

*Klavdija Snežič*  
*Milka Pungartnik*  
*Primož Ažman*  
**SOOČANJE**  
**S STRESOM V**  
**DELOVNEM**  
**OKOLJU**  
**SLOVENSКИH**  
**PODJETIJ**

*277-294*

KOROŠKA CESTA 22I  
SI-235I KAMNICA

OREHOVA CESTA 60D  
SI-2312 OREHOVA VAS

BLEJSKA DOBRAVA 17A  
SI-4273 BLEJSKA DOBRAVA

**::POVZETEK**

**ZAKAJ BI SKRBELI? ZARADI** stresa zaposleni ne sprožajo sodnih sporov. Če zbolijo, bodo šli na zdravljenje, če ne vzdržijo pritiska, bodo pač dali odpoved. Ker organizacija nima oprijemljivih dokazov, da stres vpliva na končni rezultat poslovanja, delavci kljub temu delajo. Vodilnim je vseeno, če se za navidezno lojalnostjo skriva odtujenost od dela in organizacije. Vodje s stili vodenja in reševanja konfliktov, ki temeljijo na paradigmi: “To je moj peskovnik, tukaj boš gradil gradove le če ti jaz to dovolim, sicer bom poteptal tvoj grad in te izrinil iz peskovnika”, so tisti, ki izvajajo različne oblike mobbinga med zaposlenimi. Članek obravnava, kako se slovenska podjetja ter zaposleni lotevajo stresnih situacij ter primerjavo s svetovnimi organizacijami ILO<sup>1</sup>, EU-OSHA<sup>2</sup> in WHO<sup>3</sup>, ki se borijo napram “kugi” 21. stoletja.

**Ključne besede:** stres, izgorelost, gospodarska kriza, ILO, EU-OSHA

**ABSTRACT***DEALING WITH STRESSFUL SITUATIONS IN THE WORKING ENVIRONMENT OF SLOVENIAN COMPANIES*

*Why should anyone worry? Because of stress employees do not start civil disputes. If they fall ill, they get medical treatment, if they cannot take the pressure, they will surely resign. Because the organization has no conclusive evidence that stress really influences the end result of a business activity the employees are still working. Managers do not care if hidden behind an apparent loyalty there is alienation towards work and the organization. With their styles of leading the companies and solving conflicts founded on the following paradigm: “This is my playground and here you will build castles only if I allow it. Otherwise I will trample your castle and oust you from the playground”, they are performing different forms of mobbing under the employees. The article gives an overview of how Slovenian companies and individuals – employees are dealing with stressful situations and at the same time compares the organizations ILO, EU-OSHA and WHO which are fighting against the “plague” of the 21st century.*

*Keywords:* stress, burn out syndrome, economic crisis, ILO, EU-OSHA, WHO

<sup>1</sup>ILO: Mednarodna organizacija dela.

<sup>2</sup>EU-OSHA: Evropska agencija za varnost in zdravje.

<sup>3</sup>WHO: Svetovna zdravstvena organizacija.

## ::UVOD

Stres na delovnem mestu je eden največjih zdravstvenih in varnostnih izzivov, s katerimi se srečujemo v Evropi. Predstavlja drugo najpogostejšo zdravstveno težavo povezano z delom. Število ljudi, ki trpijo zaradi stresa, ki ga povzroča ali poslabša njihovo delovno mesto, se bo glede na obstoječe raziskave in študije verjetno še povečalo. V Evropski uniji je stres na delovnem mestu za bolečinami v hrbtenici druga najpogostejša težava povezana z delovnim mestom, ki prizadene 28% delavcev v Evropski uniji (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, 2001).

Stres lahko pojmujeemo kot prilagoditveni odziv telesa, ki ga sprožijo spremembe v okolju. Na eni strani gre za neskladje med dojemanjem zahtev, na drugi strani pa za sposobnost obvladovanja teh zahtev. Na doživljanje stresa pa odločilno vpliva razmerje med dojemanjem zahtev in oceno sposobnosti za kljubovanje pritiskom (Looker, Gregson, 1989).

Po nekaterih ocenah so znašali stroški zaradi stresa na delovnem mestu, ki jih je v letu 2002 utrpelo gospodarstvo EU, kar 20.000 milijonov EUR (Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti, 2002). Interes delodajalca je, da se stres delavcev obvladuje čim bolj učinkovito in se njegov nastanek, če je le mogoče, tudi prepreči. Reševanje problema stresa na delovnem mestu lahko vodi do povečanja učinkovitosti in izboljšanja zdravja in varnosti pri delu, kar ima za posledico gospodarske in socialne prednosti za podjetja, delavce in družbo kot celoto.

Osnovni in hkrati tudi najpomembnejši pravni okvir v Evropski uniji je Direktiva Sveta iz leta 1989<sup>4</sup> s katero je Evropska komisija uvedla ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev. Direktiva EU vsebuje osnovne določbe za zdravje in varstvo pri delu in določa odgovornost delodajalcev, da preprečijo ogroženost zaposlenih pri delu vključno z učinki stresa na delovnem mestu. Vse države članice so to direktivo uresničile z zakonodajo, nekatere pa so poleg tega razvile tudi smernice za preprečevanje stresa na delovnem mestu.

Tudi naša zakonodaja se na področju varstva pri delu prilagaja EU, saj Zakon o varnosti in zdravju pri delu upošteva okvirno Direktivo EU o izboljšanju varnosti in zdravja na delovnem mestu. Sprejem izjave o varnosti, zlasti pa ocenjevanje tveganja, je tako osrednji institut na področju varnosti in zdravja pri delu, ki ga opredeljuje naš zakon.

Nekatera slovenska podjetja so že začela uvajati oddelke za upravljanje s človeškimi viri, da bi se izognila težavam, ki jih prinaša stres. Organizirajo razne tečaje, izobraževanja, telesne vadbe, srečanja in s pomočjo vprašalnikov

<sup>4</sup>Direktiva EU 89/391/EGS

ugotavljajo, kako delavci dojemajo svoje delo in skušajo ustvariti ugodno delovno ozračje (Bandur, 2003:7).

## **::GOSPODARSKA KRIZA IN ZDRAVJE ZAPOSLENIH**

Padec nepremičninskega trga v ZDA in Veliki Britaniji, ki je temeljil na obilici poceni kreditov in tveganih naložbah ter pomanjkljivi zakonski regulaciji, je zrušil finančni trg in pretresel svetovno ekonomijo. V času gospodarske krize so se povečali tudi rizični faktorji kot je brezposelnost, poklicna negotovost, prezadolženost, neželene spremembe življenjskega sloga in pritisk na družinsko življenje. Delavci so v času gospodarske krize nedvomno podvrženi večjemu stresu, ki je posledica bojazni pred izgubo zaposlitve, pa tudi večjih obremenitev na delovnem mestu. Delodajalci zaradi krčenja razpoložljivih finančnih sredstev posvečajo manj pozornosti zdravemu delovnemu okolju, kar lahko vodi v povečanje števila nesreč in poškodb na delovnem mestu. Vse to vodi v manjšo učinkovitost zaposlenih, dolgoročno gledano pa naraste tudi odsotnost z dela zaradi bolezni. Krčenje stroškov na področju varnosti in zdravja zaposlenih kratkoročno morda sicer res pripomore k finančni ohranitvi podjetja v času gospodarske krize, ima pa dolgoročno slabe posledice. Podjetja postanejo manj konkurenčna, delovna mesta pa so ponovno ogrožena. Gospodarska kriza po mnenju mnogih strokovnjakov pomeni povečano tveganje za zdravje zaposlenih. Učinki krize na zdravje zaposlenih so predmet raziskav že od velike gospodarske krize iz tridesetih let. Obstajajo številni indikatorji, ki kažejo resen vpliv gospodarske krize na zdravje. Delodajalci morajo paziti, da storijo dovolj za zagotovitev prožne delovne sile v času krize in da zadržijo stroške za zdravje na zaposlenega v razumnih mejah. Delodajalci, ki pri svojem načrtovanju zanemarjajo zdravje zaposlenih, bodo z veliko verjetnostjo dosegli manjšo produktivnost in končne večje stroške za zdravstveno varstvo zaposlenih.

Sedanja kriza ponuja nove dokaze za javno razpravo o zdravstvenih vplivih gospodarstva na zdravje. Raziskovalci javnega zdravja imajo protislovne ocene o vplivih gospodarske recesije na zdravje. Prevladujoče telo literature kaže, da gospodarski padec, izguba delovnih mest in povečanje revščine, prispeva k višjim stopnjam bolezni in smrti zaradi večje izpostavljenosti stresnim faktorjem, zmanjšane socialne kohezije ter bolj omejenega dostopa do zdravstvenega varstva. Po drugi strani pa nekateri raziskovalci trdijo, da recesija lahko pozitivno vpliva na zdravje. Zdi se neverjetno, da bi tako kompleksen dogodek, kot je gospodarska recesija, imela enoten in dosleden vpliv na zdravje. Bolj verjetno, se pozitiven ali negativen vpliv razlikuje glede na kraj in čas raziskave. Poleg tega se zdi verjetno, da bo padec gospodarske rasti imel različne učinke na različne sloje prebivalstva.

Stres, ki ga prinesemo na delovno mesto in stres, ki nas na delovnem mestu čaka, se povečuje in dodatno obremenjuje posameznika ter vse okoli njega. Določena mera stresa je normalen del vsakdanjika, medtem ko izpostavljenost prevelikemu in kroničnemu stresu predstavlja oviro za produktivnost posameznika in zmanjša njegovo telesno in čustveno zdravje, zato je pomembno najti načine, da raven stresa ostane pod kontrolo. Ker stres na delovnem mestu v času gospodarske krize narašča, se je pomembno naučiti novih in boljših načinov za spopadanje s samim pritiskom. Sposobnost upravljanja stresa na delovnem mestu je lahko odločilno dejstvo med uspehom ali neuspehom na delovnem mestu. Ko ljudje postanejo preobremenjeni, izgubijo samozaupanje in postanejo razdražljivi, zaradi česar so manj učinkoviti in produktivni. Če gredo opozorilni znaki stresa mimo neopaženi in brez nadzora, lahko vodijo do večjih problemov.

Bolezni, povezane s stresom pri delu, so se med letoma 1990 in 2007 podvojile, zaradi česar je stres drugi največji vzrok odsotnosti zaposlenega. V nedavni raziskavi (3.000 zaposlenih), ki jo je objavila CIPD<sup>5</sup>, je navedeno, da polovica vseh anketiranih doživlja povečanje stresa na delovnem mestu kot posledico recesije. Dolgotrajna izpostavljenost stresu, ni povezana samo z boleznimi, kot sta anksioznost<sup>6</sup> in depresija, ampak hkrati povzroča več fizičnih težav, vključno z glavoboli in bolečinami v hrbtu, kot tudi bolj resne bolezni, kot so bolezni srca.

Obstoječe študije kažejo na vrste organizacijskih posledic stresa na delovnem mestu. Ti vključujejo neposredne stroške (odsotnost z dela, stavke / ustavitve dela, kakovost in količino proizvodnje, nesreče) ter posredne stroške (nezadovoljstvo z delom, nizka predanost delu, nezaupanje, sovraštvo, agresivnost). Visoka stopnja stresa znotraj ali med poslovnimi enotami podjetja vpliva na nezadovoljstvo strank s storitvami in v končni fazi na slabši promet podjetja. Ocene za ZDA in Veliko Britanijo kažejo, da je polovica izostankov z delovnega mesta povezanih s stresom, v Kanadi pa so pretirane delovne zahteve povezane s povečano odsotnostjo z dela. Večina preventivnih posegov proti stresu na delovnem mestu je še vedno na ravni posameznika, kljub pozivom za odpravo vzrokov za stres v širšem smislu. Za spremembe vplivov psiho-socialnih značilnosti delovnega mesta, sta potrebna reorganizacija in hkrati sodelovanje zaposlenih v procesu sprememb. Na splošno raziskave o prestrukturiranju, združitvah, uvajanju informacijske tehnologije in drugih transformacij na

<sup>5</sup>Chartered Institute of Personnel and Development.

<sup>6</sup>Zdravila so pogosto uporabljeni antidepresivi, SSRI-ji in SNRI-ji in NRI-ji. Pomirjevala kot so Xanax, Valium se tudi uporabljajo, vendar le kratkoročno, saj povzročajo odvisnost in kognitivne težave. Anksiozne motnje se lahko zdravijo tudi z zdravili, ki delujejo na GABA neurotransmitorje (gabapentin) ali MAOI-ji kot tudi antipsihotiki npr Seroquel.

delovnem mestu, v zadnjem desetletju ne preučujejo vplive teh sprememb na psiho-socialno ali fizično delovno okolje ter posledično, kako to vpliva na zdravje delavcev in dobro počutje. Stres na delovnem mestu povečuje zaskrbljenost med delodajalci. Dejansko vse raziskave stresa na delovnem mestu zahtevajo več intervencij na organizacijski ravni, kar pa se v praksi ne zgodi.

V trenutni ekonomski klimi je osebni stres zaradi vzrokov kot so izguba službe, osebni bankrot, zmanjševanje pravic in povečanje obveznosti, veliko bolj intenziven in dolgotrajen. Obvladovanje stresa v času krize je pomembno tako s finančnega kot tudi strateškega vidika in je hkrati močan indikator vodstvenih sposobnosti menedžerjev določenega podjetja.

## ::UBLAŽITEV POSLEDIC STRESA NA DELOVNEM MESTU

Ukrepi kot so: krepitev socialne zaščite, zdravstvene oskrbe, zagotavljanje delovnih mest, nastanitve in hrane, bodo prispevali k omilitvi negativnih učinkov gospodarske krize na zdravje. Zdravstveni sistemi v Evropski uniji lahko ublažijo negativen vpliv gospodarske krize na mentalno zdravje, z aktivnejšim pristopom in sistematičnim priznavanjem vpliva brezposelnosti na duševno počutje. Izboljšana odzivnost zdravstvenih sistemov na socialne in zaposlitvene spremembe bolnikov, zgodnje odkrivanje depresije in samomorilnih idej, bodo zmanjšali človeški davek, plačan za recesijo. Z zagotavljanjem psihološke pomoči, se negativne učinke brezposelnosti lahko modificira. V težkih časih so spretnosti psihološkega obvladovanja lahko odločilne za posameznika.

Socialna zaščita ponuja številne družbene koristi, med katerimi je tudi varstvo pred porastom samomorov v času gospodarske stiske. Politika socialne zaščite, ki zajema ne le ustrezne socialne podpore v primeru brezposelnosti, temveč tudi okrepitev aktivacije za tiste, ki jih je gospodarska upočasnitev najbolj prizadela, bo ključna v ublažitvi posledice krize. V državah članicah EU z večjo naložbo v aktivno politiko zaposlovanja, je asociacija med brezposelnostjo in samomori zmanjšana.

Programi za odpis dolga pomagajo ljudem, ki trpijo zaradi stresa, katerega vzrok so dolгови. Nacionalna zakonodaja in programi za odpis dolga bodo zmanjšali negativne posledice gospodarske krize na zdravje. S preventivnimi ukrepi je potrebno preprečiti prekomerno zadolževanje in hkrati omogočiti lažje vračanje dolgov. Glede na izjemno visoko sopojavnost prezadolženosti in duševnih motenj, je treba okrepiti nacionalne programe za sodelovanje in izboljšanje komuniciranja med zdravstvenimi sistemi in agencijami za upravljanje dolgov (Fitch et al., 2009).

Izdatki v času krize, ki so namenjeni podpori družinam, zlasti staršem samohranilcem, so nujni. Družine in prijatelje tistih, ki jih je prizadela

brezposelnost, je treba spomniti na njen vpliv na posameznikovo čustveno počutje in jih spodbuditi, da tem posameznikom dajejo podporo (Scottish Government, 2008).

Za soočenje z izzivi mentalnega zdravja in gospodarske krize, je potrebno zagotoviti ustrezen nivo storitev za duševno zdravje, kot tudi prestrukturiranje služb za zadovoljevanje potreb prebivalcev. Nujna je preventiva in zgodnje odkrivanje mentalnih težav.

## **::AKTIVNOSTI MEDNARODNIH ORGANIZACIJ ILO, WHO IN EUSHA**

Med mednarodnimi organizacijami in institucijami, ki se na svetovni ravni ali na področju Evrope intenzivno posvečajo tudi ali izključno problemu varnosti in zdravja zaposlenih, so World Health Organisation (WHO), International Labour Organisation (ILO), The International Social Security Association (ISSA), European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), The European Commission Directorate - General on Employment, Social Affairs and Equal Opportunities in International Commission on Occupational Health (ICOH) ter The International Association of Labour Inspection (IALI).

Mednarodna organizacija dela (ILO) oblikuje mednarodne standarde dela in določa najnižje standarde za osnovne delavske pravice. Eden izmed pomembnih ciljev organizacije je tudi preprečevanje stresa. Bistvo ILO programa je, da sodelujejo prav vse skupine zaposlenih na vseh ravneh organizacije. Pomembno je, da ustvarimo okolje, kjer vlada zaupanje in da upoštevamo predloge delavcev na nižjih položajih glede možnih rešitev za reševanje težav, s katerimi se soočajo na delovnem mestu (Di Martino, Mohtar 2001: 9).

Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) je ena izmed Specializiranih Agencij Organizacije Združenih Narodov. Ustanovljena je bila v okviru OZN leta 1948. Vodi in koordinira strokovnjake iz zdravstvenega področja v okviru OZN. Odgovorna je za vodenje globalnih zdravstvenih situacij, opravljanje raziskav, postavljanje zdravstvenih standardov ter dajanje navodil in tehnične podpore posameznim državam. Spremlja aktualne zdravstvene trende in situacije. WHO skuša, med drugim, pomagati državam članicam tudi na področju zdravja zaposlenih in z delom povezanih bolezni. Leta 2007, še pred nastopom svetovne finančne krize, je izdelala Global Plan of action on worker's health 2008–2017. Takrat so bile vse države članice pozvane k osnovanju načrta za zagotavljanje zdravja za vse zaposlene, s posebnim poudarkom na skupinah delavcev v tveganih poklicih in visoko rizičnih skupinah zaposlenih (npr. mladoletni). WHO je tako v promocijo zdravja vpeljala tudi skrb za zdravje zaposlenih. Pripravila je globalni načrt delovanja na področju zdravja zaposle-

nih za leta 2008 do 2017 in tako izdelala okvir za konkretne akcije za zaščito, promoviranje in izboljšanje zdravja zaposlenih.

Pri nas so na področju varnosti in zdravja pri delu najbolj aktivni Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki predstavlja tudi slovensko informacijsko točko EU-OSHA. Če bo preživetje posameznega podjetja omogočeno na račun zmanjšanja sredstev za varnost in zdravje zaposlenih, bodo posledice tega vidne šele v prihodnosti. Države se morajo soočiti z gospodarsko krizo z vsem spoštovanjem do standardov dela, tudi tistih, povezanih z zdravjem in varnostjo pri delu. Samo tako bo delavcem omogočeno socialno in ekonomsko produktivno življenje.

Sporočilo ILO v času gospodarske krize je še vedno enako kot prej – vsi imajo pravico do varnega in zdravega delovnega okolja. Kriza ne sme biti izgovor za manj dostojno delovno okolje, ampak priložnost za promoviranje bolj varnega in zdravega delovnega okolja.

## **::RAZULTATI RAZISKAVE STRESA V SLOVENIJI**

Študentje doktorskega študija na Evropski pravni fakulteti v Novi Gorici smo pod vodstvom dr. Alenke Temeljotov Salaj opravili raziskavo med zaposlenimi širom Slovenije. Anketo je izpolnilo 500 anketiranih, zaposlenih na različnih položajih moči, različnih starosti in izobrazbe. Raziskava je izjemnega pomena za slovenski prostor, saj odkriva številna nova spoznanja o vplivu stresa na zaposlene v slovenskih podjetjih.

Za ugotavljanje vzrokov in razširjenosti stresa na delovnem mestu smo pridobili podatke o splošni razširjenosti stresa in ogroženosti, ki jo po mnenju zaposlenih predstavlja stres na zdravje. Vrnjene odgovore smo statistično obdelali z računalniškim statističnim paketom SPSS in sicer tako, da smo prejete odgovore razdelili glede na spol, izobrazbo, delovno dobo in delovno mesto, ki ga zaseda anketiranec.

Opravljena raziskava je pokazala, da 30% anketiranih pogosto doživlja stres na delovnem mestu. Vsak dan doživlja stres 6,8% vprašanih, nikoli ali zelo redko pa 16%. Največ anketiranih doživlja stres občasno in sicer kar 47,2%.

Glede na rezultate anketiranih lahko ugotovimo, da je stopnja stresa v Sloveniji relativno visoka. Stres je eden najpomembnejših razlogov za bolezniness in s tem v zvezi z odsotnostjo z dela, ki nenehno narašča. Da bi negativni trend obrnili ali vsaj ublažili potrebujemo dobre informacije za oblikovanje kakovostnih odgovorov, moramo biti sposobni identificirati najbolj ogrožene skupine, da se zagotovijo ustrezne varovalke in izvedejo potrebne reforme. Z ustrezno politiko in zadostnimi vlaganji se je tveganjem, ki jih povzroča stres v veliki meri možno izogniti.



Obstaja veliko objavljenih raziskav o odnosu med stresom in delovnim mestom. Iz velike večine tistih, ki smo jih pregledali, smo ugotovili, da se na vseh področjih današnjih delovnih mest, psihične obremenitve drastično povečujejo. Nove tehnologije, racionalizacija in fleksibilnost poslovnih procesov, kot tudi pričakovana storilnost ter časovni pritisk, predstavljajo del vsakdanjika na delovnem mestu mnogih ljudi. V času gospodarske krize, strah pred izgubo delovnega mesta še dodatno zastruplja socialno klimo v mnogih podjetjih.

Pa pogledjmo v nadaljevanju prikaz statistično obdelanih rezultatov z ob-razložitvijo:

## ::Analiza po spolu

*Tabela 1: Koeficienti povezanosti: Pogostost doživljanja stresa na delovnem mestu glede na spol*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	7,413	0,116
Kramarjev koeficient	0,122	0,116
Kontingenčni koeficient	0,121	0,116
	500	

Glede na dobljene rezultate lahko vidimo, da obstajajo razlike po spolu in tem, koliko se anketirani srečujejo s stresom na delovnem mestu. Izračunana koeficienta sta oba 0,12 in nakazujeta šibko povezanost. Vendar je statistična značilnost previsoka (0,116) in s tem tveganje, da si se ob takšnem sklepanju zmotili, preveliko. Povezave med spolom in stresom na delovnem mestu ne moremo posplošiti na celotno populacijo.

*Tabela 2: Koeficienti povezanosti: Psihično okolje glede na spol*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	5,586	0,061
Kramarjev koeficient	0,106	0,061
Kontingenčni koeficient	0,106	0,061
	500	

Glede na rezultate lahko vidimo, da obstaja povezava med mnenjem o psihičnem okolju v podjetju in spolom. Kramarjev in kontingenčni koeficient nakazujeta šibko povezanost. Statistična značilnost je 0,06, kar nam pove, da

lahko dobljene podatke posplošimo na populacijo pri 6% tveganji. Spol torej ima vpliv na to, kakšno mnenje ima oseba o psihičnem okolju v podjetju.

*Tabela 3: Koeficienti povezanosti: Mnenje o tem ali je gospodarska kriza vzrok za psihična, fizična in druga stanja v podjetjih glede na spol*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	4,325	0,115
Kramarjev koeficient	0,093	0,115
Kontingenčni koeficient	0,093	0,115
	500	

Dobljeni rezultati nam ne nakazujejo nikakršne povezanosti med spolom in danim vprašanjem.

## **::Analiza po izobrazbi**

*Tabela 4: Koeficienti povezanosti: Doživljanje stresa glede na izobrazbo*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	8,134	0,421
Kramarjev koeficient	0,090	0,421
Kontingenčni koeficient	0,127	0,421
	500	

Glede na dobljene rezultate ne moremo reči, da ni razlik glede na izobrazbo in tem, koliko se srečujejo s stresom na delovnem mestu. Tudi statistična značilnost je previsoka (0,421) in s tem tveganje, da si se ob sklepanju o povezanosti zmotili. Povezave med stopnjo izobrazbe in stresom na delovnem mestu nismo potrdili.

*Tabela 5: Koeficienti povezanosti: Mnenje o psihičnem okolju v podjetju glede na izobrazbo*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	9,388	0,052
Kramarjev koeficient	0,097	0,052
Kontingenčni koeficient	0,136	0,052
	500	

V tabeli vidimo, da obstajajo razlike glede na izobrazbo in obravnavano spremenljivko. Kramarjev in kontingenčni koeficient nakazujeta šibko povezanost med izobrazbo in mnenjem o psihičnem okolju v podjetju. Statistična značilnost je dovolj majhna, da to povezanost lahko posplošimo na celotno populacijo. Ljudje z različnimi stopnjami izobrazbe imajo nekoliko različno mnenje o psihičnem okolju v njihovem podjetju.

*Tabela 6: Koeficienti povezanosti: Mnenje o tem ali je gospodarska kriza vzrok za psihična, fizična in druga stanja v podjetjih glede na izobrazbo*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	1,323	0,857
Kramarjev koeficient	0,036	0,857
Kontingenčni koeficient	0,051	0,857
	500	

Dobljeni podatki ne nakazujejo nikakršne povezanosti med izobrazbo anketiranci in njihovim mnenjem o tem, da gospodarska kriza ni vzrok za psihična, fizična in druga stanja nastala v podjetjih.

## **::Analiza po delovni dobi**

*Tabela 7: Koeficienti povezanosti: Doživljanje stresa glede na delovno dobo*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	12,290	0,423
Kramarjev koeficient	0,091	0,423
Kontingenčni koeficient	0,155	0,423
	500	

Glede na dobljene rezultate v tabeli 7, lahko povemo, da obstajajo razlike glede na delovno dobo in obravnavano spremenljivko. Tudi izračunani koeficienti v tabeli 8 nakazujejo šibko povezanost, vendar je statistična značilnost prevelika, da bi lahko to povezanost posplošili na celotno populacijo.

*Tabela 8: Koeficienti povezanosti: Ogroženost zdravja glede na delovno dobo*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	3,338	0,342
Kramarjev koeficient	0,082	0,342
Kontingenčni koeficient	0,081	0,342
	500	

Dobljeni podatki ne nakazujejo nikakršne povezanosti med delovno dobo na trenutnem delovnem mestu in mnenje o ogroženosti zdravja zaradi stresa v njihovi organizaciji.

*Tabela 9: Koeficienti povezanosti: Mnenje o psihičnem okolju v podjetju glede na delovno dobo*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	14,648	0,023
Kramarjev koeficient	0,121	0,023
Kontingenčni koeficient	0,169	0,023
	500	

Dobljeni rezultati nakazujejo razlike v mnenju o psihičnem okolju v podjetju glede na delovno dobo na trenutnem delovnem mestu. Glede na to, da je statistična značilnost dovolj majhna, lahko dobljene rezultate posplošimo na celotno populacijo.

*Tabela 10: Koeficienti povezanosti: Mnenje o tem ali je gospodarska kriza vzrok za psihična, fizična in druga stanja v podjetjih glede na delovno dobo na trenutnem delovnem mestu*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	5,364	0,498
Kramarjev koeficient	0,073	0,498
Kontingenčni koeficient	0,103	0,498
	500	

Dobljeni podatki ne nakazujejo nikakršne povezanosti med delovno dobo na trenutnem delovnem mestu in njihovim mnenjem o tem, da gospodarska kriza ni vzrok za psihična, fizična in druga stanja nastala v podjetjih.

## ::Analiza glede na delovno mesto

*Tabela 11: Koeficienti povezanosti: Doživljanje stresa glede na delovno mesto*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	14,992	0,242
Kramarjev koeficient	0,1	0,242
Kontingenčni koeficient	0,171	0,242
	500	

Dobljeni rezultati ne nakazujejo nikakršne povezanosti med delovnim mestom in doživljanjem stresa na delovnem mestu.

*Tabela 12: Koeficienti povezanosti: Ogroženost zdravja zaradi stresa glede na delovno mesto*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	0,227	0,973
Kramarjev koeficient	0,021	0,973
Kontingenčni koeficient	0,021	0,973
	500	

Dobljeni rezultati ne nakazujejo nikakršne povezanosti med delovnim mestom in mnenjem anketirancev o ogroženosti zdravja zaradi stresa v njihovi organizaciji.

*Tabela 13: Koeficienti povezanosti: Psihično okolje v podjetju glede na delovno mesto*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	18,328	0,005
Kramarjev koeficient	0,135	0,005
Kontingenčni koeficient	0,188	0,005
	500	

Dobljeni rezultati nakazujejo razlike med doživljanjem psihičnega okolja v podjetju in delovnim mestom, ki ga anketirani zaseda. Glede na to, da je statistična značilnost dovolj majhna, lahko dobljene rezultate posplošimo na

celotno populacijo. Zaposleni na različnih delovnih mestih, imajo različno mnenje o psihičnem okolju v njihovem podjetju.

*Tabela 14: Koeficienti povezanosti: Ali je gospodarska kriza vzrok za psihična, fizična in druga stanja nastala v podjetjih*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	4,81	0,568
Kramarjev koeficient	0,069	0,568
Kontingenčni koeficient	0,098	0,568
	500	

Dobljeni rezultati ne nakazujejo nikakršne povezanosti med delovnim mestom in mnenjem da je gospodarska kriza vzrok za psihična, fizična in druga stanja nastala v podjetjih.

*Tabela 15: Koeficienti povezanosti: Kako pogosto doživljajo anketiranci stres na delovnem mestu in ali je anketirani mnenja, da je v organizaciji kjer deluje njegovo zdravje ogroženo zaradi stresa*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	106,619	0,000
Kramarjev koeficient	0,462	0,000
Kontingenčni koeficient	0,419	0,000
	500	

Kramarjev in kontingenčni koeficient sta visoka in nakazujeta zelo močno povezanost. Statistična značilnost je skoraj 0, kar pomeni, da dobljene rezultata lahko posplošimo na celotno populacijo. Tisti anketiranci, ki se pogosteje srečujejo s stresom na delovnem mestu, so tudi bolj pogosto mnenja, da je njihovo zdravje zaradi stresa ogroženo.

*Tabela 16: Koeficienti povezanosti za ženske: Doživljanje stresa na delovnem mestu glede na izobrazbo ločeno po spolu*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	7,341	0,5
Kramarjev koeficient	0,107	0,5
Kontingenčni koeficient	0,15	0,5
	320	

Dobljeni rezultati za ženske ne nakazujejo nikakršne povezanosti med izobrazbo in doživljanjem stresa na delovnem mestu.

*Tabela 17: Koefficienti povezanosti za moške: Doživljanje stresa na delovnem mestu glede na izobrazbo ločeno po spolu*

	Vrednost	Statistična značilnost
Pearson $\chi^2$	15,394	0,052
Kramarjev koefficient	0,207	0,052
Kontingenčni koefficient	0,281	0,052
	180	

Različno izobraženi moški, različno doživljajo stres na delovnem mestu. Kramarjev in kontingenčni koefficient sta oba dovolj visoka in nakazujeta srednje močno povezanost. Statistična značilnost je 0,052, kar pomeni, da dobljene rezultata lahko posplošimo na celotno populacijo.

## **::ZAKLJUČEK**

Glede na rezultate ankete lahko ugotovimo, da je stopnja stresa v Sloveniji relativno visoka, kar je potrdila tudi primerjava z rezultati evropske raziskave opravljene na European Agency for Safety and Health at Work (European risk observatory report, 2009)<sup>7</sup>. Če primerjamo pridobljene rezultate z raziskavami drugih držav članic EU, kjer je stopnja in razširjenost stresa dokaj nizka ugotovimo, da gre za države, kjer je vsesplošni standard prebivalcev precej višji kot pri nas.

Da bi negativni trend obrnili ali vsaj ublažili potrebujemo dobre informacije za oblikovanje kakovostnih odgovorov, moramo biti sposobni identificirati najbolj ogrožene skupine, da se zagotovijo ustrezne varovalke in izvedejo potrebne reforme. Z ustrezno politiko in zadostnimi vlaganji se je s tveganjem, ki jih povzroča stres v veliki meri možno izogniti.

Raziskava podaja ugotovitev, da je vzrok visokega deleža zaposlenih, ki so mnenja, da je njihovo zdravje ogroženo zaradi stresa predvsem v nezadovoljstvu z delovnimi razmerami in standardom, v nasprotju z švicarsko populacijo<sup>8</sup>, kjer

<sup>7</sup>Dostopno na: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-47C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-47C_OSH_in_figures_stress_at_work)

<sup>8</sup>Wolfgang Portmann, Stresshaftung im Arbeitsverhältnis, in: ARV – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung 2008.

so tveganja za zdravje na delovnem mestu v primerjavi z drugimi evropskimi državami relativno nizka.<sup>9</sup>

Nadalje se je breme stresa razlikovalo glede na različne skupine (spol, izobrazbo, delovno mesto in delovno dobo). Raziskava pove, da fenomen stresa prizadene predvsem intelektualne poklice. Na splošno bi glede na izsledke in primerjavo raziskave lahko dejali, da so slovenski delavci precej pesimistični in v stanju obupa.

Finančna kriza lahko organizacije privede do tega, da prezrejo ali do skrajnosti zmanjšajo pomembnost varnosti in zdravja na delovnem mestu. Tveganje, da bodo podjetja razmišljala o zmanjšanju svojih naložb v varnost in zdravje pri delu je mogoče. Izziv tako predstavlja podjetja prepričati, da ustvarjanje kratkoročnega dobička za ceno dolgoročnih težav ni smiselno, saj ugotovitve raziskav kažejo na to, da so bolj zdrava delovna mesta navadno tudi bolj produktivna.

Rezultati raziskave kažejo, da v času gospodarske krize delovno mesto predstavlja vse večji izziv in hkrati obremenitev za zaposlenega, kar pa rezultira kot povečanje strahu, negotovosti in višje ravni stresa. Stres, ki ga prinesemo na delovno mesto in stres, ki nas na delovnem mestu čaka, se povečuje in dodatno obremenjuje posameznika ter vse okoli njega. Določena mera stresa je normalen del vsakdanjika, medtem ko izpostavljenost prevelikemu in kroničnemu stresu predstavlja oviro za produktivnost posameznika in zmanjša njegovo telesno in čustveno zdravje, zato je pomembno najti načine, da raven stresa ostane pod kontrolo. Ker stres na delovnem mestu v času gospodarske krize narašča, se je pomembno naučiti novih in boljših načinov za spopadanje s samim pritiskom. Sposobnost upravljanja stresa na delovnem mestu je lahko odločilno dejstvo med uspehom ali neuspehom na delovnem mestu. Boljše posameznik obvladuje svoj stres, bolj pozitivno vpliva na ljudi okoli sebe in hkrati stres drugih ljudi manj negativno vpliva na njega. Živimo v času, ki ceni predvsem materialne dobrine. Vrženi smo v tok življenja, ki nas vrtinči, tako da sploh ne utegnemo pomisliti, ali je naše življenje dobro. Ko naše sposobnosti za obvladovanje okoliščin niso več kos zahtevam, izzivom in nevarnostim okolja, se razvije stres. Prav vsak od nas je v nevarnosti, da izgubi svoje zdravje do take mere, da postane breme zase, za svojo družino in skupnost, v kateri živimo. Po drugi strani pa spodbujanje kakovostnejšega življenja v zasebni in družbeni sferi spodbuja procese za razvoj vseh potencialov v družbi. Zato je učenje ljudi za ohranjanje zdravja doma in na delovnem mestu edina prava pot za doseganje ravni, ko zdravje ne bo naš cilj, ampak bo vir našega življenja.

<sup>9</sup>Švicarska raziskava iz leta 2005 je pokazala, da je zdravje 22% zaposlenih ogroženo zaradi njihovega dela. Prizadeti so stres na delovnem mestu opredelili kot eno od največjih nevarnosti za zdravje na delovnem mestu.



Odkritja naše raziskave dajejo prav zaradi spoznanj, da je stres prikrita "kuga" 21. stoletja, posebna merila na tem področju. Naše raziskovanje na področju stresa v slovenskih podjetjih je vsekakor postavilo človeka kot najpomembnejši faktor v delovanju organizacije, ki večino svojega življenja posveti delu in s tem skrbi za eksistenco podjetja ter sebe in svoje družine.

V preteklosti zanemarjeni zaposleni so sedaj v ospredju vsakega dobrega managementa, ki se zaveda, da le zadovoljni in zdravi zaposleni lahko produktivno in nemoteno ustvarjajo v dobro sebe in posledično organizacije, kjer so zaposleni.

## ::LITERATURA

- Bandur, S., Teržan, M. (2003):** "Urad za varnost in zdravje pri delu. Tekmovanje med zaposlenimi in s tem tudi pritisk nanje je vse večji." Povzeto 18. februarja 2010 s strani: <http://old.epf.uni-mb.si>
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) (2010):** Povzeto 12. februar 2010 s strani: <http://www.cipd.co.uk/default.cipd>
- Di Martino, V. in Mohtar, M.. (2001):** "Guidance for prevention of stress and violence at the workplace." Povzeto 23. februarja 2010 s strani: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=89&newsId=505>
- European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory Report. (2009):** "Expert forecast on Emerging Biological Risks related to Occupational Safety and Health." Povzeto 24. februar 2010 s strani: <http://osha.europa.eu/en>
- Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev. (2001).** "Tretja evropska analiza delovnih pogojev za leto 2000." Povzeto 3. marec s strani: <http://www.ess.gov.si/SLO/Eures/DelZivPogoj/DelovniPogoji.htm>.
- Fitch, C., Hamilton, S., Basset, P., Davey, R. (2009):** Debt and mental health - What do we know? What should we do? London, UK: Royal College of Psychiatrists and Rethink.
- ILO (International Labour Organisation). (2009).** Povzeto 24. februarja 2010 s strani: <http://www.ilosafetyconference2009.org/index.html>
- Looker, T., Gregson, O. (1989).** Premagajmo stres: Kaj lahko z razumom storimo proti stresu. Ljubljana: Cankarjeva Založba.
- Portmann, W. Stresshaftung im Arbeitsverhältnis. (2008):** ARV – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung.
- Scottish Government (2008):** "Risk and Protective Factors for Suicide and Suicidal Behaviour." A Literature Review. Povzeto 2. februar 2010 s strani: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/251539/0073687.pdf>
- WHO (2009):** "Financial crisis and global health-Report of a high-level consultation." Povzeto 15. marec 2010 s strani: [http://www.who.int/mediacentre/events/meetings/2009\\_financial\\_crisis\\_report\\_en\\_.pdf](http://www.who.int/mediacentre/events/meetings/2009_financial_crisis_report_en_.pdf)