato se moramo za ustrezno funkcioniranje in ohranjanje zdravja redno gibati. Pozitivni vplivi gibanja in fizične aktivnosti so zelo obsežni in raznoliki. Zajemajo takojšen vpliv na fizično počutje, količino energije in telesno formiranje do zlasti obsežnih mentalnih vplivov, ki vključujejo poučne športne učinke, spremembo življenjskega sloga, zniževanje tesnobe in ravni stresa, potrtosti ter ostalih nespodbudnih čustev (Blatnik, Jensterle & Tušak, 2016, str. 68).

Redna telesna vadba predstavlja učinkovito strategijo pri preprečevanju bolezni, ki nastanejo kot posledica stresa, saj posameznikom prinaša tako fizične kot tudi mentalne

koristi. Le-te je možno deloma pripisati znižanju stresnega hormona kortizola. V povezavi z neposrednim vplivom na kortizol se ta najbolj sprošča v primeru visoke intenzivnosti vadbe. Omenjeni učinek pa se lahko zmanjša s fizično aktivnostjo v vodi. Po drugi strani nizko in zmerno intenzivna fizična aktivnost (npr. hoja, taiji, raztezanje, vadba v vodi) povzroči takojšnje znižanje ravni kortizola. Dodatne koristi fizične aktivnosti so tudi njen pozitiven učinek na krvni tlak in kardiovaskularni zdravstveni rezultati, kar dokazujejo tudi raziskave (Matzer, Nagele, Lerch, Vajda & Fazekas, 2018, str. 267).

Zadovoljiva telesna kondicija znižuje negativne somatske vplive stresa in tesnobe. Razlog za pozitivne učinke fizične aktivnosti na blažitev stresa in mentalno uravnoveženost je možno pojasniti s predpostavko, da gre pri udejstvovanju v fizičnih aktivnostih v pretežnem delu za dejavnosti, ki imajo energične in pomirjevalne učinke. Fizično sproščanje je zatorej temelj za mentalno in obratno. To utemeljuje poglobljen vidik fizične aktivnosti na blažitev stresa in spodbudo pri sprostitvi (Blatnik, Jensterle & Tušak, 2016, str. 70).

Izvajanje fizične aktivnosti naj bi po številnih raziskavah (Hamer, Endrighi & Poole, 2012) imelo večji vpliv na znižanje stresa pri ženskah, kar je omembe vredno, saj naj bi se ženske v večji meri spopadale s psihološkim stresom in depresijo kot pa moški. Ni še jasno, ali sta intenziteta fizične aktivnosti in trajanje ključna faktorja, ki determinirata pozitiven vpliv na zmanjšanje stresa in mentalno uravnoveženost. Iz epidemioloških dokazov naj bi bilo razvidno, da ima fizična aktivnost blagodejen vpliv na mentalno zdravje in stres ne glede na intenzivnost le-te. Dokazi iz nadziranih raziskovanj kažejo večji učinek na pozitivno razpoloženje pri posameznikih, ki izvajajo vadbo zmerne intenzivnosti (Hamer, Endrighi & Poole, 2012, str. 91–93).

2.1 Pozitivni učinki spodbujanja fizične aktivnosti delodajalcev

Redno izvajanje fizične aktivnosti pripomore k boljšemu počutju zaposlenih in prispeva k bolj energičnemu izvajanju dela. Izmed sedmih temeljnih elementov, ki predstavljajo grožnjo kroničnim boleznim (povišan krvni pritisk, povišan holesterol, povišan indeks telesne mase, nezadostno uživanje sadja in zelenjave, prekomerno konzumiranje alkohola in kajenje), jih je vsaj pet neločljivo povezanih s fizično aktivnostjo (Bilban, 2014, str. 12).

Zaradi premajhnega vpliva na preživljanje prostočasnih dejavnosti zaposlenih in polovice dnevnega preživljanja časa v službi je postalo vse bolj aktualno promoviranje fizičnih aktivnosti na delovnem mestu. S tem si delodajalci prizadevajo za: boljše zdravstveno stanje zaposlenih, večjo učinkovitost zaposlenih, znižanje bolniške odsotnosti delavcev, znižanje stroškov zdravstvenega zavarovanja za zaposlene, ohranjanje obstoječih in pritegnitev novih zaposlenih. Ker vse pogostejše izvajanje dela v sedečem položaju le povečuje število negativnih posledic, je zadnja leta vse bolj priljubljeno promoviranje izvajanja fizičnih aktivnosti na delovnem mestu. To se navezuje na različne vrste fizičnih aktivnosti, ki jih uvajajo delodajalci (Ocvirk, Dolenc & Hadžić, 2017, str. 48–49).

2.2 Predlogi za uvajanje fizične aktivnosti med delovnim časom in izven delovnega časa

Za večje zagotavljanje priložnosti in približanje fizične aktivnosti zaposlenim na delovnem mestu bi morali delodajalci razmisliti o sprejemanju ustreznih ukrepov, ki bi spodbudili aktivnejši prevoz na delo ali pa bi vsaj prispevali k večji uporabi javnega prevoza. Ukrepi bi lahko vključevali uredbe, smernice ali finančne spodbude za podjetja v povezavi s stojali za kolesa, garderobami, tuši in ustreznim naborom možnosti javnega prevoza (World Health Organization, 2016, str. 14).

Smiselno bi bilo tudi prizadevanje delodajalcev za sprejemanje ukrepov, kot so uredbe in smernice, ki se nanašajo na zdravje na delovnem mestu, in omogočanje več fizične aktivnosti tekom delovnika. Ukrepi bi lahko zajemali preureditev delovnih mest, kot npr. zagotavljanje nastavljivih miz, vidni napisi na stopniščih, ki bi spodbudili njihovo uporabo, omogočanje rednih odmorov čez dan za fizično aktivnost, članstvo v telovadnici ali športnem klubu. Za večja podjetja bi bili primerni tudi športni objekti in programi v njihovi lasti. Za uspešnejše približanje fizične aktivnosti zaposlenim bi lahko več pozornosti posvetili raznolikim potrebam različnih vrst delovnih mest, sektorjev in zaposlenih (World Health Organization, 2016, str. 14).

Pri uvajanju ukrepov, ki bi pripomogli k večji fizični aktivnosti zaposlenih, bi si morali prizadevati za zagotovitev, da spodbujanje telesne dejavnosti na delovnem mestu ne bo povečalo obstoječih neenakosti. Treba bi bilo torej premisliti tudi o ciljno usmerjenih programih in intervencijah, prilagojenim fizičnim delavcem, zaposlenim v neformalnem sektorju ali okolju z nizkimi dohodki. Bistvo bi bilo v pripisovanju pomembnosti vsem zaposlenim, tudi tistim iz socialno ogroženih skupin (World Health Organization, 2016, str. 14).

Na delovnih mestih bi lahko spodbudili fizično aktivnost zaposlenih z uvajanjem uporabe pedometrov – majhnih, enostavnih in cenovno dostopnih elektronskih naprav, ki štejejo število dnevno doseženih korakov posameznika. Namen le-teh bi bilo spodbujanje zaposlenih k večji fizični aktivnosti preko posredovanja povratnih informacij o njihovih doseženih dnevni korakih (Freak-Poli, Cumpston, Albarqouni, Clemes & Peeters, 2020, str. 9).

Intervencije v delovnem okolju in izven delovnega časa, ki bi z uvajanjem fizične aktivnosti lahko pripomogle k znižanju stresa, bi lahko obsegale tudi možnost individualnega posveta z usposobljenim strokovnjakom, timsko svetovanje, telefonsko/spletno svetovanje, mesečno testiranje telesne pripravljenosti, uvajanje skupinskih vadb, podporne programe, dostop do spletnih revij, ki vsebujejo nasvete za ublažitev stresa preko fizične aktivnosti, skupinske intervjuje, skupinske tečaje promocije zdravja itd. (Malik, Blake & Suggs, 2014, str. 155–157).

Delodajalci bi lahko stremeli k zniževanju ravni stresa zaposlenih z uvajanjem aktivnih programov na delovnem mestu, ki vključujejo jogo – starodavni pristop fizičnega in mentalnega upravljanja s stresom, ki vključuje fizično aktivnost, dihalne vaje in sproščanje. Raziskave (Posadzki & Parekh, 2009) dokazujejo številne telesne in psihološke koristi joge, ki znižujejo stopnjo stresa na delovnem mestu. S tedenskim organiziranjem aktivnih odmorov in delavnic o številnih koristih joge bi lahko zaposlene pritegnili k izvajanju joga vadbe. Udeleženci bi bili deležni tudi zgoščenke inštruktorja, ki bi omogočale vodeno vadbo od doma in obrazec za domačo vadbo, ki beleži frekvenco in trajanje le-te (Hartifel, Havenhand, Khalsa, Clarke & Krayner, 2011, str. 71–72).

Odmori za malico so pogosto čas, ko zaposleni še naprej ostajajo na svojih delovnih mestih zaradi delovnih zahtev ali pritiskov sodelavcev/nadrejenih. V takih primerih običajno prevlada cikel povišane stopnje stresa in sedenja. Čas kosila bi v podjetjih lahko izkoristili za vključevanje zmernih fizičnih aktivnosti v naravi, ki prekinejo dolga obdobja opravljanja dela v sedečem položaju in znižajo raven stresa. Sistematični pregledi (Bowler, Buyung-Ali, Knight & Pullin, 2010; Thompson Coon in drugi, 2011) poudarjajo, da fizična aktivnost v naravnem okolju, t. i. »zelena vadba«, v večji meri znižuje stres kot pa vadba v zaprtem prostoru. V primeru 45-minutnega odmora za kosilo bi lahko tedensko uvedli 30 minut sprehoda v naravi. Takšna oblika fizične aktivnosti je namreč zmerna in sprejemljiva za večino zaposlenih (Brown, Barton, Pretty & Gladwell, 2014, str. 391).

3 EMPIRIČNA RAZISKAVA DOŽIVLJANJA STRESA ŠTUDENTOV PRI OPRAVLJANJU ŠTUDENTSKIH DEL

V tretjem poglavju zaključne strokovne naloge sledi predstavitev raziskovalnega dela na podlagi analize odgovorov 100 študentov, ki hkrati študirajo in delajo. S pridobljenimi odgovori sem želela ugotoviti, v kolikšni meri si delodajalci prizadevajo za spodbujanje fizične aktivnosti delavcev in s katerimi ukrepi bi lahko ublažili stres prek povečanja fizične aktivnosti delavcev. Rezultati raziskave bodo v pomoč pri oblikovanju predlogov, s katerimi bi delodajalci lahko znižali raven stresa delavcev, tudi študentov, ki pri njih delajo, prek fizične aktivnosti. Teoretični del, ki sem ga obravnavala v predhodnih poglavjih, sem torej povezala s praktičnim delom.

3.1 Namen, cilji in raziskovalno vprašanje raziskave

Namen empirične raziskave je analizirati, kako študenti, ki poleg študija tudi delajo, doživljajo stres in kako je stres povezan s fizično aktivnostjo. Odgovore na zastavljeni raziskovalni vprašanji, kateri so viri stresa na delovnem mestu za študente, ki hkrati študirajo in delajo, ter kako ublažiti stres na delovnem mestu pri študentih, ki hkrati študirajo in delajo, preko fizične aktivnosti, sem pridobila preko anketiranja omenjenih študentov, ki so izpolnili spletni anketni vprašalnik. Spletni anketni vprašalnik mi je bil predvsem v pomoč pri ugotavljanju, kateri dejavniki študentom v delovnem okolju v

največji meri zvišujejo raven stresa, način doživljanja stresa in kako se študenti spopadajo z le-tem. Cilj empirične raziskave je bil doseči zadostno število izpolnjenih anket in ugotoviti povezave med stresom in fizično aktivnostjo pri študentih, ki delajo.

3.2 Spletni anketni vprašalnik

Vprašalnik sem sestavila v spletni aplikaciji 1KA. Ankete, ki jih niso izpolnjevali študenti, ki hkrati študirajo in delajo, ter ankete z več kot 50 % manjkajočimi odgovori sem izbrisala. V končni vzorec sem zajela 100 študentov, ki hkrati študirajo in delajo. Odgovore sem analizirala v spletni aplikaciji 1KA in v Excelu. Pri izvedbi analize so mi bili v pomoč grafični prikazi podatkov, iz katerih so bili lažje razvidni odgovori in obseg le-teh. Odgovore sem zbirala od 4. 12. 2022 do 12. 12. 2022. Vprašalnik sem objavila na socialnem omrežju Facebook, in sicer v skupini Bruci EF 2020/2021 ter na svojem profilu Facebook, in ga pošiljala preko zasebnih sporočil sovrstnikom.

Preko spletnega anketnega vprašalnika sem od respondentov želela poizvedeti, kakšno mnenje imajo o zniževanju stresa s fizično aktivnostjo pri študijskih in delovnih obveznostih ter katere vrste fizične aktivnosti se jim zdijo najbolj učinkovite pri zniževanju stresa.

Vprašalnik je bil sestavljen iz 14 vprašanj, od katerih je bilo 13 vprašanj zaprtega tipa, eno vprašanje pa je bilo odprtega tipa. Preko nagovora na začetku vprašalnika so bili anketiranci seznanjeni s tematiko ankete, iskano ciljno populacijo, anonimnostjo podatkov in časom reševanja ankete. Zatem so bila anketiranim študentom, ki hkrati študirajo in delajo, zastavljena vprašanja o številu ur dela preko časovnega razpona (npr. 4–10), ki jih tedensko opravijo, dejavnikih v delovnem okolju, ki jim predstavljajo največ stresa, znakov glede prisotnosti stresa v delovnem okolju, načinu doživljanja stresa zaradi istočasnega študija in dela, pogostosti doživljanja stresa zaradi dela ob študiju, mnenja o intenzivnosti zaznavanja stresa v primerjavi s sovrstniki, ki ne študirajo in delajo hkrati, pogostosti občutkov delovne preobremenjenosti na delovnem mestu. Študentom so bila zastavljena tudi vprašanja o vrsti stresorjev, ki jih oni osebno najpogosteje zaznavajo. Zanimalo me je tudi mnenje glede vpliva fizične aktivnosti na zniževanje ravni stresa in kako ga po njihovem mnenju le-ta znižuje. V 12. vprašanju je bilo študentom zastavljeno vprašanje glede vrste fizične aktivnosti, ki jim najbolj pomaga pri zniževanju stresa. Proti koncu ankete je bil moj cilj poizvedeti o trenutnem stanju izvedenih ukrepov, s katerimi delodajalci spodbujajo fizično aktivnost med zaposlenimi, ter mnenju študentov o vrstah ukrepov, ki bi lahko spodbudili zdravje in ublažili stres zaposlenih na delovnem mestu.

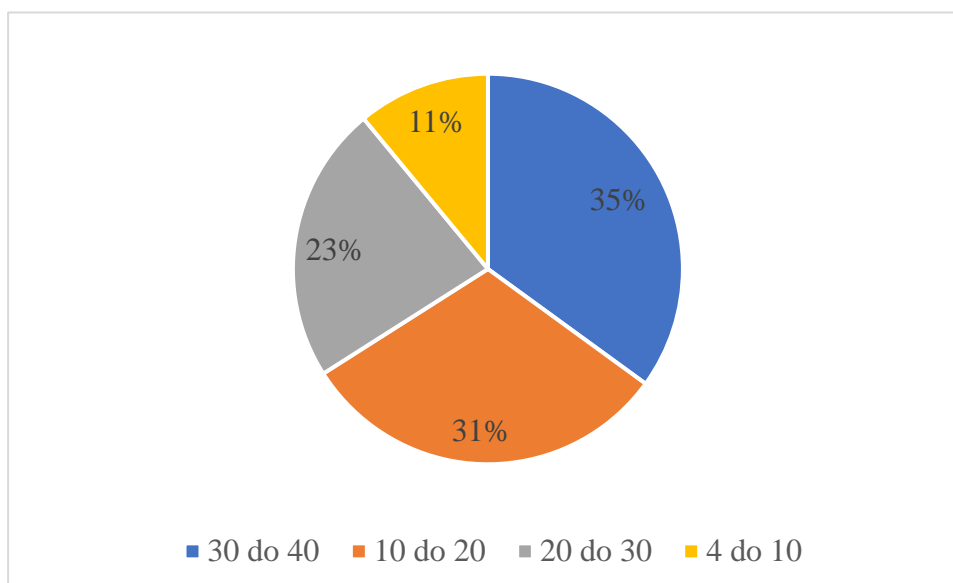
Vprašalnik se nahaja v prilogi 1. Pri večini vprašanj so anketiranci odgovarjali z lestvico pogostosti. V navezavi na to so bili pri petem vprašanju možni odgovori: stresa ne doživljam in ga zlahka obvladujem, stres doživljam le občasno in ga uspešno obvladujem, stres pogosto močno občutim in ga stežka obvladujem, zaradi prekomerne količine stresa in neuspešnega obvladovanja le-tega se vedno spopadam z izgorelostjo. Pri šestem in

osmem vprašanju so bili možni odgovori: nikoli, redko, občasno, pogosto in vedno. Pri omenjenih vprašanjih nikoli pomeni, da anketirancem delo ob študiju nikoli ne predstavlja stresa oz. da se nikoli ne počutijo delovno preobremenjene na delovnem mestu, vedno pa pomeni, da anketirancem delo ob študiju vedno povzroča doživljanje stresa oz. da se vedno počutijo delovno preobremenjene na delovnem mestu.

3.3 Rezultati raziskave

Iz kvantitativne raziskave doživljanja stresa študentov pri opravljanju študentskih del je bilo izmed 100 anketiranih študentov, ki hkrati študirajo in delajo, največ študentov, tj. 35 %, ki delajo tedensko od 30 do 40 ur. 31 % študentov dela od 10 do 20 ur tedensko, 23 % študentov pa od 20 do 30 ur tedensko. Le 11 % študentov pa dela od 4 do 10 ur tedensko. Rezultate ponazarjam v sliki 1.

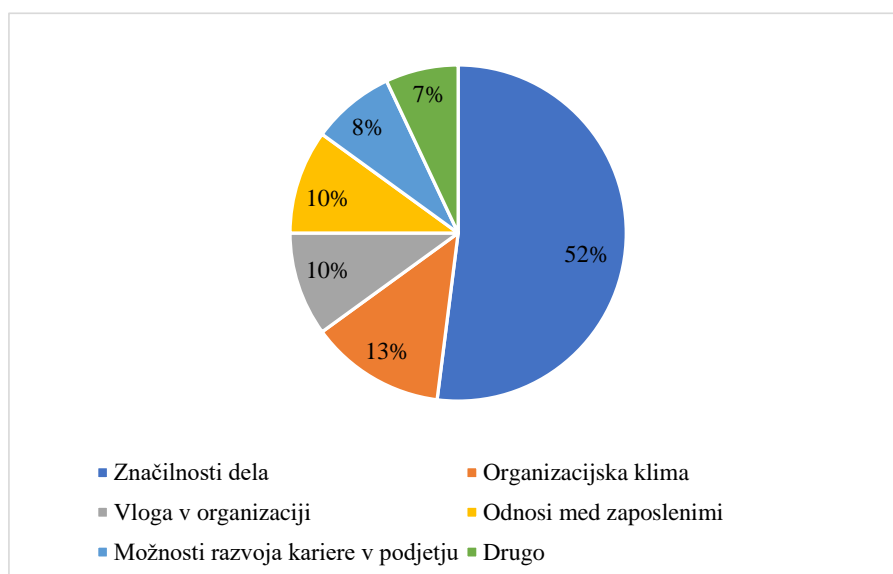
Slika 1: Tedenske ure študentov pri opravljanju študentskih del



Vir: lastno delo.

Zanimalo me je, kateri viri v delovnem okolju študentom predstavljajo največji stres. Po zastavljenem vprašanju v navezavi na zgled navedenih kategorij po Cooperju in Marshallu (1913) je več kot polovica, tj. 52 % študentov, označilo, da jim največ stresa predstavljajo značilnosti dela (količina in vsebina dela). 13 % študentom največ stresa predstavlja organizacijska klima. 10 % študentov doživlja največ stresa zaradi njihove vloge v organizaciji ali odnosov med zaposlenimi. 8 % študentov največ stresa predstavljajo možnosti razvoja kariere v podjetju. 7 % študentov je pod kategorijo drugo navedlo: nobena izmed navedenih kategorij, ne doživljam stresa v delovnem okolju, šef, stranke in usklajevanje časa s študijem. Rezultate ponazarjam v sliki 2.

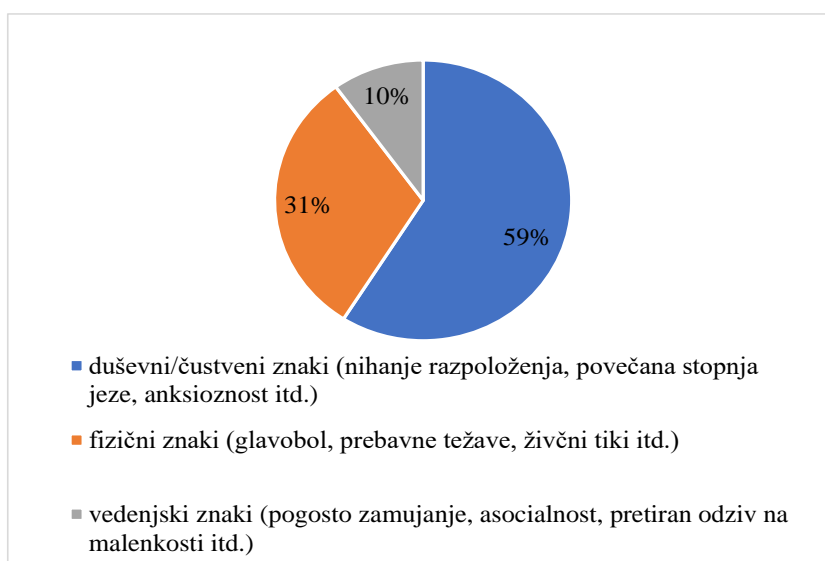
Slika 2: Viri v delovnem okolju, ki študentom predstavljajo največji stres



Vir: lastno delo.

Pri vprašanju, iz katerih znakov je po mnenju študentov najhitreje opazna prisotnost stresa v delovnem okolju, je bil največji odstotek anketiranih študentov, tj. 59 %, mnenja, da so duševni/čustveni znaki (nihanje razpoloženja, povečana stopnja jeze, anksioznost itd.) ključni pokazatelj stresa v delovnem okolju. 31 % študentov je bilo mnenja, da je iz fizičnih znakov (glavobol, prebavne težave, živčni tiki itd.) najhitreje razvidna prisotnost stresa v delovnem okolju. 10 % študentov je trdilo, da je iz vedenjskih znakov (pogosto zamujanje, asocialnost, pretiran odziv na malenkosti itd.) najhitreje razvidna prisotnost stresa v delovnem okolju. Rezultate ponazarjam v sliki 3.

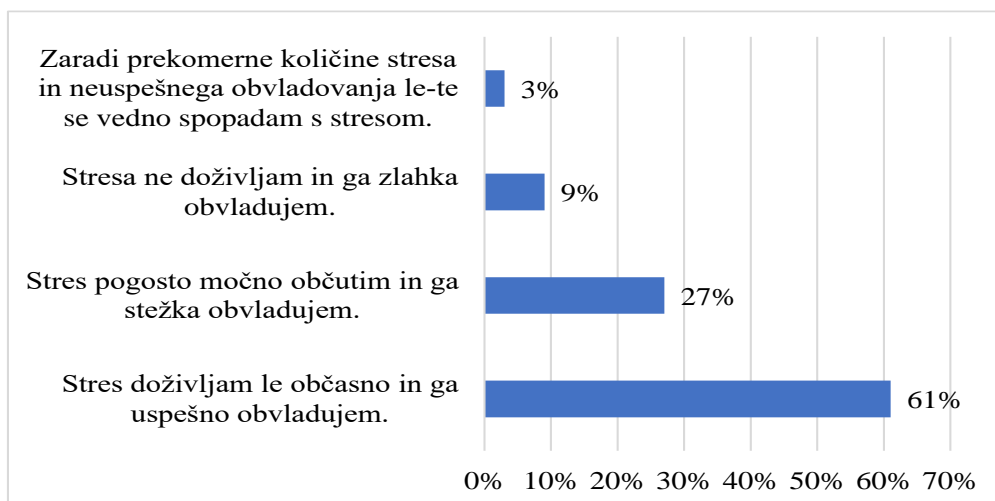
Slika 3: Znaki prisotnosti stresa v delovnem okolju



Vir: lastno delo.

Pri vprašanju o doživljanju stresa zaradi istočasnega študija in dela je bilo 61 % anketiranih študentov takih, ki stres doživljajo občasno in ga uspešno obvladujejo. Več kot polovico manj, tj. 27 % študentov, stres pogosto močno občuti in ga težka obvladuje. 9 % študentov je bilo takih, ki stresa ne doživljajo in ga zlahka obvladujejo. 3 % študentov se zaradi prekomerne količine stresa in neuspešnega obvladovanja le-te spopada z izgorelostjo. Rezultate ponazarjam v sliki 4.

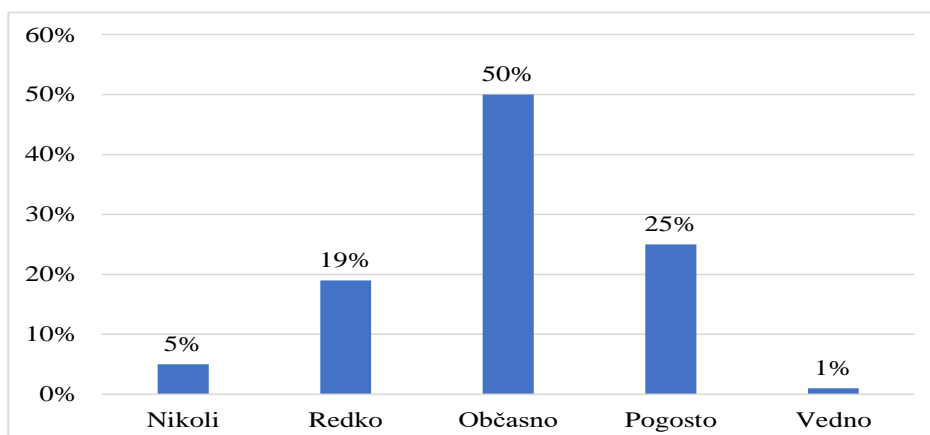
Slika 4: Način doživljanja stresa zaradi istočasnega študija in dela



Vir: lastno delo.

V povezavi s pogostostjo doživljanja stresa zaradi dela ob študiju je polovica anketiranih študentov, torej 50 %, trdila, da občasno doživljajo stres. 25 % študentom delo ob študiju pogosto povzroča doživljanje stresa. 19 % jih redko doživlja stres, 5 % študentom delo nikoli ne povzroča doživljanje stresa. Le 1 % študentov pa delo ob študiju vedno občuti stresno. Rezultate ponazarjam v sliki 5.

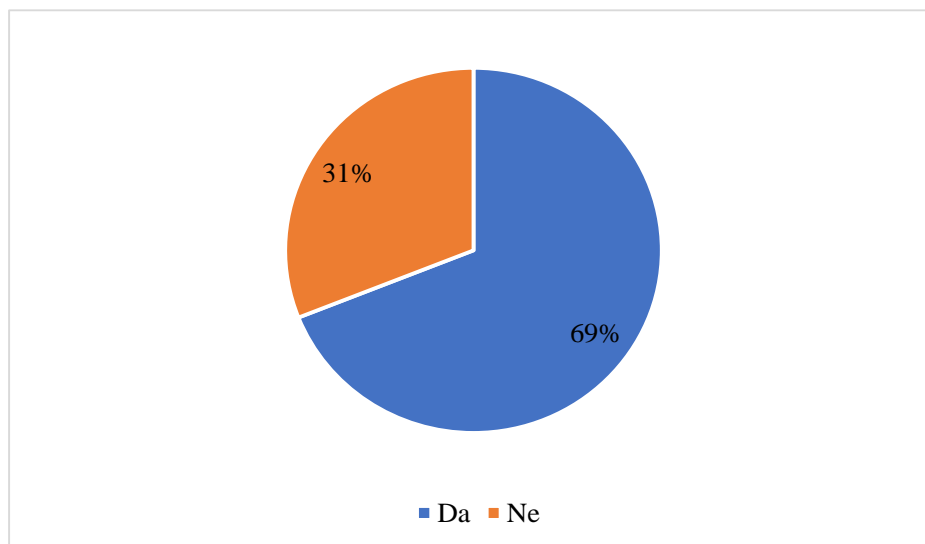
Slika 5: Pogostost doživljanja stresa zaradi dela ob študiju



Vir: lastno delo.

69 % anketiranih študentov, ki hkrati študirajo in delajo, so bili mnenja, da intenzivneje zaznavajo stres kot pa sovrstniki, ki ne študirajo in delajo istočasno. Preostanek, tj. 31 % študentov, pa je bilo mnenja, da je njihovo zaznavanje stresa enako intenzivno zaznavanju stresa sovrstnikov, ki ne študirajo in delajo hkrati. Rezultate ponazarjam v sliki 6.

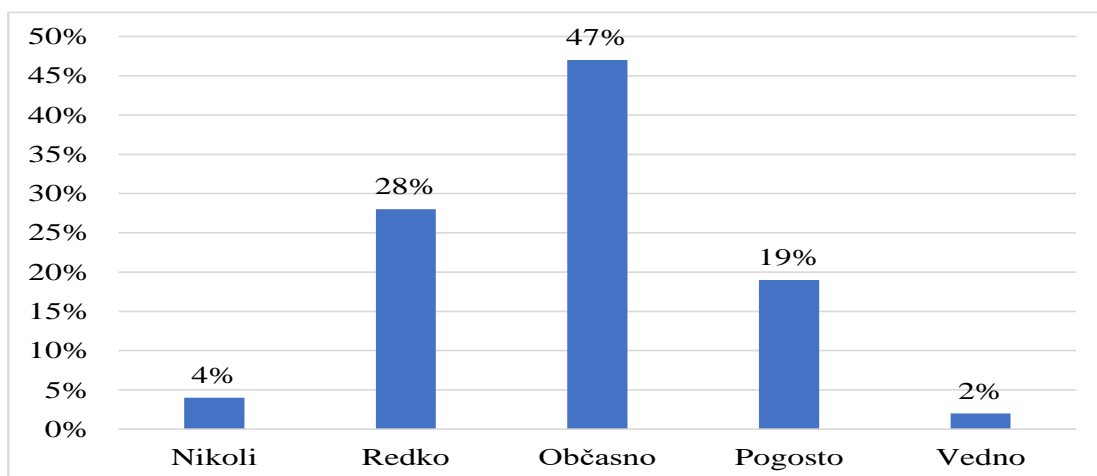
Slika 6: Mnenje o intenzivnosti zaznavanja stresa v primerjavi s sovrstniki, ki ne študirajo in delajo hkrati



Vir: lastno delo.

Skoraj polovica anketiranih študentov, tj. 47 % študentov, je bilo mnenja, da se na delovnem mestu občasno počutijo preobremenjene. 28 % študentov redko občuti delovno preobremenjenost, 19 % študentov se pogosto počuti delovno preobremenjene, 4 % študentov nikoli ne občutijo delovne preobremenjenosti, le 2 % študentov pa se vedno počuti delovno preobremenjene na delovnem mestu. Rezultate ponazarjam v sliki 7.

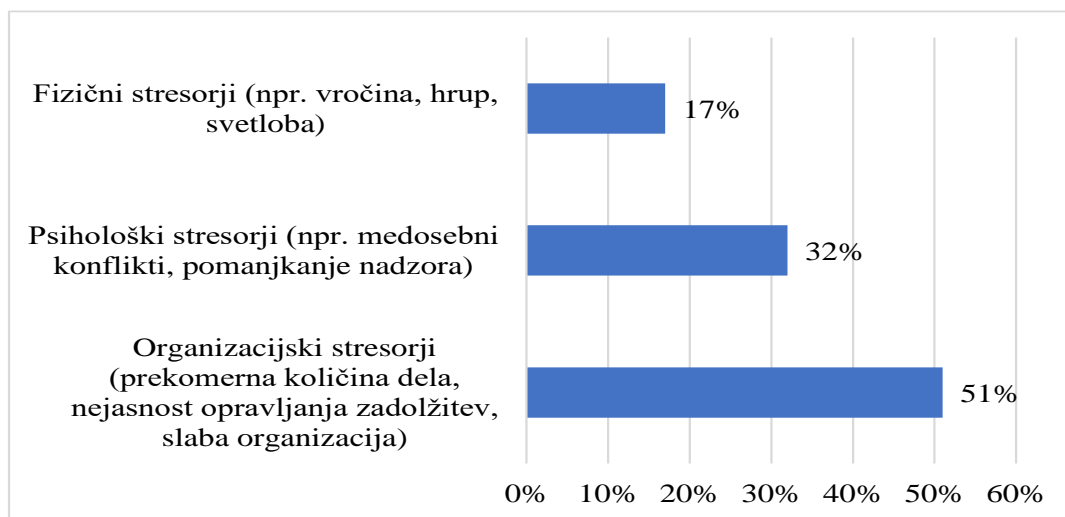
Slika 7: Pogostost počutja delovne preobremenjenosti na delovnem mestu



Vir: lastno delo.

Največji odstotek študentov, tj. 51 % študentov, je trdilo, da na delovnem mestu najpogosteje zaznajo organizacijske stresorje (prekomerna količina dela, nejasnost opravljanja zadolžitev, slaba organizacija). 32 % študentov je bilo takih, ki na delovnem mestu najpogosteje zaznajo psihološke stresorje (medosebni konflikti, pomanjkanje nadzora). Najnižji odstotek študentov, tj. 17 %, na delovnem mestu najpogosteje zaznajo fizične stresorje. Rezultate ponazarjam v sliki 8.

Slika 8: Vrste stresorjev, ki jih študenti doživljajo na delovnem mestu



Vir: lastno delo.

Pri vprašanju, ali so študenti mnenja, da vpeljava fizične aktivnosti v življenjski slog vpliva na zniževanje ravni stresa, tesnobe in ostalih nespodbudnih čustev, je večina anketiranih študentov, tj. 88 %, na vprašanje odgovorilo pritrdilno, preostanek študentov, tj. 12 % študentov, pa so na vprašanje zanikali.

Pri zastavljenem vprašanju »Kako fizična aktivnost zmanjšuje doživljanje stresa pri vas zaradi študijskih in delovnih obveznosti?« se izmed 100 anketiranih študentov 31 % anketiranih študentov ni znalo opredeliti ali pa so na vprašanje odgovorili z »ne vem« in »ne znam opisati«. 67 % anketiranih študentov je odgovorilo v pozitivnem pomenu besede. 20 % študentov je navedlo, da jim fizična aktivnost predstavlja odklop od vsega, osredotočenost nase in premor od vsakodnevnih obveznosti. 17 % anketiranih študentov je trdilo, da se vpeljava fizične aktivnosti odraža v obliki večje sproščenosti in ima pomirjevalni učinek. 12 % anketiranih študentov je bilo mnenja, da občutijo pozitivne učinke fizične aktivnosti zlasti po izvajanju le-te, in sicer v obliki izboljššanega fizičnega počutja, razpoloženja in spanca po aktivnosti, »sešvicanja« negativne energije ipd. 11 % anketiranih študentov je navedlo, da jim fizična aktivnost pripomore k znižanju fizičnih in psihičnih simptomov stresa ter anksioznosti. 7 % anketiranih študentov je bilo mnenja, da fizična aktivnost prispeva k povečanju produktivnosti, večopravilnosti, samozavesti in energičnosti. 2 % anketiranih študentov je bilo mnenja, da fizična aktivnost nima vpliva na

doživljanje stresa oz. ne zmanjšuje doživljanja stresa zaradi študijskih in delovnih obveznosti. Rezultate ponazarjam v sliki 10.

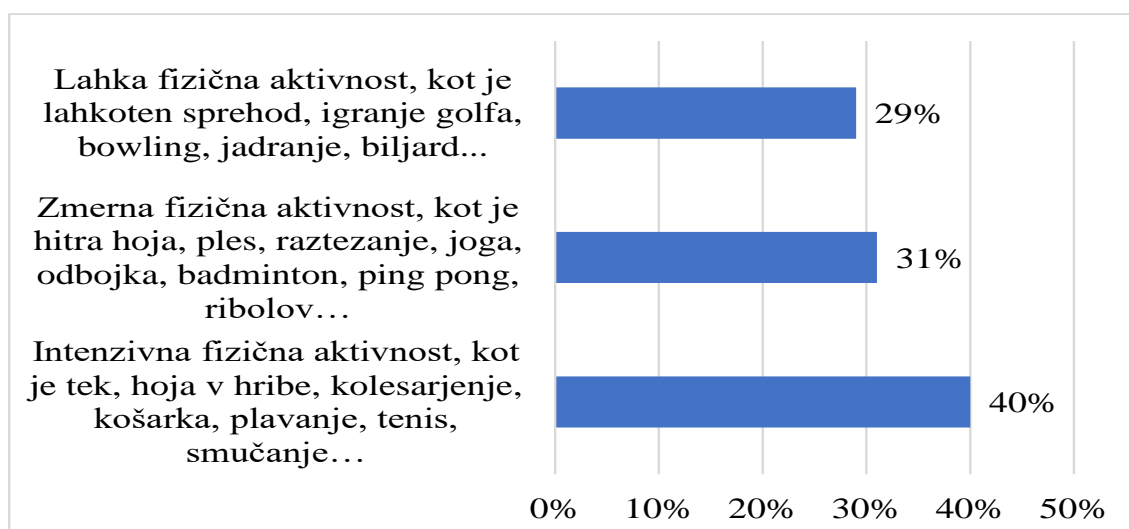
Slika 9: Mnenje o vplivu fizične aktivnosti na zmanjšanje doživljanja stresa zaradi študijskih in delovnih obveznosti



Vir: lastno delo.

Zanimalo me je, katera vrsta fizične aktivnosti študentom, ki istočasno študirajo in delajo, najbolj pomaga pri zniževanju stresa. Največji odstotek anketiranih študentov, tj. 40 %, je izbralo intenzivno fizično aktivnost. 31 % študentov je kot največji blažilec stresa zaznalo zmerno fizično aktivnost, 28 % študentov pa pri zniževanju stresa najbolj pomaga izvajanje lahke fizične aktivnosti. Rezultate ponazarjam v sliki 11.

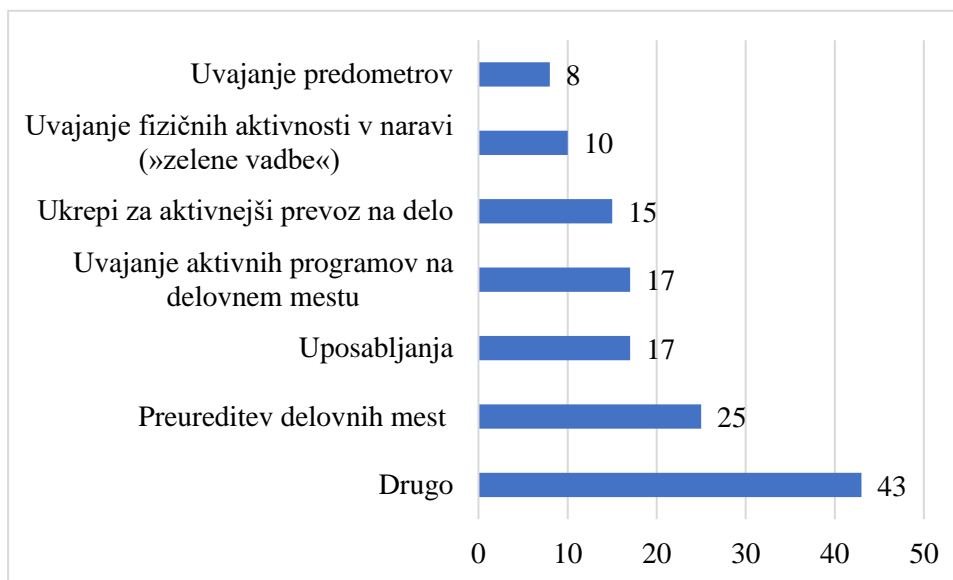
Slika 10: Vrste fizičnih aktivnosti, ki študentom najbolj pomagajo pri zniževanju stresa



Vir: lastno delo.

Pri predzadnjem vprašanju z več možnimi odgovori me je zanimalo, s katerimi ukrepi delodajalci stremijo k spodbujanju fizične aktivnosti med zaposlenimi. Največje število, tj. 43 anketiranih študentov, je pod možnost »Drugo« navedlo naslednje odgovore: delodajalci si ne prizadevajo k spodbujanju fizične aktivnosti, ni vidnih ukrepov, ni spodbujanja, ker že opravljajo fizično aktivno delo, delo preko spleta delodajalcem otežuje spodbujanje fizične aktivnosti med zaposlenimi ipd. 25 anketiranih študentov je izbralo ukrepe, ki zajemajo preureditev delovnih mest. 17 študentov je odgovorilo, da delodajalci stremijo k spodbujanju fizične aktivnosti med zaposlenimi z usposabljanji ali uvajanjem aktivnih programov na delovnem mestu. 15 študentov je trdilo, da delodajalci spodbujajo ukrepe za aktivnejši prevoz na delo. 10 študentov je navedlo, da delodajalci uvajajo fizične aktivnosti v naravi, 8 študentov pa je omenilo, da delodajalci spodbujajo fizično aktivnost med zaposlenimi z uvajanjem pedometrov – cenovno dostopnih naprav za merjenje števila korakov. Rezultate ponazarjam v sliki 12.

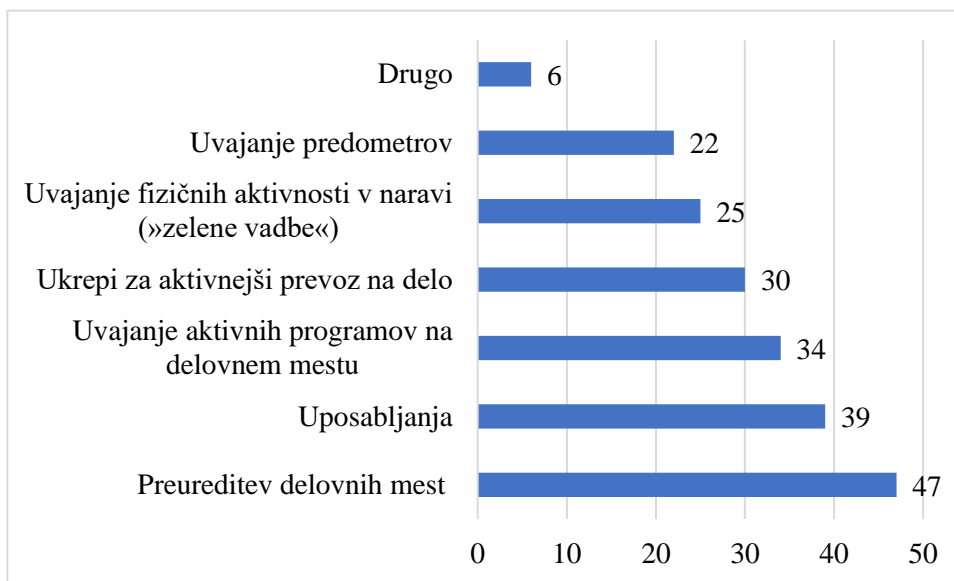
Slika 11: Trenutni ukrepi delodajalcev za spodbujanje fizične aktivnosti med zaposlenimi



Vir: lastno delo.

V zadnjem vprašanju, ki se navezuje na prejšnjega in ima prav tako več možnih odgovorov, me je zanimalo, s katerimi izmed predhodno navedenih ukrepov bi v podjetju, kjer študenti delajo, lahko spodbudili psihično zdravje in ublažili stres zaposlenih na delovnem mestu. Skoraj polovica anketiranih študentov, tj. 47 študentov, je označilo preureditev delovnih mest. 39 študentov se je odločilo za usposabljanja. 34 jih je bilo mnenja, da bi stres lahko ublažili z uvajanjem aktivnih programov na delovnem mestu, 30 pa z ukrepi za aktivnejši prevoz na delo. 25 študentov je označilo uvajanje fizičnih aktivnosti v naravi, 22 pa uvajanje pedometrov. 6 študentov je pod kategorijo »Drugo« navedlo: ne bi uvajali ukrepov, delam preko spleta, v bolnišnici ne bi bilo izvedljivo, stres bi se moral zniževati z obvladovanjem značilnosti dela in delovnega okolja, ki stres povzročajo ipd. Rezultate ponazarjam v sliki 13.

Slika 12: Ukrepi v navezavi na fizično aktivnost, ki bi lahko ublažili stres zaposlenih na delovnem mestu



Vir: lastno delo.

3.4 Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje raziskovanje

Med zbiranjem podatkov sem naletela na omejitve pri iskanju anketirancev, ki hkrati študirajo in delajo, saj je precejšen del sovrstnikov že redno zaposlenih ali pa se posvečajo samo študiju. Po pošiljanju anketnega vprašalnika sovrstnikom, ki so prav tako poslali anketni vprašalnik študentom, je bilo nekaj takšnih, ki so več kot 50 % vprašanj pustili praznih ali pa so označili možnost, da ne študirajo in delajo hkrati. Omenjene anketirance sem zato morala izločiti iz končnega vzorca.

V priporočilih za nadaljnje raziskovanje bi se navezala na zniževanje stresa študentov z ustreznim načinom prehranjevanja – z zdravo, raznoliko in uravnoteženo prehrano. Zanimivo bi bilo preučiti tudi zniževanje stresa z različnimi psihološkimi pristopi. Lahko bi naredili tudi analizo zniževanja ravni stresa študentov v navezavi na druženje (z ljudmi ali živalmi), saj menim, da veliko število študentov zaradi negativnih vplivov hitre rasti in razvoja IKT zapostavlja vzdrževanje medosebnih odnosov.

SKLEP

Namen zaključne strokovne naloge je bil analizirati vire stresa na delovnem mestu pri študentih, ki ob študiju tudi delajo, in navesti predloge za lajšanje stresa preko fizične aktivnosti. Zanimalo me je, ali se študenti spopadajo s stresom zaradi istočasnega študija in dela in ali jim pri blaženju stresa sploh koristijo različne vrste fizične aktivnosti. Tudi sama sem se zaradi istočasnega študija in dela soočala s stresom, fizična aktivnost pa mi je v

času preobremenjenosti vedno pomagala pri zniževanju stresa. Ker menim, da je tematika zdravega življenjskega sloga, ki obsega tudi fizično aktivnost, vedno bolj aktualna med študenti in starejšo populacijo, sem se odločila podrobneje raziskati tovrstno področje v povezavi z blaženjem stresa. Pri doseganju namena zaključne strokovne naloge mi je bilo v pomoč prebiranje slovenskih in tujih znanstvenih, strokovnih člankov, prispevkov in revij na spletu. Razčlenitev virov stresa po Cooperju in Marshallu (2013) na pet kategorij, ki sem jo zajela v teoretičnem delu, mi je bila v pomoč v raziskovalnem delu zaključne strokovne naloge pri analizi prvega raziskovalnega vprašanja, ki se glasi, kateri so viri stresa na delovnem mestu za študente, ki hkrati študirajo in delajo. Izmed značilnosti dela, vloge v organizaciji, področja razvoja kariere, odnosov med zaposlenimi, sestave organizacije in klime so tako prevladovale značilnosti dela. Na drugo raziskovalno vprašanje, ki se glasi, kako ublažiti stres na delovnem mestu pri študentih, ki hkrati študirajo in delajo, preko fizične aktivnosti, so bili odgovori porazdeljeni, vseeno pa so študenti dali prednost preureditvi delovnih mest, usposabljanjem in uvajanjem aktivnih programov na delovnem mestu.

Z raziskovalnim delom zaključne strokovne naloge sem prišla do ključnih ugotovitev zaključne strokovne naloge. Raziskovalni del sem opravila s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika 1KA, ki je bil namenjen študentom, ki hkrati študirajo in delajo. S pridobljenimi odgovori sem prišla do rezultatov, ki sem jih ponazorila z grafičnimi prikazi v Excelu. Med ključne ugotovitve zaključne strokovne naloge bi poleg prevladujočega vira stresa v delovnem okolju – značilnosti dela omenila tudi, da večina študentov v delovnem okolju najhitreje opazi prisotnost stresa na podlagi duševnih/čustvenih znakov. Presenetilo me je, da kar 61 % študentov stres doživlja le občasno in nima večjih težav z obvladovanjem le-tega. Vseeno pa je bil, kot pričakovano, pretežni del študentov mnenja, da anketirani študenti, ki hkrati študirajo in delajo, v večji meri zaznavajo stres kot pa sovrstniki, ki ne študirajo in delajo hkrati. Prav tako sem v raziskovalnem delu zaključne strokovne naloge lahko potrdila raziskave o zniževanju stresa s fizično aktivnostjo (Matzer, Nagele, Lerch, Vajda & Fazekas, 2018), saj je bila večina anketiranih študentov mnenja, da vpeljava fizične aktivnosti v življenjski slog vpliva na zniževanje ravni stresa, tesnobe in ostalih nespodbudnih čustev.

Po zaključenem teoretičnem in empiričnem delu zaključne strokovne naloge bi študentom predlagala, naj se medsebojno spodbujajo za večjo vpeljavo fizične aktivnosti v vsakdan. Vsem študentom bi priporočila, naj si enakomerno razporedijo čas za delo, študijske obveznosti in prosti čas, saj je v današnjem ob pogosto prenatrpanem življenjskem slogu le-tako manj možnosti za pojav izgorelosti. Ob izrazitih znakih prisotnosti stresa v delovnem okolju bi študente spodbudila, naj o tem obvestijo delodajalce in jih spodbudijo k ustreznemu ukrepanju. Priporočilo večini delodajalcev bi bilo, da naj začnejo več pomembnosti pripisovati samim značilnostim dela študentov, organizaciji dela in jasnosti zadolžitvev. Jasno je, da se delo študentov razlikuje od redno zaposlenih oseb, vseeno pa bi morda lahko delodajalci v večji meri opolnomočili študente. Po potrebi bi lahko torej

zmanjšali količino dela in stremeli k manj monotoni vsebini dela. Izboljšave delodajalcev bi bile možne tudi na področju počutja študentov na delovnem mestu. Ker v velikem odstotku podjetij ni vidnih ukrepov za spodbujanje fizične aktivnosti, bi delodajalci lahko razmislili o uvajanju le-teh v svojih podjetjih. Priporočilo zakonodajalcem oz. predstavnikom podpornega okolja za študente bi bilo uvajanje določenih smernic glede dodeljevanja vsebinsko zahtevnejših, a vseeno manj monotonih nalog študentom. Menim, da bi to študentom lahko pomagalo pri pridobivanju izkušenj za prihodnje zaposlitve.

LITERATURA IN VIRI

1. Abe, M. & Abe, H. (2019). Lifestyle medicine—An evidence based approach to nutrition, sleep, physical activity, and stress management on health and chronic illness. *Personalized Medicine Universe*, 8, 3–9.
2. Arandžević, M. & Ilić, I. (2006). Stress in workplace—possible prevention. *Facta Universitatis*, 13(3), 139–144.
3. Baša, L., Jevšnik, M. & Domajnko, B. (2007). Dejavniki stresa med študenti. *Obzornik zdravstvene nege*, 41(2/3), 77–84.
4. Bilban, M. (2014). Kako prepoznati stres v delovnem okolju. V J. Pegam Stemberger (ur.), *Coaching za več zdravja in dobrega počutja zaposlenih: zbornik prispevkov 5. konference kariernih coachev, 30. maja 2014 v Ljubljani* (str. 10–25). Ljubljana: Glotta Nova.
5. Blatnik, P., Jensterle, L. & Tušak, M. (2016). Telesna aktivnost in kakovost življenja. V M. Tušak, E. Zirnstein & P. Blatnik (ur.), *Psihološki, ekonomski in pravni vidiki promocije zdravja na delovnem mestu: znanstvena monografija* (str. 67–74). Ljubljana: Fakulteta za šport.
6. Bowler, D. E., Buyung-Ali, L. M., Knight, T. M. & Pullin, A. S. (2010). A systematic review of evidence for the added benefits to health of exposure to natural environments. *BMC Public Health*, 10(1), 1–10.
7. Brown, D. K., Barton, J. L., Pretty, J. & Gladwell, V. F. (2014). Walks4Work: Assessing the role of the natural environment in a workplace physical activity intervention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(4), 390–399.
8. Clark Kovach, H., Murdock, N. L. & Koetting, K. (2009). Predicting burnout and career choice satisfaction in counseling psychology graduate students. *The Counseling Psychologist*, 37(4), 580–605.
9. Cooper, C. L. & Marshall, J. (2013). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *From Stress to Wellbeing*, 1, 3–23.
10. Černigoj Sadar, N. (2002). Stres na delovnem mestu. *Teorija in praksa*, 39(1), 81–102.
11. Dolenc, P. (2015). Stres in spoprijemanje s stresom v mladostništvu. *Journal of Elementary Education*, 8(4), 177–189.

12. Eby, L. T., McManus, S. E., Simon, S. A. & Russell, J. E. A. (2000). The protege's perspective regarding negative mentoring experiences: The development of a taxonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 1–21.
13. El Ansari, W., Oskrochi, R. & Haghgoo, G. (2014). Are students' symptoms and health complaints associated with perceived stress at university? Perspectives from the United Kingdom and Egypt. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11(10), 9981–10002.
14. Ferguson, E. (2001). Personality and coping traits: A joint factor analysis. *British Journal of Health Psychology*, 6(4), 311–325.
15. Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S. & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 13(1), 1–13.
16. Freak-Poli, R. L., Cumpston, M., Albarqouni, L., Clemes, S. A. & Peeters, A. (2020). Workplace pedometer interventions for increasing physical activity. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 7, 1–119.
17. Golob, Š. (2021). Stres na delovnem mestu. V N. Kregar Velikonja (ur.), *Celostna obravnava pacienta, Mednarodna znanstvena konferenca, Novo mesto, 18. november 2021* (str. 98–104). Novo mesto: Univerza v Novem mestu, Fakulteta za zdravstvene vede.
18. Hamer, M., Endrighi, R. & Poole, L. (2012). Physical activity, stress reduction, and mood: insight into immunological mechanisms. V Q. Yan (ur.), *Psychoneuroimmunology: methods and protocols* (str. 89–102). Totowa: Humana Press.
19. Hartifel, N., Havenhand, J., Khalsa, S. B., Clarke, G. & Krayner, A. (2011). The effectiveness of yoga for the improvement of well-being and resilience to stress in the workplace. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(1), 70–76.
20. Hochstätter, H., Mlinarič, T. & Strnad, N. (2016). Povezanost med izgorelostjo, depresijo in proaktivno osebnostjo pri slovenskih študentih. *Ekperimentator*, 1, 45–52.
21. Huang, Y. C. & Lin, S. H. (2010). Canonical correlation analysis on life stress and learning burnout of college students in Taiwan. *International Electronic Journal of Health Education*, 13, 145–155.
22. Hurst, C. S., Baranik, L. E. & Daniel, F. (2013). College student stressors: A review of the qualitative research. *Stress and Health*, 29(4), 275–285.
23. Jakšič, J. (2019). Stres v delovnih organizacijah. *Revija HRM*, 5(24), 51–53.
24. Kirkegaard, T. & Brinkmann, S. (2015). Rewriting stress: Toward a cultural psychology of collective stress at work. *Culture & Psychology*, 21(1), 81–94.
25. Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
26. Lin, S. H. & Huang, Y. C. (2014). Life stress and academic burnout. *Active Learning in Higher Education*, 15(1), 77–90.

27. Malik, S. H., Blake, H. & Suggs, L. S. (2014). A systematic review of workplace health promotion interventions for increasing physical activity. *British Journal of Health Psychology*, 19(1), 149–180.
28. Matzer, F., Nagele, E., Lerch, N., Vajda, C. & Fazekas, C. (2018). Combining walking and relaxation for stress reduction-A randomized cross-over trial in healthy adults. *Stress and Health*, 34(2), 266–277.
29. Mazzola, J., Schonfeld, I. S. & Spector, P. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health*, 27, 93–110.
30. Mücke, M., Ludyga, S., Colledge, F. & Gerber, M. (2018). Influence of regular physical activity and fitness on stress reactivity as measured with the trier social stress test protocol: A systematic review. *Sports Medicine*, 48(11), 2607–2622.
31. Ocvirk, T., Dolenc, M. & Hadžić, V. (2017). Pozitivni učinki telovadbe na sedečem delovnem mestu. *Šport: revija za teoretična in praktična vprašanja športa*, 65(3/4), 47–53.
32. Pantar, S. E. & Gorenc, B. (2020). Vzroki, znamenja, posledice ter obvladovanje stresa na delovnem mestu. *Izzivi prihodnosti*, 5(1), 36–63.
33. Pavlič, A. & Starc, J. (2019). Soočanje s stresnimi dejavniki v delovnem okolju. *Revija za ekonomske in poslovne vede*, 6(1), 3–25.
34. Plemelj, A., Gros, A., Lulić, Z., Omerčević, E. & Tratnjek, J. (2016). Stres in aktivnosti za lajšanje stresa. V B. Filej (ur.), *Skrb za zdravje: zbornik prispevkov z recenzijo / 4. mednarodna znanstvena konferenca Za človeka gre: družba in znanost v celostni skrbi za človeka, Maribor, 11.–12. 3. 2016* (str. 99–105). Maribor: Alma Mater Europea – ECM.
35. Posadzki, P. & Parekh, S. (2009). Yoga and physiotherapy: a speculative review and conceptual synthesis. *Chinese Journal of Integrative Medicine*, 15(1), 66–72.
36. Pušnik, M. (2010, 3. marec). *Stresu se ne moremo izogniti, izgorelosti pač*. Pridobljeno 15. oktobra 2022 iz https://www.izgorelost.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/10_03MojEvroStresIzgorelost.pdf
37. Rauber, M., Bilban, M. & Starc, R. (2015). Stres na delovnem mestu in variabilnost srčne frekvence. *Zdravniški vestnik*, 84(1), 47–58.
38. Rešetič, M. J. (2020). Kaj narediti ko te stresa stres? V *Menedžment - pomemben dejavnik učinkovitosti in uspešnosti v zdravstveni negi: 12. dnevi Marije Tomšič: Dolenjske Toplice, 17. januar 2020: zbornik prispevkov* (str. 65–78). Novo mesto: Univerza v Novem mestu, Fakulteta za zdravstvene vede.
39. Rožman, M. (2018). Starejši zaposleni in stres na delovnem mestu. *Revija za zdravstvene vede*, 5(2), 64–78.
40. Sahoo, S. R. (2016). Management of stress at workplace. *Global Journal of Management and Business Research*, 16(A6), 1–7.
41. Shapkarina, V. (2022). *Razvoj priročnika za menedžerje za dobro počutje na delovnem mestu*. Pridobljeno 25. oktobra 2022 iz https://welly-project.eu/wp-content/uploads/2022/07/WELLY_IO5_slovene.pdf

42. Šarotar Žižek, S., Treven, S., Treven, U., Milfelner, B., Pisnik, A., Potočnik, A., Mulej, M. & Ivanovič, B. (2013). *Premagovanje stresa kot sredstvo za zagotavljanje dobrega počutja: znanstvena monografija projekta Chance 4 change*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
43. Thompson Coon, J., Boddy, K., Stein, K., Whear, R., Barton, J. & Depledge, M. H. (2011). Does participating in physical activity in outdoor natural environments have a greater effect on physical and mental wellbeing than physical activity indoors? A systematic review. *Environmental Science & Technology*, 45(5), 1761–1772.
44. Treven, S. & Mulej, M. (2005). Teorija sistemov, inovativna družba in management stresa v delovnem okolju. *Naše gospodarstvo*, 51(3/4), 56–63.
45. Tušak, M. & Masten, R. (2008). *Stres in zdravje*. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo.
46. Van der Doef, M. & Maes, S. (2007). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13, 87–114.
47. World Health Organization. (2016). *Physical activity strategy for the WHO European Region 2016–2025*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.

PRILOGE

Priloga 1: Vprašalnik

Namen ankete je analizirati doživljanje stresa študentov, ki hkrati študirajo in delajo, v navezavi na fizično aktivnost. Odgovori mi bodo v pomoč pri raziskovalnem delu zaključne strokovne naloge. Pri izpolnjevanju ankete kot ciljni vzorec potrebujem študente, ki poleg študija opravljajo delo. Podatki so povsem anonimni, reševanje ankete pa vam bo vzelo le nekaj minut.

1. Ali poleg študija tudi delate (delo preko študentskega servisa, pogodbe o zaposlitvi, vodenje lastnega podjetja)?
 - Da
 - Ne

2. Koliko ur tedensko delate?
 - 4–10
 - 10–20
 - 20–30
 - 30–40

3. Katera izmed spodaj navedenih kategorij vam predstavlja največji stres? Označite en odgovor.
 - Značilnosti dela (količina in vsebina dela)
 - Vloga v organizaciji
 - Možnosti razvoja kariere v podjetju
 - Odnosi med zaposlenimi
 - Organizacijska klima (tj. počutje na delovnem mestu)
 - Drugo:

4. Iz katerih izmed spodaj navedenih znakov je po vašem mnenju najhitreje opazna prisotnost stresa v delovnem okolju?
 - fizični znaki (glavobol, prebavne težave, živčni tiki itd.)
 - duševni/čustveni znaki (nihanje razpoloženja, povečana stopnja jeze, anksioznost itd.)
 - vedenjski znaki (pogosto zamujanje, asocialnost, pretiran odziv na malenkosti itd.)

5. Kako doživljate stres zaradi istočasnega dela in študija?
 - Stresa ne doživljam in ga zlahka obvladujem.
 - Stres doživljam le občasno in ga uspešno obvladujem.
 - Stres pogosto močno občutim in ga težka obvladujem.
 - Zaradi prekomerne količine stresa in neuspešnega obvladovanja le-te se vedno spopadam z izgorelostjo.

6. Kako pogosto vam delo ob študiju povzroča doživljanje stresa?
- Nikoli
 - Redko
 - Občasno
 - Pogosto
 - Vedno
7. Menite, da intenzivneje zaznavate stres kot pa sovrstniki, ki ne študirajo in delajo hkrati?
- Da
 - Ne
8. Kako pogosto se počutite delovno preobremenjene na delovnem mestu?
- Nikoli
 - Redko
 - Občasno
 - Pogosto
 - Vedno
9. Katere izmed spodaj navedenih stresorjev na delovnem mestu pogosteje zaznate pri sebi?
- Fizični stresorji (npr. vročina, hrup, svetloba)
 - Psihološki stresorji (npr. medosebni konflikti, pomanjkanje nadzora)
 - Organizacijski stresorji (prekomerna količina dela, nejasnost opravljanja zadolžitvev, slaba organizacija)
10. Ali menite, da vpeljava fizične aktivnosti v življenjski slog vpliva na zniževanje ravni stresa, tesnobe in ostalih nespodbudnih čustev?
- Da
 - Ne
11. Kako fizična aktivnost zmanjšuje doživljanje stresa pri vas zaradi študijskih in delovnih obveznosti?
- Vpišite besedilo.
12. Katera vrsta fizične aktivnosti vam najbolj pomaga pri zniževanju stresa?
- Lahka fizična aktivnost, kot je lahkoten sprehod, igranje golfa, bowling, jadranje, biljard.
 - Zmerna fizična aktivnost, kot je hitra hoja, ples, raztezanje, joga, odbojka, badminton, ping pong, ribolov, jahanje, snorkljanje, metanje na koš.

- Intenzivna fizična aktivnost, kot je tek, hoja v hribe, kolesarjenje, košarka, plavanje, tenis, smučanje, aerobika, vadba z vadbeno napravo.
13. S katerimi ukrepi v vašem delovnem okolju delodajalci stremijo k spodbujanju fizične aktivnosti med zaposlenimi? Možnih je več odgovorov.
- Ukrepi za aktivnejši prevoz na delo (spodbude za uporabo kolesa, neelektričnega skiroja, rolerjev, rolke, pešačenje).
 - Preureditev delovnih mest (nastavljive mize, vidni napisi na stopniščih, ki spodbujajo uporabo le-teh, članstvo v športnem klubu, redni odmori, namenjeni fizični aktivnosti).
 - Uvajanje pedometrov (cenovno dostopne naprave, ki štejejo število dnevno doseženih korakov posameznika).
 - Usposabljanja, npr. posveti s strokovnjaki o optimalnem izvajanju fizične aktivnosti, mesečna testiranja napredka zaradi vpeljave fizične aktivnosti, dostop do spletnih revij in organiziranje tečajev z vsebinami, ki spodbujajo uvajanje fizične aktivnosti.
 - Uvajanje aktivnih programov na delovnem mestu (npr. joga).
 - Uvajanje fizične aktivnosti v naravi, t. i. »zelene vadbe« tekom delovnega časa.
 - Drugo:
14. S katerimi izmed predhodno navedenih ukrepov bi spodbudili psihično zdravje in ublažili stres na delovnem mestu? Možnih je več odgovorov.
- Ukrepi za aktivnejši prevoz na delo (spodbude za uporabo kolesa, neelektričnega skiroja, rolerjev, rolke, pešačenje).
 - Preureditev delovnih mest (nastavljive mize, vidni napisi na stopniščih, ki spodbujajo uporabo le-teh, članstvo v športnem klubu, redni odmori, namenjeni fizični aktivnosti).
 - Uvajanje pedometrov (cenovno dostopne naprave, ki štejejo število dnevno doseženih korakov posameznika).
 - Usposabljanja, npr. posveti s strokovnjaki o optimalnem izvajanju fizične aktivnosti, mesečna testiranja napredka zaradi vpeljave fizične aktivnosti, dostop do spletnih revij in organiziranje tečajev z vsebinami, ki spodbujajo uvajanje fizične aktivnosti.
 - Uvajanje aktivnih programov na delovnem mestu (npr. joga).
 - Uvajanje fizične aktivnosti v naravi, t. i. »zelene vadbe« tekom delovnega časa.
 - Drugo: