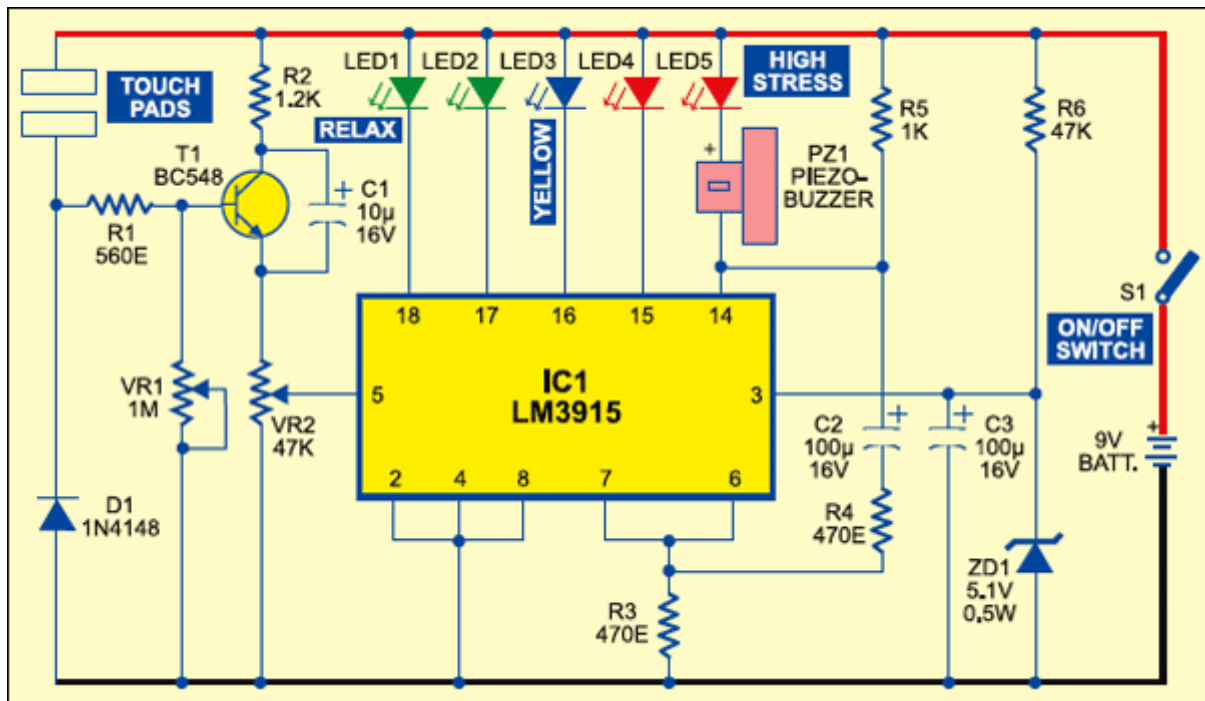


MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE RS

Merjenje in izračunavanje stresnih dejavnikov znotraj organiziranih združb z vidika razvijanja različnih izboljšav



Dr. Karl Petrič

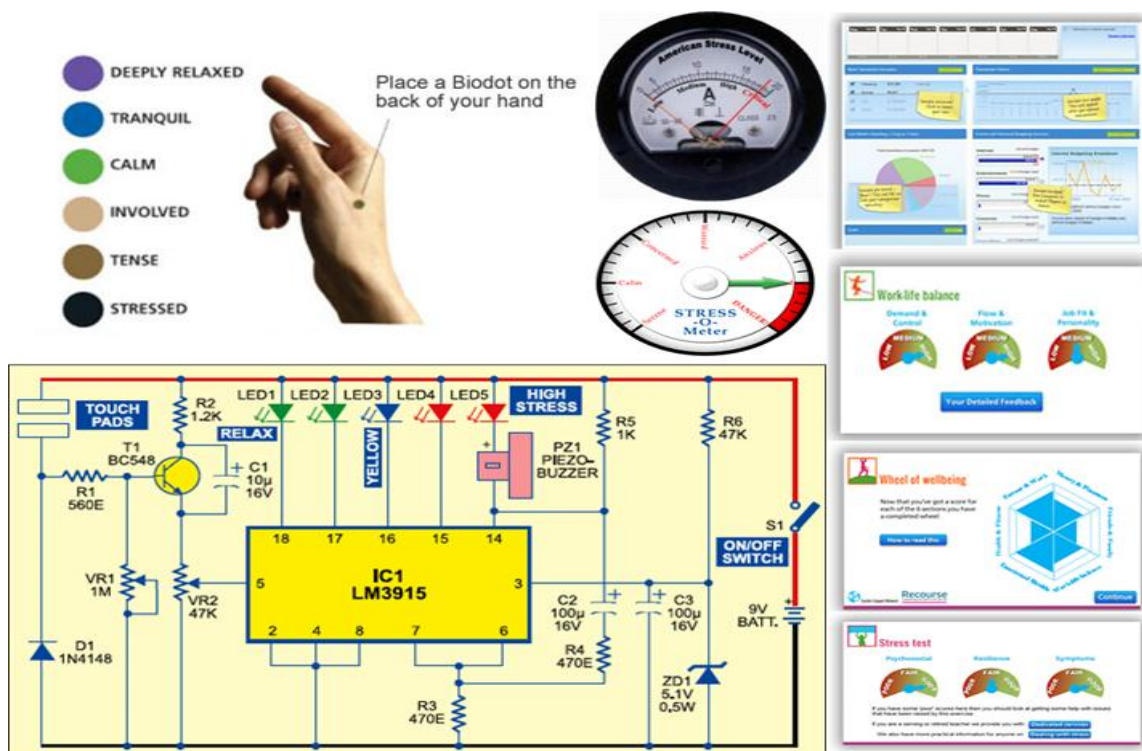
Ljubljana, 2013

Kazalo vsebine

1 Uvod	3
1.1 Slika 1: Načini merjenja distresa	3
1.2 Namen in cilj dela	5
2 Predstavitev koncepta s pomočjo miselnega vzorca	6
2.1 Distres ali negativni stresni dejavniki	7
2.1.1 Slika 2: Del miselnega vzorca o distresnih dejavnikih	7
2.2 Evstres ali pozitivni stresni dejavniki	9
2.2.1 Slika 3: Del miselnega vzorca o evstresnih dejavnikih	9
2.3 Predlogi/Rešitve z ozirom na dejavnike stresa	11
2.3.1 Slika 4: Del miselnega vzorca o predlogah/rešitvah glede dejavnikov stresa	11
3 Merjenje in izračunavanje moči SD v organiziranih združbah	13
3.1 Slika 5: Del miselnega vzorca o merjenju in izračunavanju moči SD v organiziranih združbah	13
3.2 Metoda izračunavanja moči SD v organiziranih združbah	14
3.3 Model nagiba SD	17
3.3.1 Preglednica 1: Lestvica za rangiranje moči SD v stresnih stopinjah (0 S)	17
3.3.2 Slika 6: Moč SD v stresnih stopinjah za različne organizirane združbe	17
3.3.3 Slika 7: Moč SD v stresnih stopinjah po posameznih enotah SD za knjižnice	18
3.4 Druge možnosti vizualizacije stopnje SD v organiziranih združbah	19
3.4.1 Slika 8: Spekter moči SD znotraj izmišljene organizirane združbe	19
3.4.2 Slika 9: Spekter moči SD znotraj Slovenije po nekaterih občinah	20
3.4.3 Slika 10: Moč SD znotraj Slovenije v času od leta 2008 do 2013	21
3.4.4 Slika 11: Moč SD znotraj uličnih naselij	21
4 Izboljšave/inovacije	22
4.1 Slika 12: Del miselnega vzorca glede na možne izboljšave/inovacije v organiziranih združbah	22
5 Zaključek	24
6 Viri	24
7 Priloga	27

1 Uvod

Stres je pojav in posledica bolj ali manj vztrajnih dolgotrajnih procesov, ki ga lahko obravnavamo z naravoslovnega ali pa tudi družboslovnega / humanističnega vidika, skratka je, če holistično gledamo, pravzaprav vse, kar se v vesolju odvija (gibanje planetov, erupcija sonca, tektonski premiki, širitev in ožjenje vesolja, kemične reakcije, razna socialna stanja, razna ekonomska stanja, telesne in umske aktivnosti, fiziološka in psihološka zdravstvena stanja, itd.). To vključuje tako strukturo elementov, gibanje in mirovanje le-teh ter nenazadnje posledice, ki se nam kažejo kot pozitivne ali negativne spremembe okolja (sistema).¹ Z vidika družboslovnih ved, psihologije in medicine na splošno velja, da poznamo tri glavne vrste merjenja stresnih dejavnikov, ki se v grobem delijo na uporabo anketnih vprašalnikov za zajem, ovrednotenje in analizo mnenj, manjših pripomočkov (npr. biodoti – stres trakovi) in naprav (npr. stres meter oziroma merilec stresa na osnovi posebnega električnega vezja, vgrajen modul v računalniški miški, ki je povezan s programskim orodjem znotraj računalnika).



1.1 Slika 1: Načini merjenja distresa²

¹ Opredelitev je v nekoliko spremenjeni obliki povzeta po naslednjem delu: Petrič, K. (2001). Uporabniki knjižnic in stres. Gre za prilogoz z naslovom »Predlog za izračun stresnih vplivov v knjižnicah« <http://unidip125.beepworld.de/izracun.htm> (2013-03-21)

² Slika je bila sestavljena na osnovi različnih spletnih virov:

http://www.electronicshobby.com/electronicshobby/circuitarchives/view_article.asp?sno=227&article_type=1&id=360&tt=unhot (gl. naslovnico), <http://www.task.fm/How-to-measure-stress-in-the-workplace> (2013-03-21) idr.

Slika 1 prikazuje načine merjenja stresa, ki so bili maloprej omenjeni (npr. biodotski trakovi). Tovrstne meritve so večinoma osredotočene na merjenje telesne temperature in/ali krvnega pritiska, količine hormonov v krvi, izgube v obliki denarnih vrednosti, porabe prevelike količine energije, fizioloških- psiholoških znakov in na kakovosti življenja. Pri slednji kategoriji je potrebno poudariti, da je ta kakovost strnjena na osebni dohodek, zdravstveno stanje in na uresničevanje življenjskega sloga z določenimi prestižnimi materialnimi dobrinami ter vrednotami (npr. ljubezen, vzajemna pomoč). Nadaljnja razmišljanja o razvijanju izboljšav na osnovi meritev in analiz stresnih dejavnikov so sorazmerno ozka in preveč usmerjena v izrazite dobičkonosne dejavnosti (npr. ljubezenske svetovalnice, družinske svetovalnice, otroške svetovalnice), ki tržijo na račun nesreč posameznikov in skupin. O izboljšavah/inovacijah, ki so razvite na osnovi preučevanja pozitivnega in negativnega stresa s ciljem doseganja maksimalne družbene blaginje je napisanih sorazmerno malo raziskav.³

³ Nekateri viri: <http://christakis.med.harvard.edu/pdf/publications/articles/074.pdf> stres in zdravje v skupnostih
<http://www.oppaga.state.fl.us/reports/pdf/0537rpt.pdf> (2013-03-25). Orodje za prikazovanje distresnih žarišč v socialnem okolju
http://www.arc.gov/assets/research_reports/AnAssessmentofAlternativeMeasuresforDeterminingEconomicallyDistressedCounties.pdf (2013-03-25) stres in socioekonomsko gospodinjstvo stanje znotraj regij ter umrljivost na geografski mapi.
<http://www.statcan.gc.ca/pub/82-003-x/82-003-x2009001-eng.pdf> (2013-03-25) raziskava o povezanosti med osebnim dohodkom in psihološkim distresom -> One characteristic of a negative social environment is a higher prevalence of stressors, which are demands from the environment that tax or exceed the adaptive capacity of the individual. Distress was based on respondents' K6 scores. The K6 is a non-specific psychological distress measure developed by Kessler
http://www.who.int/occupational_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf (2013-03-25) stres v nerazvitih državah
http://dental.usm.my/ver2/images/stories/AOS/Vol_1/51_56_rusli.pdf (2013-03-25) analiza, zborniki, stresni dejavniki
http://www.theworkfoundation.com/downloadpublication/report/69_69_stress_at_work.pdf (2013-03-25) analiza stresa v delovnih organizacijah, poročilo
<http://wbiaus.org/13.%20Tan.pdf> (2013-03-25) Raziskava stres in zaposleni, članek, World journal of management
<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/203> (2013-03-25) Raziskava na temo stres
<http://libr504portfolio.pbworks.com/f/eap+stress.pdf> (2013-03-25) Workplace Stress, Organizational Factors and EAP Utilization
<http://www.pphrm.com/Psychometric/newsletter/2006/Mar/Wang.pdf> (2013-03-25) Work stress as a risk factor for major depressive episode(s)
[http://www.fahs.surrey.ac.uk/stress_impact/publications/wp1/WP1-Ch3_Stress%20Impact%20Literature\[1\].pdf](http://www.fahs.surrey.ac.uk/stress_impact/publications/wp1/WP1-Ch3_Stress%20Impact%20Literature[1].pdf) (2013-03-25) bolniška odsotnost
<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/analysistoolmanual.pdf> (2013-03-25) orodje za analizo stresnih dejavnikov, Stress meter
<http://beinginventive.typepad.com/being-inventive/stress-analysis/> (2013-03-25) analiza stres inženirstvo - kot primer
<http://www.forbes.com/sites/larryhusten/2012/09/13/meta-analysis-links-stress-at-work-and-heart-disease/> (2013-03-25) povezava med stresom in srčno kapjo - metaanaliza
<http://www.health-e-solutions.co.uk/p/StressMeter.aspx> (2013-03-25) stres meter, orodje za analizo stresa znotraj delovnih organizacij
<http://www.apa.org/news/press/releases/phwa/workplace-survey.pdf> (2013-03-25) Mnenjska raziskava zaposlenih glede stresa
<http://www.diginfo.tv/v/11-0195-r-en.php> (2013-03-25) merjenje stresa s pomočjo računalniške miške (video)
<http://www.phcohealth.com/briefings/32-February2006.pdf> (2013-03-25) merjenje stresa na delovnem mestu

Pojem družbene blaginje pri tem vključuje tako količinske kot tudi kakovostne kazalce. V tem vpogledu je potrebno nujno dodati, da predstavljajo organizirane združbe zelo pomemben del družbene blaginje! Na porast ali pa vpad negativnih in pozitivnih stresnih dejavnikov nedvomno vplivajo naslednji kazalci:

- spreminjanje demografske sestave prebivalstva,
- višina osebnega dohodka zaposlenih,
- stopnja revščine prebivalstva,
- odstotek posrednikov in samozaposlenih,
- razvitost trga dela,
- delovne in druge migracije znotraj določene države
- izobraževalni dosežki,
- dosežki na področju kulture v najširšem smislu (znanost, umetnost in šport).

Organizirane združbe so pomembne družbene celice, ki zmorejo ustvariti tako negativno kot tudi pozitivno družbeno okolje. Negativno družbeno okolje vsebuje mnogo več distresnih dejavnikov, kar se odraža tako na ravni organizacije, prava, poslovanja, izobraževanja, komunikacije, izrazitega negativnega pretoka informacij, tehnologije kot tudi lahko na porast števila konfliktnih situacij z zunanjem okoljem.⁴ Merjenje, ovrednotenje, analiziranje in izračunavanje stresnih dejavnikov v različnih organiziranih združbah je možno povezovati s področjem stresnega menedžmenta, kadrovskega menedžmenta, organizacijskega učenja, ergonomije in organizacijske klime (npr. delovni stres, neustrezni sedeži, dvigovanje težkih bremen, zapleteni postopki, neučinkoviti delovni programi, nepregledne zbirke podatkov, komunikacijski zamaški). Po daljšem iskanju po različnih zbirkah podatkov (npr. COBISS/OPAC, Springer link, Google učenjak) ni bilo možno najti vsaj enega zadetka, ki bi poročal o razvijanju izboljšav v različnih organiziranih združbah na osnovi izmerjenih distresnih in pozitivnih dejavnikov! Prav ta ugotovitev precej preseneča, kajti povratne informacije o distresnih in pozitivnih dejavnikih predstavljajo v bistvu skrito znanje, ki ga je možno pretvoriti v dodano vrednost.

1.2 Namen in cilj dela

Predstavitev metode izračunavanja distresnih in pozitivnih dejavnikov, ki bi nam lahko posredovalo večje vedenje o zaposlenih in delovanju različnih organiziranih združb.

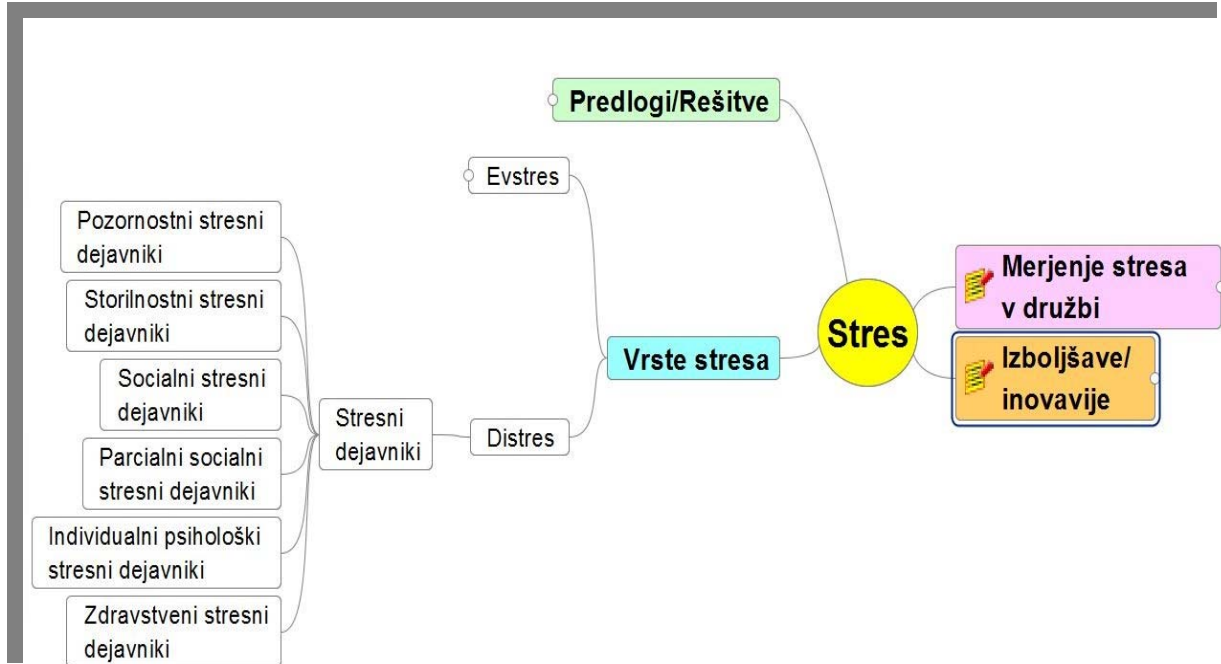
⁴ <https://www.gesundheit.gv.at/Portal.Node/ghp/public/content/gesunde-arbeitsverhaeltnisse.html> (2013-03-28) zadovoljstvo zaposlenih

2 Predstavitev koncepta s pomočjo miselnega vzorca

V tem poglavju bodo s pomočjo miselnega vzorca predstavljeni glavni vsebinski koncepti za izračun moči distresnih dejavnikov oziroma distresa, ki so naslednji:

- distres oziroma negativni dejavniki: pozornostni, storilnostni, individualni psihološki, parcialno socialni, socialni in zdravstveni distresni dejavniki,
- evstres oziroma pozitivni dejavniki: pozornostni, storilnostni, individualni psihološki, parcialno socialni, socialni in zdravstveni pozitivni dejavniki,
- predlogi/rešitve, še zlasti z ozirom na prej omenjene dejavnike,
- merjenje, ovrednotenje, analiziranje in računsko določevanje stresa v družbi, ki vključuje tako negativne kot tudi pozitivne vidike (npr. meritve s pomočjo intranetnih anketnih vprašalnikov, ustrezna priprava podatkov, inteligentno upravljanje s podatki za ovrednotenje in analizo, usklajene merske skale pri ovrednotenju, ustrezna metodologija pri analizi in izračunavanju podatkov, ustrezna informacijska tehnologija, ki s pomočjo programske, strojne in komunikacijske opreme omogoča prej navedeno. Zaradi primerjalnega učinka je potrebno meritve izvesti v različnih delovnih okoljih npr. v gospodarstvu, javni upravi, v zasebnem sektorju, na mikronivoju t.j. oddelki in pododdelki, uporaba smiselnih standardov, ki ne zavirajo potek meritev, smiselne zakonodaje, ustrezni predpisi in postopki in nazadnje
- izboljšave/inovacije: organizacijski pravni vidik (npr. bolj smiselni in racionalni organizacijski predpisi, geografske lokacijske izboljšave, boljša prostorska ureditev po oddelkih, boljše upravljanje s kadri), informacijski komunikacijski vidik (npr. hitrejši in bolj učinkoviti komunikacijski kanali, večja učinkovitost pri izkoristku kolektivne inteligence s pomočjo upravljanja z znanjem, razvijanje pozitivnih in ustvarjalnih socialnih omrežij znotraj delovnih organizacij), tehnološki vidik (npr. kakovostna, sodobna in cenovno ugodnejša informacijska tehnologija, razvijanje koristnih aplikacij/aplikacijskih sistemov tako za zaposlene kot tudi za zunanje uporabnike, učinkovitejši stroji, naprave), poslovni vidik (npr. učinkovito usposabljanje in izobraževanje poslovnih ter drugih uporabnikov, zniževanje stroškov poslovanja, razvojna usmeritev delovne organizacije pri poslovanju, boljši poslovni učinki), vidik načrtovanja (npr. veliki, srednji in majhni projekti: večjo učinkovitost dobimo pri majhnih in srednje velikih projektih) in vidik zunanjega okolja (npr. bolj učinkovito medresorsko sodelovanje, samo nujno potrebni zunanji izvajalci, ki bi se lahko vključili v proces dela zaradi boljše kakovosti in nižje cene dela, preprečevanje in zatiranje socialnega inženiringa ter računalniške kriminalitete). V naslednjem podpoglavju se bodo s pomočjo miselnega vzorca predstavili negativni stresni dejavniki.

2.1 Distres ali negativni stresni dejavniki



2.1.1 Slika 2: Del miselnega vzorca o distresnih dejavnikih

Slika 2 prikazuje del miselnega vzorca o distresnih dejavnikih (v nadaljevanju SD), ki vplivajo negativno na zaposlenca. Pri določevanju SD v različnih delovnih okoljih so bili izbrani SD iz klasifikacije SD po Jankeju in Bousceinu. Povrh tega je bil upoštevan tudi Levijev model stresa.⁵ Dejavniki so naslednji:

1. pozornostni SD so tisti, ki negativno vplivajo na čutila in s tem na počutje zaposlenca, kar povzroča negativne učinke pri izvajanju raznih dejavnosti (zmanjšujejo oziroma motijo stopnjo pozornosti zaposlenca: npr. motnje v koncentraciji pri delu, itd.).

- Svetloba: neustrezna razsvetljava (npr. fluorescentna svetila, ki imajo izrazit stroboskopski učinek lahko ob daljši izpostavljenosti zaposlenca povzročijo glavobole ali pa celo slabšajo vid, prešibka ali premočna razsvetljava). Reflektivne lastnosti računalniških zaslonov se lahko pomešajo s prostorsko in sončno svetlobo, pri čemer moteče refleksije ob daljši zaposlenčevi izpostavljenosti močno slabšajo njegov vid in njegovo intelektualno zbranost. Svetlobo, ki jo oddajajo računalniški zasloni, mora biti prilagojena svetlobi v prostoru.

- Hrup: na delovnih mestih je sicer večji ali manjši hrup, kar je zelo pomembno glede zaposlenčevega počutja in delovnih učinkov, še zlasti pri intelektualnem delu.

⁵ Gl. podrobnosti na dveh spletnih naslovih: <http://unidip125.beepworld.de/uvod.htm> in <http://unidip125.beepworld.de/dejavniki.htm> (2013-03-28) - teorije stresa in klasifikacija SD

- Senzorno pomanjkanje: ob daljši izpostavljenosti pomanjkanja senzornih dražljajev na delovnih mestih se lahko zaposlencu zgodi, da zapade v apatijo, v melanholijo ali pa celo v depresivno občutenje delovnega okolja (močna prevlada ene barve, popolna tišina, mrak ipd.).
- Klima: ustrezna temperatura in ustrezna relativna vlaga na delovnih mestih pomeni dober predpogoj za ustrezno zaposlenčevo miselno zbranost. Če zaposlenec občuti, da mu primanjkuje energije, bo toliko bolj dovzeten za ozračje v prostoru. Višja je temperatura in nižja relativna vlaga, bolj se zaposlenec počuti utrujen. Prav tako neprijetne vonjave vplivajo slabo na zaposlene na delovnih mestih (npr. vonj po znoju, vonj po gnilobi, itd).
- Ergonomske značilnosti delovnega inventarja (npr. police naj bi bile lepo označene in ne previsoke ali prenizke, stoli naj bi bili udobni, ustrezna višina miz ipd.).

2. Storilnostni SD so tisti, ki povzročajo pri zaposlenih prevelik ali nepotreben napor, s čimer lahko izgubijo mnogo časa in energijo. Zgledi za storilnostne SD:

- dvigovanje pretežkih bremen.
- izobraževanje in usposabljanje zaposlencev na osnovi neustreznih učnih pripomočkov.
- Nedostopnost in neažurnost informacij (npr. zaposlenec se zelo napreza, a do zaželenih informacij ne pride, čeprav jih nujno potrebuje, nima dostopa do interneta, do računalnikov, zaposlenec mora na informacijo predolgo čakati, prevelik napor itd.).
- Zapleteni administrativni postopki

3. Socialni SD so tisti, ki slabo vplivajo na interakcije med ljudmi in na organizacijo dela v organiziranih združbah. Primera:

- Preveč zaposlencev na m² na delovnem mestu pomeni prenatrpanost, ki je zelo moteč dejavnik (npr. oviranje pri delu).
- Medosebni problemi (npr. nenehni spori med zaposlencem in delodajalcem ipd.).

4. Parcialni socialni SD

Parcialni socialni SD so ali tisti, ki izhajajo iz posameznika in so povezani z družbenimi normami in cilji, ali pa tisti, ki jih družbene norme in cilji odražajo na posameznika ter slabo vplivajo na zaposlence. Primera:

- Dražljaji kaznovanja (npr. zaposlenec občuti dodatno obremenitev pri delu brez nagrade kot krivico).
- Dražljaji dokazovanja lastne osebnosti (npr. zaposlenec želi čim večje družbeno priznanje in želi v čim krajšem času dobiti čim več kvalitetnih informacij, a pri tem ne uporablja učinkovite planske strategije).

5. Individualni psihološki SD

Individualni psihološki SD so tisti, ki so že v posamezniku prisotni - so subjektivni (npr. negativne izkušnje, negativni občutki) in negativno vplivajo na psiho določenega posameznika, tako da jih lahko dražljaji iz okolja po subjektivni interpretaciji okrepijo.

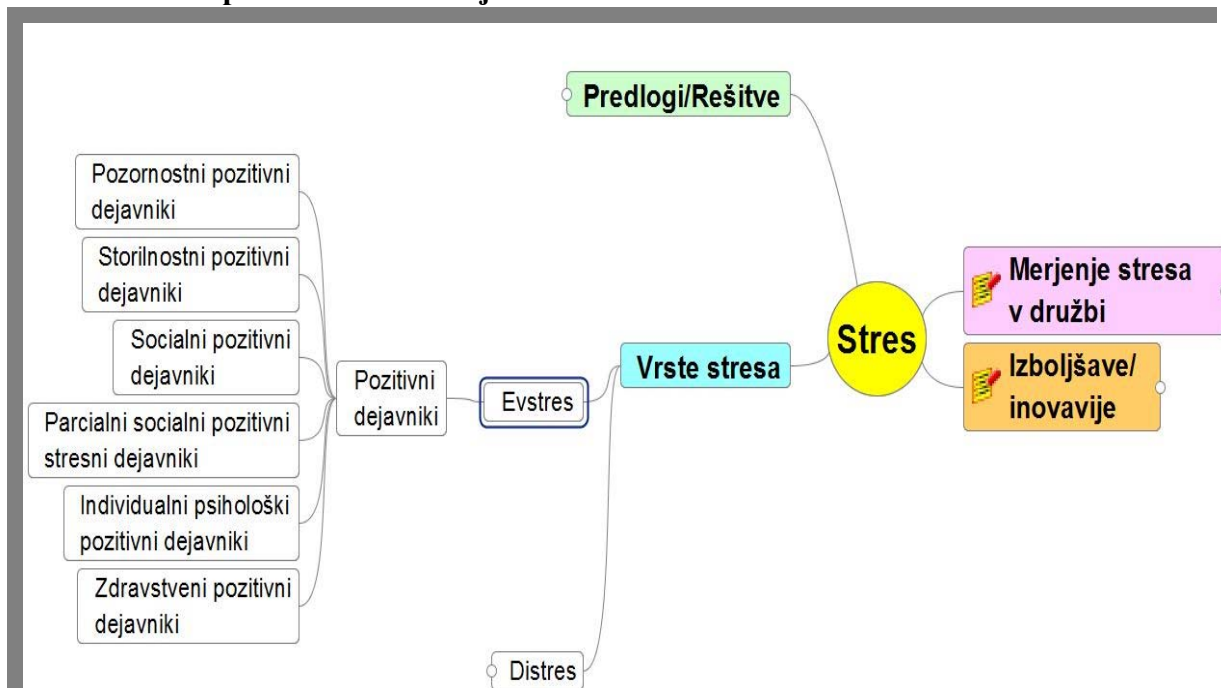
Primeri:

- Utesnjenost (npr. zaposlenec se počuti utesnjenega)
- Anksioznost (npr. strah pred vodjem, sodelavcu).
- Notranja napetost (npr. zaposlenec potrebuje pomembno informacijo za reševanje zapletenega delovnega problema).
- Nenehno hitenje (npr. zaposlenec dela vse stvari v zadnjem trenutku).

6. Zdravstveni SD so tisti, katere bolezenske kali (npr. virusi) so ali na delovnem mestu že prisotni ali pa prenešeni in tako lahko škodljivo vplivajo na fiziološko zdravje ljudi pri delu.

- Prostorska in osebna higiena (npr. na delovnem mestu naj ne bi bilo mnogo umazanije in prahu - alergija na prah, ipd.).
- Nalezljiva bolezen določenega zaposlenca (npr. kožna bolezen, gripa, epidemija itd.).
- Okužen delovni inventar (npr. dokumenti, mize, stoli, ipd.).

2.2 Evstres ali pozitivni stresni dejavniki



2.2.1 Slika 3: Del miselnega vzorca o evstresnih dejavniki

Slika 3 prikazuje miselni vzorec o evstresnih ali pozitivnih dejavnikih (v nadaljevanju: PD). Omenjeni dejavniki so bili izpeljani iz SD in vplivajo pozitivno na zaposlene in organizirano združbo. PD so naslednji:

1. Pozornostni PD so tisti, ki pozitivno vplivajo na čutila in s tem na počutje zaposlencev, kar povzroča pozitivne učinke pri izvajanju raznih dejavnosti (povečajo stopnjo pozornosti pri ljudeh npr. prijetna klima spodbudi zaposlenčev intelektualno sposobnost pri delu in/ali učenju). Zgledi:

- Svetloba: optimalna razsvetljava, zaščiteni računalniški zasloni itd.
- Hrup: nevsiljiva, a prijetna glasba, prijetni glasovi iz narave ipd.
- Klima: temperatura v prostoru naj bi bila od 20 – 22 °C, a v poletnem času celo nekoliko nižja. Na delovnem mestu naj bi bile tudi prijetne vonjave (npr. vonj po smrečju).
- Relativna senzorna pestrost: pestre barve, prijetni glasovi itd
- Ergonomske značilnosti: udobni stoli, zlahka dosegljive delovne police itd.

2. Storilnostni PD so tisti, ki olajšujejo napor uporabnikov, s čimer si prihranijo mnogo časa in energije. Zgledi:

- Enostavno iskanje informacij (npr. zaposlenec hitro najde zaželeno informacijo).
- Dostopne in ažurne informacije (npr. možnost dostopa na internet, do računalniškega kataloga, zaposlencu na odgovor ali dokument ni potrebno dolgo čakati, učinkoviti delovni komunikacijski sistem itd.).
- Telesne dejavnosti, ki sprožijo prijetno počutje.
- Primerni odpiralni čas za storitve (npr. državljan želi obiskati urad, ki ima ugoden odpiralni čas, pri čemer si s tem prihrani mnogo energije in časa, tako da mu ni potrebno čakati več ur ali pa celo dneve).

3. Socialni PD so tisti, ki pozitivno vplivajo na interakcije med ljudmi in na organizacijo dela v organizirani združbi. Zgledi:

- Dovolj prostora za zaposlene na delovnih mestih (npr. da ni gneče).
- Prijazni medosebni odnosi (npr. prijazen in sodelovalen odnos vodje do zaposlenih, dajanje kvalitetnih, pravih in hitro dostopnih informacij, organiziranje tečajev in prireditev, spodbujanje družbenih interakcij).

4. Parcialni socialni PD so ali tisti, ki izhajajo iz posameznika in so povezani z družbenimi normami in cilji, ali pa tisti, ki jih družbene norme in cilji vtisnejo posamezniku ter pozitivno vplivajo na uporabnike. Zgledi:

- Dražljaji nagrajevanja (npr. vodja pohvali zaposlenca, kar zaposlenec občuti kot nagrado).
- Dražljaji dokazovanja lastne osebnosti (npr. zaposlenec je zelo motiviran pri iskanju informacij, ker obvlada ustrezne iskalne strategije, s čimer si krepi občutek sposobnosti).

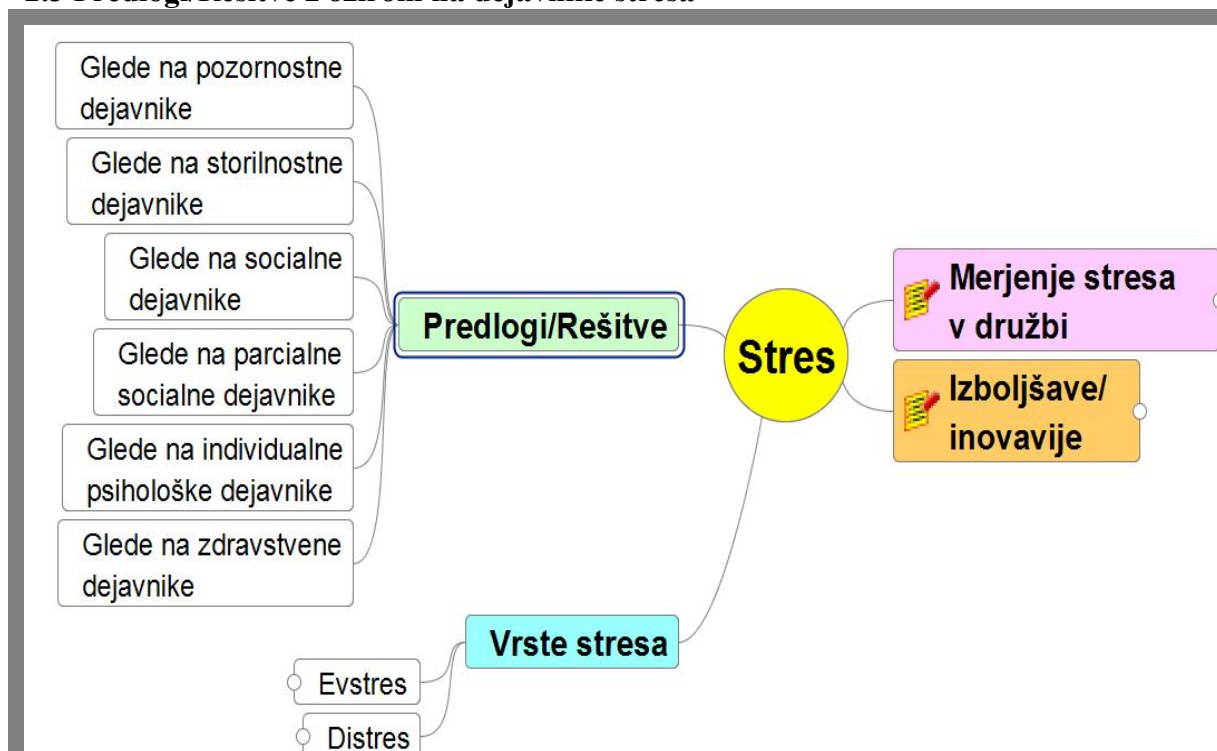
5. Individualni psihološki PD so tisti, ki so že v posamezniku prisotni - so subjektivni, lastni slehernemu posamezniku (npr. pozitivne izkušnje, pozitivni občutki), ki jih lahko po subjektivni interpretaciji dražljaji iz okolja okrepijo. Zgledi:

- Optimizem.
- Notranja sproščenost (npr. prostor, kjer lahko zaposlenec popije sok ali poje kakšen prigrizek, branje časnikov ipd.).
- Umirjenost in urejenost.
- Osebno zadovoljstvo (npr. zaposlenec je našel ustrezen dokument in pri tem občuti osebno zadovoljstvo).

6. Zdravstveni PD so tisti, ki pozitivno vplivajo na fiziološko zdravje ljudi v knjižnici. Zgledi:

- Zdravi zaposlenci (npr. ni nalezljivih bolezni).
- Zdravstveno neoporečni inventar.
- Zgledna prostorska higiena, osebna higiena zaposlenih (npr. ni veliko prahu v pisarnah, tako da lahko v njej zdržijo tudi ljudje, ki so alergični na prah).

2.3 Predlogi/Rešitve z ozirom na dejavnike stresa

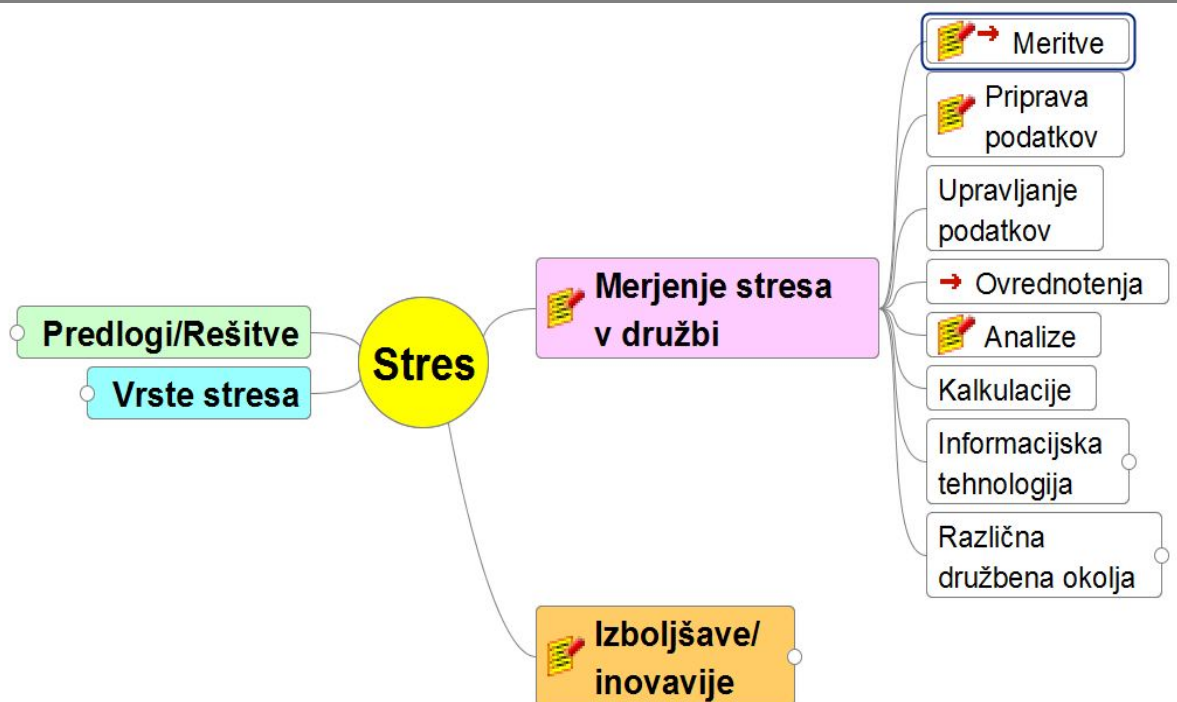


2.3.1 Slika 4: Del miselnega vzorca o predlogah/rešitvah glede dejavnikov stresa

Slika 4 prikazuje del miselnega vzorca o predlogah/rešitvah glede dejavnikov stresa, ki so razvrščeni na naslednji način:

1. Glede na pozornostne dejavnike: npr. primernejša razsvetljava, ustrezno ogrevanje prostorov, aromaterapija (vonjave), bolj udobni stoli in primerno visoke mize, prijetno glasbo v ozadju, boljšo zvočno izolacijo knjižnice, ustrezno ogrevanje prostorov (mraz), rastlinski okraski z dišečimi cvetovi, glasovi iz narave, barvne etikete za označevanje polic (lepši izgled), manj komunikacije preko mobilnih telefonov (sevanje in hrup),
2. Glede na storilnostne dejavnike: poenostavitev sistema za iskanje podatkov, več navodil za lažjo uporabo spletnih storitev, večkratni nadzor nad dokumenti, boljši katalogi za lažje iskanje informacij, več različnih prostorov za različne namene (da se lahko zaposlenec sprost), posebni pripomočki za dvigovanja težjih bremen,
3. Glede na socialne dejavnike: npr. šolanje kadra v smeri komunikacije z uporabniki, šolanje kadra v smeri retorike, preprečevalne dejavnosti glede gneče, temeljitejša izbira ob sprejemu kadra v službo, izvajanje raziskav v zvezi z prijaznostjo osebja, da se zaposlijo bolj motivirani ljudje, video nadzor nad osebjem,
4. Glede na parcialno socialne dejavnike: npr. vsaj simbolično nagrajevanje zaposlenih,
5. Glede na individualno psihološke dejavnike: npr. izoliran prostor včasih izboljšuje psihično počutje, naj bi sleherni posameznik uredil samega sebe, več prostora za bivanje na delovnem mestu (da ni občutka individualne utesnjenosti), prijetni delovni prostori, ki posredujejo zaposlencu občutek domačnosti, manjši prostori (individualni občutek preglednosti in domačnosti), zaposleni bi lahko sami dodatno poskrbeli, da je delovno mesto bolj prijetno in
6. Glede na zdravstvene dejavnike: npr. preprečevanje virusnih obolenj, naprave za nadzorovanje stresa zaposlenih.

3 Merjenje in izračunavanje moči SD v organiziranih združbah



3.1 Slika 5: Del miselnega vzorca o merjenju in izračunavanju moči SD v organiziranih združbah

Slika 5 prikazuje del miselnega vzorca o merjenju in izračunavanju moči SD v organiziranih združbah, pri čemer bo v tem delu dan glavni poudarek na predstavitvi metode glede izračunavanja moči SD. Meritve lahko potekajo s pomočjo anketnega vprašalnika z intervjujem ali pa intranetnim anketnim vprašalnikom. Pri slednjem obstajajo različne tako komercialne kot tudi odprtokodne rešitve. Sistem anketnih vprašalnikov LimeSurvey je brezplačen in dovolj kakovosten ter učinkovit glede zajema in shranjevanja mnenj vprašancev, kajti različne odgovore je možno izvoziti v .XLS datoteko, kar je zelo ugodno za nadaljnjo pripravo podatkov. Sestavljen anketni vprašalnik za merjenje SD v organiziranih združbah mora vsebovati jasna in pregledna navodila, tako da je možno v kasnejši stopnji bolj pravilno razvrščati mnenja v skupine (npr. beseda mir lahko pomeni psihološki mir, ali pa da ni hrupno, kar se potem razvršča kot pozornostni dejavnik), ki so bile že v prejšnjem poglavju predstavljene. Za analizo mnenj je možno uporabiti različna programska orodja s sveta odkrivanja zakonitosti v podatkih in/ali besedilih. Preden bi bilo priporočljivo vsa ta orodja uporabiti je potrebno na osnovi pripravljenih oziroma razvrščenih podatkov pripraviti metodo izračunavanja moči SD v organiziranih združbah. V poštev lahko pridejo različna družbena okolja oziroma organizirane združbe kot so:

- organizirane združbe v gospodarstvo (npr. kemične industrije),
- organizirane združbe v javni upravi (npr. fakultete, policija),
- organizirane združbe v zasebnem sektorju (npr. zasebne avtomehanične delavnice, zasebna računalniška podjetja),
- na mikronivoju je možno moč SD izračunati za oddelke in pododdelke posebej in to prikazati tako s pomočjo organigramov kot tudi zemljevidov,
- potek tovrstnih raziskav lahko zavirajo tako neživiljenjski standardi, zakonodaje, interni predpisi in zapleteni postopki.

V nadaljevanju bo izčrpnje predstavljena metoda za izračunavanje SD v organiziranih združbah, ki je ob manjših vsebinskih prilagoditvah primerna za različna družbena okolja.

3.2 Metoda izračunavanja moči SD v organiziranih združbah⁶

Obstaja močna povezanost med stopnjo entropije in stopnjo stresa. Večja kot je stopnja entropije večja je tudi stopnja negativnega stresa (npr. entropijo lahko zmanjšamo s koristnimi informacijami, a negativni stres zmanjšamo s pozitivnimi informacijami oziroma z informacijami, ki imajo za določenega posameznika ali organizacijo pozitiven pomen). Entropija pomeni kvantitativno stopnjo nedoločenosti sistema, tj. neorganiziranosti oziroma nereda v sistemu in njegovih procesov. V informatiki se s pomočjo entropije meri pomanjkanje informacij o stanjih in procesih določenih sistemov. V tem vpogledu je možno izpeljati vidike sestave homogenosti, heterogenosti, nasičenosti in nenasičenosti. Dinamika ključnih sprememb je najbolj opazna znotraj sistemov s heterogeno sestavo in kadar je v stanju nasičenosti. Navkljub močni povezanosti med entropijo in stresom v sistemu, je potrebno pripomniti, da kritični SD v bistvu prispevajo k večji predvidljivosti pojavljanja določenih pojavov oziroma stanj (npr. slabo počutje, večja gneča) v sistemu. Skratka, možno je predpostaviti, da je moč SD v organiziranih združbah večja, v kolikor so vplivi oziroma dejavniki intenzivnejši, številčnejši in raznovrstnejši (kompleksnejši).⁷ Smiselno si je zastaviti vprašanje o raznovrstnosti mnenj glede distressnih, pozitivnih vplivih in predlogov za zmanjševanje SD znotraj celotne organizirane združbe (vse enote skupaj) in oddelkov oziroma pododdelkov (znotraj posameznih enot).

⁶ Metoda izračunavanja moči stresnih dejavnikov je izčrpno predstavljena na naslednjem spletnem naslovu : <http://unidip125.beepworld.de/izracun.htm> (2013-03-28) .

⁷ Gl. uvod dela: <http://unidip125.beepworld.de/izracun.htm> (2013-03-28) .

Izračun moči SD v organiziranih združbah je razdeljen na tri stopnje, pri čemer je potrebno upoštevati tako celoto kot tudi posamične enote SD:

1. stopnja:

a. izračun gostote mnenj na osebo (ρ_o):

$$\rho_o = \left(\frac{f_o}{N_o} \right)$$

f_o ... frekvenca vseh mnenj ; N_o ... velikost vzorca oziroma število vprašancev

b. izračun kompleksnosti mnenj (K_o):

$$K_o = \left(\frac{f_o}{f_r} \right)$$

f_o ... frekvenca vseh mnenj ; f_r ... frekvenca raznovrstnih mnenj

c. izračun kompleksnosti mnenj znotraj posameznih enot (K_E):

$$K_E = \frac{(f_o - f_E)}{(f_r - f_r E)}$$

f_o ... frekvenca vseh mnenj ; f_r ... frekvenca raznovrstnih mnenj ; f_E ... frekvenca vseh mnenj določene enote ; f_{rE} ... frekvenca raznovrstnih mnenj določene enote

2. stopnja: gre za izračun realnega dejavnika (F_o), ki ga izračunamo tako, da med sabo primerjamo dejansko gostoto in kompleksno sti mnenj s teoretično gostoto ($\rho_t = 10$ mnenj na osebo) ter teoretične kompleksnosti mnenj ($K_t = 1$ – največja možna kompleksnost mnenj npr. da kot izid od 1000 mnenj vprašancev dobimo 1000 različnih). Realni dejavniki se izračunajo tako za SD, PD kot tudi za predloge (v nadaljevanju: PR) v smeri zmanjševanja stresnih vplivov v določenih organiziranih združbah.

$$F_o = \frac{(K_o \cdot \rho_o)}{(K_t \cdot \rho_t)}$$

3. stopnja: na osnovi treh izračunanih realnih dejavnikov (SD, PD in PR) izračunamo moči SD v stresnih stopinjah ($^0 S$):

$$\sigma_{oSD} = \arcsin \sqrt{\left(\frac{(F_{oSD} \cdot F_{oPR})}{(F_{oPD})} \right)}$$

σ_{0SD} ... moč SD ; F_{OSD} ... realni dejavnik SD ; F_{OPR} ... realni dejavnik PR za zmanjševanje SD ; F_{OPD} ... realni dejavnik PD

Moč SD v stresnih stopinjah po posameznih enotah SD se izračuna na podoben način, vendar je potrebno pri prvi stopnji najprej izračunati K_E znotraj posameznih enot:

a. za pozornostne SD (PSD)

$$\sigma_{PSD} = \arcsin \sqrt{\left(\frac{(F_{PSD} \cdot F_{PPR})}{(F_{PPD})} \right)}$$

b. za storilnostne SD (StSD)

$$\sigma_{StSD} = \arcsin \sqrt{\left(\frac{(F_{StSD} \cdot F_{SIPR})}{(F_{SIPD})} \right)}$$

c. za parcialno socialne SD (PSSD)

$$\sigma_{PSSD} = \arcsin \sqrt{\left(\frac{(F_{PSSD} \cdot F_{PSPR})}{(F_{PSPD})} \right)}$$

d. za individualno psihološke SD (IPSD)

$$\sigma_{IPSD} = \arcsin \sqrt{\left(\frac{(F_{IPSD} \cdot F_{IPPR})}{(F_{IPPD})} \right)}$$

e. za socialne SD (SSD)

$$\sigma_{SSD} = \arcsin \sqrt{\left(\frac{(F_{SSD} \cdot F_{SPR})}{(F_{SPD})} \right)}$$

f. za zdravstvene SD (ZSD)

$$\sigma_{ZSD} = \arcsin \sqrt{\left(\frac{(F_{ZSD} \cdot F_{ZPR})}{(F_{ZPD})} \right)}$$

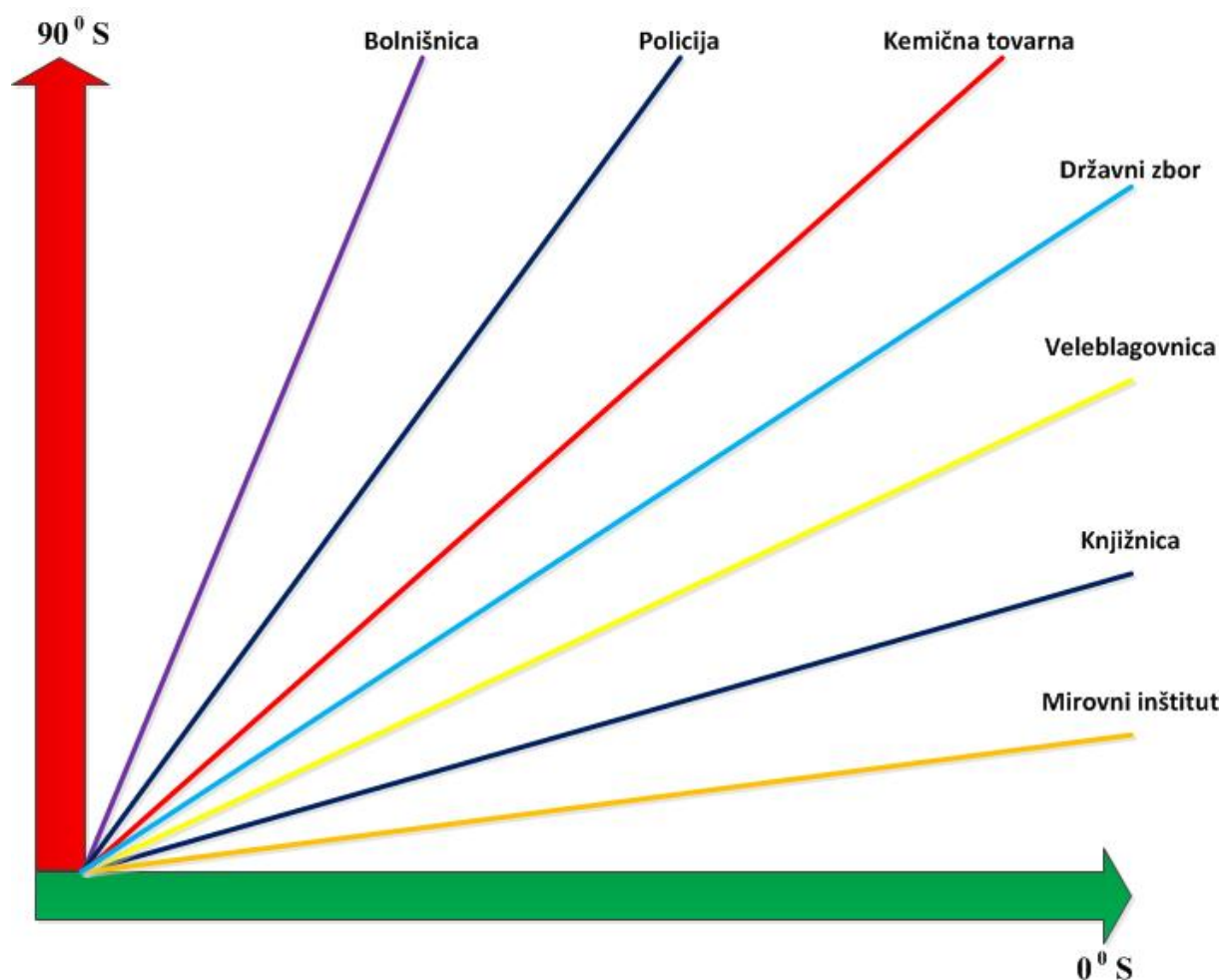
Stres pretežno ni linearno naraščajoč proces, ampak spočetka počasi raste, nakar vedno bolj ali intenzivno narašča. Prav zaradi tega je bila pri izračunu uporabljena inverzna kvadratna funkcija oziroma kvadratni koren. Inverzna sinusna funkcija (arcsin) je bila uporabljena predvsem zaradi tega, da bi kot izid dobili stopinje, ki jih je možno učinkovito vizualno prikazati s pomočjo modela nagiba, ki bo predstavljen v nadaljevanju.

3.3 Model nagiba SD

Model nagiba predpostavlja, da pomeni 90° največjo mero SD in 0° najmanjšo. S pomočjo omenjenega modela je možno lepo ponazoriti različne stopnje moči SD tako za celoto kot tudi za posamične enote.

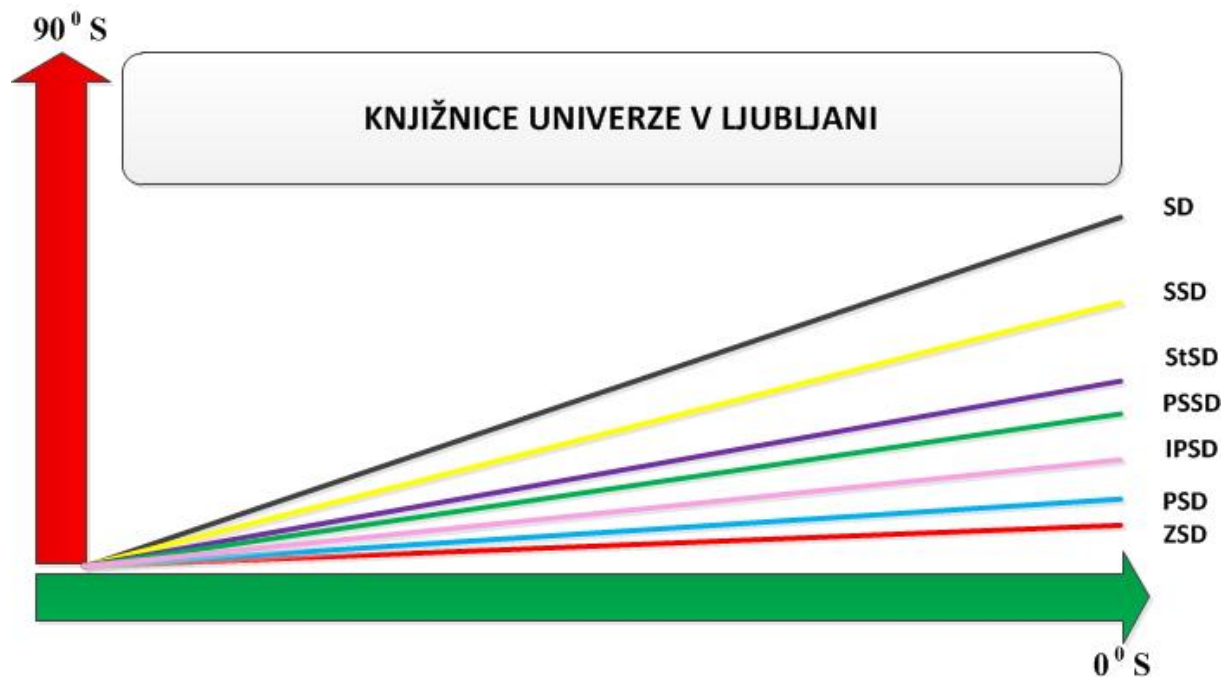
3.3.1 Preglednica 1: Lestvica za rangiranje moči SD v stresnih stopinjah ($^{\circ}$ S)

Območje SD v stresnih stopinjah	Ovrednotena stopnja moči SD
$00,00^{\circ}$ S - $15,04^{\circ}$ S	Zelo nizka
$15,05^{\circ}$ S - $30,04^{\circ}$ S	Nizka
$30,05^{\circ}$ S - $45,04^{\circ}$ S	Srednja
$45,05^{\circ}$ S - $60,04^{\circ}$ S	Višja
$60,05^{\circ}$ S - $75,04^{\circ}$ S	Visoka
$75,05^{\circ}$ S - $90,00^{\circ}$ S	Zelo visoka



3.3.2 Slika 6: Moč SD v stresnih stopinjah za različne organizirane združbe

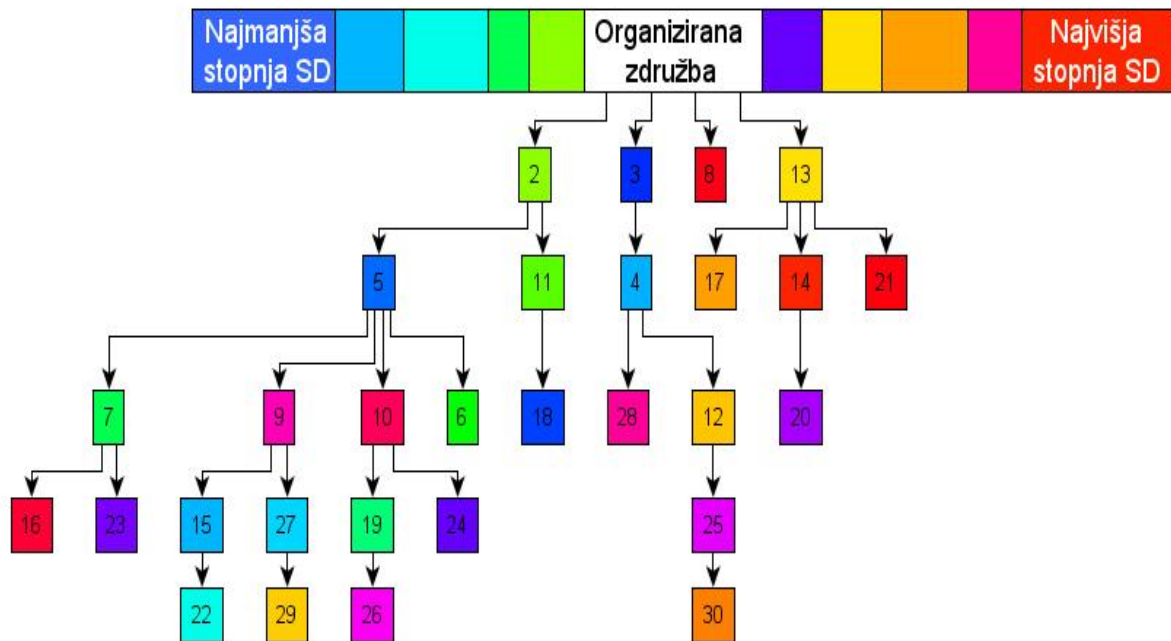
Preglednica 1 prikazuje lestvico za rangiranje moči SD v stresnih stopinjah, medtem ko slika 6 prikazuje moč SD v stresnih stopinjah za različne organizirane združbe. Z omenjenim modelom bi lahko lepo ponazorili (gre sicer za fiktivni prikaz), v katerih organiziranih združbah je največ distressnih in evstresnih dejavnikov (npr. znotraj mirovnih inštitutov je najmanj SD, medtem ko je v bolnišnicah največ). S tem pristopom bi kot končni izid dobili glavna stresna žarišča v družbi. Povrh tega bi lahko postopoma našli rešitve, ki bi jih bilo možno vgraditi v različne delovne sisteme.



3.3.3 Slika 7: Moč SD v stresnih stopinjah po posameznih enotah SD za knjižnice

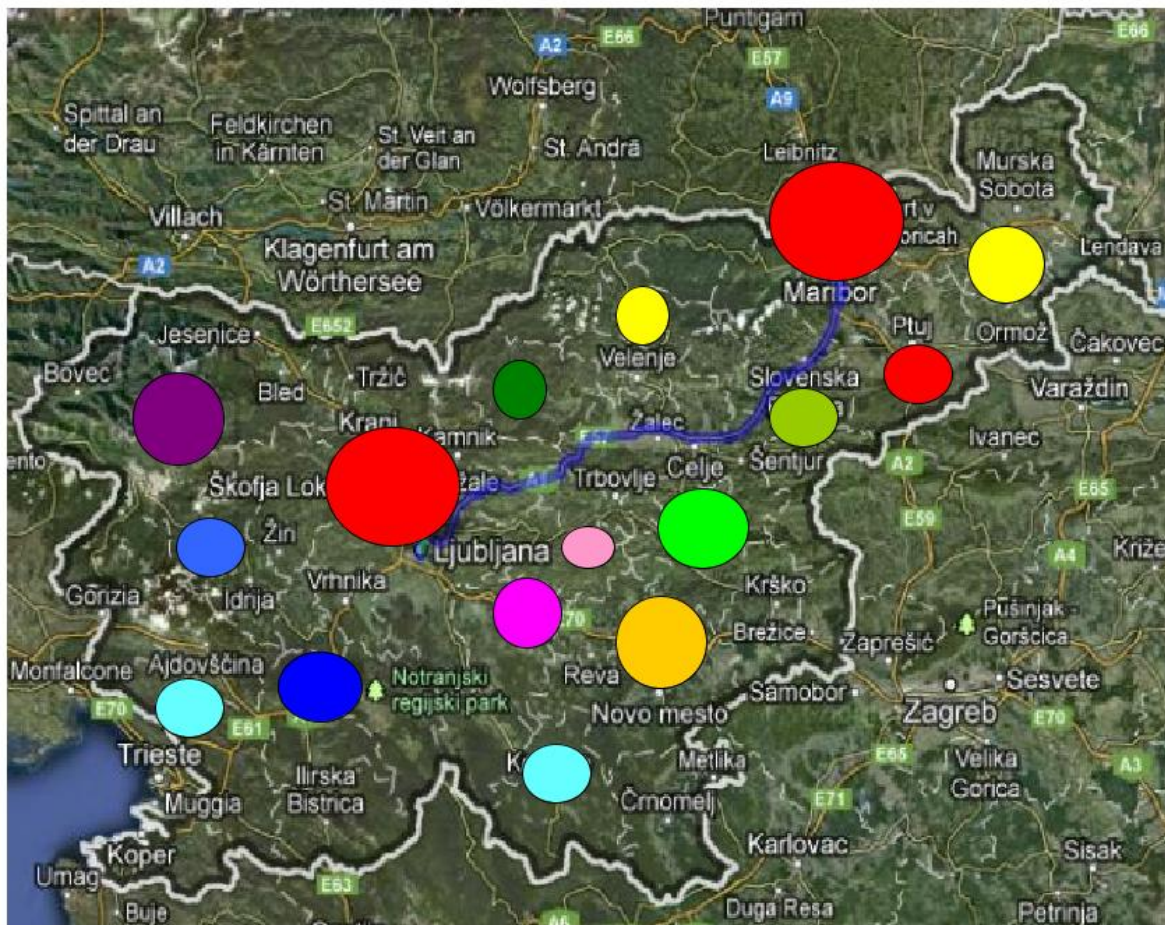
Slika 7 prikazuje moč SD v stresnih stopinjah po posameznih enotah SD za knjižnice Univerze v Ljubljani (prikaz je fiktiven). Na ta način lahko ugotovimo, kateri SD (npr. SSD) so najbolj kritični in med sabo povezani? Rešitve se mnogokrat spretno skrivajo v povezavah. Model nagiba je možno uporabiti tudi za vizualizacijo SD po posameznih oddelkih v določeni organizirani združbi. S tem pristopom dobimo kot izid največja in najmanjša stresna žarišča znotraj posamične organizirane združbe. Rešitve za ugotovljene sistemske probleme ali napake in njih povezanosti lahko s timskim delom najdemo, nakar jih je možno postopoma vgraditi v delovni sistem. Smiselno je vzpostaviti inteligentno zbirko podatkov tako za SD, PD in PR, s čimer bi lahko imeli pregledno urejene podatke in njih povezave, kar je zelo ugodno tako za analitične kot tudi reševalne namene. Omenjena zbirka podatkov bi lahko vsebovala tudi najboljše prakse in nekakšen vizualni slovar struktur problemov in/ali rešitev. V tem vpogledu, ki je nadgradnja prejšnje bi bilo smiselno načrtovati in zgraditi inteligentni aplikacijski sistem z visoko stopnjo avtomatizacije delovanja.

3.4 Druge možnosti vizualizacije stopnje SD v organiziranih združbah



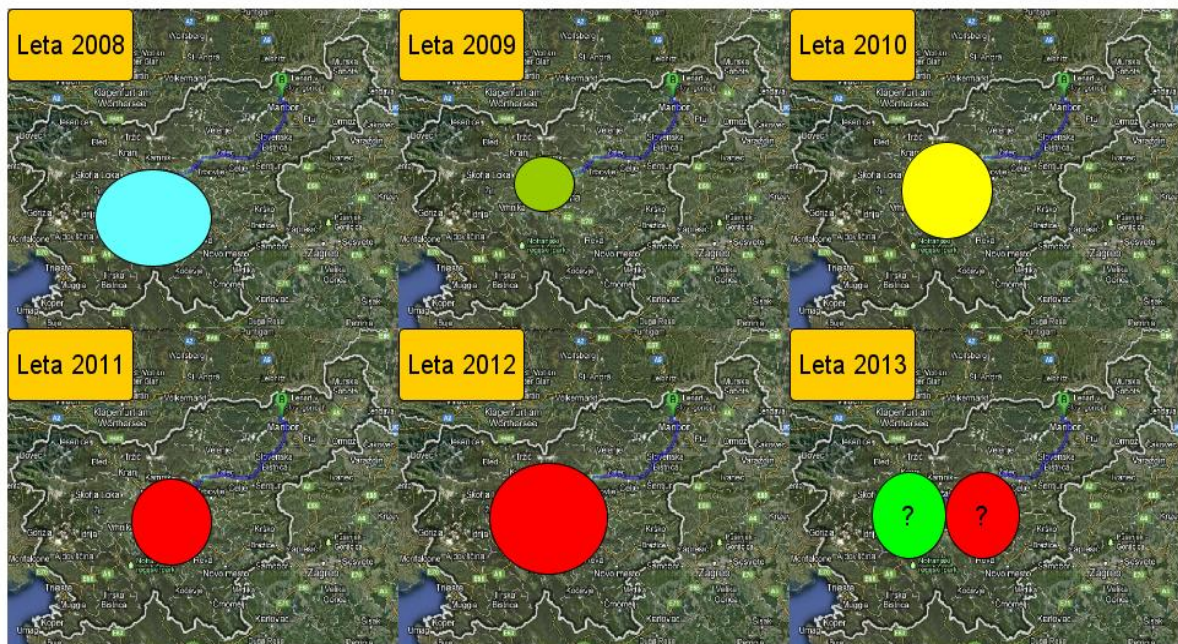
3.4.1 Slika 8: Spekter moči SD znotraj izmišljene organizirane združbe

Slika 8 prikazuje spekter moči SD znotraj izmišljene organizirane združbe. Tovrstna vizualizacija precej pregledno izpostavlja najmanjše in najvišje stopnje moči SD znotraj oddelkov in celo pododdelkov. Ob tem se lahko vprašamo »zakaj je stopnja SD znotraj nekaterih oddelkov manjša, medtem ko je stopnja SD v določenih oddelkih višja ali celo zelo visoka?« Odpira se možnost tako za učinkovitejše iskanje vzrokov kot tudi napovedovanje učinkov oziroma posledic, ki so lahko izid določene organizacijske slike. Prav tako je možno v nadaljevanju vzpostaviti ustrezne pogoje, ki naj bi v nadaljnjem procesu dela dajali pozitivne posledice. Večinoma je tako, da so nekateri oddelki zaradi delovnega programa med sabo bolj povezani, a nekateri drugi oddelki celo skorajda samevajo, tako da tudi komunikacijski kanali ne delujejo optimalno. Na osnovi prikazane vizualizacijske tehnike spektralnega organigrama je možno tudi ugotoviti ustrezno porazdeljenost kadra po oddelkih in pododdelkih. Nadalje lahko tudi primerjamo izobrazbeno stopnjo zaposlenih, njihova znanja in pričakovanja. Povrhu tega lahko tudi izpeljemo sklep, da so določene oblike vodenja oddelkov manj ustrezne, ker dodatno povzročajo hude SSD v obliki nepremostljivih konfliktov, nezdravega tekmovanja idr. Na naslednji strani sledi vizualizacija »spektralne geografske mape«.



3.4.2 Slika 9: Spekter moči SD znotraj Slovenije po nekaterih občinah

Slika 9 prikazuje spekter moči SD znotraj Slovenije po nekaterih občinah. Veliki rdeči krogi pomenijo, da je stopnja SD zelo visoka (npr. Ljubljana, Maribor), medtem ko modri krogi pomenijo, da je stopnja SD zelo nizka ali nizka. Zeleni krogi prikazujejo področja, kjer je stanje SD in PD sorazmerno uravnovešeno. Rumeni krogi ponazarjajo, da je stopnja SD dokaj visoka in vijolični krog pomeni rahlo prevlado SD nad PD. Spremljanje SD po posameznih občinah je npr. možno okrepiti s pomočjo spremljanja stopnje moči SD v različnih časovnih obdobjih, kar je možno s pomočjo različno prirejenih časovnic. Na ta način bi lahko lažje poiskali povezave med različnimi vrstami SD (npr. visoka stopnja brezposelnosti in visoki davki povzročajo pri ljudeh depresijo, nakar se sprosti val samomorov in nasilnih protestov). Znatost spremljanja SD po času je v bistvu stvar ocene še zlasti tistih raziskovalcev, ki želijo preventivno rešiti hude družbene probleme. V tem vpogledu je potrebno izpostaviti sposobnost napovedovanja toka dogodkov in vedenjskih vzorcev oseb, ki imajo na ključne ali kritične odločitve največji vpliv. To pomeni, da lahko storijo tudi največje ali celo katastrofalne napake, ki posegajo celo po človeških življenjih.



3.4.3 Slika 10: Moč SD znotraj Slovenije v času od leta 2008 do 2013

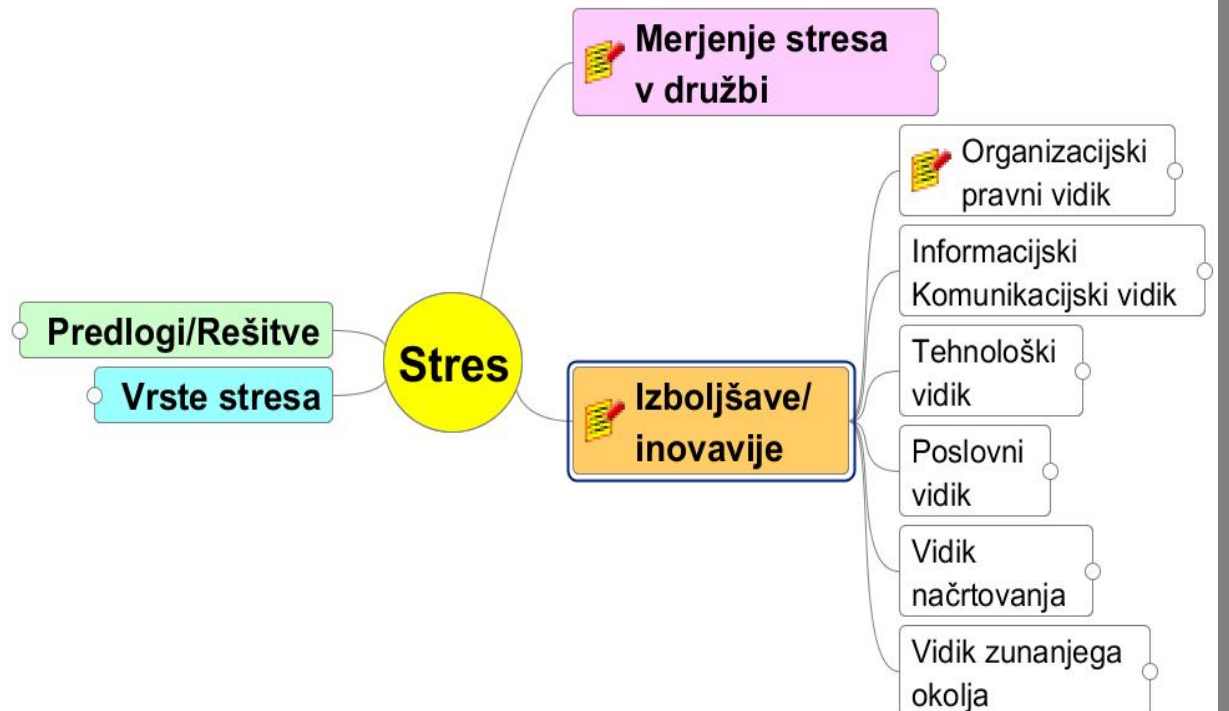
Slika 10 prikazuje moč SD znotraj Slovenije v času od leta 2008 do 2013. Stopnja moči SD v Sloveniji je najbolj porastlo v letih od 2012 do 2013 (gl. rdeči krogi predstavljajo močna distresna žarišča). Na osnovi preteklih podatkov, učinkovite analize in različnih intuitivnih tehnik je možno deloma napovedati nekatere ključne dogodke. Ali bo stopnja moči SD v Sloveniji pojemala v obliki sorazmernega družbenega ravnovesja ali pa glede SD še porastla, je vprašanje, ki ga slika 10 pušča odprtega?



3.4.4 Slika 11: Moč SD znotraj uličnih naselij

Slika 11 prikazuje moč SD znotraj uličnih naselij s pomočjo vizualizacije kartiranja podatkov. Tovrstne vizualizacije so zelo uporabne za prikazovanje bližine med stresnimi žarišči.

4 Izboljšave/inovacije



4.1 Slika 12: Del miselnega vzorca glede na možne izboljšave/inovacije v organiziranih združbah

Slika 12 prikazuje del miselnega vzorca glede na možne izboljšave v organiziranih združbah. Na splošno so bili vidiki že predstavljeni v drugem poglavju tega dela, tako da se bodo v tem podpoglavju predstavile konkretne rešitve, ki so lahko naslednje:

a. organizacijske- pravne izboljšave: vzpostavitev središča za razvijanje kolektivne inteligence, ki bi se ukvarjalo z iskanjem rešitev na različnih ravneh organizirane združbe kot npr. odpravljanje zapletenih in/ali nepotrebnih administrativnih postopkov. To bi pomenilo, da bi se na kolegijih tovrstni problemi reševali od primera do primera. Središče za razvijanje kolektivne inteligence brez inovativnih kadrov in specialne knjižnice oziroma specializiranega informacijskega središča ne bi mogel optimalno delovati. Preprečevanje in odpravljanje kolektivnih idiotizmov bi bila glavna naloga središča za razvijanje kolektivne inteligence. Kadrovska sestava znotraj takšne organizacijske enote bi bila precej raznolika, saj bi lahko vsebovala kadre s področja organizacijske znanosti, informatike, ergonomije, sociologije, psihologije, fizike idr., ki naj bi bili predvsem aplikativno in sodelovalno usmerjeni. V tem vpogledu bi bilo potrebno preučiti smiselnost in optimalno gibljivost različnih pravilnikov ter standardov, ki lahko ogrožajo oziroma zavirajo dobre in nove prakse ter včasih celo ključne cilje! Predvsem se je potrebno izogibati prevelikega števila hierarhičnih ravni in spodbuditi optimalno število zaposlenih znotraj organizacijskih enot, vendar upoštevajoče dejstva, da je

lahko sleherni kader na pravem mestu velika dodana vrednost za sleherno organizirano združbo! To v končni stopnji pomeni, da prevelika organizacijska asimetrija na levo ali desno stran nezaželen dejavnik. Središče za razvijanje kolektivne inteligence ni kot je že bilo prej rahlo nakazano zgolj namenjeno reševanju organizacijskih pravnih problemov, ampak lahko poseže tudi na področje informacijskih komunikacijskih, tehnoloških, poslovnih, načrtovalnih in zunanjih vidikov.⁸

b. informacijske- komunikacijske izboljšave: v tem vpogledu je možno izpostaviti veliko pomembnost predstavitev podatkov/informacij na spletu. Podatki/informacije na spletu naj bi bili pregledno organizirani in brez odvečnih iskanj lažje dostopni.⁹ Navedeno ni samo pomembno za notranje poslovne uporabnike, ampak tudi za zunanje (npr. dobavitelji). Druga pomembna izboljšave iz te kategorije bi lahko bila v načinu komunikacije med različnimi izvedenci ali eksperti znotraj organizirane združbe, kar bi bilo možno doseči s pomočjo ustreznih aplikacij oziroma aplikacijskih sistemov npr. socialni analitični portal znanja in mreženja. Ta vidik je zelo tesno povezan z naslednjo kategorijo izboljšav.

c. tehnološke izboljšave: razvijanje izvirnih aplikacij/aplikacijskih sistemov je možno doseči s pomočjo kakovostnih odprtokodnih programskih rešitev, ki ne pomenijo astronomskih stroškov, vendar pa nekoliko več delovnih vložkov. Tehnološke izboljšave niso zgolj vezane na informacijsko tehnologijo, ampak tudi na druge oblike tehnologij npr. naprave, ki zmorejo permanentno meriti stres na delovnem mestu, sodobna razsvetljava, ki se približa dnevni svetlobi, posebna izolacijska tehnologija proti motečemu hrupu.¹⁰

d. poslovne izboljšave: med tovrstnimi izboljšavami je možno zanesljivo izpostaviti temeljito analizo kritičnih dejavnikov, ki ustvarjajo negativne poslovne učinke, kar brez razvojne oziroma znanstvenoraziskovalne usmerjenosti organizirane združbe ni možno optimalno doseči. Pri poslovnih izboljšavah je nujno potrebno iskati in najti skrite povezave med različnimi organizacijskimi, pravnimi, tehnološkimi, načrtovalnimi in zunanjimi dejavniki. Jasno je potrebno izpostaviti ključno poslanstvo in vizijo določene organizirane združbe (npr. policija ni zgolj v službi države, ampak predstavlja tudi nekakšen socialni organ prebivalcev).

⁸ Gl. raziskavo in predstavitev:

http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SK/slike/2012/E_publikacije_2012/OZVEPN_200411.pdf (2013-04-10) ;

http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SK/slike/2010/E_publikacije_2010/PredstavitevObjava_novosti.pdf (2013-04-10).

⁹ Gl. raziskavo o odkrivanju in kartiranju novih znanj na osnovi poizvedb uporabnikov na spletnih straneh MNZ: http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SK/slike/2011/E_publikacije_2011/OZVB_2011.pdf (2013-04-10) . Gl. še zlasti str. 31 idr. t.j. predstavitev informacij na spletu o javnih naročilih

¹⁰ Gl. video o merjenju stresa s pomočjo računalniške miške in posebnim programskim orodjem za prikaz stresograma: <http://www.diginfo.tv/v/11-0195-r-en.php> (2013-04-10)

e. izboljšave glede načrtovanja: izkušnje deloma kažejo na dejstvo, da srednji veliki in majhni projekti in na dolgi rok več prispevajo k dodani vrednosti organiziranih združb kot pa veliki. Slednjih mnogokrat ni možno zaradi kadrovskih, političnih, denarnih idr. razlogov zaključiti in s tem prispevati k dodani vrednosti določene organizirane združbe.

f. izboljšave glede sodelovanja z zunanjim okoljem: npr. z vstopom Hrvaške v Evropsko unijo bodo mnogi policisti na mejnih prehodih nepotrebni. Smiselno bi bilo, da bi tovrstne kadre premestili npr. na šole in promet, kjer bi predvsem poskrbeli za varnost. Skratka, potrebno bo razviti učinkovito in kakovostno medresorsko sodelovanje med različnimi ministrstvi. Prav tako bo potrebno razviti učinkovite komunikacijske kanale med prebivalstvom in različnimi službami za stike z javnostmi.

5 Zaključek

Metoda e-anketnih vprašalnikov glede merjenja SD, PD in PR bi lahko pomenila krepka dodana vrednost za mnoge organizirane združbe. S tem celovitim pristopom merjenja bi pridobili nova vedenja oziroma znanja o razmerju med negativnimi in pozitivnimi dejavniki, s čimer bi si pridobili avtentične posnetke o organizacijski klimi znotraj različnih organiziranih združb. Odgovori v obliki PR, bi še natančneje določili najbolj moteče in zaviralne dejavnike. Povrhu tega bi lahko razvijali odlične rešitve, ki bi prispevale k boljšemu svetu. Vedenje o tem, da je hrup moteč za raziskovalca ni zgolj podatek, ampak je že informacija, ki nas pripelje do pojma odločanja. Negativne dražljaje je potrebno odpraviti oziroma jih pretvoriti v pozitivne, kar je možno doseči z odkrivanjem skritega znanja, katerega lahko v bistvu posredujejo zaposleni znotraj določeni organiziranih združb, če odgovarjajo na e-anketne vprašalnike. Glavna naloga znanstveno raziskovalne dejavnosti o SD, PD in PR je v razvijanju novih znanj, kar je dodatno možno s pomočjo odkrivanja povezav med njimi. Nova odkrita znanja je potrebno po preudarku oziroma po potrebi vgraditi v delovne sisteme, kar ne gre brez pomembne udeležbe najvišjega vodstva znotraj organiziranih združb.

6 Viri

Anestis, M.; Lavender, J.; Marshall-Berenz, E.; Gratz, K.; Tull, M. & Joiner, T. (2012), 'Evaluating Distress Tolerance Measures: Interrelations and Associations with Impulsive Behaviors', *Cognitive Therapy and Research* **36**(6), 593-602--.

Archibong, I.; Bassy, A. & Effiom, D. (2010), 'Occupational Stress Sources Among University Academic Staff', *European Journal of Educational Studies* , ozelacademy.com, --.

- Berglund, L. (2012), 'The Use of Mixed-Methods When Analysing Work Components in Police Investigation', duo.uio.no, --.
- Cella, D.; Riley, W.; Stone, A.; Rothrock, N. & ... (2010), 'The Patient-Reported Outcomes Measurement Information System (PROMIS) developed and tested its first wave of adult self-reported health outcome item â€', *Journal of Clinical Epidemiology* , hs214.med.ucla.edu, --.
- Cummings, E. & Schatz, J. (2012), 'Family Conflict, Emotional Security, and Child Development: Translating Research Findings into a Prevention Program for Community Families', *Clinical Child and Family Psychology Review* **15**(1), 14-27--.
- Denti, L. & Hemlin, S. (2012), 'Leadership And Innovation In Organizations: A Systematic Review Of Factors That Mediate Or Moderate The Relationship', *International Journal of Innovation Management* , World Scientific, --.
- Diener, E. & Seligman, M. (2009), Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being, in Ed Diener, ed., 'Social Indicators Research Series', Springer Netherlands, , pp. 201-265--.
- Ellison, C.; Bradshaw, M.; Kuyel, N. & Marcum, J. (2012), 'Attachment to God, Stressful Life Events, and Changes in Psychological Distress', *Review of Religious Research* **53**(4), 493-511--.
- Grossi, E.; Tavano Blessi, G.; Sacco, P. & Buscema, M. (2012), 'The Interaction Between Culture, Health and Psychological Well-Being: Data Mining from the Italian Culture and Well-Being Project', *Journal of Happiness Studies* **13**(1), 129-148--.
- Ho, W.-H.; Chang, C.; Shih, Y.-L. & Liang, R.-D. (2009), 'Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment', *BMC Health Services Research* **9**(1), 1-10--.
- Holinger, P. (1979), 'The severely emotionally distressed: A conceptual framework and potential roles for clergy and church', *Pastoral Psychology* **27**(4), 236-250--.
- Hollon, S.; Muñoz, R.; Barlow, D.; Beardslee, W. & ... (2002), 'Psychosocial intervention development for the prevention and treatment of depression: promoting innovation and increasing access', *Biological Psychiatry* , Elsevier, --.
- Kim, J.-H.; Gale, J.; Goetz, J. & Bermudez, J. (2011), 'Relational Financial Therapy: An Innovative and Collaborative Treatment Approach', *Contemporary Family Therapy* **33**(3), 229-241--.
- Kitazawa, K. & Osada, H. (2012), 'An empirical study on relation between management styles and human resource development focusing on a group activity', *International Journal of Human Resources Development and Management* **12**(3), 187--206.
- Kusche, C. A. (2002), 'Psychoanalysis as Prevention: Using PATHS to Enhance Ego Development, Object Relationships, & Cortical Integration in Children', *Journal of Applied Psychoanalytic Studies* **4**(3), 283-301--.
- Loper, A. & Tuerk, E. (2011), 'Improving the Emotional Adjustment and Communication

Patterns of Incarcerated Mothers: Effectiveness of a Prison Parenting Intervention', *Journal of Child and Family Studies* **20**(1), 89-101--.

Madjar, N.; Oldham, G. & Pratt, M. (2002), 'THERE'S NO PLACE LIKE HOME? THE CONTRIBUTIONS OF WORK AND NONWORK CREATIVITY SUPPORT TO EMPLOYEES' CREATIVE PERFORMANCE.', *Academy of Management Journal* , amj.aom.org, --.

Mikkelsen, A.; Saksvik, P. O. & Ursin, H. (1998), 'Job Stress and Organizational Learning Climate', *International Journal of Stress Management* **5**(4), 197-209--.

Petrič, K. (2003), 'Die Berechnung der Stressorenstärke in Bibliotheken / Karl Petrič', samozal., Žalec, --.

Petrič, K. (2001), *Uporabniki knjižnic in stres : diplomsko delo / Karl Petrič*, [K. Petrič], Ljubljana.

Ritsner, M. (2007), The Distress/Protection Vulnerability Model of Quality of Life Impairment Syndrome, in Michael S. Ritsner & A. George Awad, ed., 'Quality of Life Impairment in Schizophrenia, Mood and Anxiety Disorders', Springer Netherlands, , pp. 3-19--.

Saha, S.; Scott, J.; Varghese, D. & McGrath, J. (2011), 'The association between general psychological distress and delusional-like experiences: a large population-based study', *Schizophrenia research* , Elsevier, --.

Saltzman, W.; Lester, P.; Beardslee, W.; Layne, C.; Woodward, K. & Nash, W. (2011), 'Mechanisms of Risk and Resilience in Military Families: Theoretical and Empirical Basis of a Family-Focused Resilience Enhancement Program', *Clinical Child and Family Psychology Review* **14**(3), 213-230--.

Thatcher, J. & Perrewé, P. (2002), 'An empirical examination of individual traits as antecedents to computer anxiety and computer self-efficacy', *Mis Quarterly* , JSTOR, --.

Vahey, D.; Aiken, L.; Sloane, D.; Clarke, S. & ... (2004), 'Nurse burnout and patient satisfaction', *Medical care* , ncbi.nlm.nih.gov, --.

Winefield, H. R.; Gill, T. K.; Taylor, A. W. & Pilkington, R. M. (2012), 'Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both?', *Psychology of Well-Being* **2**(1), 1-14--.

7 Priloga

V prilogi je prikazan pilotni anketni vprašalnik, ki je bil izdelan s pomočjo LimeSurvey.

Pilotna raziskava o stresnih dejavnikih na MNZ in OVS

Spoštovana/-i,

Znotraj diskusijske skupine za stres v Policiji želimo preučevati pozitivne in stresne (negativne) vplive na MNZ in organov v sestavi. V tem pogledu želimo v pilotno raziskavo vključiti javne uslužbence. Anketni vprašalnik je anonimen.

V tej anketi je 11 vprašanj.

Obvestilo o zasebnosti

Ta anketa je anonimna.

Vaši odgovori na anketna vprašanja, ki se shranjujejo v bazo odgovorov ne vsebujejo nobenih informacij, prek katerih bi vas bilo mogoče identificirati, razen v primeru ko so le te del odgovora na anketno vprašanje. Če odgovarjate na anketo, ki za dostop uporablja geslo, se podatki o geslu ne hranijo skupaj z odgovori na anketna vprašanja. Identifikacijski podatki se hranijo v posebni bazi in služijo zgolj kot informacija, če ste že (oz. še niste) odgovorili na anketo. Gesel v nobenem primeru ni mogoče povezati z odgovori na anketo.

Spol

*

- ženski
- moški

Starost

*

V to polje lahko vpisujete samo številke

Delovno mesto

*

Ste seznanjeni s pojmom stresa?

- da
- ne
- Brez odgovora

Ali po vašem mnenju prekomerni stres predstavlja velik problem za družbo?

- da
- ne
- Brez odgovora

Kaj po vašem mnenju v največji meri povzroča stres?

*
Možnih je več odgovorov

- Napor
- Prepir

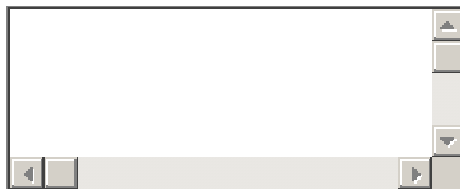
- Strah
- Prisila
- Hrup
- Smrad
- Drugo:

Ali povzročča MNZ / Policija javnim uslužbencem mnogo stresnih situacij?

- da
- ne
- Brez odgovora

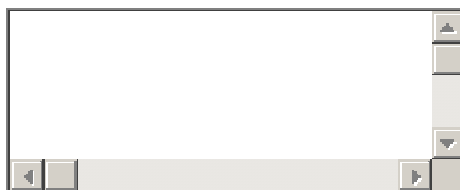
Kateri so po vašem mnenju tisti dejavniki na MNZ / Policiji, ki pozitivno vplivajo na zaposlene?

*

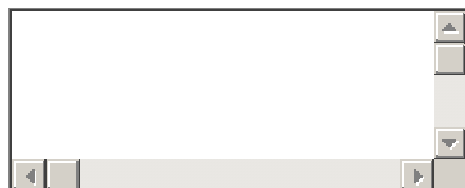


Kateri so po vašem mnenju tisti dejavniki na MNZ / Policiji, ki stresno vplivajo na zaposlene?

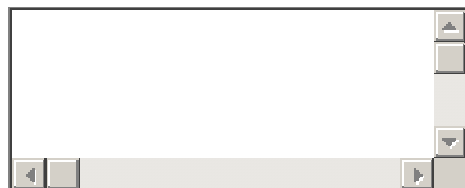
*



**Katere predloge za zmanjševanje stresnih situacij na MNZ /
Policiji bi navedli?**

An empty text input field with a light blue border and a white background. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, indicating it is a multi-line text area.

Ali želite v zvezi stresom in MNZ / Policijo še kaj sporočiti?

An empty text input field with a light blue border and a white background. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, indicating it is a multi-line text area.

Naloži nedokončano anketo

Pošlji