

Absentizem : nastavek raziskave

ALEŠ FRIEDL

ABSENTIZEM POGOSTO POJMUJEMO KOT ODSOTNOST Z DELA.

V tem smislu so ga pojmovali tudi prve raziskave Foxa, Scotta in Mayota v ZDA, ki so sovpadle s časom druge svetovne vojne. Takrat je predstavljal absentizem velik problem - tako zaradi pomanjkanja delovne sile, kakor tudi zaradi stroškov. (V pojetju z npr. 35000 zaposlenimi je pomenilo 10% odsotnih delavcev precejšnjo izgubo.) Vlada ZDA je naprosila osebje s harvarske univerze za pomoč. Raziskovalci so poleg objektivnih razlogov (kot težave s prevozom, dolg delavnik, bolezen, družinske težave) ugotovili tudi, kdo takšne razloge navaja bolj pogosto in kdo manj. Narejena je bila frekvenčna porazdelitev pogostosti za vsakega delavca posebej, pri tem pa so se kontinuirani izostanki (iz dneva v naslednji dan) šteli kot en izostanek, diskontinuirani (se pravi, ko je delavec izostal, se potem vrnil na delo, pa pozneje spet izostal) pa kot več izostankov. Razlog za to je bil v tem, ker je bila večina enkratnih izostankov posledica bolezni ali poškodbe. S pomočjo frekvenčne porazdelitve jim je uspelo tudi ločiti prave bolezni od domnevnih. Njihova predpostavka je namreč bila, da so zaporedni dnevi odsotnosti v veliki meri posledica resnične bolezni ali poškodbe, medtem ko pogosti in kratkotrajni izostanki kažejo bolj na prostovoljno odsotnost.

Ukrepi, ki so jih izvedli v enem od podjetij, da bi absentizem zmanjšali (v primerjavi z drugima dvema podjetjema, kjer ni bilo nobenih ukrepov so pokazali, da se z njimi odsotnost da zmanjšati. Ti ukrepi so bili:

1. nadrejeni delavci so bili podvrženi posebnemu treningu, ki je obsegal tako tehnične podrobnosti v zvezi z delom kot tudi poglavje o medosebnih odnosih,
2. rezultati zmanjšanja absentizma niso bili pričakovani takoj, temveč je bilo na voljo nekaj časa,
3. izboljšala se je komunikacija od zgoraj navzdol,
4. delovodje so se s svojimi delavci dogovorili, katere dneve imajo lahko proste. Nedovoljen izostanek enega delavca je izzval ogorčenje cele skupine. Skupinski pritisk je bil veliko večji kot pa pritisk, ki bi ga izvedel delovodja (po Millerju in Formu, str. 64-67).

Pojem absentizma pa lahko uporabimo tudi v drugem pomenu: angleška beseda "absent" pomeni namreč: odsoten, raztresen, neobstoječ, skovanka "absent-minded" pa raztresen, razmišljen (Škerlj, str. 3).

V tem smislu lahko kot absentizem pojmuje tudi "odsotnost", ko je delavec na delovnem mestu prisoten, vendar je njegova učinkovitost glede na njegove delovne naloge minimalna (npr. da sploh ne dela, če ga delovodja ne nadzira, ali se predolgo zadržuje v skladišču, ali da, ko konča svoje delo, obstane na mestu kakor robot, ali da svojega dela ne more opravljati, ker je zanj prezahtevno itd.).

Raziskava, ki bi poleg frekvenčne porazdelitve skušala odgovoriti tudi na vprašanje: "Kakšni so razlogi za to, da XY manjka pogosteje ali dlje kot WY?" bi morala poiskati zvezo med različnimi kategorijami absentizma ter njihovimi korelati (spremenljivkami, ki so z absentizmom tesneje povezane).

Absentizem lahko razporedimo v:

I. opravičeno odsotnost z dela (ki vsebuje letni dopust, porodniški dopust, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe, udeležbo na športnih in kulturnih prireditvah, poroko, selitev, smrt bližnjega, izobraževanje, različne seje in sestanke),

II. neopravičeno odsotnost (kamor uvrstimo zamude in "plavi") ter

III. neučinkovitost na delovnem mestu.

Razlogi za tako razporeditev so v postopnem zmanjševanju objektivnih meril za registracijo pojavov od točke I. proti točki III..

Kar se opravičene in neopravičene odsotnosti tiče, ju je objektivno relativno lahko registrirati. Za opravičeno odsotnost obstajajo vedno dokazi (npr. dopustni list, potrdilo o obiskovanju tečaja, seminarja, potrdilo o obisku zdravnika, zapisnik o nesreči pri delu, zapisniki s sej in sestankov z registracijo navzočih in trajanjem), to so torej dokazi o nekem opravičljivem razlogu za izostanek z delovnega mesta, medtem ko je sama registracija neopravičenih izostankov nekoliko težja. V praksi se namreč dogaja, da se zamude ali "plavi" včasih spremenijo v neko obliko opravičene odsotnosti, npr. v koriščenje letnega dopusta, kompenzacijo delovnih ur, ali pa se krijejo naknadno z različnimi zdravniškimi potrdili. Na račun prehoda neopravičenih izostankov v področje opravičenih se nekoliko zmanjša zanesljivost podatkov, ki se nanašajo na opravičene izostanke, in sicer enako, kot se na drugi strani zmanjša zanesljivost podatkov o neopravičenih izostankih. Sami neopravičeni izostanki imajo manjšo objektivno zanesljivost pri registraciji takrat, ko ni registrirane ure prihodov in odhodov, kakor je to npr. na različnih gradbiščih. Zaradi tega se lahko zgodi, da delavec zamudi 15 minut, delovodja pa mu piše to kot eno neopravičeno uro.

Pri točki III., vprašanju učinkovitosti/neučinkovitosti na delovnem mestu pa se znajdemo pred nekaterimi metodološkimi problemi. Po eni strani gre za to, da posamezna delovna mesta med seboj sploh niso primerljiva (pri nekaterih se da produktivnost meriti glede na količino proizvodov v neki časovni enoti, npr. število proizvedenih opek v eni uri, pri drugih ne, npr. delo direktorja DO, nekatera delovna mesta so manj zahtevna, npr. delovno mesto čistilke, druga bolj, npr. delovno mesto skladiščnika, nekatera delovna mesta so objektivno bolj nevarna, npr. delo na višini, delo v prometu, druga manj, npr. delo v pisarni). Problem pri tistih delovnih mestih, ki niso objektivno ocenljiva glede učinka, je tudi v tem, ker so ocene nujno vezane na določene ocenjevalne lestvice - le-te pa so za različne skupine ljudi - zaradi različnih ocenjevalcev, ali zaradi različnih postavk v samih lestvicah (npr. check liste, ki so lahko zelo uporabne na enem delovnem mestu, lahko na drugem povsem odpovedo) - med sabo težko primerljive. Kot možen izhod se pojavljata 2 načina:

1. da dobimo veliko ocen o učinkovitosti posameznih ljudi (npr. ob koncu vsakega dne se oceni v odstotku, koliko je bil kdo učinkovit - ocenjujejo lahko nadrejeni podrejeni, delavci drug drugega, ali celo sami sebe),

2. da se učinkovitost posameznikov oceni skozi rangiranje - primerjanje v parih (in se postopek tudi večkrat ponovi),

vendar imata tudi ti tehniki določeno pomanjkljivost, namreč, še vedno ostane do neke mere odprto, koliko se različne skupine ljudi med seboj lahko primerjajo.

Če se zdaj vrnemo k izhodišču, k vprašanju, od česa je odvisno, da XY manjka pogostje ali dlje kot WZ, vidimo, da se lahko zatečemo k določenim matematičnim formulacijam, npr.:

$$\alpha I + \beta II + \gamma III = a_1x + a_2y + a_3z + \dots + a_n n$$

kjer predstavljajo simboli

α, β, γ - koeficiente multiple korelacije z vsakim od prediktorjev

I, II, III - posamezne kriterije

a_1, a_2, a_3, a_n - koeficiente korelacije posameznega prediktorja s setom kriterijev

x, y, z, n - posamezne prediktorje (napovedovalce vedenja na setu kriterijev

oz. meril absentizma).

Posamezni kriteriji in prediktorji so v enačbi integrirani na najenostavnejši način - s seštevanjem. Lahko pa gre tudi za drugačno vrsto mešanja npr. množenje. Vendar - znanost začenja z najbolj preprosto hipotezo ali modelom in ga ovrže, če se nova dejstva z njim ne skladajo (Cattell, str. 122 in 238).

Absentizem bi lahko razdelili tudi na zaželenega (npr. izobraževanje) in nezaželenega (npr. "plavi"), vendar je to vprašanje puščeno raje za konec.

Kot korelate (spremenljivke, ki so povezane s kriteriji) navaja literatura različne stvari. Eden "generalnih" (pokriva namreč vse tri kriterije) je stopnja nezaposlenosti v družbi. Večja kot je nezaposlenost, manj je izostankov in fluktuacije (Petz, str. 132).

Poglejmo si povezave med posameznimi kriteriji in njihovimi korelati.

I. OPRAVIČENA ODSOTNOST

1. kriterij: *LETNI DOPUST*. Objektivno se kaže kot ure, dnevi, tedni v letu. Pri tem kriteriju se problemi navezujejo na čas, ko so delavci odsotni, in na organizacijo proizvodnje v tem obdobju. V naši DO (GP Stavbar, Maribor) je to vprašanje rešeno tako, da delavci v začetku koledarskega leta izpolnijo formular, kjer podajo svoj načrt o tem, kdaj bodo na dopustu. Kljub temu pa lahko analiza te odsotnosti npr. odkrije, da večina kolektiva dopustuje v juliju in avgustu, ko so pogoji za delo v gradbeništvu optimalni (toplo in suho vreme, dolg dan). Da bi se izognili prevelikemu izpadu proizvodnje v teh mesecih, so delavci dolžni del dopusta izkoristiti tudi v zimskih mesecih. Prav tako je tem sezonskim pogojem prilagojen delovni čas - pozimi traja 7 ur, poleti pa 9 (za delavce v operativi). Glede na različno dolžino delovnega časa tudi dopust ni ovrednoten po dnevih, temveč po delovnih urah.

V zvezi s tem bi bilo zanimivo opraviti tudi analizo tega, koliko delavcev koristi celoten dopust, koliko ne oz. koliko delavcev prenese dopust v naslednje leto.

V ta sklop bi sodilo tudi vprašanje koriščenja porodniškega dopust, pri katerem sta omejitveni spremenljivki spol in starost.

2. kriterij: *IZOBRAŽEVANJE*. Kot korelat izobraževanja sodita kot objektivna faktorja dosežena stopnja izobrazbe in delovno mesto, od subjektivnih faktorjev pa interes oz. motiviranost za izobraževanje. Interes za izobraževanje se da ugotoviti npr. z vprašanji kot: "Kaj bi rekli, katera znanja pri vašem delu pogrešate? Kaj bi bilo dobro vedeti?" Pri tem se smatra, da je človek, ki na nekem področju čuti primanjkljaj, potencialni kandidat za izobraževanje. Potencialni zato, ker njegova aktivnost v izobraževalnem procesu ni le posledica interesa, temveč tudi možnosti: časa, dostopnosti kraja izobraževanja, stroškov, ne nazadnje pa tudi interesa DO - ali meni, da so ji določena znanja potrebna ali ne.

Ker bi se raziskava nanašala le na izobraževanje v interesu ali celo okviru DO, bi bile zajete le tiste oblike, ki se odvijajo med delovnim časom (tj. med 6. in 15. uro).

V zvezi z izobraževanjem se je najbolje povezati z oddelkom za izobraževanje, ki vsako leto pripravi načrt za naslednje leto, kamor so vnešene glavne izobraževalne oblike in tudi udeleženci. Ta načrtnost je seveda le ocena, saj pride med letom v DO veliko vabil na različne seminarje, tečaje itd. mimo načrtov DO.

V splošnem pa lahko za GP Stavbar rečemo, da se izobražujejo na eni strani delavci (za doseg kvalifikacij in za vertikalni premik v hierarhiji), na drugi pa strokovnjaki (ki običajno ostanejo na istem vertikalnem nivoju, vendar jim nova znanja omogočijo, da so na delovnem mestu bolj učinkoviti).

3. kriterij: *POROKA*. Korelata poroke sta starost in zakonski stan, morda tudi narodnost. Glede starosti in zakonskega stanu lahko rečemo, da je najbolj verjetno, da se bodo poročili samski in mlajši ljudje, manj verjetno pa, da se bodo poročili samski in stari ali ločeni in stari, zelo malo verjetno pa, da se bodo poročili že poročeni (bigamija je namreč z zakonom prepovedana).

Glede narodnosti bi bilo teba preveriti, ali je neslovenska narodnost ovira za poroko, ker veliko delavcev iz drugih republik stanuje v samskem domu in imajo morda zato težave z navezovanjem stikov s Slovenkami (če že katero spozna, kako naj jo pripelje na obisk k sebi, v samski dom?), prav tako pa z domačinkami iz svojega kraja (kamor odide 1-2 krat na mesec). Morda gre tukaj celo za dvojno povezanost: poroka-narodnost-bivanje v samskem domu. V tem pogledu bi bilo zanimivo videti, glede na to, da je v naši DO delavcev, starih od 18 do 30 let, 471 (ali 33%), koliko se jih v enem letu poroči.

Na poroko vplivajo morda tudi nekatere osebnostne značilnosti, npr. inteligentnost, stopnja nevrotičnosti ter stališča oz. privrženost tradiciji (v Sloveniji je najbrž več izvenzakonskih skupnosti kot na Kosovu).

4. kriterij: *SELITEV*. Korelati selitve bi lahko bli: oddaljenost kraja bivanja od DO, percepirane slabe stanovanjske razmere (bodisi doma, bodisi v začasnem bivališču) - in sicer tako v pogledu fizikalnih (npr. temperatura, vlaga, ropot) kot tudi psiholoških (npr. medosebni odnosi) faktorjev, nesporazumi v zakonu (ločitev), gradnja hiše (delavci, ki si gradijo hišo se bodo gotovo vanjo tudi vselili).

5. kriterij: *SEJE, SESTANKI*. Korelati prisostvovanja na sejah in sestankih so posameznikove funkcije oz. članstvo v posameznih odborih, komisijah, svetih in podobno. Posamezne komisije se sestajajo z različno frekvenco in bi bilo le-to treba predhodno ugotoviti na podlagi obstoječih poročil in zapisnikov. Prav tako bi se dalo na podlagi le-teh ugotoviti trajanje sej in sestankov. Npr. če se komisija za stanovanjske

zadeve sestane 6-krat letno po 30 minut, bo član v tej komisiji odsoten z dela 3 ure na leto, v neki drugi komisiji pa morda 10 ur na leto.)

6. kriterij: **BOLNIŠKI IZOSTANKI**. Bolniški izostanki korelirajo s plačilom za odsotnost (Buzzard, Denerley in drugi so pokazali, da izostanki rastejo, če so delavcem bolniške plačane - po Petzu, str. 132), s panogo, v kateri je delavec zaposlen (npr. v obdobju 1957-1967 je bil za Jugoslavijo ugotovljen naslednji vrstni red: največ izostankov je bilo v panogah 1. proizvodnja in predelava premoga, 2. ladjedelništvo, 3. industrija gradbenega materiala, 4. barvna metalurgija, 5. proizvodnja in predelava nekovin itd. - vir: SEMINAR, str. 31), z razvitostjo republike (v obdobju 1967-1976 je bilo največ bolniškega staleža na Hrvaškem in v Sloveniji - SEMINAR, str. 42), morda tudi s krajem bivanja (delitev mesto - vas).

Bolniške izostanke lahko v bistvu radelimo v dve kategoriji:

a) kot posledico bolezni (kamor štejemo tako organske kot funkcionalne motnje),

b) kot posledico nesreč.

a) Z izbruhom bolezni korelirajo dedni faktorji (npr. pri hemofiliji in slepoti za barve, Guyton, str. 113 in 819), zdravstveni in higienski pogoji v DO ali doma (prah, plini, temperatura, vlaga, ventilacija itd.), prehrabene navade (npr. neredni obroki hrane lahko sodelujejo pri pojavi čira na dvanajsterniku - Tyrer, str. 20), kajenje, čezmerno uživanje alkohola, organizacija dela v DO (npr. delavec z neustrezno izobrazbo ali s premajhnimi sposobnostmi je na delovnem mestu izpostavljen večjemu stresu, posledica pa so lahko funkcionalne motnje npr. različna zbadanja, bolečine v križu), medsebojni odnosi v DO. (Eden znanih primerov, do kakšnih posledic lahko pripelje neupoštevanje kohezije neformalne organizacije, je odločitev britanskih rudarskih družb, ki so ob koncu druge svetovne vojne uvedle novo tehnologijo v rudnik. Ta tehnologija naj bi ljudem olajšala delo in povečala produktivnost. Vendar je po modernizaciji morala rudarjev padla, povečali so se bolniški izostanki, produktivnost pa ni narasla. Organizator namreč ni pomislil na pomembnost majhnih skupin delavcev, ki jih je z novo tehnologijo razbil. Člani različnih skupin so bili zdaj pomešani in premeščeni na druga delovna mesta. Toda oni so bili vajeni svoje skupine, ta jim je namreč dajala občutek varnosti in zaščite v neudobni atmosferi rudnika. Z izolacijo delavcev je izginil občutek homogenosti, s tem pa tudi motivacija za delo. - Petz, str. 193-194). Tannenbaum je v zvezi s homogenostjo skupin ugotovil, da so izostanki tem manjši, čimbolj člani svojo skupino percipirajo kot homogeno oz. da izostanki naraščajo pri percipaciji heterogenosti (Tannenbaum, str. 208).

Z bolniškimi izostanki korelira tudi starost delavcev (starejši delavci imajo dolgotrajnejše izostanke, mlajši pa več kratkotrajnih), spol v povezavi z družinskimi obveznostmi (samski moški in poročene ženske izostajajo več kot poročeni moški in samske ženske), pri novih delavcih tudi delovne izkušnje. (V naši DO je bila za obdobje 1984-1986 opravljena analiza, ki je potrdila prisotnost vseh teh faktorjev. Od novosprejetih delavcev jih je šlo v bolniški stalež v prvih šestih mesecih več kot polovico - 56%).

Eden od možnih virov bolniških izostankov je tudi prekomerna obremenitev delavcev (npr. s popoldanskim delom, ali z delom na terenu, kjer traja delovnik tudi po 12 ur).

V tem okviru pa predstavlja zelo težko nalogo odkrivanje tistih delavcev, ki se zatekajo v bolniško zaradi svojih privatnih interesov (npr. delo doma, ali delo v tujini - v Avstriji prinese 1 teden dela v gradbeništvu toliko kot pri nas mesec in pol).

b) Nesreče pri delu. Z njimi korelira (povzeto po Petzu, str. 149-178) stopnja izpostavljenosti posameznega delovnega mesta (pri nevarnih delih je več nesreč kot pri manj nevarnih), od subjektivnih faktorjev pa jih je cela vrsta. Za lažji pregled jih razdelimo v 3 skupine: stabilne, spremenljive in občasne faktorje (povzeto po Petzu, str. 149-178).

Od stabilnih korelirajo z nesrečami: zelo podpovprečna inteligentnost, zelo podpovprečna psihomotorika, slab vid, počasnost pri kompleksnih reakcijah (reakcijski čas), perceptivni stil (po Witkinu - kognitivni stil), protisocialna stališča, ekstreverzija, agresivnost, emocionalna nestabilnost (nevrotičnost), nagnjenost k riziku (po Mittaneckju in Veisu, Petz, str. 155) in družinska zgodovina (raziskava Wonga in Hobbsa je pokazala, da so otroci ločenih staršev, brezposelni, tisti, ki imajo opravek s sodiščem, ki živijo v neskladnem zakonu - bolj podvrženi nesrečam).

Od spremenljivih faktorjev korelirata z nesrečami starost ter stopnja treniranosti, od občasnih pa čezmerno uživanje alkohola, bolezn (slabo počutje, visok krvni pritisk, glavobol, prehlad, vnetje grla, prebavne motnje, zobobol, utrujenost, nevroze), sprememba vrste dela, preživljeni stres, stališče do dela (predvsem nezadovoljstvo npr. zaradi napačne izbire poklica, slabih fizikalnih pogojev dela, nezdravih medosebnih odnosov, nezainteresiranost in nemotiviranost za delo).

II. NEOPRAVIČENA ODSOTNOST

1. kriterij: *ZAMUDE*. V literaturi sicer nisem zasledil podatka o faktorjih, ki bi bili povezani z zamudami, toda po moji presoji bi to lahko bilo naslednje: vestnost in redoljubnost, nočno življenje (oz. v zvezi s tem večerni in jutranji tip človeka - po Štajnbergerju in Čizmičevi, str. 123-146. Večerni tip je bolj aktiven zvečer, jutranji pa zjutraj; aktivnost ima tudi fiziološke korelate, npr. telesno temperaturo in pulz), alkoholizem, oddaljenost od doma (zamude ob ponedeljkih pri bolj oddaljenih) morda tudi spol (morda moški zaradi alkoholizma več zamujajo kot ženske), starost (morda mlajši več zamujajo kot starejši), družinske obveznosti (npr. ko je treba otroka zjutraj odpeljati v vrtec ali šolo).

2. kriterij: *"PLAVI"*. S tem kriterijem morda korelirajo: vestnost in redoljubnost, alkoholizem, spol, starost, delo zunaj DO (doma ali drugje). Registracija "plavih" je lahko zanesljiva le če, je raziskovalec v dobrem osebnem kontaktu z nadrejenimi, tako da mu le-ti sproti poročajo o dejanskem stanju. V nasprotnem primeru pa pride le do uradne registracije, ki delež "plavih" zmanjšuje na račun kompenzacije delovnih ur ali letnega dopusta. V kolikšni meri prihaja do kompenzacij, "mižanja na eno oko" s strani nadrejenega, pa je seveda odvisno od odnosa med nadrejenim in podrejenim.)

III. NEUČINKOVITOST NA DELOVNEM MESTU

Korelati s tem kriterijem so: pomanjkanje sposobnosti za to delo, pomanjkanje spretnosti, znanja, delovnih izkušenj, pomanjkljive delovne navade, slaba motivacija za delo, utrujenost, slaba koncentracija, slaba delovna klima (fizikalni in psihološki dejavniki). V bistvu gre tukaj za enake faktorje, kot so udeleženi pri nesrečah in pri boleznih. Namreč: neučinkovitost delavca na delovnem mestu ima lahko za posledico:

1. fluktuacijo delavca (ko si delavec zaradi nezadovoljstva v sedanji DO poišče drugo DO),

2. nesreče in bolezni.

V primeru slabe motiviranosti delavca pa ni nujno, da pride do zgoraj opisanih posledic. Pri delavcu, ki ima dobre sposobnosti, vendar je pri delu len, lahko ta lenoba izvira iz preprostega dejstva, da zaradi te svoje lastnosti v DO ne trpi nobenih posledic. (To izvira iz tega, ker je motivacija prepletena tako z osebnostnimi kot tudi situacijskimi faktorji.)

Sedaj bom podal pregled kriterijev absentizma, njihovih korelatov in pristopov za ugotavljanje povezanosti med njimi. Taka preglednica je lahko izhodišče za morebitno raziskavo.

Tabela 1: Pregled kriterijev absentizma, njihovih korelatov in pristopov za ugotavljanje povezanosti

I. OPRAVIČENA ODSOTNOST

korelat / kriterij: LETNI DOPUST

pravica do dopusta: razmerje med izkoriščenim številom ur in številom ur dopusta v koledarskem letu

spol: klasifikacija na moški in ženski

starost: mlajši - starejši

korelat / kriterij: IZOBRAŽEVANJE

dosežena stopnja izobrazbe: pregled števila delavcev po doseženi stopnji izobrazbe

delovno mesto: pregled števila delavcev glede na različnost delovnih mest

interes: vprašanja, npr. Katera znanja pri vašem delu pogrešate? Kaj bi bilo dobro vedeti? Bi radi napredovali?

motivacija: percepirane posledice vloženega truda, rezultatov izobraževalnega procesa, pomembnosti ter rezultatov za posameznika

korelat / kriterij: POROKA

starost: klasifikacija na mlade, srednje stare in stare ter število posameznikov v vsaki od teh kategorij

zakonski stan: klasifikacija na samske, poročene, ločene, ovdovele ter število posameznikov v vsaki od teh kategorij

narodnost: klasifikacija na slovensko in neslovensko ter število posameznikov v vsaki teh kategorij

inteligentnost: testi inteligentnosti

stopnja nevrotičnosti: osebnostni preizkusi

stališča: lestvica stališč

kulturno okolje: poznavanje kulturnih navad in običajev okolja, v katerem posameznik živi

korelat / kriterij: SELITEV

oddaljenost kraja bivanja od DO: število delavcev, ki stanujejo blizu DO in tistih, ki stanujejo daleč

- stanovanjske razmere: objektivne mere: velikost stanovanja, lokacija, opremljenost z vodo, elektiko, sanitarijami, hrup, prometne zveze
- subjektivne mere: zadovoljstvo (npr. z vprašalnikom prisilnega izbora)
- nesporazumi v zakonu: podatek o ločitvi
- gradnja hiše: vprašanja, npr. Gradite hišo? Kdaj se boste selili?
- korelat / kriterij: SEJE, SESTANKI
- posameznikove funkcije: 1. članstvo v odborih (klasifikacija: da / ne)
- 2. število funkcij
- 3. pogostost in trajanje sej, sestankov
- korelat / kriterij: BOLNIŠKI IZOSTANKI (kot posledica bolezni)
- stopnja nezaposlenosti v družbi: podatki iz zavoda za zaposlovanje, klasifikacija: visoka / nizka
- plačana odsotnost: klasifikacija: da / ne
- kraj bivanja: klasifikacija: mesto / velika vas / majhna vas
- panoga gospodarstva: klasifikacija: gradbeništvo / ladjedelništvo / ...
- razvitost republike (občine): klasifikacija: visoka / nizka
- dedni faktorji: anamneza družinskih bolezni
- zdravstveni in higienski pogoji v DO: klasifikacija in količina: prahu, plinov, temperature, vlage, ...
- zdravstveni in higienski pogoji doma: isto
- prehrambene navade: 1. pogostost obrokov
- 2. hranilna vrednost obrokov
- 3. sestava obrokov
- kajenje: klasifikacija: da / ne; če "da", koliko na dan?
- uživanje alkohola: klasifikacija: da / ne; če "da", koliko v povprečju na dan, teden, katere pijače;
- podatki službe varstva pri delu o opravljenih alkotestih
- podatki pravne službe o vloženi disciplinskih ukrepih zaradi uživanja alkohola na delovnem mestu
- organizacija dela v DO: pravi človek na pravo mesto
- medsebojni odnosi v DO: klasifikacija: dobri / srednji / slabi na osnovi npr. Morenovega sociograma, Osgoodovega semantičnega diferenciala, JDI (vodja, sodelavci)
- starost: število let
- spol: klasifikacija: moški / ženski
- družinske obveznosti: klasifikacija: da / ne; če "da", število otrok, število otrok, ki hodijo v vrtec ali šolo
- delovne izkušnje na takem delovnem mestu: klasifikacija: da / ne; če "da", število mesecev, let predhodnih delovnih izkušenj
- prekomerna obremenitev z delom: vprašanja o "fušu", terenskem delu; podatki o velikosti zemljišča doma, živini, obdelovalnih strojih
- korelat / kriterij: NESREČE PRI DELU
- izpostavljenost delovnega mesta: klasifikacija: majhna / srednja / velika
- inteligentnost: testi inteligentnosti
- psihomotorika: preizkus reakcijskih časov

vid: preizkus ostrine vida, globinskega vida, škilavosti, barvne slepote
perceptivni stil: klasifikacija: odvisni / neodvisni od polja?, ugotovljen na podlagi preizkusov z:

1. palico in okvirjem

2. naravnavanjem stola

3. skritimi figurami

protisocialna stališča: lestvica stališč

ekstraverzija: npr. Eysenckovi vprašalniki

agresivnost: npr. Rosenzweigov PFS, Plutchikov PIE, risanje drevesa

nagnjenost k riziku: npr. Mittaneckejev in Veisov preskus

družinska zgodovina: vprašanja

starost: število let

stopnja treniranosti: število dni ali mesecev

uživanje alkohola: klasifikacija: da / ne; če "da", koliko v povprečju na dan, teden; katere pijače

podatki službe varstva pri delu o opravljenih alkotestih

podatki pravne službe o vloženih disciplinskih ukrepih zaradi uživanja alkohola na delovnem mestu

prisotnost bolezni: zdravniški izvid o visokem krvnem pritisku, prehladu, vnetju grla, glavobolih, zobobolu, prebavnih motnjah

izjava posameznika: vsak dan vsakih 8 ur označuje stopnjo svojega počutja na kontinuumu

1100

slabo dobro

utrujenost: izjava posameznika: vsak dan vsakih 8 ur označuje stopnjo svoje utrujenosti na kontinuumu

1 100

zelo utrujen zelo spočit

nevroza: poročilo kliničnega psihologa ali psihiatra

sprememba vrste dela: vprašanje: Ali je bilo to pred kratkim? Kdaj?

preživljeni stres: pogovor s posameznikom, podatki od zdravnika; klasifikacija: da / ne;

stališče do dela: lestvica stališč, pogovor z delavcem

motivacija za delo: npr. z vprašalnikom Lawrerjevega tipa

II. NEOPRAVIČENA ODSOTNOST

korelat / kriterij: ZAMUDE

vestnost, redoljubnost: npr. PIE

nočno živeljenje: vprašalnik za klasifikacijo jutranjih in večernih tipov

uživanje alkohola: klasifikacija: da / ne; če "da", koliko v povprečju na dan, teden;

katere pijače

podatki službe varstva pri delu o opravljenih alkotestih

podatki pravne službe o vloženih disciplinskih ukrepih zaradi uživanja alkohola na delovnem mestu

oddaljenost od doma: število kilometrov; prometne zveze: klasifikacija: dobre / slabe (glede na čas in pogostost voženj) - podatki s prometne postaje; izjava posameznika
spol: klasifikacija: moški / ženski
starost: število let
družinske obveznosti: klasifikacija: da / ne, če "da", število otrok; število otrok, ki hodijo v vrtec ali šolo; vprašanje: Jih vi peljete v vrtec (šolo)?
korelat / kriterij: "PLAVI"
vestnost, redoljubnost: npr. PIE
uživanje alkohola: ...
spol: klasifikacija: moški / ženski
starost: število let
delo zunaj DO: pogovor z delavcem; pogovor s sodelavci, znanci, prijatelji, sosedi
korelat / kriterij:

III. NEUČINKOVITOST NA DELOVNEM MESTU

spodobnosti: testi
spretnosti: testi
znanja: testi
delovne izkušnje na takem delovnem mestu: klasifikacija: da / ne; če "da", število mesecev, let predhodnih delovnih izkušenj
delovne navade: npr. PIE
motivacija za delo: npr. z vprašalnikom Lawrerjevega tip
utrujenost: izjava posameznika: vsak dan vsakih 8 ur označuje stopnjo svojega občutka utrujenosti na kontinuumu
1 100
zelo utrujenzelo spočit
koncentracija: npr. Dükerjev TKD
delovna klima: fizikalna: klasifikacija in količina: prahu, plinov, temperature, vlage,
psihološka: medsebojni odnosi: klasifikacija: dobri / srednji / slabi -
na osnovi npr. Morenovega sociograma, Osgoodovega semantičnega diferenciala, JDI
(vodja, sodelavci)
preživljeni stres: pogovor s posameznikom, podatki od zdravnika; klasifikacija: da /
ne
prisotnost bolezni: zdravniški izvid o visokem krvnem pritisku, prehladu, vnetju
grla, glavobolih, zobobolu, prebavnih motnjah ...
stališče do dela: lestvica stališč
protisocialna stališča: lestvica stališč

S tem pregledom vprašanje absentizma vsekakor ni zaključeno. Ne le da niso prikazane vse kriterijske variable, korelati in metode proučevanja, odprto ostaja tudi vprašanje teamskega pristopa (nakazano je sodelovanje z zdravnikom, kliničnim psihologom, psihiatrom, pravnikom, inženirjem varstva pri delu, sociologom (npr. pri sestavi vprašalnikov stališč), povsem izpuščeno pa je področje ekonomskih učinkov absentizma, tako neposrednih stroškov, kot tudi posrednih, ki nastajajo zaradi

prerazporejanja delavcev znotraj DO za pokritje manjkajočih delavcev. Psiholog v teamu sodeluje pri presojanju psiholoških značilnosti posameznika (sposobnosti, znanj, motivacije, osebnostnih značilnosti itd.), v sodelovanju s teamom pa lahko razpravlja o premeščanju posameznih delavcev na druga delovna mesta (ki bi bila tako za posameznika kot tudi za DO primernejša kot dosedanja) ter o načinih za izboljšanje motivacije delavcev.

V tem prispevku tudi ni bila razmejena zaželena in nezaželena odsotnost. V načelu je npr. zaželena odsotnost v primerih izobraževanja, udeležbe na pomembnih sestankih, sejah; nezaželeni pa so neopravičeni izostanki. Vendar prihaja v praksi tudi do drugačnih mnenj: npr. zaželeno je, da se npr. kvalificiran tesar izobrazí za delovodjo, ni pa zaželeno, da se neki konkretni kvalificirani tesar (čeprav izpolnjuje vse formalne pogoje) izobrazí za delovodjo (ker njegov odnos z nadrejenimi ni najboljši). Podobno lahko najdemo tudi pri neopravičenih izostankih, ko si včasih delovodja kar oddahne: hvalabogu, da danes tegaintega delavca ni (npr. prisotnost bolezni, ki vpliva tako na dolžino bolniškega staža zaradi posledic bolezni, kot tudi na percepcijo svojega slabega počutja na delovnem mestu, ki se odraža v utrujenosti, v iskanju večjega števila odmorov, neučinkovitosti na delovnem mestu, lahko pa bolezen sovpadе tudi z nesrečami pri delu, ko slabo počutje zmanjša koncentracijo za delo, posledica nepazljivosti pa je nesreča. Podobno verjetno interkorelirajo tudi selitev, smrt bližnjega sorodnika, poroka, težaven sestanek ali seja z neučinkovitostjo na delovnem mestu. Vse naštetó je namreč izvir določenega stresa, ki poruši posameznikovo ravnovesje.)

V praksi je zagadelj veliko lažje pristopiti k proučevanju absentizma le za določeno področje (npr. bolniške izostanke), medtem ko bi bila proučitev v globalu metodološko precej zapletena, obširna in draga.

LITERATURA:

1. Cattell, R. B., Naučna analiza ličnosti (prevod dela The scientific Analysis of Personality, 1965), 1978, Beograd, BIGZ.
2. Fox, J. B., Scott, J. F., Absenteesm: Management's Problem, 1943 in Mayo, E., The Social Problems of an Industrial Civilization, 1945, v knjigi: Miller, D.C., Form, W.H., Industrial Sociology, An Introduction to the Sociology of Work Relations, 1951, New York, Harper and brothers.
3. Guyton, A. C., Medicinska fiziologija (prevod dela: Textbook of Medical Physiology, 5. izdaja, 1976), 6. srbohr. izdaja, 1978, Beograd-Zagreb, Medicinska knjiga.
4. Maier, N. R. F., Industrijska psihologija, (prevod dela: Psychology in Industry, 1955) 1964, Privreda.
5. Petz, B., Psihologija rada, 1987, Zagreb, Školska knjiga.
6. SEMINAR: Spremljanje, proučevanje in obvladovanje bolniškega staleža in invalidnosti, Ljubljana, 17. - 19. 3. 1983, izdal UKC Ljubljana, TOZD UIMDPŠ.
7. Škerlj, R., Angleško slovenski slovar, 4. izdaja, 1957, Ljubljana, DZS.
8. Štajnberger, I., Čizmić, S., Život i ritam, 1983, Beograd, Nolit.
9. Tannenbaum, A. S., Social Psychology of the Work Organization, 1967, Tavistock Publications.
10. Tyrer, P., Kako živeti s stresom (prevod dela: How to Cope with Stress, 1980), 1987, Ljubljana, Mladinska knjiga.