

METAANALIZA RAZISKAV O STRESU NA DELOVNEM MESTU V SLOVENIJI

dr. Eva Boštjančič, BRIO svetovalni center d.o.o.

Nina Bečič, Filozofska fakulteta

22. februar 2012



Stres ni stranski pojav sodobnega časa, temveč prirojen mehanizem, ki človeku omogoča, da se sooča s pritiski iz okolja.

STRES

- vrojen vzorec obnašanja oz. reakcij, ki pripravijo človekov organizem za **borbo ali beg**
- SSKJ: stres je odziv organizma na **škodljive zunanje vplive**

Veliko definicij - dva večja poudarka

- Stres v večini primerov povzroči **nekdo ali nekaj zunaj človekovega organizma**
- **Posledica** stresa se kažejo na fiziološki in psihološki ravni, navadno jih opisujemo kot **napetost**
- Stres na delovnem mestu se pojavi, ko zahteve delovnega okolja ali poklica presegajo sposobnost zaposlenih, da jih izpolnijo ali obvladajo



Lazarusov model stresa



Dejavniki stresa na delovnem mestu

- Značilnosti dela in postavljene naloge
 - neugodne razmere, dolgotrajen delavnik, kvalitativna in kvantitativna preobremenjenost oz. neobremenjenost
- Medsebojni odnosi
 - kritika s strani nadrejenih, pomanjkanje podpore in pomoči sodelavcev, premalo komunikacije
- Skrbi, povezane s kariero
 - nezanesljivo, nestalno delo, prevelik nadzor, ocenjevanje delovne uspešnosti, prevelika odgovornost
- Vloge v podjetju
 - dvoumnost in konfliktnost vlog
- Struktura in kultura v podjetju
 - majhne možnosti odločanja, neustrezna organizacijska kultura
- Povezanost doma in službe

DIMENZIJE STRESA NA DELOVNEM MESTU

Podpora na delu

Vključuje vzpodbude s strani organizacije in sodelavcev. Organizacija mora zaposlenemu zagotavljati informacije, ki so vezane na delovno mesto in ki jih potrebuje za uspešno opravljanje dela. Podpirati mora menedžerje in kolege, da lahko opravijo svoje delo pravočasno in zadovoljivo.

Zahteve na delovnem mestu

Vključuje izvedbo dela, zahteve naloge, zmožnosti zaposlenih, da se spoprijemajo z zahtevami svojega delovnega mesta.

Nadzor na delovnem mestu

Sem sodijo: struktura poteka dela, avtonomija, učenje, povratna informacija zaposlenim v organizaciji. Organizacija bi morala imeti razvite sisteme, da bi lahko odgovorila vsakemu posamezniku; zaposleni pa bi morali biti zmožni najti rešitve na svojem delovnem mestu.

Delovno okolje


Vključuje promocijo pozitivnega delovnega okolja za izogibanje konfliktnim situacijam in spoprijemanje z neprimernim vedenjem. Zaposleni bi naj razumeli svojo vlogo v organizaciji; ta pa naj bi jim zagotavljala, da ni konfliktnih vlog.

Zadovoljstvo na delovnem mestu

Zadovoljstvo na delovnem mestu je opredeljeno kot dolgotrajen učinek primerne delovnega okolja, v katerem menedžerji ocenjujejo in opazujejo čustva in počutje zaposlenih. Slednje vzpodbuja in doprinaša k odprti komunikaciji med zaposlenimi.

Stres na delovnem mestu – preliminarna analiza strokovnih in raziskovalnih publikacij (Šprah in Novak, 2011)

- V sedmih letih (med 2004 in 2010) so bile v sistemu COBISS zavedene številne raziskave o problematiki poklicnega stresa - **1279 publikacij**
- V 44% publikacij so se avtorji posvetili dejavnikom poklicnega stresa, ki se povezujejo z delovnim okoljem ter psihološkimi in socioekonomskimi značilnostmi zaposlenega
- V 1/3 pa ukrepom preprečevanja stresa na delovnem mestu, zadovoljstva pri delu in problematiko poklicnega izgorevanja

 Opazen trend **naraščanja števila objav** na temo poklicnega stresa

RAZISKAVE V SLOVENSКИH PODJETJIH

- poklici, ki imajo opravka z ljudmi, se pogosteje soočajo z izgorelostjo (medicinsko osebje, učitelji, socialni delavci, policaji)
- stresna delovna mesta so tudi tista, pri katerih so čustvene obremenitve visoke (npr. vojaki)
- v okviru zasebnega sektorja je največ raziskav narejenih na managerjih
- za izgorelost so identificirali nekatere osebnostne lastnosti, ki doprinesejo k večjim občutkom izgorelosti

Raziskave o stresu managerjev

| Leto raziskave | Avtorji | Problem | Uporabljen vprašalnik | Vzorec | N | Rezultati |
|----------------|---|---|-----------------------|--|----|--|
| 2011 | Jerše | Kako stresno je delo managerja? Kateri stresogeni dejavniki se najbolj pogosto pojavljajo pri delu managerja? | Intervju | Managerji iz gorenjske regije iz različnih podjetjih | 7 | Vsi managerji ocenjujejo svoje delo kot stresno , pet od sedmih kot zelo stresno, eden kot zmerno, eden pa kot malo stresno. Najpogostejši vzrok za to pa je odgovornost in preobremenjenost z delom, usklajevanje službenega in zasebnega življenja ter nejasno definirana vloga v organizaciji. |
| 2011 | Arzenšek Kožuh | Kakšne so razlike med stresorji vezanimi na odnose znotraj organizacije in med stresorji vezanimi na vsebino dela? | Anketni vprašalnik | Srednji managerji trgovinske dejavnosti | 58 | Na srednje managerje, udeležene v raziskavi, v povprečju v enaki meri delujejo stresorji, ki so vezani na odnose v organizaciji ter stresorji, ki so vezani na delo managerja. V raziskavi torej ni bila ugotovljena statistično pomembna razlika med obema oblikama proučevanih stresorjev. |
| 2010 | Meško Videmšek Štihec Meško Štok Kapljuk | Ali obstajajo razlike med spoloma pri stopnji doživljanja stresa pri delu? Ali pri pogostosti in intenzivno-sti pojavljanja stresnih simptomov? | Anketni vprašalnik | Managerji iz zasebnega in javnega sektorja | 85 | Skoraj tretjina managerjev svoje delo ocenjuje kot izjemno stresno , dobra polovica pa kot zmerno stresno. Ženske managerke nekoliko bolj doživljajo stres v primerjavi s svojimi moškimi kolegi ter pogosteje trpijo zaradi simptomov nespečnosti, tesnobnosti ter depresije, imajo večjo željo po opustitvi poklica. |
| 2009 | Murn | Kakšna je stopnja stresa, ki ga managerji doživljajo pri svojem delu, kakšni so stresotji? | Anketni vprašalnik | Slovenski managerji | 85 | 27,1% managerjev ocenilo svoje delo kot zelo do izjemno stresno. 61,2% managerjev je ocenilo svoje delo kot zmerno stresno , 11,8% pa kot nekoliko stresno. Največ stresorjev je vezanih na odnose s sodelavci ter vodstvom podjetja, na drugem mestu pa so stresorji vezani na delo managerja. |

Raziskave na področju šolstva

| Leto raziskave | Avtorji | Problem | Uporabljen vprašalnik | Vzorec | N | Rezultati |
|----------------|--|---|-----------------------|-------------------------|-----|--|
| 2008 | Flajžer | V kolikšni meri učitelji zaznavajo stres ter kateri stresorji se pri njihovem delu pojavljajo? | Anketni vprašalnik | Srednješolski učitelji | 102 | 58,8% učiteljev meni, da se s stresom pri delu srečujejo občasno , 38,2% pa poroča o stalni prisotnosti stresa na delovnem mestu. 57% učiteljev poročalo o preobremenjenosti na delovnem mestu. 66% učiteljev za nastanek stresa krivi številne spremembe oziroma prenovo šolstva (pisanje novih učnih načrtov, navajanje na nove metode dela, dodatno birokratsko delo) |
| 2009 | Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, Slivar | Kakšna je stopnja stresa med strokovnimi delavci v vrtcih in šolah? Kateri so vzroki in kakšne so posledice stresa? | Anketni vprašalnik | Vzgojitelji in učitelji | 900 | Slaba polovica učiteljev in ena tretjina strokovnih delavk v vrtcih je pod močnim oziroma izjemnim stresom . Pogosto in vedno je pod stresom 53,5% učiteljev in 28% strokovnih delavk v vrtcih. Učitelji in vzgojitelji, ki so pod stresom, so bistveno manj učinkoviti na področjih angažiranja učencev, ravnanja z razredom in splošne učinkovitosti kot učitelji in vzgojitelji, ki niso pod stresom. Bistveno več učiteljev in strokovnih delavk, ki so pod stresom, izraža namero o zapustitvi poklica v primerjavi s tistimi, ki niso pod stresom. |

Raziskave na drugih področjih

| Leto raziskave | Avtorji | Problem | Uporabljen vprašalnik | Vzorec | N | Rezultati |
|----------------|---------|--|-----------------------|--|-----|---|
| 2007 | Toman | Kateri dejavniki stresa pri delu vplivajo na zaposlene in kateri simptomi se pojavijo kot posledica? | Anketni vprašalnik | Proizvodni in režijski delavci | 99 | Največji delež anketiranih zaradi dela občuti nespečnost, so žalostni, brezbržni do dela, pri delu pa pozabljivi ter so slabo skoncentrirani. Največji povzročitelj stresa je finančno stanje podjetja, neenakomerna porazdelitev dela, medsebojni odnosi, skrb za ohranitev delovnega mesta. |
| 2007 | Nikolić | Koliko zaposlenih je pod vplivom stresa? | Anketni vprašalnik | Zaposleni na Ginekološki kliniki v Ljubljani | 150 | 59% zaposlenih meni, da je njihovo delovno mesto srednje obremenjujoče |
| 2005 | Strnad | Ali so zaposleni izpostavljeni stresu ter kakšni so viri stresa? | Metoda anketiranja | Zaposleni na vrhovnem sodišču Republike Slovenije na različnih delovnih mestih | 30 | 40% oseb je poročalo, da se na svojem delovnem mestu pogosto srečuje s stresnimi situacijami, ki lahko negativno vplivajo na njihovo vsakodnevno funkcioniranje. Pokazalo se je, da <u>večja obremenjenost ne povzroča nujno stresa</u> , če zaposleni dojemajo nalogo kot izziv, so medosebni odnosi dobri in so zaposleni zadovoljni s sistematizacijo delovnih mest. |

Možnosti za nadaljnje raziskovanje

- povezanost psihične utrujenosti oz. zaznavanja stresa s telesno (psihično😊) aktivnostjo zaposlenih
- povezanost podpore in nadzora na delovnem mestu z doživljanjem stresa zaposlenih
- merjenje učinkovitosti intervencij
- večja skladnost uporabljenih vprašalnikov – boljša primerljivosti
- **sistematičen pristop na področju raziskovanja**



Celosten pristop

Intervencije na treh ravneh (Stavanja, 2006):

1. Primarna intervencija
2. Sekundarna intervencija
3. Terciarna intervencija

Kako izbrati?

- učinkovita preventiva
- učinkovito spoprijemanje s stresom, ko se ta pojavi
- zajema vsa vidike in področja posameznikovega delovanja
- kompleksen pristop

Primarna intervencija

- Organizacijska kultura
- Delovne zahteve
- Svoboda odločanja in kontrole
- Kariera in spremembe v organizaciji
- Vloga v organizaciji
- Odnosi v organizaciji in socialna opora
- Zmanjševanje konfliktnosti med delom in domom

Sekundarna intervencija

Proaktivne strategije soočanja s stresom

1. Upravljanje z viri
2. Sprostitev
3. Upravljanje z mislimi
4. Preventiva



- Trening medosebnih odnosov
- Učenje ustreznega kognitivnega stila
- Obvladovanje časa
- Uporaba metod sproščanja

Terciarna intervencija

- Svetovanje in pomoč zaposlenim
- Prosti dnevi in karierni dopust

Employee assistance (health) program EA(h)P

- Program podpore zaposlenim (PPZ)
- NAMEN:
 - **krepitev zdravja** zaposlenih
 - svetovanje zaposlim o prepoznanem stresu in obvladovanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu
 - znižanje stroškov podedjta zaradi odsotnosti zaposelih zaradi bolezni
 - večanje zadovoljstva in produktivnosti zaposlenih
 - večanje motiviranosti in zavzetost zaposlenih
 - večaje družbene odgovornost podjetja/organizacije do zaposlenih
- Pri nas taki programi že obstajajo (npr. IRI LJ, ...)