

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**STRES NA DELOVNEM MESTU; PRIMERJAVA MED ZAPOSLENIMI V
GOSPODARSKIH IN NEGOSPODARSKIH ORGANIZACIJAH**

TINA REMEC PODJED

IZJAVA

Študentka Tina Remec Podjed izjavljam, da sem avtorica te zaključne strokovne naloge, ki sem jo napisala pod mentorstvom dr. Drnovšek Mateje, in da dovolim njeno objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne: _____ Podpis: _____

KAZALO

| | |
|--|-----------|
| UVOD | 1 |
| 1 STRES | 2 |
| 1.1 Stres na delovnem mestu | 3 |
| 1.1.1 Vzroki za stres na delovnem mestu..... | 3 |
| 1.1.2 Posledice stresa na delovnem mestu | 4 |
| 1.1.2.1 Posamezniki in posledice stresa na delovnem mestu..... | 4 |
| 1.1.2.2 Organizacije in posledice stresa na delovnem mestu..... | 5 |
| 1.1.2.3 Družbene in ekonomske posledice stresa na delovnem mestu | 6 |
| 1.1.3 Obvladovanje stresa na delovnem mestu | 7 |
| 1.1.3.1 Posamezniki in obvladovanje stresa na delovnem mestu | 7 |
| 1.1.3.2 Organizacije in obvladovanje stresa na delovnem mestu | 8 |
| 2 ORGANIZACIJE, DELUJOČE V GOSPODARSTVU IN NEGOSPODARSTVU | 9 |
| 2.1 Gospodarske organizacije..... | 9 |
| 2.2 Negospodarske organizacije | 9 |
| 3 RAZISKAVA | 10 |
| 3.1 Metodologija in namen raziskave..... | 10 |
| 3.1.1 Metodologija raziskave | 10 |
| 3.1.2 Namen raziskave | 10 |
| 3.1.3 Vprašalnik | 10 |
| 3.1.4 Predvidevanja in omejitve statističnega posploševanja | 11 |
| 3.2 Predstavitev rezultatov raziskave stresa na delovnem mestu; Primerjava med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih organizacijah..... | 11 |
| 3.2.1 Demografska struktura | 11 |
| 3.2.2 Potencialni stresorji na delovnem mestu | 14 |
| 3.2.3 Simptomi stresa | 18 |
| 3.2.4 Okoliščine stresa | 21 |
| 3.2.5 Premagovanje in obvladovanje stresa | 24 |
| 3.2.6 Delodajalci in stres | 26 |
| 3.3 Pregled ključnih ugotovitev | 26 |
| 3.4 Priporočila za zaposlene in delodajalce..... | 27 |
| LITERATURA IN VIRI | 29 |
| PRILOGE | 1 |

KAZALO SLIK

| | |
|--|----|
| Slika 1: Kontinuum premajhne in prevelike obremenjenosti z delom..... | 6 |
| Slika 2: Grafični prikaz anketiranih* po spolu, na dan 31.5.2009 | 12 |
| Slika 3: Grafični prikaz anketiranih* glede na funkcijo dela, na dan 31.5.2009..... | 12 |
| Slika 4: Grafični prikaz anketiranih* po izobrazbi, na dan 31.5 2009 | 13 |
| Slika 5: Grafični prikaz anketiranih glede na starost*, na dan 31.5.2009 | 13 |
| Slika 6: Okoliščine stresa | 24 |

KAZALO TABEL

| | |
|---|----|
| Tabela 1: Simptomi stresa | 19 |
| Tabela 2: Okoliščine stresa | 22 |
| Tabela 3: Premagovanje in obvladovanje stresa | 25 |
| Tabela 4: Odgovori na vprašanje: Ali menite da vaš delodajalec skrbi in se zaveda pomena in posledic stresa na delovnem mestu? | 26 |

UVOD

Z globalizacijo ter vse večjim in hitrejšim razvojem informacijske tehnologije se je življenje delovno aktivnih ljudi v razvitem svetu v zadnjih nekaj deset letih spremenilo. Vedno manj prostega časa, vedno več opravkov in hitenja ruši podobo usklajenega vsakdanjika, tako v domačem kot tudi v delovnem okolju. Bistveno se je spremenila narava dela in stres na delovnem mestu je postal vedno bolj raziskovan in pomemben sopotnik slehernega delovno aktivnega posameznika, saj je, po ocenah Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (2005)¹, stres druga najpogostejša z delom povezana zdravstvena težava, ki huje prizadene 22% delavcev iz 27 držav članic EU (EU-OSHA, b.l., str. 1).

Delovno aktivno prebivalstvo se s stresom na delovnem mestu srečuje pogosto. Njegov izvor je potrebno iskati bodisi v notranjih, bodisi v zunanjih vzrokih, oz. stresorjih. V kolikor se stresne situacije ponavljajo prepogosto ter sami nismo zmožni odpravljati posledic, ki se odražajo v našem slabšem fizičnem počutju, se stres lahko prelevi v izčrpanost ali izgorelost, kar pa vodi v različna kronična obolenja in nenazadnje lahko povzroči prezgodnjo smrt.

Razlogom za stres na delovnem mestu se zaradi zastrašujočih možnih posledic, v zadnjih nekaj deset letih namenja vse večja pozornost. Prav tako tudi prepoznavanju stresorjev in obvladovanju le-teh.

Zaradi povezave duševnega s telesnim zdravjem in zaradi resnosti posledic, ki jih dolgotrajnejši stres lahko prinaša sprva posameznikom in organizacijam, kasneje tudi družbi, ter zaradi dejstva, da je postal neizogiben del našega življenja, sem se v zaključni nalogi odločila raziskati in primerjati stresorje, posledice in odpravljanje napetosti pri zaposlenih v gospodarskih in negospodarskih organizacijah. Prav tako raziskujem povezavo med ciljem podjetja in naravo stresorjev pri zaposlenih.

V prvem poglavju predstavljam pojem stresa, začetek njegovega omenjanja v medicini ter pionirja njegove uveljavitve, ki je stres in spremljajoče človeške doživljanje podrobno raziskal in opisal v svojem delu. Podvrsta stresa, ki se pojavlja na delovnem mestu je podrobneje predstavljena v prvem podpoglavju, v naslednjih podpoglavjih sledijo še opisi možnih vzrokov, posledic in možnosti obvladovanja stresa in z njim tudi stresa na delovnem mestu.

Drugo poglavje je namenjeno predstavitvi gospodarskih in negospodarskih organizacij, bistvene razlike med skupinama in temeljni cilj vsake izmed omenjenih skupin. Temeljni cilj, ki ga posamezna skupina organizacij zasleduje je bistvenega pomena v raziskovanju, zaznavanju in obvladovanju stresa, saj predvidevam, da močno vpliva na raznolike okoliščine, ki privedejo do stresa na delovnem mestu in na pojavnost stresorjev med zaposlenimi v posamezni skupini organizacij.

¹ Ang. European Agency for Safety and Health at Work; v nadaljevanju EU- OSHA

V tretjem poglavju predstavljam rezultate in ugotovitve raziskave, ki sem jih pridobila na podlagi sestavljenega vprašalnika v sklopu spletne ankete.

V sklepu podajam namen izbrane teme, opis raziskave in povzetek ugotovitev.

1 STRES

Beseda stres izhaja iz latinskega jezika. Sprva je pomenila nadlogo, pritisk, muko ali težavo. Kasneje se je beseda začela uporabljati v drug namen in sicer je pomenila silo, pritisk ali močan vpliv na določen predmet ali osebo. Danes ga lahko razumemo kot občutek napetosti, vznemirjenja, zaskrbljenosti ali pa celo kot fiziološke spremembe, npr. tresavica, plitvo dihanje, pospešeno bitje srca, vrtoglavica, ipd, do katerih pride zaradi psihične ali fizične preobremenjenosti (Spielberger, 1985, str. 8).

Prvi, ki je začel stresu, kot psiho-fizičnemu neravnovesju v človeškem telesu, namenjati več pozornosti, je bil kanadski zdravnik avstrijskega rodu, dr. Hans Selye. Njegova analiza je pokazala, da stres posega v mnoge življenjske pojave in da je obvladovanje stresa bistveno za telesno zdravje in učinkovito delo (Spielberger, 1985, str. 6). S tem je kot pionir na tem področju stres uvedel v medicino.

Selye je pred več kot 50 leti opisal model, katerega je poimenoval splošni prilagoditveni sindrom², katerega glavno sporočilo je: »Vse, kar me ne ubije, me utrdi!« Razdelil ga je v tri stopnje (Lindemann, 1982, str. 14):

1. stopnja: Alarm

V tej stopnji posameznik začuti opozorilni znak, ki v trenutku sproži zapletene procese biokemičnih sprememb v telesu; v krvni obtok se začneta sproščati stresna hormona, adrenalin in kortizol.

2. stopnja: Odpor

V drugi stopnji se posameznik odziva s povečevanjem svojih aktivnosti v smislu reševanja težav, ali pa ravno nasprotno, opusti vse aktivnosti v zvezi z nastalo težavo.

3. stopnja: Izčrpanost

V tej stopnji je posameznik že tako dolgo izpostavljen stresu, da je izčrpan. Pogosto je posledica izčrpanosti oslavljen imunski sistem in človek je bolj dovzeten za kakršnakoli zdravstvena obolenja, ki lahko preidejo v kronična in se nenazadnje lahko končajo s smrtjo.

Stres nima nujno negativnega predznaka. Stres, ki vzbuja pri človeku pozitivne občutke je dobrodošel, saj povzroča večjo storilnost, oz. je njegova posledica dobro počutje in ugodni rezultati, zaradi tega glede na odzivnost telesa ob stresu ločimo tako pozitiven kot negativen stres (Lindemann, 1982, str. 19).

² Ang. General Adaptation Syndrome

Prav tako ločimo dva različna stresna vpliva, ki se med seboj razlikujeta v tem, ali gre za stres zaradi psihične ali fizične obremenjenosti (Božič, 2003, str. 20).

1.1 Stres na delovnem mestu

Stres, ki se pojavlja v povezavi z zaposlitvijo in delom posameznika, poimenujemo stres na delovnem mestu. Ameriški inštitut za varovanje zdravja (NIOSH, b.l., str. 1) opredeljuje stres na delovnem mestu kot škodljive telesne in čustvene odzive, ki se pojavijo takrat, kadar zmogljivosti delavca niso usklajene z zahtevami.

Bodisi pozitiven, bodisi negativen, odvisen je od našega zadovoljstva z delom, okolja v katerem delo opravljamo in od naših odnosov, ki jih imamo s sodelavci. Pripisati ga ni zgolj vodstvenemu ali vodilnemu kadru, temveč je prisoten in zaznan pri prav vseh ravneh zaposlenih v organizacijah. Je del modernega življenja, kateremu se ni več moči izogniti, saj ostra konkurenca, reorganizacija proizvodnje, stalne spremembe v tehnologiji in v potrebnih znanjih ter stalna grožnja odpuščanja in ukinjanja nekaterih delovnih mest, sedaj pomenijo lastnost sodobnega dela slehernega posameznika.

1.1.1 Vzroki za stres na delovnem mestu

Vzroke za stres imenujemo stresorji. Božič (2003, str. 23) jih deli na dve večji skupini:

- Zunanji stresorji so tisti, na katere posameznik ne more vplivati. Med te štejemo predvsem značajske, pridobljene ali prirojene lastnosti ljudi (psihološki stresorji), s katerimi sodelujemo in okoliščine v katerih delamo (fiziološki stresorji).
- Notranji stresorji so, nasprotno kot zunanji, vodljivi in poglobljenega pomena za človekovo dovzetnost za stres, na katero vplivajo lastne misli, zaskrbljenost, značaj ali pričakovanja posameznika. Notranje stresorje s svojim lastnim zavedanjem lahko obvladujemo, na njih lahko vplivamo. Različno delujejo na ljudi in izzovejo različne reakcije. Kar je za nekoga izjemno stresno, za drugega morda ni in obratno. Različni karakterji in razlike med individuumi pogojujejo različne odzive med ljudmi, kot tudi različne posledice.

Stresorje, ki se pojavljajo izključno v zvezi z delovnim mestom ne moremo specifično opredeliti, temveč jih lahko povežemo v različne skupine. Gibson, Ivancevich, Donnelly in Konopaske (2003, str. 194) navajajo tri skupine stresorjev, s katerimi se srečujemo pri delu: individualni, skupinski in organizacijski:

- Individualni stresorji izhajajo iz posameznika, so vezani na delo, ki ga le-ta opravlja, na vlogo, ki jo ima v organizaciji ter na njegove karijerne možnosti.

Glede na delo, ki ga posameznik opravlja velja, da so nekateri poklici bolj izpostavljeni stresu, kot drugi. Značilno za vzrok stresa na delovnem mestu so tudi same zahteve delovnega mesta, pri čemer izpostavimo, da so nekatera delovna mesta neusklajena s posameznikovimi

zmožnostmi, da se na zaposlene vrše časovni pritiski, preobremenjenost z delom, vodstveni kader se srečuje z odgovornostjo do sodelavcev. Neugodni pogoji dela, kot so hrup, neprimerna osvetljenost, previsoka ali prenizka temperatura imajo prav tako velik vpliv na potencialen izvor stresa.

Glede na vlogo posameznika na delovnem mestu, kar pomeni pričakovan način ravnanja posameznika glede na njegov položaj v organizaciji, se srečujemo s konfliktnostjo vlog, z nejasnostjo vlog, s premajhno izkoriščenostjo posameznika in z delovno preobremenjenostjo (ang. overload). Konflikti vlog se pojavijo tedaj, kadar nekdo opravlja različne vloge, ki zahtevajo različne pristope. Nejasnost ali dvoumnost vlog se kaže v tem, da tako zahteve na delovnem mestu tudi v povezavi s pristojnostjo in odgovornostjo zaposlenega niso jasno dorečene. Na delovnem mestu se lahko na eni strani pojavi neizkoriščenost posameznika (ang. underload), na drugi strani pa preobremenjenost. Glede na razvoj kariere v organizaciji se stres lahko pojavi ob vsakem napredovanju ali spremembi, odvisno od posameznika in značilnosti delovnega mesta.

- Skupinski stresorji se pojavljajo pri delu v skupinah. Pomanjkanje kohezivnosti, pogosti konflikti, slabi odnosi med sodelavci ali z vodjem skupine ter odsotnost podpore pri delu so izraziti skupinski stresorji.
- Organizacijski stresorji nastanejo zaradi organizacijskih posebnosti ali značilnosti pri organizacijski strukturi, ki je naravnana izrazito hierarhično in/ali birokratsko. Na stres na delovnem mestu prav tako v okviru organizacijskih stresorjev vplivajo pomanjkanje komunikacij in slaba informiranost, avtorski stil vodenja z nezainteresiranostjo managerjev za svoje zaposlene, način kontrole, ki je usmerjen bolj na postopke dela in na obnašanje zaposlenih, kot na rezultate, ter seveda organizacijska klima in kultura, ki sta lahko pomemben izvor stresa.

Na stres na delovnem mestu vplivajo tudi različni življenjski dogodki, katere sta v svojem delu opredelila Looker in Gregson (1993, str. 102) in so navedeni v Prilogi 4.

1.1.2 Posledice stresa na delovnem mestu

1.1.2.1 Posamezniki in posledice stresa na delovnem mestu

Različni stresorji različno vplivajo na posameznike, tako so tudi posledice stresa na delovnem mestu različne. Posledic je mnogo in se med seboj precej razlikujejo. Odvisne so od tega, ali smo podvrženi bodisi pozitivnemu, bodisi negativnemu stresu.

Looker in Gregson (1993, str. 9) navajata tri plati stresa. Dobra, slaba in grda:

Dobra plat stresa je tista, ki povzroči pri posamezniku dobre občutke in je posledica pozitivnega stresa. Prijetno vznemirjenje, navdušenost, ustvarjalnost, uspešnost ter večja produktivnost so njegove posledice. Nasprotno pa slaba plat stresa povzroča negativne posledice in je rezultat

negativnega stresa. Zdolgočasnost, nezadovoljstvo, napetost, manjša učinkovitost, prebavne motnje in glavobol je le nekaj izmed posledic slabe plati stresa.

Prepogosto pa se v zadnjih nekaj desetletjih kažejo hujše posledice negativnega stresa, ki se ponavljajo in lahko vodijo v izčrpanost, ta pa lahko vodi v srčna obolenja, infarkt, rak, depresijo, čir na želodcu, živčni zlom, samomor in smrt.

Zaradi stresorjev, s katerimi se zaposleni srečujemo na našem delovnem mestu lahko pride do različnih posledic, najpogostejše pa so konfliktnost in razdraženost na delovnem mestu, manjša storilnost in pa povečevanje opravljenih napak pri delu. Nekatere ljudi vodi pogost stres v različna obolenja, občutek nemoči in premaganosti. Zaposleni nemalokrat koristijo bolniški stalež ter so izpostavljeni pogostejši obolevnosti, saj negativen stres ruši imunski sistem.

Individualne posledice stresa Robbins (1989, str. 511) deli v čustvene, telesne in vedenjske.

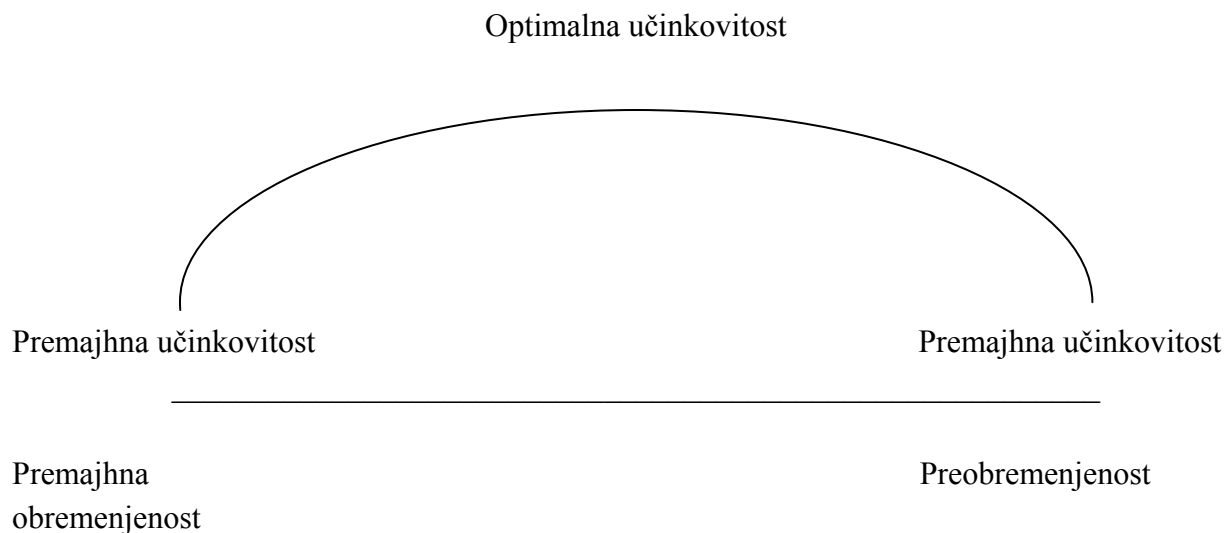
- Čustvene posledice nastanejo najpogosteje zaradi nezadovoljstva z delom in se kažejo v tesnobi, napetosti, razdraženosti, zdolgočasnosti, odtujenosti. Čustvene posledice privedejo do telesnih posledic.
- Povezanost stresa s telesnimi posledicami se kaže v človekovemu okrnjenemu zdravju, kot je povečan krvni pritisk in srčni utrip, prebavne težave, hitrejše dihanje, ter široka paleta zdravstvenih težav, predvsem psiho-socialnega izvora. Najresnejša posledica dolgotrajne izpostavljenosti stresa je izgorelost in smrt.
- Spremembe v vedenju posameznika so posledica vedenjskih posledic, kot so spremembe v učinkovitosti, absentizem z dela, kot tudi spremenjene prehranjevalne navade, povečano kajenje, zloraba opojnih substanc, nespečnost, nestrpnost.

1.1.2.2 Organizacije in posledice stresa na delovnem mestu

Zaradi stresa na delovnem mestu prihaja do povečanega absentizma, slabe motivacije za delo in neučinkovitosti. Vse to nosi ekonomske posledice za organizacijo, ki se tako srečuje s povečano fluktuacijo, povečanjem števila dni bolniških staležev in slabšo storilnostjo in produktivnostjo zaposlenih. Nezadovoljni in zaposleni, ki so podvrženi stresu, tako za organizacijo predstavljajo velik strošek, kateremu bi se s pravilnimi preventivnimi ukrepi lahko izognili. Po podatkih EU-OSHA, je vsak četrti zaposlen v Evropski Uniji izpostavljen stresu, z njim je povezanih od 50%-60% vseh izgubljenih delovnih dni, kar občutno vpliva na rezultate organizacij in posledično nenazadnje tudi slabi nacionalno gospodarstvo. Nadomestilo za bolniško odsotnost do 30 dni v Sloveniji po Zakonu krije delodajalec, glede na razmerje približno polovico vseh bolniških odsotnosti, vsaka četrta odsotnost pa tako nastane zaradi izpostavljenosti stresa na delovnem mestu (Meh, 2008, str. 1).

Povezanost stresa na delovnem mestu z učinkovitostjo na delovnem mestu je najlažje predstaviti s pomočjo naslednje slike:

Slika 1: Kontinuum premajhne in prevelike obremenjenosti z delom



Vir: J.L. Gibson et al., 2003, str. 196.

Iz Slike 1 je razvidno, da tako premajhna kot tudi prevelika obremenjenost zaposlenih z delovnimi nalogami privedeta do premajhne učinkovitosti oz. slabše storilnosti na delovnem mestu, kar predstavlja za organizacijo perečo težavo, saj ogroža njen rezultat.

Premajhna obremenjenost na delovnem mestu (ang. underload) preko zdolgočasnosti, apatičnosti, depresije, nemotiviranosti privede do premajhne učinkovitosti zaposlenih in posledično do slabših rezultatov, kot bi jih sicer dajali. Posledično organizacija dosega slabše rezultate.

Prav tako preobremenjenost na delovnem mestu (ang. overload) preko razdraženosti, neosredotočenosti, nezbranosti, razdražljivosti, nespečnosti, povečanih napak in slabšega imunskega sistema ter s tem slabšega zdravstvenega stanja zaposlenih, ki lahko privede celo do daljše odsotnosti z delovnega mesta privede do premajhne učinkovitosti zaposlenih in prav tako kot v primeru premajhne obremenjenosti do slabših rezultatov organizacije.

Optimalna obremenjenost zaposlenih, kot zlata sredina med premajhno obremenjenostjo in preobremenjenostjo privede preko visoke motiviranosti, mirnosti, energičnosti in osredotočenosti na delo do optimalne učinkovitosti zaposlenih in s tem tudi do optimalnih rezultatov organizacije. Zaposleni v tem primeru delujejo optimalno, dajejo in prelivajo v organizacijo vsa svoja znanja, zmožnosti in se ob tem počutijo pomembne in vključene.

1.1.2.3 Družbene in ekonomske posledice stresa na delovnem mestu

V Združenih državah Amerike imajo, po podatkih Inštituta za varnost in zdravje pri delu, vsako leto 344 milijard dolarjev stroškov zaradi posledic stresa na delovnem mestu in izgubljenih 300 milijonov delovnih dni.

Po besedah direktorja Izobraževalno raziskovalnega inštituta Ozara, Igorja Hrasta, sodelujočega na posvetu Skrb za zdravje na delovnem mestu v oktobru 2008, članice EU vsako leto, zaradi psihosocialnih težav delavcev, izgubijo približno štiri odstotke bruto družbenega proizvoda (BDP-ja).

Slovenija naj bi tako v letu 2007 izgubila kar 1,25 milijarde evrov. Letni ekonomski stroški zaradi stresa na delu so bili, po podatkih EU-OSHA iz leta 2002, v EU-15 ocenjeni na 20 milijard evrov (Dnevnik.si, 2008., str. 1).

Evropska raziskava pod okriljem EU-OSHA o delovnih razmerah za Slovenijo je pokazala, da je v letu 2005 v primerjavi z letom 2001 zabeležen porast v številu zaposlenih, ki so izpostavljeni stresu. Leta 2001 je bilo tako stresu na delovnem mestu izpostavljenih 26 % anketiranih slovenskih delavcev, kar je bilo v tistem letu celo manj kot v takratnih članicah EU, leta 2005 pa se je ta odstotek povzpел na 37,7%, kar je bil precej višji odstotek od zaznanega stresa pri zaposlenih iz ostalih takratnih držav članic EU, ki je bil 22,3%.

1.1.3 Obvladovanje stresa na delovnem mestu

1.1.3.1 Posamezniki in obvladovanje stresa na delovnem mestu

Vsak človek je sam odgovoren za svoje zdravje in počutje. Ob vseh naštetih dejavnikih stresa na delovnem mestu je težko ohranjati ravnovesje in se s težavami, s katerimi se vsakodnevno srečujemo, uspešno soočati. Stres na delovnem mestu postaja vedno večji razlog za različna kronična, kardio-vaskularna in psiho-socialna obolenja. Obstaja že od samega nastanka človeštva, vendar so njegove posledice vedno bolj izrazite, tako stres ter z njim povezane posledice, postaja vodilna bolezen 21. stoletja.

V boju posameznika s stresom obstaja na voljo več tehnik njegovega premagovanja, obvladovanja in preventive. Pomembno je zaznavanje simptomov in preventivno delovanje vsakega posameznika.

Lindemann (1977, str. 60) v svojem delu navaja, da zdravje in ugodje lahko dosežemo le z lastnimi napori ter podaja naslednje predloge za premagovanje stresa:

- Več telesnega gibanja, zdrava prehrana, psihohigiena, utrjevanje, dobra izkoriščenost prostega časa in dopusta.

Podobno Battison (1999, str. 24) pri spopadanju s stresom podaja naslednje pristope:

- Obvladovanje časa, odločnost, telesne vaje, zdrava prehrana, sproščanje in meditacija.

Človeška narava je raznolika, zato je ni možno poenotiti in postaviti zgolj eno pravilo v

spopadanju z in obvladovanju stresa. V ljudeh je pomembno vzpodbuditi zanimanje in zavedanje ter prepoznavanje stresnih okoliščin in stresorjev, ki nas privedejo do stresnega počutja. Ravno zaradi raznolike narave vsak posameznik drugače občuti različne življenjske dogodke, stresne okoliščine in stresorje. Prav tako bi moral vsak posameznik, glede na svoj značaj, poiskati sprostivne metode, ki odgovarjajo zgolj njemu in njegovemu značaju. Na tak način in z zavedanjem, da je odkrivanje in obvladovanje stresa še kako pomembno za življenje vsakega posameznika, lahko vsak prispeva k ugodnejšim rezultatom in se na individualni ravni srečuje in sprejema stres kot del vsakdanjika, ki je lahko v veliki meri obvladljiv in znosen.

1.1.3.2 Organizacije in obvladovanje stresa na delovnem mestu

Najbolj razvidno zdravstveno stanje zaposlenih je preko odsotnosti z delovnega mesta iz naslova bolezni. Preko tega je deloma tudi razvidno, kako za svoje zaposlene skrbijo delodajalci. Delodajalci so v večji meri usmerjeni k cilju, zato se nemalokrat prepozno zavedo zdravstvenega stanja svojih zaposlenih, ki ga povzroča stres na delovnem mestu. Reševanje stresa na delovnem mestu vodi v povečanje učinkovitosti ter izboljšanje zdravja in varnosti pri delu. Ostra konkurenca, reorganizacija proizvodnje, stalne spremembe v tehnologiji in v potrebnih znanjih, stalna grožnja odpuščanja in ukinjanja nekaterih delovnih mest, so lastnosti sodobnega dela.

Teržan (2002, str. 8) opredeljuje naslednje organizacijske aktivnosti v zvezi z odpravljanjem stresa:

- Delovni čas naj se oblikuje tako, da se izognemo konfliktom med zahtevami in odgovornostmi, ki niso povezane z našim delom.
- Sodelovanje in nadzor v sistemu odločanja sta prav tako pomembno tudi za zaposlene, katere je potrebno tudi podpirati in jim dajati povratne informacije, saj le tako lahko sodelujejo s svojimi predlogi pri odločanju in uvajanju sprememb.
- Delovna norma naj bo postavljena tako, da ustreza zmožnostim in sposobnostim zaposlenih.
- Vsebina delovnih nalog naj bo smiselna in vzpodbujajoča.
- Vloge zaposlenih morajo biti natančno določene in opredeljene.
- Družbeno okolje naj bo odprto, z možnostjo druženja s sodelavci.
- Prihodnost s strani napredovanja in zagotavljanja dela ne sme biti nejasna.

Leta 2004 so evropski socialni partnerji sprejeli Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom (EU-OSHA, b.1.). Njegov temeljni cilj je: »Priskrbeti delodajalcem in delavcem ogrodje za prepoznavanje in preprečevanje ali reševanje problemov stresa v zvezi z delom«.

Slovenska zakonodaja v skladu z evropsko Direktivo 89/391 na področju varnosti in zdravja delavcev vsebuje osnovne določbe za zdravje in varnost pri delu, pri tem pa ne pozablja na odgovornost delodajalcev, da preprečijo ogroženost zdravja zaposlenih, ki jih lahko povzroča tudi stres na delovnem mestu.

Delodajalec se lahko v preprečevanju in obvladovanju stresa poslužuje različnih ukrepov, ki so lahko kolektivni, individualni ali pa skupek obojih. Ko se ukrepe proti stresu vzpostavi, jih je potrebno ocenjevati in pregledovati, da se ugotovi njihova učinkovitost.

2 ORGANIZACIJE, DELUJOČE V GOSPODARSTVU IN NEGOSPODARSTVU

2.1 Gospodarske organizacije

Gospodarske organizacije so po zakonu pravne osebe. V grobem jih lahko opredelimo kot podjetja, ki so osnovna celica gospodarstva. Na trgu samostojno opravljajo pridobitno dejavnost in ustvarjanje dobička je njihov temeljni cilj. Delimo jih lahko na podlagi več meril. Pučko in Rozman (1993, str. 18) jih delita v dve večji skupini: prva skupina so podjetja, deljena glede na njihovo pravno obliko, druga skupina so podjetja, deljena glede njihovih družbeno-ekonomskih značilnosti.

Glede na pravno obliko delimo podjetja na zasebna, javna (v gospodarstvo štejemo tudi javne gospodarske službe, katerih temeljni cilj je ob doseganju dobička tudi splošnoblaginjski učinek) in mešana.

Glede družbeno-ekonomskih vidikov pa omenjata tri pomembna merila in sicer po značaju poslovnih učinkov podjetja (proizvodna, trgovska in storitvena), velikosti (velika, srednja in mala) in organizacijskega tipa proizvodnje (posamična, serijska in množična).

V gospodarstvo štejemo tudi javne gospodarske službe, katerih temeljni cilj je ob doseganju dobička tudi splošnoblaginjski učinek.

2.2 Negospodarske organizacije

Negospodarske organizacije ne opravljajo pridobitne dejavnosti in njihov temeljni cilj ni ustvarjanje dobička (Pučko in Rozman, 1993, str. 15). Srečujejo se z javnim pritiskom ter s pritiski smotrne porabe javnih sredstev. Z drugo besedo jih lahko opredelimo kot zavode, ki so oblikovani po zakonu o zavodih (ZZ). Sem spadajo dejavnosti vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, obrambe, otroškega varstva, invalidskega varstva, socialnega zavarovanja in drugih dejavnosti, če cilj opravljanja ni pridobivanje dobička. Zavodi, ki se ustanovijo za opravljanje javnih služb so javni zavodi. (Turk, 1996, str. 198). V zadnjem času je na področju javnih negospodarskih služb aktualno javno-zasebno partnerstvo, katerega je državni zbor Republike Slovenije z zakonom (ZJZP³) uveljavil s 7.3.2007, katerega osnovna cilja sta omogočiti in vzpodbuditi zasebna vlaganja v javnem interesu, ter zagotoviti preglednost,

³ Zakon o javno-zasebnem partnerstvu

konkurenčnost, nediskriminatornost in poštenost postopkov nastajanja, sklepanja in izvajanja posameznih oblik javno-zasebnega partnerstva ob varovanju javnih interesov na tem področju.

V prvem in drugem poglavju zaključne naloge podrobneje predstavljam stres in z njim stres na delovnem mestu, vzroke, posledice in načine njegovega obvladovanja, kot tudi temeljne značilnosti in cilje organizacij, ki delujejo v gospodarstvu in negospodarstvu, ki skupaj tvorita podlago okvirnemu namenu zaključne naloge, t.j. raziskavi o stresu na delovnem mestu med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih organizacijah, ki sledi v naslednjem poglavju.

3 RAZISKAVA

3.1 Metodologija in namen raziskave

3.1.1 Metodologija raziskave

Podatke za analizo raziskave sem pridobila na podlagi priloženega vprašalnika (Priloga 3), katerega sem oblikovala s pomočjo spleta. Anketa je bila spletna, s splošnimi vabili, seznam povabljenih k anketiranju ne obstaja, zato gre v tem primeru za neverjetnostno anketo z neverjetnostnim vzorcem, pri kateri enote populacije niso imele vnaprej znane in/ali neničelne verjetnosti za izbor v vzorec.

Raziskava je potekala v času od 1.4.2009 do 31.5.2009. V tem času sem prejela 99 odgovorov.

3.1.2 Namen raziskave

Osnovni namen raziskave je ugotoviti raznolikost narave stresa, stresorjev in posledic na delovnem mestu v primerjavi med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih organizacijah. V namen ločevanja organizacij na gospodarske in negospodarstke, sem v anketnem vprašalniku (Priloga 3) za lažje ločevanje in razumevanje anketirancev uporabila grobo delitev gospodarskih organizacij, glede na njihovo pravno obliko in sicer na družbe z neomejeno in omejeno odgovornostjo, komanditne družbe, tihe družbe, samostojne podjetnike, delniške družbe in komanditne delniške družbe. Za negospodarske organizacije pa sem opredelila ministrstva; šolstvo in vrtce, zdravstvo, obramba, socialo, policijo, javno upravo, kulturo, sodstvo ter občine in javne zavode, društva,.....,

3.1.3 Vprašalnik (Priloga 3)

Anketni vprašalnik je sestavljen iz petih sklopov. Prvi sklop je namenjen ugotavljanju demografskih značilnosti anketirancev, drugi raziskavi stresa na delovnem mestu in sicer kateri stresorji so glede na področje dela na delovnem mestu najbolj, malo manj ali niso prisotni. Tretji sklop vprašalnika je namenjen raziskavi posledic stresa na delovnem mestu, četrti se nanaša na okoliščine, kjer se pojavlja prisotnost stresorjev. V petem sklopu sledi raziskava najljubših

metod anketiranih v spopadu s stresom, v zadnjem, šestem, pa o njihovem mnenju glede zavedanja in skrbi njihovega delodajalca v povezavi s stresom na delovnem mestu.

3.1.4 Predvidevanja in omejitve statističnega posploševanja

Predvidevam, da je stres na delovnem mestu prisoten tako pri zaposlenih v negospodarskih kot pri zaposlenih v gospodarskih organizacijah. Zaradi temeljne razlike med gospodarskimi in negospodarskimi organizacijami menim, da so stresorji in okoliščine za proučevani skupini bistveno drugačni, posledice stresa na delovnem mestu in metode obvladovanja pa podobne.

V nadaljevanju predstavljam rezultate in ugotovitve na podlagi pridobljenih odgovorov, katere pa zaradi lastnosti spletnega anketiranja z neverjetnostnim vzorcem ne morem posploševati z vzorca na populacijo, saj je statistično sklepanje oz. posploševanje z vzorca na populacijo možno le v primeru, da je anketa izvedena z verjetnostnim vzorcem, pri katerem imajo enote populacije vnaprej znane in neničelne verjetnosti za izbor v vzorec.

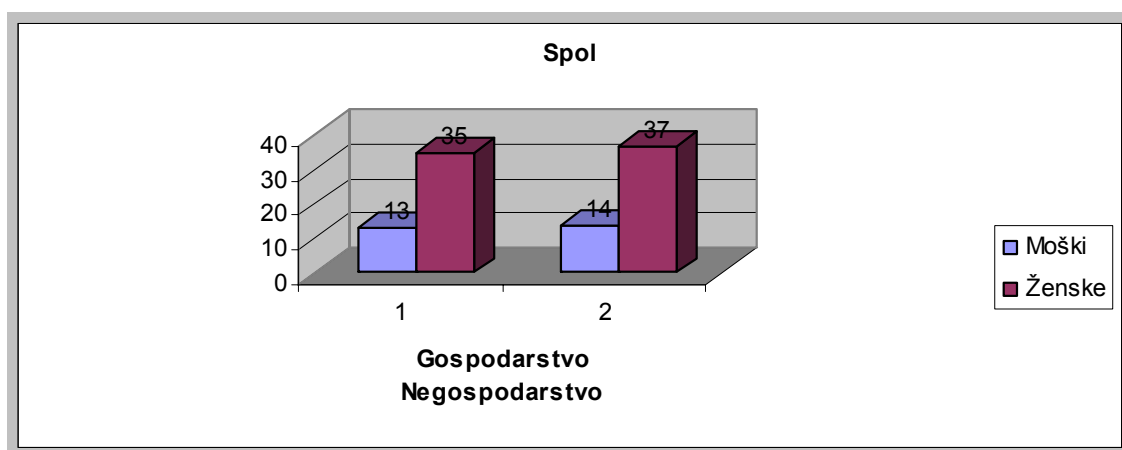
3.2 Predstavitev rezultatov raziskave stresa na delovnem mestu; Primerjava med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih organizacijah

3.2.1 Demografska struktura (Tabela 1 – 4 v Prilogi 1)

V anketi je sodelovalo 48 oseb, zaposlenih v gospodarskih in 51 oseb, zaposlenih v negospodarskih organizacijah.

Iz Slike 2 je razvidno, da je zaposlenih v gospodarskih organizacijah, ki so sodelovali v anketi, 13, oz. 27,1% oseb moškega in 35, oz. 72,9% oseb ženskega spola, in 14, oz. 27,5% oseb moškega in 37, oz. 72,5% oseb ženskega spola zaposlenih v negospodarskih organizacijah.

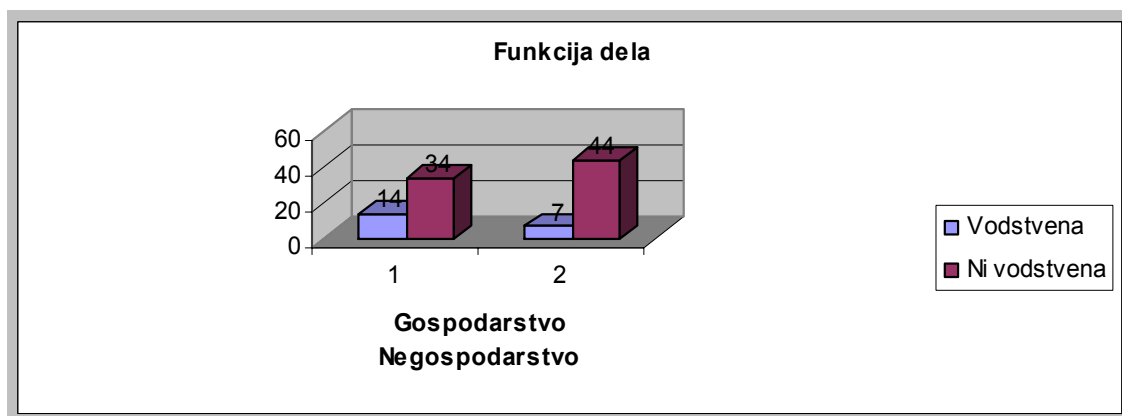
Slika 2: Grafični prikaz anketiranih* po spolu, na dan 31.5.2009



Legenda: *1 – Zaposleni v gospodarskih organizacijah;
2 – Zaposleni v negospodarskih organizacijah

Slika 2 prikazuje, da 14 (29,2%) oseb, zaposlenih v gospodarstvu opravlja vodstveno funkcijo dela, 34, oz. 70,8% pa ne opravlja vodstvene funkcije dela. Pri zaposlenih v negospodarstvu jih 7 (13,7%) opravlja vodstveno funkcijo dela, 44 oseb (86,3%) pa ne.

Slika 3: Grafični prikaz anketiranih* glede na funkcijo dela, na dan 31.5.2009

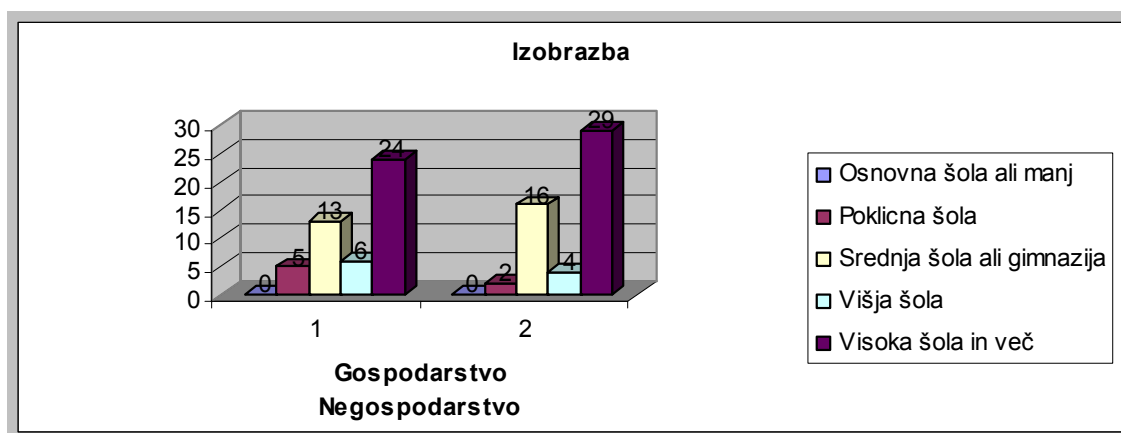


Legenda:* 1 – Zaposleni v gospodarskih organizacijah
2 – Zaposleni v negospodarskih organizacijah

Iz Slike 3 je razvidno, da med zaposlenimi v gospodarskih organizacijah, ki so sodelovali v anketi osnovnošolsko izobrazbo ali manj nima nihče, 5 anketiranih ima poklicno izobrazbo (10,4%), srednješolsko ali gimnazijsko izobrazbo 13 (27,1%), višješolsko 6 (12,5%), visokošolsko izobrazbo ali več navaja 24 (50%) anketiranih oseb. Prav tako med zaposlenimi v negospodarstvu, ki so sodelovali v anketi osnovnošolske izobrazbe ali manj nima nihče, 2

anketirana (3,9%) imata poklicno izobrazbo, srednješolsko ali gimnazijsko izobrazbo ima 16 oseb (31,4%), višješolsko 4 (7,8%), visokošolsko izobrazbo ali več pa jih ima 29, oz. 56,9%.

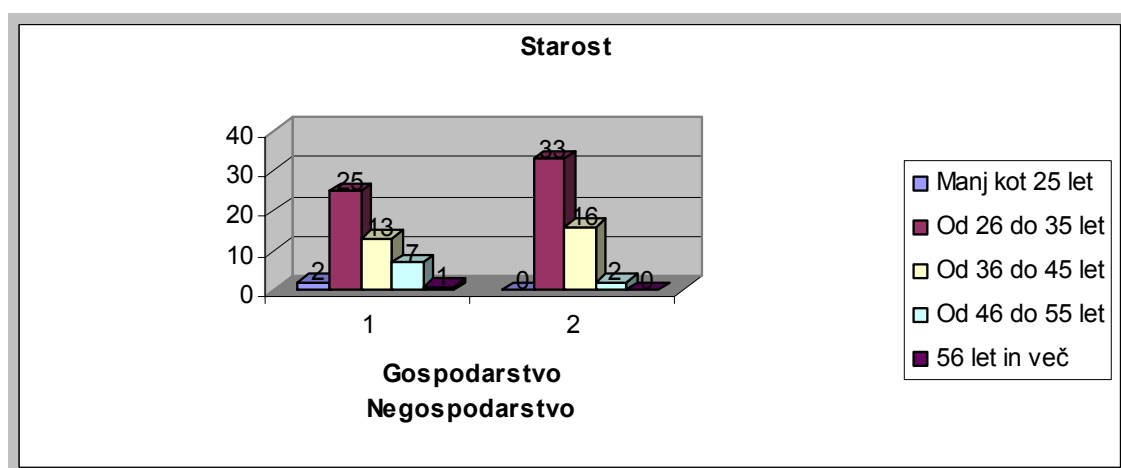
Slika 4: Grafični prikaz anketiranih* po izobrazbi, na dan 31.5 2009



Legenda: *1 – Zaposleni v gospodarskih organizacijah
2 – Zaposleni v negospodarskih organizacijah

Slika 4 prikazuje, da med zaposlenimi v gospodarskih organizacijah v starostno skupino 25 let ali manj spadata 2 (4,2%) anketiranca, 25 (52,1%) anketiranih je starih od 26 do 35 let, od 36 do 45 let je starih 13 (27,1%) oseb, od 46 do 55 let 7 (14,6%) oseb, ena oseba (2,1%) ima 56 ali več let. Med zaposlenimi v negospodarskih organizacijah jih v starostno skupino 25 let ali manj ne spada nihče, 33 (64,7%) anketiranih ima od 26 do 35 let, od 36 do 45 let ima 16 (31,4%) oseb, od 46 do 55 sta stari 2 osebi (3,9%), 56 let ali več pa nima nihče izmed anketiranih oseb, ki so zaposlene v negospodarstvu.

Slika 5: Grafični prikaz anketiranih glede na starost*, na dan 31.5.2009



Legenda: * 1 – Zaposleni v gospodarskih organizacijah
2 – Zaposleni v negospodarskih organizacijah

3.2.2 Potencialni stresorji na delovnem mestu (Tabela 5 in 6 v Prilogi 1; Slika 1 in 2 v Prilogi 2)

Drugi sklop ankete je sestavljen iz navedbe desetih različnih področij potencialnih stresorjev, ki skupaj vsebujejo 37 trditve. Vse trditve, razen zadnje, ki je zajeta v področju plač, nagrad in bonusov, so pozitivno naravnane. Anketiranci so imeli možnost treh odgovorov in sicer se strinjam, deloma se strinjam in se ne strinjam. Na podlagi vprašalnika povzemam naslednje rezultate in ugotovitve:

- **Ozračje na delovnem mestu**

S trditvijo, da se vsak dan sproti veselijo prihoda na delovno mesto, se deloma strinja večina zaposlenih tako v gospodarstvu (47,9%), kot v negospodarstvu (45,1%), s trditvijo se ne strinja večji odstotek anketiranih v gospodarstvu (29,2%), kot v negospodarstvu (19,6%). Da delajo v miru in brez večjih motenj se deloma strinja večina zaposlenih v gospodarstvu (45,8%), se pa večina zaposlenih v negospodarstvu s tem ne strinja (47,1%). Počutje v delovnem prostoru je zelo dobro, trdi večina (47,9%) zaposlenih v gospodarstvu, s tem se deloma strinja tudi večina zaposlenih v negospodarstvu (52%). Ena oseba, zaposlena v negospodarstvu, na to vprašanje ni podala odgovora. Za svoje delo imajo na voljo vso potrebno opremo trdi večina zaposlenih v gospodarstvu (56,3%), prav tako večina zaposlenih v negospodarstvu (43,1%), vendar se zaposleni v negospodarstvu s tem, v večjem odstotku (za 7,2 odstotni točki) kot zaposleni v gospodarstvu, ne strinjajo.

Zaposleni v gospodarstvu se v primerjavi z zaposlenimi v negospodarstvu manj veselijo vsakodnevnega prihoda na delovno mesto, zaposleni v negospodarstvu pa ob svojem delu zaznavajo več motenj in nemira, kot zaposleni v gospodarstvu. Oboji se v svojem delovnem prostoru, v večini, počutijo dobro in imajo na voljo vso potrebno opremo, vendar je nakazano večje zadovoljstvo s potrebno opremo za delo pri zaposlenih v gospodarstvu.

- **Delo in delovne naloge**

Trditve, da so s svojim delom popolnoma zadovoljni in ga imajo radi, ustreza večini zaposlenih v gospodarstvu (43,8%) in negospodarstvu (47,1%), se pa s tem ne strinja več (6,8 odstotnih točk več) zaposlenih v gospodarstvu kot v negospodarstvu. Vsi ostali se deloma strinjajo. Prav tako se večina obojih strinja s tem, da je njihovo delo pestro in zanimivo (66,7% v gospodarstvu in 54,9% v negospodarstvu), ter da jim njihovo delo predstavlja izziv (50% v gospodarstvu in 62% v negospodarstvu). Delo pa ne predstavlja izziva večjemu odstotku zaposlenih v gospodarstvu (14,9 odstotnih točk), kot v negospodarstvu. Ostali se s tem deloma strinjajo. Na to vprašanje ena oseba, zaposlena v negospodarstvu ni odgovorila. S potekom njihovega dela so popolnoma seznanjeni, trdi večina zaposlenih v gospodarstvu (60,4%) in negospodarstvu (52,9%), s trditvijo, da so njihove naloge natančno določene in jasne, pa se največ obojih zaposlenih strinja deloma (52,1% v gospodarstvu in 52,9 v negospodarstvu), ostali pa se v večjem številu s tem strinjajo kot ne. Možnost napredovanja ima 28,3% zaposlenih v gospodarstvu in 41,2% zaposlenih v negospodarstvu, s tem se deloma strinja 30,4% zaposlenih v gospodarstvu in 37,3

% zaposlenih v negospodarstvu, ne strinja pa se kar 41,3% zaposlenih v gospodarstvu in le 21,6% zaposlenih v negospodarstvu. Dve osebi, zaposleni v gospodarstvu na to vprašanje nista odgovorili.

Obe skupini zaposlenih so v večini s svojim delom popolnoma zadovoljni in ga imajo radi, vendar zaposleni v gospodarstvu manj kot zaposleni v negospodarstvu. Svoje delo oboji v večini označujejo kot pestro in zanimivo, jim njihovo delo predstavlja izziv, vendar zopet zaposlenim v gospodarstvu manj kot zaposlenim v negospodarstvu. S potekom svojega dela so oboji v večini popolnoma seznanjeni in imajo natančno določene in jasne delovne naloge. Bistvena razlika med zaposlenimi v gospodarstvu in negospodarstvu na področju dela in delovnih nalog pa se kaže v tem, da večina zaposlenih v gospodarstvu ne čuti možnosti napredovanja. Nasprotno, zaposleni v negospodarstvu, v večini menijo, da to možnost imajo.

- Odnosi na delovnem mestu

Strinja in deloma strinja se s trditvijo, da vedno lahko pričakujejo pomoč sodelavcev, večina zaposlenih tako v gospodarstvu kot v negospodarstvu, pri čemer se večji odstotek zaposlenih v gospodarstvu s tem strinja (43,8%), isti odstotek pa deloma strinja, deloma strinja pa se večji odstotek zaposlenih v negospodarstvu (56,9%), strinja pa 37,3%. Za 6,6% več zaposlenih v gospodarstvu v primerjavi z zaposlenimi v negospodarstvu se s to trditvijo ne strinja. S sodelavci veliko komunicirajo, tudi o privatnih zadevah, oboji zaposleni, pri čemer jih v gospodarstvu za 6,9 odstotne točke več kot v negospodarstvu, ne komunicira s sodelavci. Da v njihovem delovnem okolju ni nestrpnosti in večjih nasprotovanj meni 33,3% zaposlenih v gospodarstvu in 25,5% v negospodarstvu, 43,8% v gospodarstvu in 49% v negospodarstvu se s tem deloma strinja, 22,9% zaposlenih v gospodarstvu in 25,5% v negospodarstvu pa se s tem ne strinja.

Zaposleni v gospodarstvu so bolj izpostavljeni nestrpnosti in večjemu nasprotovanju med sodelavci, kot zaposleni v negospodarstvu. Obe skupini zaposlenih sta v večji meri še kar zadovoljni, kar se tiče pomoči sodelavcev in medsebojne komunikacije, čeprav se glede tega kaže večja prisotnost stresa pri zaposlenih v gospodarstvu.

- Upravljanje s časom

Roki za dokončanje delovnih nalog so popolnoma realni, z deloma se strinjam označuje večina zaposlenih v gospodarstvu (62,5%) in negospodarstvu (54%), se pa s to trditvijo strinja več zaposlenih v negospodarstvu (34%) kot v gospodarstvu (12,5%). Večina obeh zaposlenih (44,7% v gospodarstvu in 46% v negospodarstvu) se ne strinja s trditvijo, da ni potrebe po opravljanju nalog, pri čemer se jih s tem za 7,3 odstotne točke več kot zaposlenih v negospodarstvu strinja v gospodarstvu. Ena oseba, zaposlena v gospodarstvu, na to vprašanje ni odgovorila. Večina zaposlenih v gospodarstvu se deloma strinja s trditvijo, da dela ne nosijo domov (39,6%), v negospodarstvu pa se s tem večina ne strinja (38%). Čas za odmor, malico ali kosilo ima 56,3% zaposlenih v gospodarstvu, 37,5% se jih s tem deloma strinja, tega časa pa nima 6,3% zaposlenih v gospodarstvu. Podobno je stanje v negospodarstvu, kjer jih ima prav tako večina (52%) čas za

odmor, malico ali kosilo, 28% se jih s tem deloma strinja, 20% pa se jih s tem ne strinja, kar je za 13,7 odstotne točke več, kot pri zaposlenih v gospodarstvu. Prav tako večina zaposlenih v gospodarstvu svoj dopust lahko koristi v skladu s svojimi željami (55,3%), 8,5% se jih s tem ne strinja, ostali pa se strinjajo deloma. V negospodarstvu dopust v skladu s svojimi željami lahko koristi 46% zaposlenih pri čimer se jih 20% s tem ne strinja. Ena oseba, zaposlena v gospodarstvu, na to vprašanje ni odgovorila. Ena oseba, zaposlena v negospodarstvu ni odgovorila na nobeno izmed naštetih trditev.

Zaposleni v gospodarstvu so, kar se tiče rokov za dokončanje delovnih nalog, bolj izpostavljeni stresu na delovnem mestu, kot zaposleni v negospodarstvu. Oboji v večini opravljajo nadure, se pa večina zaposlenih v negospodarstvu srečuje z delom doma, kar kaže, da svojega dela ne uspejo opraviti v okviru 8-urnega delavnika. Razlog za to tiči bodisi v slabši organiziranosti dela, bodisi v preobremenjenosti. Oboji imajo v večini dovolj časa za odmor, malico in kosilo in možnost koriščenja dopusta v skladu z njihovimi željami, vendar se zaposleni v negospodarstvu glede tega v večjem odstotku, kot zaposleni v gospodarstvu, ne strinjajo.

Upravljanje s časom, kot povzročitelj stresa, je bolj izražen pri zaposlenih v negospodarstvu.

- **Zahteve**

Za svoje delo imajo na voljo dovolj informacij trdi največ zaposlenih v gospodarstvu (50%), s tem se strinja in deloma strinja isti odstotek zaposlenih v negospodarstvu (47,1%) v gospodarstvu pa se jih deloma strinja 35,4%. Več zaposlenih v gospodarstvu kot v negospodarstvu se s to trditvijo ne strinja in sicer za 8,5 odstotnih točk. Na program svojega dela deloma vpliva večji del zaposlenih v gospodarstvu (52,1%) in negospodarstvu (41,2%), vendar se 12,6 odstotnih točk več zaposlenih v negospodarstvu v primerjavi z zaposlenimi v gospodarstvu, s tem ne strinja. Da so za svoje delo popolnoma usposobljeni meni večina obeh anketiranih skupin in sicer je v gospodarstvu ta odstotek 70,2, v negospodarstvu pa 70,6. Ena oseba, zaposlena v gospodarstvu, na to vprašanje ni odgovorila.

Večina zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu ima za svoje delo na voljo dovolj informacij in meni, da so za svoje delo popolnoma usposobljeni. Prav tako večina zaposlenih v gospodarstvu lahko vpliva na program in potek njihovega dela, nasprotno pa večina zaposlenih v negospodarstvu na to nima vpliva, kar kaže na večjo samostojnost zaposlenih v gospodarstvu pri oblikovanju programa svojega dela.

- **Vodstvo**

Z nadrejenimi lahko odprto komunicira večina zaposlenih obeh anketiranih skupin (44,7% v gospodarstvu in 54,9% v negospodarstvu), se pa s tem ne strinja več zaposlenih (11,3 odstotne točke) v gospodarstvu kot v negospodarstvu. S trditvijo, da nadrejeni upoštevajo njihove predloge, se večina obeh anketiranih skupin deloma strinja (48,9% v gospodarstvu in 62,7% v negospodarstvu), s tem se strinja 34% zaposlenih v gospodarstvu in 29,4% v negospodarstvu, ne strinja pa se 17% zaposlenih v gospodarstvu in 9,2 odstotni točki manj zaposlenih v

negospodarstvu. Pri opravljanju delovnih nalog ima popolno svobodo in samostojnost 36,2% zaposlenih v gospodarstvu in 31,4% zaposlenih v negospodarstvu. Neopredeljenih glede te trditve je 51,1% zaposlenih v gospodarstvu in 49% zaposlenih v negospodarstvu. Te svobode in samostojnosti pa nima 12,8% zaposlenih v gospodarstvu in 19,6% zaposlenih v negospodarstvu. Pri pomembnejših odločitvah sodeluje 34% zaposlenih v gospodarstvu in 19,6% v negospodarstvu, neopredeljenih je 25,5% zaposlenih v gospodarstvu in 49% v negospodarstvu, s tem se ne strinja 40,4% zaposlenih v gospodarstvu in 31,4% zaposlenih v negospodarstvu. Ena oseba, zaposlena v gospodarstvu, ni odgovorila z nobeno od naštetih trditev.

Da je njihov nadrejeni odprt za komunikacijo, upošteva njihove predloge in da imajo pri opravljanju delovnih nalog popolno svobodo in samostojnost meni večina vseh zaposlenih. S trditvijo, da lahko sodelujejo pri večjih odločitvah se deloma strinja in ne strinja večina zaposlenih tako v gospodarstvu, kot v negospodarstvu, s tem, da se s trditvijo strinja za 14,5 odstotnih točk več zaposlenih v gospodarstvu, kot v negospodarstvu, kar kaže na nekaj manjše sodelovanje ob pomembnejših odločitvah pri zaposlenih v negospodarstvu.

- Plača, nagrade in bonusi

Tako zaposleni v gospodarstvu kot negospodarstvu so v večini neopredeljeni glede trditve, da so s svojo plačo zadovoljni (44,7% v gospodarstvu in 47,1% v negospodarstvu) je pa 4,9 odstotnih točk več zaposlenih v gospodarstvu (23,4%) v primerjavi z zaposlenimi v negospodarstvu (19,6%) s svojo plačo zadovoljnih. Ena oseba, zaposlena v gospodarstvu, na to trditev ni odgovorila. Da so v primerjavi s sodelavci z isto zahtevnostjo delovnega mesta pravično plačani, je neopredeljena večina obeh skupin anketiranih, vendar se s tem ne strinja več (7,5 odstotnih točk) zaposlenih v negospodarstvu, kot v gospodarstvu. Dve osebi, zaposleni v gospodarstvu, nista odgovorili. Prav tako je večina obeh skupin anketiranih neopredeljena glede sistema nagrajevanja (45,7% v gospodarstvu in 35,3 v negospodarstvu), vendar je s tem zadovoljnih 16,7 odstotnih točk več zaposlenih v gospodarstvu. Tudi na to vprašanje nista odgovorili dve osebi, zaposleni v gospodarstvu. Ne glede na količino in kakovost opravljenega dela ima enako plačo, meni večina obeh zaposlenih (43,8% v gospodarstvu in 44% v negospodarstvu), vendar se s tem ne strinja 9,2 odstotni točki več zaposlenih v gospodarstvu kot v negospodarstvu. Ena oseba, zaposlena v negospodarstvu, na to vprašanje ni odgovorila z nobeno od naštetih trditev.

Večjih razlik med obema skupinama glede plač, nagrad in bonusov ni zaznati, oboji tako s svojo plačo niso preveč zadovoljni kot tudi ne s sistemom nagrajevanja. Prav tako ni zaznati večje nepravilnosti glede primerjave plač s sodelavci z isto zahtevnostjo na delovnem mestu, tako pri zaposlenih v gospodarstvu kot v negospodarstvu.

- Varnost pri delu

Na delovnem mestu se počuti varno, meni velika večina obeh skupin zaposlenih (79,2% v gospodarstvu in 60% v negospodarstvu), s tem se ne strinja le ena oseba (2,1%), zaposlena v negospodarstvu, vsi ostali so glede te trditve neopredeljeni. Mnenje, da so ustrezno izobraženi glede varnosti pri delu, ima večina obeh skupin anketiranih (81,3% v gospodarstvu in 70% v

negospodarstvu), neopredeljenih je 16,7% zaposlenih v gospodarstvu in 26% v negospodarstvu, ne strinja se ena oseba, zaposlena v gospodarstvu (2,1%) in dve v negospodarstvu (4%). Temeljna načela varnosti pri delu upošteva 85,4% zaposlenih v gospodarstvu in 74% v negospodarstvu, deloma se s tem strinja 12,5% zaposlenih v gospodarstvu in 26% v negospodarstvu, s tem se ne strinja ena oseba v gospodarstvu (2,1%) in nihče v negospodarstvu. Delodajalec skrbi za njihovo varnost meni večina zaposlenih v gospodarstvu (70,2%), malo manj pa v negospodarstvu (41,7%), kjer je večina glede te trditve neopredeljena (50%). Neopredeljenih glede delodajalčeve skrbi za njihovo varnost je 29,8% zaposlenih v gospodarstvu, nihče, zaposlen v gospodarstvu se s tem ne strinja, v negospodarstvu pa se jih s to trditvijo ne strinja 8,3%.

Obe skupini zaposlenih v večini ocenjujeta, da je za varnost pri delu s strani delodajalca dobro poskrbljeno, ter da so ustrezno podučeni in upoštevajo temeljna vodila varnosti.

- **Stalnost in zanesljivost zaposlitve**

Moja zaposlitev je stalna in zanesljiva meni večina zaposlenih v gospodarstvu (47,9%) in negospodarstvu (47,1%). Neopredeljenih glede te trditve je 25% zaposlenih v gospodarstvu in 39,2% v negospodarstvu. S tem se ne strinja 27,1% zaposlenih v gospodarstvu in 13,7% v negospodarstvu. Ob predpostavki, da se ne nahajamo v času recesije, v prihodnosti ne skrbi izguba zaposlitve večine obeh skupin anketiranih (46,85 v gospodarstvu in 49% v negospodarstvu), neopredeljenih je 27,7% zaposlenih v gospodarstvu in 35,3% v negospodarstvu, izguba zaposlitve v prihodnosti pa skrbi 25,5% zaposlenih v gospodarstvu in 15,7% v negospodarstvu.

Slaba polovica zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu se strinja s trditvijo, da je njihova zaposlitev stalna in zanesljiva, vendar je nakazana večja bojazen ob morebitni izgube zaposlitve pri zaposlenih v gospodarstvu.

- **Izobraževanje**

Možnost dodatnega izobraževanja ima večina zaposlenih tako v gospodarstvu (42,6%), kot v negospodarstvu (49%). Neopredeljenih je isti odstotek (25,5%) obeh skupin anketiranih, ne strinja se 31,9% zaposlenih v gospodarstvu in 25,5% v negospodarstvu. S spremembami, ki se tičejo njihovega dela, so na tekočem, meni večina zaposlenih v negospodarstvu (45,1%), v gospodarstvu pa je večina neopredeljenih (45,8%), s tem se jih strinja 41,7%. S to trditvijo se ne strinja 12,5% zaposlenih v gospodarstvu in 9,8% v negospodarstvu.

Obe skupini se v večjem delu strinjata, da jim delodajalec nudi možnost dodatnega izobraževanja in da so s spremembami, ki se tičejo njihovega dela, na tekočem. V malce boljšem položaju so glede izobraževanja na boljšem zaposleni v negospodarskih organizacijah.

3.2.3 Simptomi stresa (Slika 3 in 4 v Prilogi 2)

Tretji sklop ankete je namenjen ugotovitvi, kateri izmed 18 naštetih simptomov stresa na delovnem mestu se najpogosteje pojavljajo pri zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu.

Kot je razvidno iz Tabele 1, je bilo v vprašalniku navedenih 18 trditev, ki se nanašajo na simptome stresa na delovnem mestu, z možnostjo naslednjih odgovorov: da, včasih in ne. Rezultati so sledeči:

Tabela 1: Simptomi stresa

| Trditev | Gospodarstvo | | | Negospodarstvo | | |
|--|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| | DA | VČASIH | NE | DA | VČASIH | NE |
| Imam premalo energije in sem pogosto utrujen-a | 21 (43,8%) | 25 (52,1%) | 2 (4,2%) | 22 (43,1%) | 26 (51,0%) | 3 (5,9%) |
| Težko se sprostim | 15 (31,3%) | 24 (0,0%) | 9 (18,8%) | 19 (37,3%) | 23 (45,1%) | 9 (17,6%) |
| Sem zelo spremenljive volje | 14 (29,2%) | 20 (41,7%) | 14 (29,2%) | 19 (37,35) | 22 (43,1%) | 10 (19,6%) |
| Težko zaspim in se ponoči prebujam | 13 (27,1%) | 22 (45,8%) | 13 (27,1%) | 12 (23,5%) | 17 (33,3%) | 22 (43,1%) |
| Imam glavobole in bolečine v vratu | 7 (14,6%) | 23 (47,9%) | 18 (37,5%) | 10 (19,6%) | 20 (39,2%) | 21 (41,2%) |
| Sem večino časa zaskrbljen-a | 11 (22,9%) | 19 (39,6%) | 18 (37,5%) | 13 (26,0%) | 16 (32,0%) | 21 (42,0%) |
| Skrbi me moje zdravje | 4 (8,3%) | 22 (45,8%) | 22 (45,8%) | 10 (19,6%) | 20 (39,2%) | 21 (41,2%) |
| Izgubil-a sem veselje | 9 (19,1%) | 13 (27,7%) | 25 (53,2%) | 15 (29,4%) | 17 (33,3%) | 19 (37,3%) |
| Imam težave s koncentracijo | 6 (12,5%) | 19 (39,6%) | 23 (47,9%) | 13 (25,5%) | 24 (47,1%) | 14 (27,5%) |
| Se počutim brezupno in v depresiji | 3 (6,3%) | 12 (25,0%) | 33 (68,8%) | 3 (6,0%) | 14 (28,0%) | 33 (66,0%) |
| Ob jutrih se slabo počutim, sem utrujen-a | 6 (12,5%) | 24 (50,0%) | 18 (37,5%) | 10 (19,6%) | 22 (43,1%) | 19 (37,3%) |

se nadaljuje

nadaljevanje

| Trditev | Gospodarstvo | | | Negospodarstvo | | |
|---|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| | DA | VČASIH | NE | DA | VČASIH | NE |
| Uživam več alkohola in/ali ostalih opojnih substanc | 1 (2,1%) | 2 (4,2%) | 45 (93,85) | 1 (2,0%) | 7 (13,7%) | 43 (84,3%) |
| Več kadim | 9 (18,8%) | 4 (8,3%) | 35 (72,9%) | 6 (12,0%) | 5 (10,0%) | 39 (78,0%) |
| Nimam apetita | 5 (10,4%) | 6 (12,5%) | 37 (77,1%) | 2 (3,9%) | 11 (21,6%) | 38 (74,5%) |
| Sem razdražljiv-a | 10 (20,8%) | 25 (52,1%) | 13 (27,15) | 17 (33,3%) | 23 (45,1%) | 11 (21,6%) |
| Zaradi stresa vzamem krajši bolniški stalež | 0 (0,0%) | 5 (10,6%) | 42 (89,4%) | 1 (2,0%) | 1 (2,0%) | 48 (96,0%) |
| Se veliko znojim | 1 (2,1%) | 13 (27,1%) | 34 (70,8%) | 8 (15,7%) | 8 (15,7%) | 35 (68,6%) |
| Imam prebavne težave | 5 (10,4%) | 15 (31,3%) | 28 (58,3%) | 6 (11,8%) | 15 (29,4%) | 30 (58,8%) |

- Gospodarstvo

Večina anketiranih, ki so zaposleni v gospodarstvu, včasih zaradi stresa na delovnem mestu opaza, da imajo premalo energije in so pogosto utrujeni, se težko sprostijo, so zelo spremenljive volje, težko zvečer zaspijo in se večkrat ponoči prebujajo, imajo glavobole in bolečine v vratu, so večino časa zaskrbljeni, jih skrbi njihovo zdravje, se ob jutrih slabo počutijo in so utrujeni ter so razdražljivi.

Zaradi stresa na delovnem mestu isti anketirani v večini ne opažajo simptomov, kot so izguba veselja in interesa za določene stvari, ki so jih prej veselile, težave s koncentracijo, brezupno in depresivno počutje, uživanje večje količine alkohola in/ali opojnih substanc, prekomernega potenja, prebavne težave, povečanega kajenja, izguba apetita in koriščenje krajšega bolniškega dopusta, pri čemer je pomembno poudariti, da se za zadnjo trditev z odgovorom da ni odločil prav nihče izmed vseh anketiranih, ki so zaposleni v gospodarstvu. Prav tako so se z odgovorom ne, v istem številu kot z odgovorom včasih (22 ali 45,8%) opredelili za trditev, da jih skrbi njihovo zdravje. Z odgovorom da se za nobeno navedeno trditev ni opredelilo največ anketiranih, je pa slaba polovica anketiranih označilo, da občuti premalo energije in so pogosto utrujeni (43,8%).

- Negospodarstvo

Večina anketiranih, ki so zaposleni v negospodarstvu, včasih zaradi stresa na delovnem mestu opaza, da imajo premalo energije in so pogosto utrujeni, se težko sprostitjo, so zelo spremenljive volje, imajo težave s koncentracijo, se ob jutrih slabo počutijo in so utrujeni in so razdražljivi.

Zaradi stresa na delovnem mestu isti anketirani v večini ne opažajo da bi zaradi stresa na delovnem mestu težko zaspali in se ponoči prebujali, imeli glavobole in bolečine v vratu, bili večino časa zaskrbljeni, bi jih skrbelo njihovo zdravje, izgubili veselje za določene stvari, ki so jih prej veselile, se počutili brezupno in v depresiji, uživali več alkohola in/ali opojnih substanc, se prekomerno znojili, imeli prebavne težave, več kadili, ne bi imeli apetita in koristili krajši bolniški stalež.

Tudi zaposleni v negospodarstvu se z odgovorom da niso v večini opredelili za nobeno navedeno trditev, se je pa prav tako slaba polovica anketiranih opredelilo, da imajo zaradi stresa na delovnem mestu premalo energije in so pogosto utrujeni (43,1%).

Večjih razlik v zazanavanju simptomov med zaposlenimi v gospodarstvu in negospodarstvu ne ugotavljam. Zaposleni v gospodarstvu zaradi različnih stresorjev, s katerimi se preko delovnega dne srečujejo, težje zaspajo in se bolj pogosto ponoči prebujajo, kot zaposleni v negospodarstvu, zaposleni v negospodarstvu pa so zaradi izpostavljenosti različnim stresorjem bolj razdražljivi, kot zaposleni v gospodarstvu.

3.2.4 Okoliščine stresa (Slika 5 in 6 v Prilogi 2)

V četrtem sklopu ankete je pozornost anketirancev usmerjena v razpoznavanje okoliščin na delovnem mestu, ki lahko povzročijo, da oseba zapade pod stres. Okoliščine na delovnem mestu uvrščamo med potencialne stresorje, katerim je podrobnejša analiza namenjena v 3.1.2 podpoglavju te zaključne naloge.

Cilj tega sklopa je ugotoviti najpogostejše okoliščine, ki so lahko vzrok stresa na delovnem mestu.

Navedenih je bilo 22 trditev, vsaka izmed njih je imela možnost enega izmed treh odgovorov, ki so bili vedno, redko in nikoli. Razlaga in ugotovitev je namenjena najvidnejšim razlikam med zaposlenimi v gospodarstvu in negospodarstvu.

Tabela 2: Okoliščine stresa

| Trditev | Gospodarstvo | | | Negospodarstvo | | |
|---|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|
| | VEDNO | REDKO | NIKOLI | VEDNO | REDKO | NIKOLI |
| Konflikti s strankami | 7 (14,6%) | 25 (52,1%) | 16 (33,3%) | 7 (14,0%) | 31 (62,0%) | 12 (24,0%) |
| Konflikti z nadrejenimi | 13 (27,7%) | 26 (55,3%) | 8 (17,0%) | 11 (21,6%) | 35 (68,6%) | 5 (9,8%) |
| Konflikti s sodelavci | 13 (27,7%) | 19 (40,4%) | 15 (31,9%) | 9 (17,6%) | 31 (60,8%) | 11 (21,6%) |
| Slaba organizacija dela | 16 (34,0%) | 23 (48,9%) | 8 (17,0%) | 19 (37,3%) | 30 (58,8%) | 2 (3,9%) |
| Slaba komunikacija s sodelavci | 13 (27,7%) | 23 (48,9%) | 11 (23,4%) | 13 (25,55) | 27 (52,9%) | 11 (21,6%) |
| Žaljivke ali pripombe na račun vašega izgleda, spola, verske pripadnosti, let, rase | 7 (14,9%) | 10 (21,3%) | 30 (63,8%) | 7 (13,7%) | 14 (27,5%) | 30 (58,8%) |
| Nerealno postavljeni roki | 26 (55,3%) | 18 (38,3%) | 3 (6,4%) | 11 (21,6%) | 25 (49,0%) | 15 (29,4%) |
| Preobremenjenost | 26 (54,2%) | 20 (41,7%) | 2 (4,2%) | 27 (52,9%) | 18 (35,3%) | 6 (11,8%) |
| Nejasna navodila | 18 (38,3%) | 19 (40,4%) | 10 (21,3%) | 16 (31,4%) | 27 (52,9%) | 8 (15,7%) |
| Slaba plača | 13 (28,3%) | 15 (32,6%) | 18 (39,1%) | 16 (31,4%) | 24 (47,1%) | 11 (21,6%) |
| Občutek, da vas izkoriščajo | 15 (32,6%) | 17 (37,0%) | 14 (30,4%) | 12 (23,5%) | 25 (49,0%) | 14 (27,5%) |
| Težave, povezane z domom in družino | 8 (16,7%) | 20 (41,7%) | 20 (41,7%) | 13 (25,5%) | 22 (43,1%) | 16 (31,4%) |
| Nerealno postavljeni plani | 22 (46,8%) | 19 (40,4%) | 6 (12,8%) | 11 (21,6%) | 24 (47,1%) | 16 (31,4%) |
| Nadrejeni nimajo poslušna za vaše predloge | 11 (23,4%) | 20 (42,6%) | 16 (34,0%) | 5 (9,8%) | 27 (52,9%) | 19 (37,3%) |

se nadaljuje

nadaljevanje

| Trditev | Gospodarstvo | | | Negospodarstvo | | |
|--|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| | VEDNO | REDKO | NIKOLI | VEDNO | REDKO | NIKOLI |
| Delo v neugodnih ali nevarnih razmerah | 8 (17,4%) | 8 (17,4%) | 30 (65,2%) | 6 (11,8%) | 20 (39,2%) | 25 (49,0%) |
| Slabo nagrajevanje | 16 (34,0%) | 14 (29,8%) | 17 (36,2%) | 16 (31,4%) | 23 (45,1%) | 12 (23,5%) |
| Večkratno izostajanje zaradi nege družinskega člana in posledično izpostavljenost pripombam, opazkam | 2 (4,3%) | 12 (26,1%) | 32 (69,6%) | 3 (6,0%) | 9 (18,0%) | 38 (76,0%) |
| Za dobro opravljeno delo ni pohvale, priznanja, nagrade | 9 (19,1%) | 19 (40,4%) | 19 (40,4%) | 16 (32,0%) | 21 (42,0%) | 13 (26,0%) |
| Manjše napake so ostro kaznovane | 4 (8,5%) | 17 (36,2%) | 26 (55,3%) | 8 (15,7%) | 14 (27,5%) | 29 (56,9%) |
| Zaposlitev je nezanesljiva | 11 (23,4%) | 14 (29,8%) | 22 (46,8%) | 10 (19,6%) | 12 (23,5%) | 29 (56,9%) |
| Preveč odgovornosti in premalo možnosti odločanja | 11 (23,4%) | 20 (42,6%) | 16 (34,0%) | 11 (21,6%) | 26 (51,0%) | 14 (27,5%) |
| Na delovnem mestu se ne soočam s stresom | 3 (6,3%) | 25 (52,1%) | 20 (41,7%) | 5 (10,6%) | 23 (48,9%) | 19 (40,4%) |

Anketirani so imeli možnost odprtega vprašanja. Tako so pod drugo navedli sledeče:

Gospodarstvo: »Izvedeno delo po direktivi vodstva, vendar brez moje vednosti oziroma obvestila«.

Negospodarstvo: »Opravljanje med sodelavci, zahrbtnost in neiskrenost«.

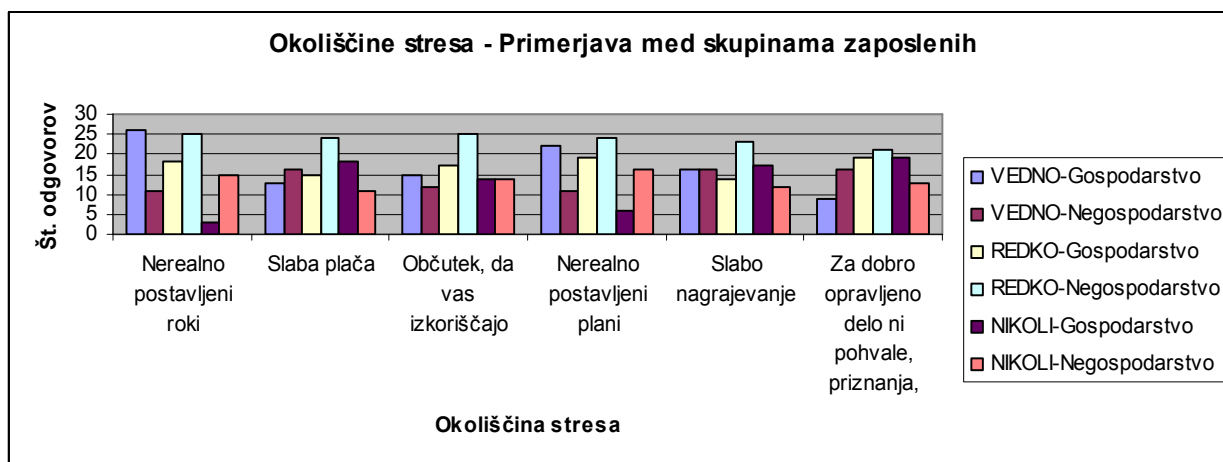
Kot je razvidno iz Tabele 2, so zaposleni v gospodarstvu izpostavljeni stresu na delovnem mestu zaradi konfliktov z nadrejenimi, slabe organizacije dela, slabe komunikacije s sodelavci, nerealno postavljenih rokov, preobremenjenosti, nejasnih navodil, občutka, da so izkoriščani in nerealno postavljenih planov.

Prav tako so zaposleni v negospodarstvu stresu izpostavljeni zaradi konfliktov z nadrejenimi, slabe organizacije dela, slabe komunikacije s sodelavci, preobremenjenosti in nejasnih navodil. Poleg tega so zaposleni v negospodarstvu izpostavljeni stresu tudi zaradi slabo plačanega dela, slabega nagrajevanja in zaradi tega, ker za dobro opravljeno delo ne prejmejo pohvale, priznanja ali nagrade.

S stresom na delovnem mestu se ne sooča 6,3% zaposlenih v gospodarstvu in 10,6% v negospodarstvu.

Temeljne razlike v okoliščinah stresa in posledično izpostavljenosti stresu med zaposlenimi v gospodarstvu in negospodarstvu, kot jih prikazuje Slika 6, so v postavljenih rokih za dokončanje del, plači, občutku izkoriščevanja, postavljenih planih, nagrajevanju in pohvali, priznanju ali nagradi zaradi dobro opravljenega dela.

Slika 6: Okoliščine stresa



V gospodarstvu se zaposleni srečujejo s pritiski, kar se tiče postavljenih rokov za dokončanje del, ki se jim v večini zde nerealni, nasprotno večina zaposlenih v negospodarstvu tega ne zaznava. Prav tako so zaposleni v gospodarstvu bistveno bolj, kot zaposleni v negospodarstvu, izpostavljeni stresu na delovnem mestu zaradi postavljenih planov, ki se jim prav tako kot roki zde nerealni.

Zaradi občutka večine, da je njihova plača slaba kot tudi nagrajevanje in da za dobro opravljeno delo ne prejmejo pohvale, priznanja ali nagrade pa je stresu bistveno bolj izpostavljena skupina anketiranih, ki so zaposleni v negospodarstvu.

3.2.5 Premagovanje in obvladovanje stresa (Slika 7 v Prilogi 2)

Peti sklop ankete je namenjen raziskavi premagovanja in obvladovanja stresa. Zaradi človeške raznolike narave so odzivi ljudi na stres zelo različni. Prav tako so različni načini, s katerimi si

pomagamo odpraviti ali vsaj ublažiti simptome in posledice stresa. V anketi je bilo navedenih 12 različnih načinov premagovanja stresa, z možnostjo izbire večih odgovorov.

Tabela 3: Premagovanje in obvladovanje stresa

| Trditev | Gospodarstvo | Negospodarstvo |
|---|---------------------|-----------------------|
| Se intenzivneje rekreiram | 20 (41,7%) | 20 (39,2%) |
| Se poslužujem različnih sprostitvenih tehnik, meditiram | 11 (22,9%) | 10 (19,6%) |
| V stresnih situacijah si na delu privoščim krajši odmor | 28 (58,3%) | 21 (41,2%) |
| Bolje si organiziram delo | 19 (39,6%) | 22 (43,1%) |
| Zastavim si realnejše cilje | 12 (25,0%) | 15 (29,4%) |
| Pogovorim se s sodelavcem-ko | 20 (41,7%) | 26 (51,0%) |
| Pogovorim se s partnerjem | 30 (62,5%) | 33 (64,7%) |
| Zaprosim za pogovor z nadrejenim | 12 (25,0%) | 9 (17,6%) |
| Poiščem si strokovno pomoč | 0 (0,0%) | 1 (2,0%) |
| Se umirim in situacijo ponovno proučim | 24 (50,0%) | 30 (58,8%) |
| Vzamem bolniški stalež (za nekaj dni) | 1 (2,1%) | 0 (0,0%) |
| Vzamem dopust | 4 (8,3%) | 8 (15,7%) |

Anketirani so imeli možnost odprtega vprašanja. Tako so pod drugo navedli sledeče:

Gospodarstvo: »Sprehod v naravo – sama«.

Negospodarstvo: »V bistvu z ničemer ne premagujem stres, največkrat predvsem s pogovorom
Včasih podaljšam ali pa delam tudi doma«.

Kot je razvidno iz Tabele 3, zaposleni v gospodarstvu stres najpogosteje premagujejo s pomočjo svojih partnerjev, s katerimi se o nastali situaciji pogovorijo. Naslednja najbolj pogosta metoda premagovanja stresa pri zaposlenih v gospodarstvu je ta, da si v stresni situaciji privoščijo krajši odmor. Sledi metoda umiritve in ponovnega preučevanja situacije. Še kar pogosto se v smislu premagovanja stresa odločajo za povečano intenziteto rekreacije, pogovor s sodelavcem ali sodelavko, boljšo organizacijo njihovega dela, zastavljanje realnejših ciljev, pogovor z nadrejenim in za posluževanje različnih sprostitvenih tehnik in/ali meditacije. Redko za premagovanje stresa koristijo letni in skoraj nikoli bolniški dopust, saj je to označila le ena izmed 48 anketiranih oseb. Nihče v namen premagovanja stresa ne išče strokovne pomoči. Ena oseba je dopisala, da stres rada premaguje s sprehodom v naravo - sama.

Tudi zaposleni v negospodarstvu stres najpogosteje premagujejo s pomočjo pogovora s svojimi partnerji. Naslednja najbolj pogosta metoda premagovanja stresa pri zaposlenih v negospodarstvu je ta, da se umirijo in situacijo ponovno preučijo. Sledi premagovanje stresa s pomočjo pogovora s sodelavcem ali sodelavko. Še kar pogosto si zaposleni v negospodarstvu stres pomagajo premagovati z boljšo organizacijo njihovega dela, si v stresni situaciji na delu

privoščijo krajši odmor, povečajo intenziteto svoje rekreacije ali pa si zastavijo realnejše cilje. Redko se zaposleni v negospodarstvu poslužujejo sprostitvenih tehnik, zaprosijo za pogovor z nadrejenim ali koristijo dopust, skoraj nikoli ne poiščejo strokovne pomoči, saj je to označila le ena izmed 51 anketiranih oseb. Nihče od njih v namen premagovanja stresa ne koristi bolniškega dopusta. Ena oseba je dopisala, da stres premaguje s sprehodom v naravo – sama, ena pa da podaljša delavnik ali dela doma.

3.2.6 Delodajalci in stres (Slika 8 in 9 v Prilogi 2)

Zadnji, šesti sklop ankete, je bil namenjen raziskavi mnenja zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu o tem, ali njihov delodajalec skrbi in se zaveda pomena in posledic stresa na delovnem mestu.

Iz Tabele 4 je razvidno, da se je z odgovorom da opredelilo 29,2% z odgovorom ne 47,9% in z odgovorom ne vem 22,9% zaposlenih v gospodarstvu, z odgovorom da se je opredelilo 13,7%, z odgovorom ne 52,9% in z odgovorom ne vem pa 33,3% zaposlenih v negospodarstvu.

Tabela 4: Odgovori na vprašanje: Ali menite da vaš delodajalec skrbi in se zaveda pomena in posledic stresa na delovnem mestu?

| Gospodarstvo | | | Negospodarstvo | | |
|--------------|------------|------------|----------------|------------|------------|
| Da | Ne | Ne vem | Da | Ne | Ne vem |
| 14 (29,2%) | 23 (47,9%) | 11 (22,9%) | 7 (13,7%) | 27 (52,9%) | 17 (33,3%) |

3.3 Pregled ključnih ugotovitev

Groba delitev zaposlenih v organizacijah je na zaposlene v gospodarskih in na zaposlene v negospodarskih organizacijah. Temeljna razlika med tema skupinama je v zasledovanju njihovega cilja, ki je v gospodarstvu dobiček, v negospodarstvu pa zagotavljanje javnega zadovoljstva. Z vedno večjim povezovanjem javno-zasebnega partnerstva je meja med gospodarstvom in negospodarstvom vse bolj zabrisana, vendar razlike še vedno obstajajo.

Večina zaposlenih, tako v gospodarskih kot negospodarskih organizacijah, je izpostavljena stresu na delovnem mestu, se pa poglobitveni stresorji in okoliščine v katerih do njega prihaja med skupinama razlikujejo. V gospodarskih organizacijah se zaposleni tako srečujejo s pritiski postavljenih rokov za dokončanje del, ki se jim često zde nerealni, ter s postavljenimi plani, katere bi v določenem roku morali doseči. V negospodarskih organizacijah pa je za zaposlene bistveni stresor njihova plača in sistem nagrajevanja.

Ne glede na temeljne razlike med organizacijami v gospodarstvu in negospodarstvu pa so posledice stresa na delovnem mestu vsem zaposlenim po večini enake, kot so enake tudi metode

njegovega obvladovanja. Mnenje večjega dela zaposlenih je, da se delodajalec ne zaveda razsežnosti stresa na delovnem mestu, ki ga le-ta prinaša in da njegovemu prepoznavanju in obvladovanju še vedno ne namenja dovolj pozornosti.

3.4 Priporočila za zaposlene in delodajalce

Sprejemanje stresa kot stalnice v življenju, njegovo spoznavanje in moč odpravljanja napetosti in lahko reši marsikatero življenje. Ob tem je pomembno zavedanje posameznikov kot tudi delodajalcev, da je z vedenjskimi in organizacijskimi spremembami možno na področju stresa na delovnem mestu doseči precej ugodnejše statistične raziskave.

V izogib posledicam, ki jih stres na delovnem mestu s seboj prinaša, ga je pomembno prepoznati in znati obvladovati. Pri tem imamo na voljo ustrezen pristop tako zaposlenih, kot tudi delodajalcev.

Vsak posameznik je sam dolžan skrbeti za svoje zdravje in počutje. Potrebno se je naučiti sproščanja. V sodobnem svetu imamo v boju s stresom na delovnem mestu na voljo od mnogo različnih sprostitev tehnik (različne vrste meditacij, joga, sprehodi v naravi, pogovor, rekreacija, konjiček) do uvajanja različnih prehranjevalnih navad in na samem delovnem mestu do boljše organiziranosti dela, kratkih odmorov, boljšega planiranja dela, več komunikacije, odprtost navzven, zanimanje za delo in dodatno izobraževanje.

Delodajalec, na drugi strani, ima možnost z uvedbo ukrepov zmanjšati prisotnost stresorjev na delovnem mestu in tako prispevati k zmanjšanju stroškov in povečevanju možnosti za optimalen rezultat. Na voljo so mu mnoge institucije, publikacije in strokovni posveti na to temo, ki so v pomoč pri oblikovanju programa in uvajanju organizacijskih metod in ukrepov podjetja v upravljanju s stresom na delovnem mestu. Med organizacijske metode, ki zmanjšujejo stres na delovnem mestu tako spadajo predvsem spremembe organizacijske strukture, ki naj ne bo izrazito hierarhična, izboljšanje pogojev dela in natančno določitev vlog, stil vodenja naj bo demokratičen z dovolj pretočno informiranostjo, vključitev čimveč zaposlenih v odločanje, težnja k timskemu delu in možnost izobraževanja za zaposlene. Delodajalcem bi na tem mestu priporočila še uvedbo novega delovnega mesta in sicer osebo, ki je neodvisna od vodstva in s svojo strokovnostjo nudi pomoč zaposlenim v stiski, ter koordinira vodstvo in zaposlene, uvedbo rekreacijskih programov za zaposlene, kot je npr. brezplačen fitness, pravično plačilo za njihovo delo in večji posluš za psiho-socialne stiske zaposlenih.

SKLEP

Odkar obstaja človeštvo, obstaja stres. Šele v zadnjih nekaj deset letih se stresu namenja vse več pozornosti, za kar ima mnogo zaslug dr. Hans Selye. S svojim delom je postavil mejnik v odnosu

medicine do stresa in ga tako uvedel v zdravstveno doktrino. Danes je stres prepoznan kot vodilna bolezen 21. stoletja.

Ljudje se vedno bolj zavedamo kakšen vpliv ima naše psihično ali duševno stanje na naše telesno in tudi duševno zdravje. Zaradi razsežnosti posledic, ki jih stres na delovnem mestu povzroča, sem se odločila, da tej temi posvetim več pozornosti. Namen zaključne naloge je predstaviti stres kot resno grožnjo našemu psiho-fizičnemu stanju ter pri zaposlenih in delodajalcih vzbuditi večji interes v njegovem premagovanju in zavedanju o škodljivosti. V prvem delu zaključne naloge podrobneje predstavljam stres in stres na delovnem mestu, v nadaljevanju pa se posvečam primerjavi stresa na delovnem mestu med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih organizacijah.

Podatki za analizo in primerjavo stresa na delovnem mestu med omenjenima skupinama zaposlenih so pridobljeni s pomočjo spletnega vprašalnika. Zaradi narave tovrstnih anket statistično posploševanje oziroma posploševanje z vzorca na populacijo ni možno, je pa dovolj, da pridobim bežen vpogled na trenutno stanje. Tako ugotavljam, da razlike v naravi stresorjev med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih organizacijah so, vendar ne v taki razsežnosti kot je bilo sprva mišljeno. Posledice stresa se med primerjanimi skupinami bistveno ne razlikujejo, kot tudi ne metode v premagovanju in obvladovanju le-tega.

Ugotavljam, da so največje razlike v stresorjih pri zaposlenih v primerjanih skupinah sledeči:

- Pritiski, kar se tiče postavljenih rokov za dokončanje del. Zaposleni v gospodarstvu so tem vrstam pritiskov izpostavljeni mnogo bolj, kot zaposleni v negospodarstvu.
- Prav tako so zaposleni v gospodarstvu bistveno bolj, kot zaposleni v negospodarstvu izpostavljeni stresu na delovnem mestu zaradi postavljenih planov, ki naj bi jih dosegali.
- Plača in nagrajevanje. Zaposleni v negospodarstvu so s svojo plačo in sistemom nagrajevanja bistveno bolj nezadovoljni, kot zaposleni v gospodarstvu.
- Priznanja, pohvale s strani nadrejenih. Tudi na tem področju so stresu bolj izpostavljeni zaposleni v negospodarstvu, kot v gospodarstvu.

V naštetih stresorjih, ki predstavljajo temeljno razliko med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih organizacijah se tako vrnem k temeljni razliki med zasledovanimi cilji, ki jih organizacije v primerjanih skupinah imata in so podrobneje opisani drugem poglavju zaključne naloge. Cilj organizacije močno vpliva na vrsto stresorjev pri zaposlenih.

LITERATURA IN VIRI

1. Battison, T. (1999). *Premagujem stres*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
2. Božič, M. (2003). *Stres pri delu*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
3. Cohen, M. (2001). *Identifying, understanding and solutions to stress*. London: Caxton Editions.
4. Delavska participacija. (b.l.). Upravljanje s stresom v podjetju. Najdeno 8. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/Evropski%20sporazum%20o%20stresu.doc>
5. Dimovski, V., Penger, S. & Žnidaršič, J. (2005). *Sodobni management*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
6. Dnevnik.si. (2008, 9. oktober). Psihosocialne bolezni zaposlenih stanejo državo do štiri odstotke BDP. Najdeno 17. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.dnevnik.si/novice/zdravje/1042213177>
7. EU-OSHA. (b.l.). Stres. Najdeno 13. maja 2009 na spletnem naslovu <http://osha.europa.eu/en/topics/stress>
8. EU-OSHA. (b.l.). Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom. Najdeno 9. junija 2009 na spletnem naslovu http://osha.europa.eu/fop/slovenia/sl/topics/psychosocial_risks/Uradni%20prevod%2023%20apr%202008%20ESS%20-%20samo%20v%20slo.pdf
9. Evans, R. & Russel, P. (1992). *Ustvarjalni manager*. Ljubljana: Alpha center.
10. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. (b.l.). Četrta evropska raziskava o delovnih razmerah. Najdeno 10. avgusta 2009 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/sl/1/ef0678sl.pdf>
11. Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. & Konopaske, R. (2003). *Organizations: behavior, structure, process*. (11th ed.) New York: McGraw-Hill/Irwin.
12. Hodgetts, R.M. (1991). *Organizational behavior: Theory and Practice*. New York: Macmillan Publishing Company.
13. Inštitut za razvoj človeških virov. (2009, 5.marec). Rezultati vseslovenske raziskave. Najdeno 25. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.burnout.si/index.php?n=SubMenu&Menu_ID=8&SubMenu_ID=22&id_NZ=142
14. Kastelic, J. (2007, 1.marec). Javno-zasebno partnerstvo. Socius. Najdeno 13. maja 2009 na spletnem naslovu http://www.socius.si/media/uploads/file/article_4687.pdf
15. Labig, C.E. (1995). *Preventing violence in the workplace*. New York: RHR International.
16. Lindemann, H. (1982). *Premagani stres*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
17. Lipičnik, B. & Mežnar, D. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
18. Looker, T. & Gregson, O. (1993). *Obvladajmo stres: Kaj lahko z razumom storimo proti stresu*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

19. Meh, B. (2008, 9. oktober). Zavedanje dolgoročnega in kratkoročnega vlaganja v zdravje. Najdeno 24. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.ds-rs.si/kb/posveti/?View=entry&EntryID=143>
20. NIOSH. (b.l.). Publication No. 99-101. Stress...At work. Najdeno 20. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/#c>
21. Pučko, D. & Rozman R. (1993). *Ekonomika podjetja*. (2.izdaja) Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Robbins, S.P. (1989). *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications*. (4th ed.) Englewood Cliffs: Prentice Hall.
23. Spielberger, C. (1985). *Stres in tesnoba*. Murska Sobota: Pomurska založba & Ljubljana: Centralni zavod za napredek gospodinjstva.
24. Starc, R. (2008). *Bolezni zaradi stresa II*. Ljubljana: Sirius AP.
25. Teržan, M. (2002). *Dobro se počutim, delo mi je v veselje*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Urad RS za varnost in zdravje pri delu.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

| | |
|--|-----------|
| Priloga 1: Tabelarni prikazi pridobljenih odgovorov..... | 2 |
| Priloga 2: Grafični prikazi pridobljenih rezultatov | 8 |
| Priloga 3: Spletni anketni vprašalnik | 16 |
| Priloga 4: Seznam stresnih življenjskih dogodkov od najbolj do najmanj stresnega..... | 23 |

Priloga 1: Tabelarni prikazi pridobljenih odgovorov

Tabela 1: Anketirani po spolu na dan 31.5.2009

| Spol / Skupina zaposlenih | Gospodarstvo | Negospodarstvo |
|----------------------------------|---------------------|-----------------------|
| Moški | 13 (27,1%) | 14 (27,5%) |
| Ženske | 35 (72,9%) | 37 (72,5%) |

Tabela 2: Anketirani po funkciji dela na dan 31.5.2009

| Funkcija dela / Skupina zaposlenih | Gospodarstvo | Negospodarstvo |
|---|---------------------|-----------------------|
| Vodstvena | 14 (29,2%) | 7 (13,7%) |
| Ni vodstvena | 34 (70,8%) | 44 (86,3%) |

Tabela 3: Anketirani po izobrazbi, na dan 31.5.2009

| Izobrazba / Skupina zaposlenih | Gospodarstvo | Negospodarstvo |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------------|
| Osnovna šola ali manj | 0 (0,0%) | 0 (0,0%) |
| Poklicna šola | 5 (10,4%) | 2 (3,9%) |
| Srednja šola ali gimnazija | 13 (27,1%) | 16 (31,4%) |
| Višja šola | 6 (12,5%) | 4 (7,8%) |
| Visoka šola in več | 24 (50,0%) | 29 (56,9%) |

Tabela 4: Anketirani glede na starost, na dan 31.5.2009

| Starost / Skupina zaposlenih | Gospodarstvo | Negospodarstvo |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------------|
| Manj kot 25 let | 2 (4,2%) | 0 (0,0%) |
| Od 26 do 35 let | 25 (52,1%) | 33 (64,7%) |
| Od 36 do 45 let | 13 (27,1%) | 16 (31,4%) |
| Od 46 do 55 let | 7 (14,6%) | 2 (3,9%) |

Tabela 5: Potencialni stresorji na delovnem mestu zaposlenih v gospodarstvu

| | Trditev | Gospodarstvo | | |
|-------------------------------|---|---------------------|--------------------|----------------|
| | | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
| Ozračje | Vsak dan sproti se veselim prihoda na delovno mesto | 11 (22,9%) | 23 (47,9%) | 14 (29,2%) |
| | Delam v miru, brez večjih motenj | 13 (27,1%) | 22 (45,8%) | 13 (27,1%) |
| | V mojem delovnem prostoru se počutim zelo dobro | 23 (47,9%) | 18 (37,5%) | 7 (14,6%) |
| | Za moje delo imam na voljo vso potrebno opremo | 27 (56,3%) | 16 (33,3%) | 5 (10,4%) |
| Delo in delovne naloge | S svojim delom sem popolnoma zadovoljen-a in ga imam rada | 21 (43,8%) | 20 (41,7%) | 7 (14,6%) |
| | Moje delo je pestro in zanimivo | 32 (66,7%) | 10 (20,8%) | 6 (12,5%) |
| | Moje delo mi predstavlja izziv | 24 (50,0%) | 13 (27,1%) | 11 (22,9%) |
| | S potekom mojega dela sem popolnoma seznanjen-a | 29 (60,4%) | 13 (27,1%) | 6 (12,5%) |
| | Moje delovne naloge so natančno določene in jasne | 16 (33,3%) | 25 (52,1%) | 7 (14,6%) |
| | Imam možnost napredovanja | 13 (28,3%) | 14 (30,4%) | 19 (41,3%) |
| Odnosi | Vedno lahko pričakujem pomoč sodelavcev | 21 (43,8%) | 21 (43,8%) | 6 (12,5%) |
| | S sodelavci veliko komuniciram, tudi o privatnih zadevah | 20 (41,7%) | 20 (41,7%) | 8 (16,7%) |
| | V mojem delovnem okolju ni nestrpnosti in večjih nasprotovanj | 16 (33,3%) | 21 (43,8%) | 11 (22,9%) |

se nadaljuje

nadaljevanje

| | Trditev | Gospodarstvo | | |
|-------------------------|--|--------------|--------------------|----------------|
| | | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
| Upravljanje | Roki za dokončanje delovnih nalog so popolnoma realni | 6 (12,5%) | 30 (62,5%) | 12 (25,0%) |
| | Ni potrebe po opravljanju nadur | 10 (21,3%) | 16 (34,0%) | 21 (44,7%) |
| | Dela ne "nosim" domov | 15 (31,3%) | 19 (39,6%) | 14 (29,2%) |
| | Imam čas za odmor, malico ali kosilo | 27 (56,3%) | 18 (37,5%) | 3 (6,3%) |
| | Dopust lahko koristim v skladu s svojimi željami | 26 (55,3%) | 17 (36,2%) | 4 (8,5%) |
| Zahteve | Za svoje delo imam na voljo dovolj informacij | 24 (50,0%) | 17 (35,4%) | 7 (14,6%) |
| | Imam vpliv na program mojega dela | 14 (29,2%) | 25 (52,1%) | 9 (18,8%) |
| | Za moje delo sem popolnoma usposobljen-a | 33 (70,2%) | 11 (23,4%) | 3 (6,4%) |
| Vodstvo | Z nadrejenim lahko odprto komuniciram | 21 (44,7%) | 17 (36,2%) | 9 (19,1%) |
| | Nadrejeni upošteva moje predloge | 16 (34,0%) | 23 (48,9%) | 8 (17,0%) |
| | Pri opravljanju delovnih nalog imam popolno svobodo in samostojnost | 17 (36,2%) | 24 (51,1%) | 6 (12,8%) |
| | Sodelujem pri pomembnejših odločitvah | 16 (34,0%) | 12 (25,5%) | 19 (40,4%) |
| Plača nagrade in bonusi | S svojo plačo sem zadovoljen-a | 11 (23,4%) | 21 (44,7%) | 15 (31,9%) |
| | V primerjavi s sodelavci z isto zahtevnostjo delovnega mesta sem pravično plačan | 14 (30,4%) | 21 (45,7%) | 11 (23,9%) |
| | Zadovoljen-a sem s sistemom nagrajevanja | 14 (30,4%) | 13 (28,3%) | 19 (41,3%) |
| | Moja plača je enaka, ne glede na količino in kakovost opravljenega dela | 21 (43,8%) | 13 (27,1%) | 14 (29,2%) |

se nadaljuje

nadaljevanje

| | | Gospodarstvo | | |
|--|---|---------------------|--------------------|----------------|
| | Trditev | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
| Varnost pri delu | Na delovnem mestu se počutim varno | 38 (79,2%) | 10 (20,8%) | 0 (0,0%) |
| | Sem ustrezno izobražena glede varnosti pri delu | 39 (81,3%) | 8 (16,7%) | 1 (2,1%) |
| | Upoštevam temeljna načela varnosti pri delu | 41 (85,4%) | 6 (12,5%) | 1 (2,1%) |
| | Delodajalec skrbi za mojo varnost | 33 (70,2%) | 14 (29,8%) | 0 (0,0%) |
| Stalnost in zanesljivost zaposlitve | Moja zaposlitev je stalna in zanesljiva | 23 (47,9%) | 12 (25,0%) | 13 (27,1%) |
| | V prihodnosti me ne skrbi izguba zaposlitve (če odmislimo recesijo) | 22 (46,8%) | 13 (27,7%) | 12 (25,5%) |
| Izobraževanje | Delodajalec mi nudi možnost dodatnega izobraževanja | 20 (42,6%) | 12 (25,5%) | 15 (31,9%) |
| | S spremembami, ki se tičejo mojega dela, sem na tekočem | 20 (41,7%) | 22 (45,8%) | 6 (12,5%) |

Tabela 6: Potencialni stresorji na delovnem mestu zaposlenih v negospodarstvu

| | | Negospodarstvo | | |
|----------------------|---|-----------------------|--------------------|----------------|
| Področje dela | Trditev | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
| Ozračje | Vsak dan sproti se veselim prihoda na delovno mesto | 18 (35,3%) | 23 (45,1%) | 10 (19,6%) |
| | Delam v miru, brez večjih motenj | 8 (15,7%) | 19 (37,3%) | 24 (47,1%) |
| | V mojem delovnem prostoru se počutim zelo dobro | 18 (36,0%) | 26 (52,0%) | 6 (12,0%) |
| | Za moje delo imam na voljo vso potrebno opremo | 22 (43,1%) | 20 (39,2%) | 9 (17,6%) |

se nadaljuje

nadaljevanje

| Področje dela | Trditev | Negospodarstvo | | |
|-------------------------------|---|----------------|--------------------|----------------|
| | | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
| Delo in delovne naloge | S svojim delom sem popolnoma zadovoljen-a in ga imam rada | 24 (47,1%) | 23 (45,1%) | 4 (7,8%) |
| | Moje delo je pestro in zanimivo | 28 (54,9%) | 19 (37,3%) | 4 (7,8%) |
| | Moje delo mi predstavlja izziv | 31 (62,0%) | 15 (30,0%) | 4 (8,0%) |
| | S potekom mojega dela sem popolnoma seznanjen-a | 27 (52,9%) | 18 (35,3%) | 6 (11,8%) |
| | Moje delovne naloge so natančno določene in jasne | 18 (35,3%) | 27 (52,9%) | 6 (11,8%) |
| | Imam možnost napredovanja | 21 (41,2%) | 19 (37,3%) | 11 (21,6%) |
| Odnosi | Vedno lahko pričakujem pomoč sodelavcev | 19 (37,3%) | 29 (56,9%) | 3 (5,9%) |
| | S sodelavci veliko komuniciram, tudi o privatnih zadevah | 14 (27,5%) | 32 (62,7%) | 5 (9,8%) |
| | V mojem delovnem okolju ni nestrpnosti in večjih nasprotovanj | 13 (25,5%) | 25 (49,0%) | 13 (25,5%) |
| Upravljanje | Roki za dokončanje delovnih nalog so popolnoma realni | 17 (34,0%) | 27 (54,0%) | 6 (12,0%) |
| | Ni potrebe po opravljanju nadur | 7 (14,0%) | 20 (40,0%) | 23 (46,0%) |
| | Dela ne "nosim" domov | 17 (34,0%) | 14 (28,0%) | 19 (38,0%) |
| | Imam čas za odmor, malico ali kosilo | 26 (52,0%) | 14 (28,0%) | 10 (20,0%) |
| | Dopust lahko koristim v skladu s svojimi željami | 23 (46,0%) | 17 (34,0%) | 10 (20,0%) |
| Zahteve | Za svoje delo imam na voljo dovolj informacij | 24 (47,1%) | 24 (47,1%) | 3 (5,9%) |
| | Imam vpliv na program mojega dela | 14 (27,5%) | 21 (41,2%) | 16 (31,4%) |
| | Za moje delo sem popolnoma usposobljen-a | 36 (70,6%) | 15 (29,4%) | 0 (0,0%) |

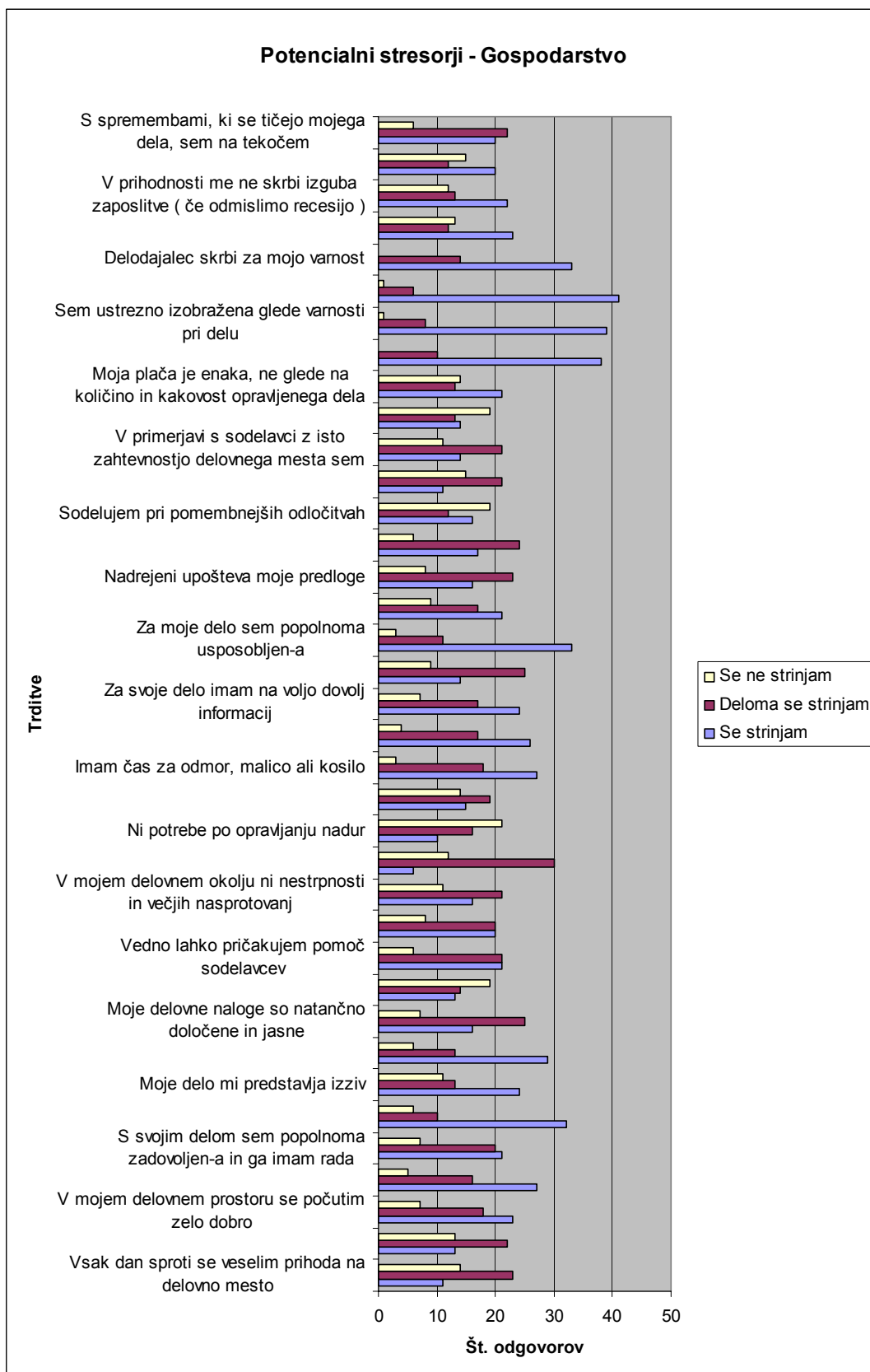
se nadaljuje

nadaljevanje

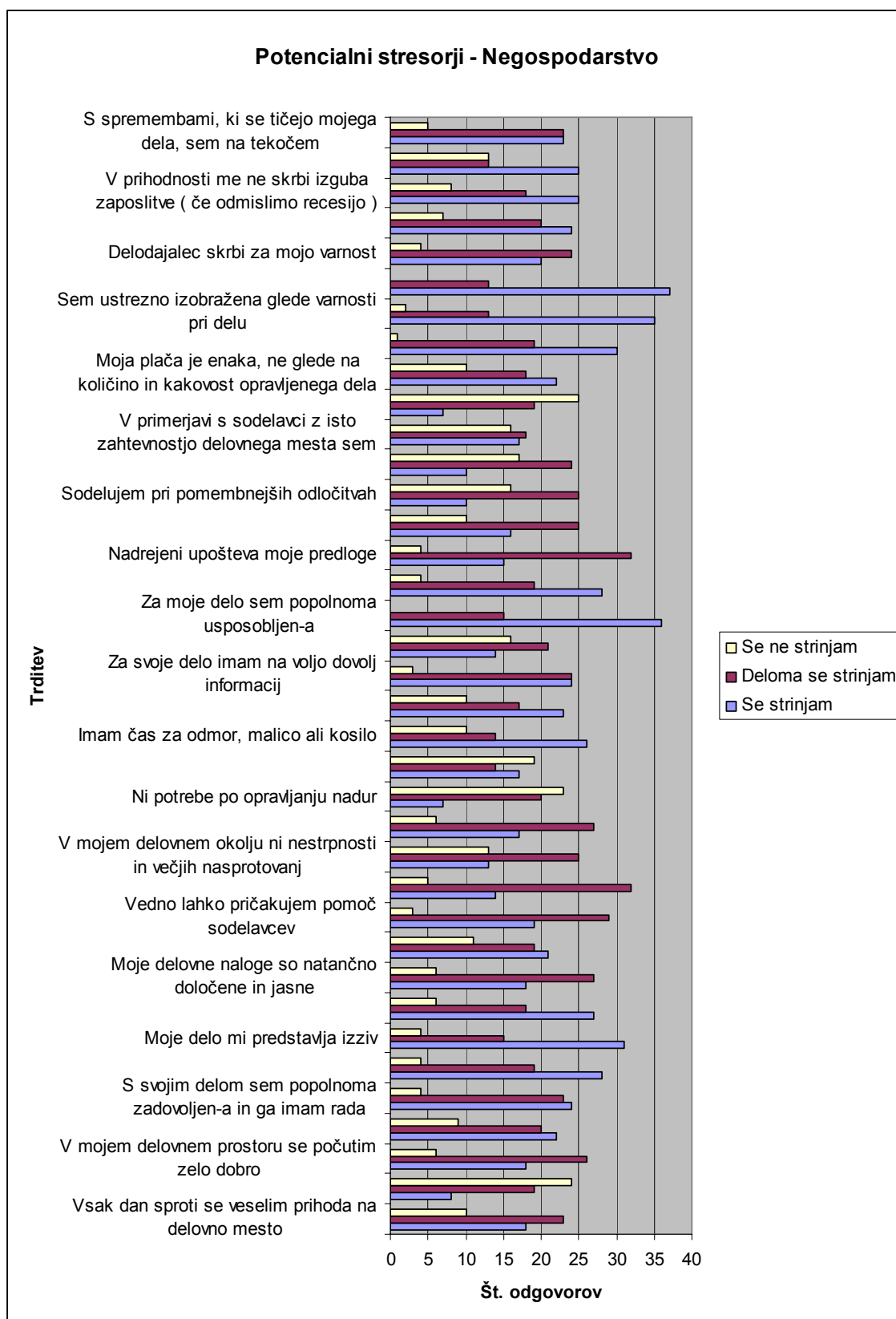
| Področje dela | Trditev | Negospodarstvo | | |
|--|--|----------------|--------------------|----------------|
| | | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
| Vodstvo | Z nadrejenim lahko odprto komuniciram | 28 (54,9%) | 19 (37,3%) | 4 (7,8%) |
| | Nadrejeni upoštevajo moje predloge | 15 (29,4%) | 32 (62,7%) | 4 (7,8%) |
| | Pri opravljanju delovnih nalog imam popolno svobodo in samostojnost | 16 (31,4%) | 25 (49,0%) | 10 (19,6%) |
| | Sodelujem pri pomembnejših odločitvah | 10 (19,6%) | 25 (49,0%) | 16 (31,4%) |
| Plača, nagrade in bonusi | S svojo plačo sem zadovoljen-a | 10 (19,6%) | 24 (47,1%) | 17 (33,3%) |
| | V primerjavi s sodelavci z isto zahtevnostjo delovnega mesta sem pravično plačan | 17 (33,3%) | 18 (35,3%) | 16 (31,4%) |
| | Zadovoljen-a sem s sistemom nagrajevanja | 7 (13,7%) | 19 (37,3%) | 25 (49,0%) |
| | Moja plača je enaka, ne glede na količino in kakovost opravljenega dela | 22 (44,0%) | 18 (36,0%) | 10 (20,0%) |
| Varstvo pri delu | Na delovnem mestu se počutim varno | 30 (60,0%) | 19 (38,0%) | 1 (2,0%) |
| | Sem ustrezno izobražena glede varnosti pri delu | 35 (70,0%) | 13 (26,0%) | 2 (4,0%) |
| | Upoštevam temeljna načela varnosti pri delu | 37 (74,0%) | 13 (26,0%) | 0 (0,0%) |
| | Delodajalec skrbi za mojo varnost | 20 (41,7%) | 24 (50,0%) | 4 (8,3%) |
| Stalnost in zanesljivost zaposlitve | Moja zaposlitev je stalna in zanesljiva | 24 (47,1%) | 20 (39,2%) | 7 (13,7%) |
| | V prihodnosti me ne skrbi izguba zaposlitve (če odmislimo recesijo) | 25 (49,0%) | 18 (35,3%) | 8 (15,7%) |
| Izobraževanje | Delodajalec mi nudi možnost dodatnega izobraževanja | 25 (49,0%) | 13 (25,5%) | 13 (25,5%) |
| | S spremembami, ki se tičejo mojega dela, sem na tekočem | 23 (45,1%) | 23 (45,1%) | 5 (9,8%) |

Priloga 2: Grafični prikazi pridobljenih rezultatov

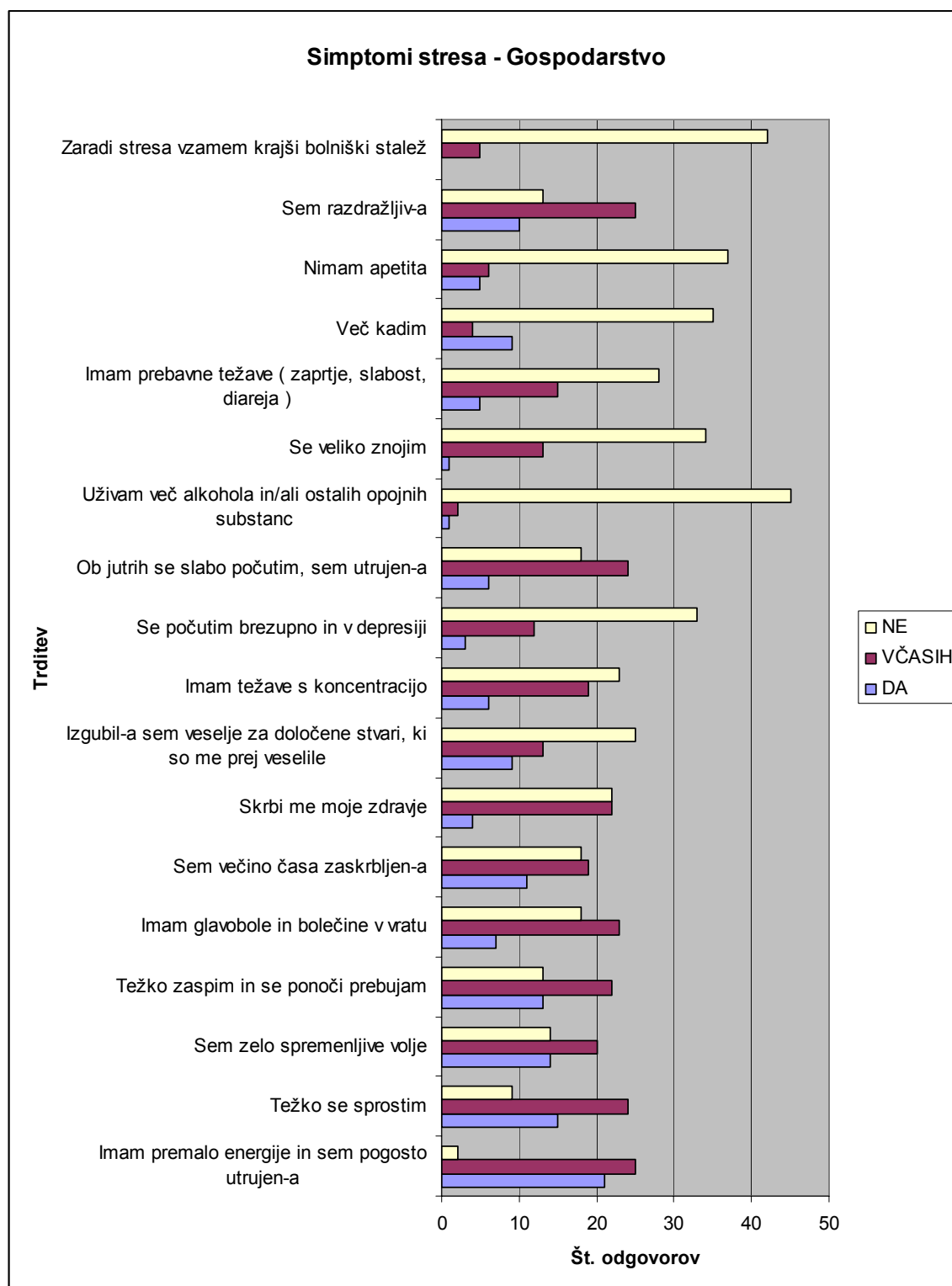
Slika 1: Grafični prikaz možnih stresorjev pri zaposlenih v gospodarskih organizacijah



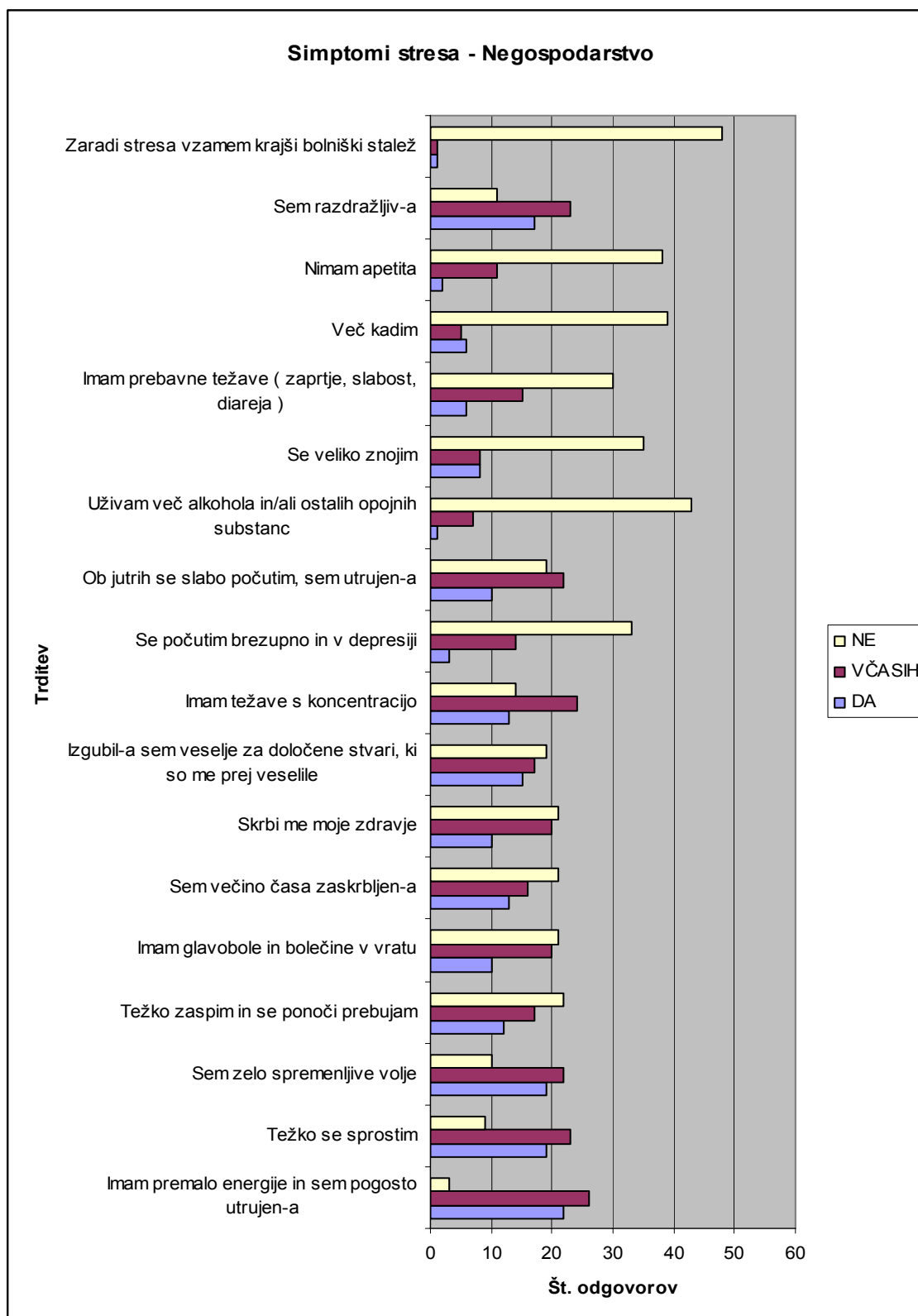
Slika 2: Grafični prikaz možnih stresorjev pri zaposlenih v negospodarskih organizacijah



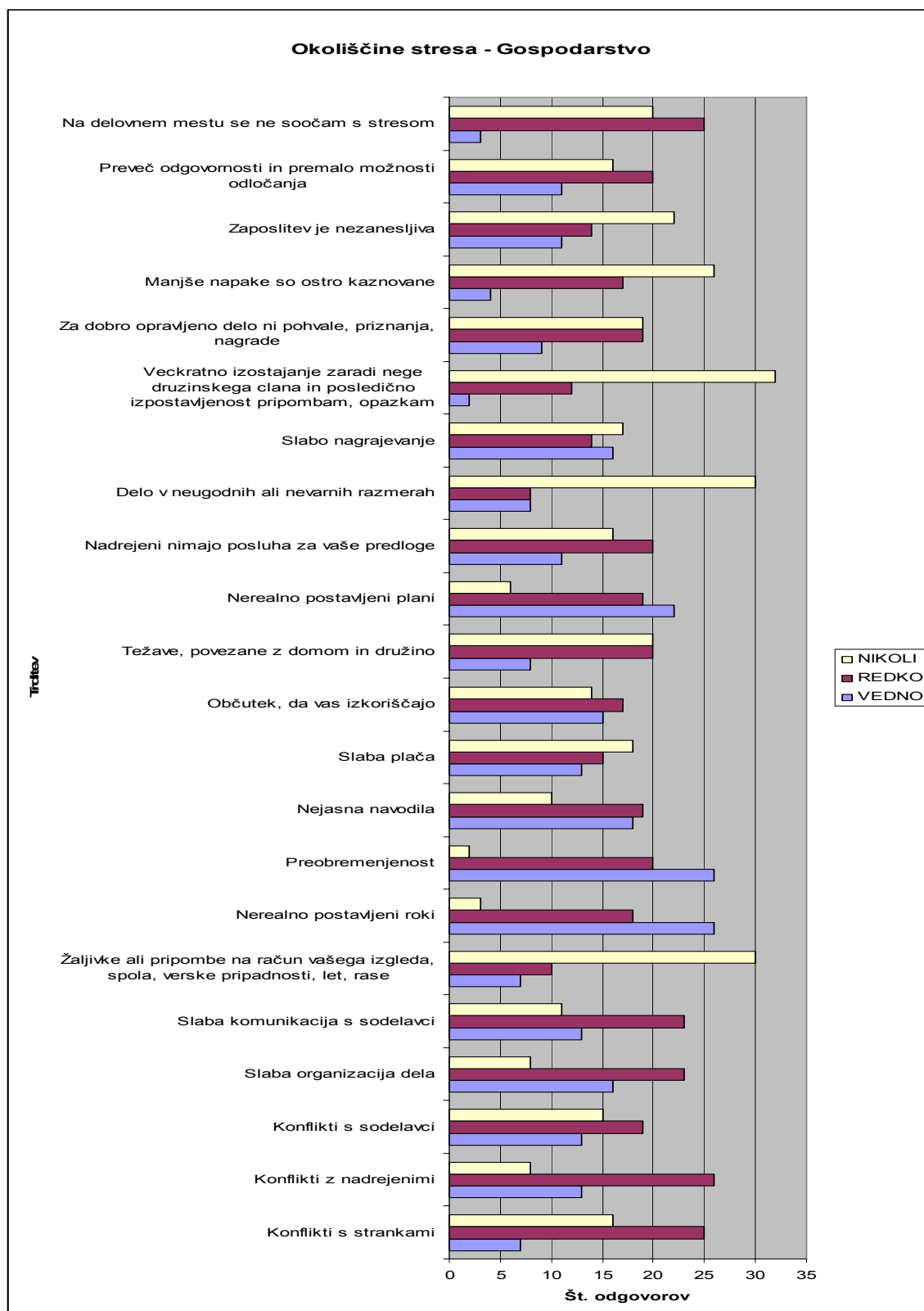
Slika 3: Grafični prikaz simptomov stresa pri zaposlenih v gospodarskih organizacijah



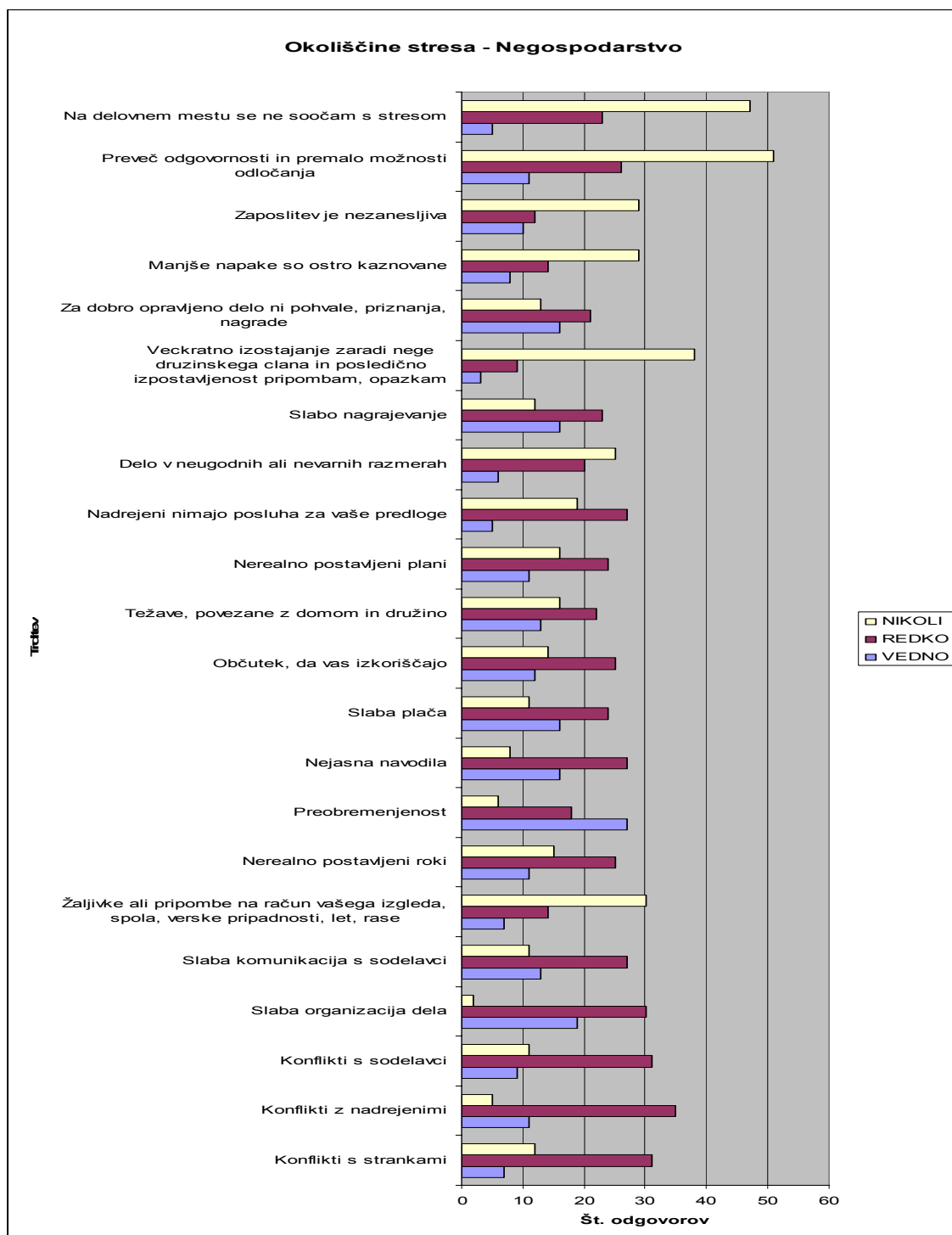
Slika 4: Grafični prikaz simptomov stresa pri zaposlenih v negospodarskih organizacijah



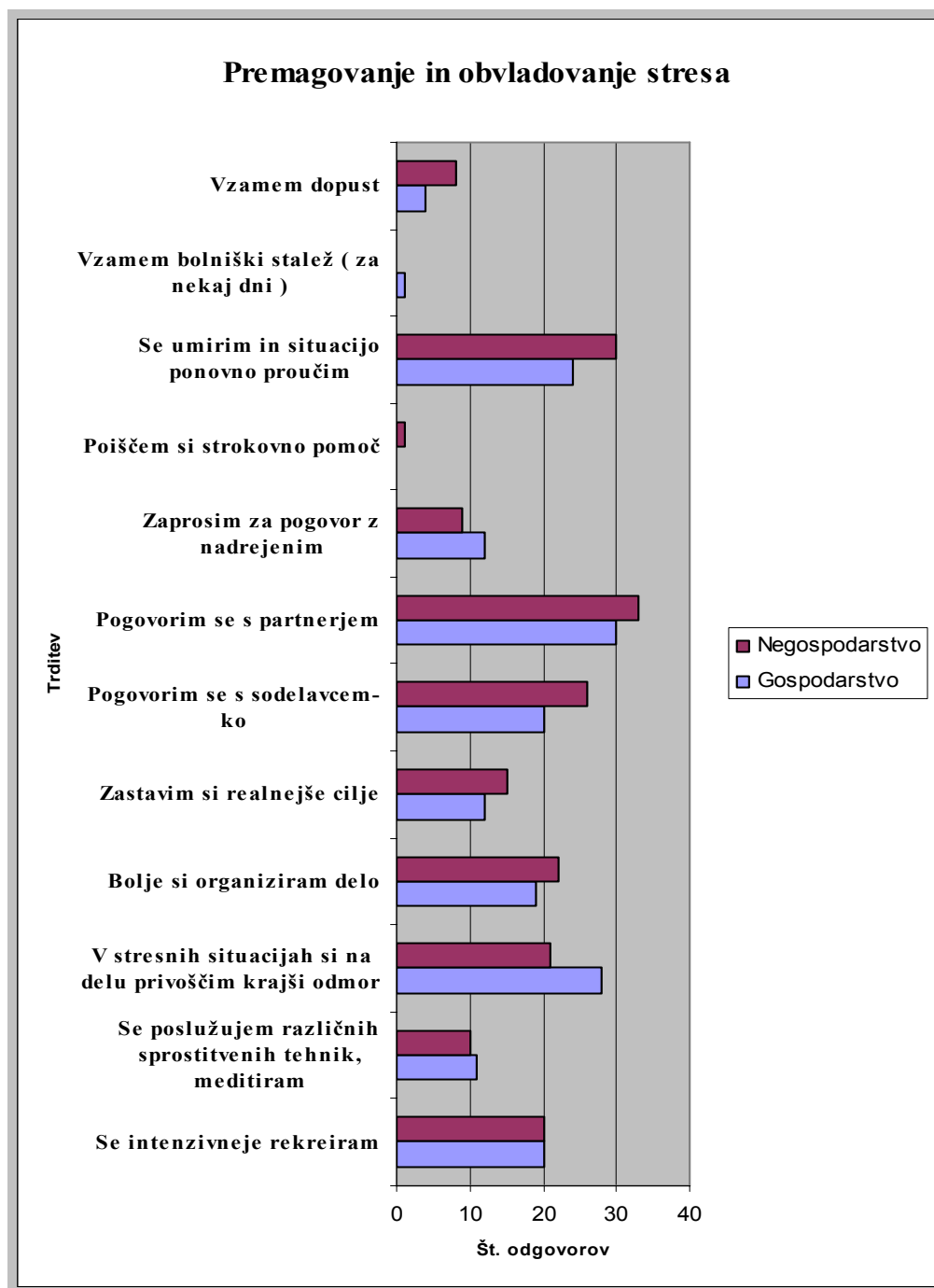
Slika 5: Grafični prikaz okoliščin stresa na delovnem mestu pri zaposlenih v gospodarskih organizacijah



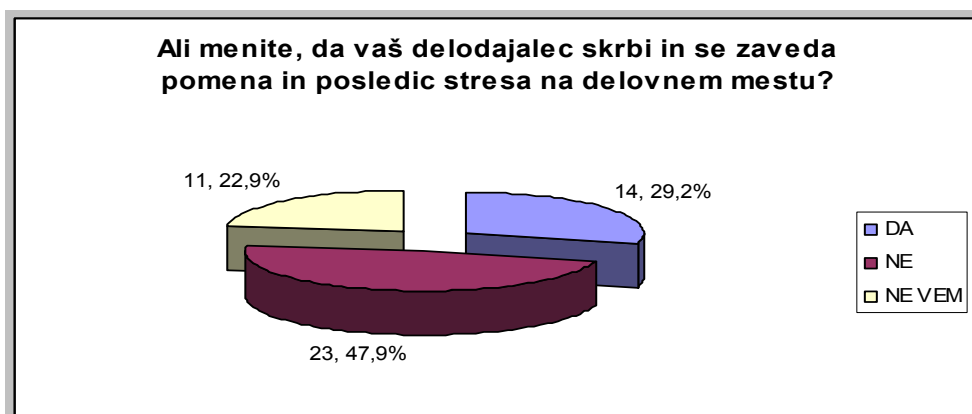
Slika 6: Grafični prikaz okoliščin stresa na delovnem mestu pri zaposlenih v negospodarskih organizacijah



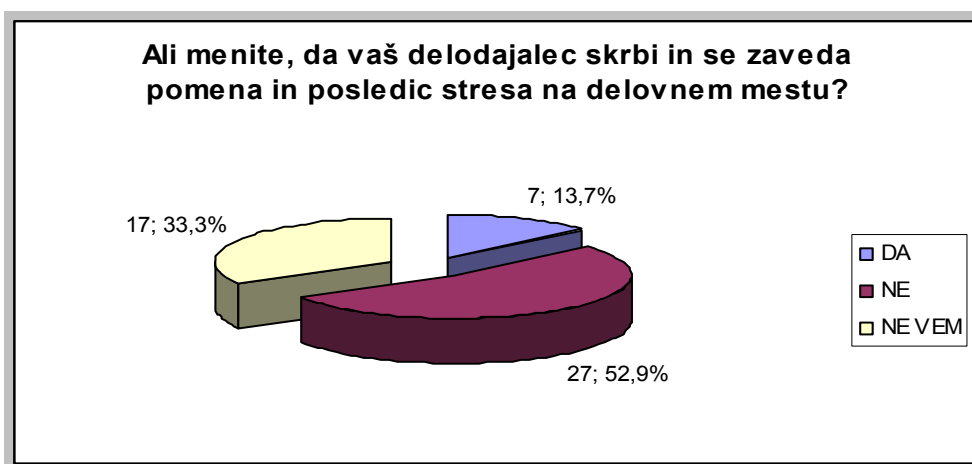
Slika 7: Grafični prikaz premagovanja in obvladovanja stresa zaposlenih v gospodarskih in negospodarskih organizacijah



Slika 8: Grafični prikaz števila in odstotka odgovorov zaposlenih v gospodarskih organizacijah



Slika 9: Grafični prikaz števila in odstotka odgovorov zaposlenih v negospodarskih organizacijah



Priloga 3: Spletni anketni vprašalnik

| Stres na delovnem mestu |
|---|
| 1. Anketa: Stres na delovnem mestu ; primer zaposlenih v gospodarskih in negos... |
| <p>Spoštovani!</p> <p>Moje ime je Tina Remec in zaključujem študij na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.</p> <p>V moji diplomski nalogi obravnavam področje stresa na delovnem mestu ter ga primerjam med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih družbah.</p> <p>Z anketo, ki je pred vami, želim pridobiti podatke o prisotnosti stresa na vašem delovnem mestu, kateri dejavniki ga povzročajo in na kakšen način se z njim bojujete.</p> <p>Anketa je popolnoma anonimna, pridobljene podatke bom uporabila zgolj za namen moje diplomske naloge.</p> <p>Prosim vas za celovite, točne in iskrene odgovore ter se vam najlepše zahvaljujem za vaše sodelovanje in pomoč.</p> <p>Navodilo: Z gumbom NEXT, ki se nahaja na koncu vsake strani se pomikate naprej (z gumbom PREV pa nazaj), zadnja stran pa ima na koncu gumb DONE, katerega ne pozabite klikniti, saj s tem potrdite vaše odgovore in oddate izpolnjeno anketo.</p> |
| 2. Splošna vprašanja |
| <p>1. Zaposlen-a sem v:</p> <p><input type="radio"/> Gospodarstvu (d.n.o., k.d., t.d., s.p., d.o.o., d.d., k.d.d.)</p> <p><input type="radio"/> Negospodarstvu (ministrstva; šolstvo + vrtci, zdravstvo, obramba, sociala, policija, javna uprava, kultura, občine; javni zavodi, sodišča, ...)</p> <p>2. Spol</p> <p><input type="radio"/> M</p> <p><input type="radio"/> Ž</p> <p>3. Funkcija dela:</p> <p><input type="radio"/> Vodstvena</p> <p><input type="radio"/> Ni vodstvena</p> <p>4. Izobrazba:</p> <p><input type="radio"/> Osnovna šola ali manj <input type="radio"/> Poklicna šola <input type="radio"/> Srednja šola ali gimnazija <input type="radio"/> Višja šola <input type="radio"/> Visoka šola in več</p> <p>5. Starost:</p> <p><input type="radio"/> Manj kot 25 let <input type="radio"/> Od 26 do 35 let <input type="radio"/> Od 36 do 45 let <input type="radio"/> Od 46 do 55 let <input type="radio"/> 56 let in več</p> |
| 3. Moje delo in jaz |

Stres na delovnem mestu

Pred vami je niz trditev, ki se nanašajo na različna področja vašega dela. Prasim vas, da se opredelite čimbolj natančno.

1. Ozračje

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Delam v miru, brez večjih motenj | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| V mojem delovnem prostoru se počutim zelo dobro | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vsak dan sproti se veselim prihoda na delovno mesto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Za moje delo imam na voljo vso potrebno opremo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2. Delo in delovne naloge

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| S svojim delom sem popolnoma zadovoljena in ga imam rada | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Moje delo je pestro in zanimivo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Moje delo mi predstavlja izziv | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| S potekom mojega dela sem popolnoma seznanjen-a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Moje delovne naloge so natančno določene in jasne | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Imam možnost napredovanja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

3. Odnosi

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Vedno lahko pričakujem pomoč sodelavcev | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| S sodelavci veliko komuniciram, tudi o privatnih zadevah | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| V mojem delovnem okolju ni nestrpnosti in večjih nasprotovanj | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Stres na delovnem mestu

4. Upravljanje s časom

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Roki za dokončanje delovnih nalog so popolnoma realni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ni potrebe po opravljanju nadur | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dela ne "nosim" domov | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Imam čas za odmor, malico ali kosilo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dopust lahko koristim v skladu s svojimi željami | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Zahteve

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Za svoje delo imam na voljo dovolj informacij | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Imam vpliv na program mojega dela | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Za moje delo sem popolnoma usposobljen-a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. Vodstvo

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Nadrejeni upošteva moje predloge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pri opravljanju delovnih nalog imam popolno svobodo in samostojnost | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sodelujem pri pomembnejših odločitvah | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Z nadrejenim lahko odprto komuniciram | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

7. Plača, nagrade in bonusi

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| S svojo plačo sem zadovoljen-a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| V primerjavi s sodelavci z isto zahtevnostjo delovnega mesta sem pravično plačan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Zadovoljen-a sem s sistemom nagrajevanja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Moja plača je enaka, ne glede na količino in kakovost opravljenega dela | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Stres na delovnem mestu

8. Varnost pri delu

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Na delovnem mestu se počutim varno | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sem ustrezno izobražena glede varnosti pri delu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Upoštevam temeljna načela varnosti pri delu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Delodajalec skrbi za mojo varnost | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Stalnost in zanesljivost zaposlitve

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Moja zaposlitev je stalna in zanesljiva | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| V prihodnosti me ne skrbi izguba zaposlitve (če odmislimo recesijo) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10. Izobraževanje

| | Se strinjam | Deloma se strinjam | Se ne strinjam |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Delodajalec mi nudi možnost dodatnega izobraževanja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| S spremembami, ki se tičejo mojega dela, sem na tekočem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Simptomi stresa

Stres na delovnem mestu

1. Kadar ste v stresu - katere simptome opazate ?

| | Da | Včasih | Ne |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Imam premalo energije in sem pogosto utrujen-a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Težko se sprostim | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sem zelo spremenljive volje | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Težko zaspim in se ponoči prebujam | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Imam glavobole in bolečine v vratu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sem večino časa zaskrbljen-a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Skrbi me moje zdravje | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Izgubil-a sem veselje za določene stvari, ki so me prej veselile | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Imam težave s koncentracijo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Se počutim brezupno in v depresiji | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ob jutrih se slabo počutim, sem utrujen-a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uživam več alkohola in/ali ostalih opojnih substanc | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Se veliko znojim | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Imam prebavne težave (zaprtje, slabost, diareja) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Več kadim | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nimam apetita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sem razdražljiv-a | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Zaradi stresa vzamem krajši bolniški stalež | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Razlogi za stres na delovnem mestu

Stres na delovnem mestu

1. V nadaljevanju je navedenih nekaj stresnih okoliščin. Prosim vas, da vsako označite z ustreznim odgovorom.
(Kolikokrat sleherni navedena situacija povzroči, da zapadete pod stres)

| | Vedno | Redko | Nikoli |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Konflikti s strankami | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Konflikti z nadrejenimi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Konflikti s sodelavci | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Slaba organizacija dela | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Slaba komunikacija s sodelavci | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Žaljivke ali pripombe na račun vašega izgleda, spola, verske pripadnosti, let, rase | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nerealno postavljeni roki | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Preobremenjenost | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nejasna navodila | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Slaba plača | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Občutek, da vas izkoriščajo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Težave, povezane z domom in družino | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nerealno postavljeni plani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nadrejeni nimajo poslušna za vaše predloge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Delo v neugodnih ali nevarnih razmerah | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Slabo nagrajevanje | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Veckratno izostajanje zaradi nege družinskega člana in posledično izpostavljenost pripombam, opazkam | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Za dobro opravljeno delo ni pohvale, priznanja, nagrade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Manjše napake so ostro kaznovane | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Zaposlitev je nezanesljiva | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Preveč odgovornosti in premalo možnosti odločanja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Na delovnem mestu se ne soočam s stresom | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Stres na delovnem mestu

2. Drugo (napišite)

6. Premagovanje stresa

1. Kako ponavadi premagujete stres ? Možnih je več odgovorov.

- Se intenzivneje rekreiram
- Se poslužujem različnih sprostitvenih tehnik, meditiram
- V stresnih situacijah si na delu privoščim krajši odmor
- Bolje si organiziram delo
- Zastavim si realnejše cilje
- Pogovorim se s sodelavcem-ko
- Pogovorim se s partnerjem
- Zaposim za pogovor z nadrejenim
- Poiščem si strokovno pomoč
- Se umirim in situacijo ponavno proučim
- Vzamem bolniški stalež (za nekaj dni)
- Vzamem dopust

2. Drugo (napišite):

7. Delodajalec in stres na delovnem mestu

1. Ali menite, da vaš delodajalec skrbi in se zaveda pomena in posledic stresa na delovnem mestu ?

- Da
- Ne
- Ne vem

Hvala za sodelovanje in lep pozdrav!

Priloga 4: Seznam stresnih življenjskih dogodkov od najbolj do najmanj stresnega

Smrt zakonca
Razveza
Ločeno življenje zakoncev
Prestajanje zaporne kazni
Smrt ožjega družinskega člana
Telesna poškodba ali bolezen
Poroka
Odpustitev z delovnega mesta
Zakonska sprava
Upokojitev
Zdravstvene težave družinskega člana
Nosečnost
Težave s spolnostjo
Rojstvo otroka
Večje spremembe na delovnem mestu
Sprememba finančnega stanja
Smrt bližnjega prijatelja
Prilagajanje drugačnemu sistemu dela
Nesoglasje s partnerjem
Visoka hipoteka
Zaplenitev hipoteke
Sprememba odgovornosti na delovnem mestu
Odhod otroka od doma
Težave s sorodniki
Velik osebni dosežek
Zaposlitev ali prenehanje dela žene
Začetek ali konec šolanja otroka
Sprememba stanovanjskih razmer
Sprememba življenjskih navad
Težave z nadrejenim
Sprememba delovnega časa ali razmer
Sprememba bivališča
Sprememba šole otroka
Sprememba cerkvenih aktivnosti
Sprememba družabnega življenja
Sprememba spalnih navad
Sprememba števila družinskih srečanj
Sprememba prehranjevalnih navad
Preživljanje počitnic
Božični prazniki
Manjša kršitev zakona

Vir: Looker, T. & Gregson, O. (1993, str.102)