

KAKO TEŽAK JE POKLIC RAČUNOVODIJ

How Hard are Accountants' Jobs?

Iztok Kolar

*Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta
iztok.kolar@uni-mb.si*

Izvleček

V raziskavi obravnavamo značilnosti opravljanja poklica računovodje. Rezultati raziskave kažejo, da slovenski računovodje delajo v povprečju več ur na teden, kot je povprečje v Sloveniji in 27 državah EU. Proučevanje bolniške odsotnosti respondentov raziskave je pokazalo, da je bolniška odsotnost računovodij v povprečju manjša kot pri drugih poklicih v Sloveniji in tudi v 27 državah EU. Zbrani podatki kažejo, da poklic računovodje za moške ni bolj naporen kot za ženske. Eksplorativna faktorska analiza je razkrila vzroke za delovne napore pri opravljanju poklica računovodje, ki so: velik pritisk nadrejenih na njihovo delo, pomanjkanje avtonomije pri opravih in pogoste spremembe delovnih nalog. Največjo težavo pri opravljanju poklica računovodje trenutno predstavljajo nenehne spremembe zakonodaje in roki za dokončanje delovnih opravil.

Ključne besede: poklic računovodje, delovni čas, spol, bolniška odsotnost, delovni napori

Abstract

This paper investigates the characteristics of the accountant's profession. The results of our research indicate that accountants are working more hours per week on average than typically worked in Slovenia and the 27 EU countries. The results of studying the absenteeism of respondents indicated that accountants take fewer sick leaves on average in Slovenia and the 27 EU countries. The collected data show that male accountants have no more of a taxing job than the opposite sex. The results of the exploratory factor analysis indicate the reasons for job efforts of the accounting profession; the great pressure inherent in their work, the lack of autonomy, and frequent changes of tasks and accounting rules. The greatest strains in the profession are caused by the great control at work and the rapid changes of state regulations and timelines for accountants' tasks.

Key words: accountant's profession, work time, gender, sick leave, job strain

1 Uvod

Računovodje morajo slediti razvoju stroke in se vsak dan spopadati s spremembami pravnih in strokovnih pravil, ki določajo vsebino, naloge in roke njihovega poklicnega vsakdanjika. Ob tem se nam poraja vprašanje, kako težko je opravljanje poklica računovodje. Ali nenehne spremembe in različni pritiski na delo računovodij zahtevajo tudi povečane napore pri opravljanju poklica? Če so posledice opravljanja poklica računovodje negativne, bi veljalo sprejeti ukrepe za njihovo ublažitev. Četudi je veliko oz. večina stvari pri vsakem delu potencialno nevarnih za zdravje (Warr 1987, Karasek 1990, Cottini 2012 idr.), raziskovalci posvečajo pozornost predvsem izstopajočim temam, kot so vedno nove zahteve, nadzor nad delom, stresni dejavniki, delovni čas in bolniška odsotnost. Tako je nekaj presečnih in longitudinalnih raziskav pokazalo, da so visoke zahteve delodajalcev značilno povezane s psihološko stisko, stresom, bolniško odsotnostjo, slabim počutjem in drugimi zdravstvenimi težavami zaposlenih (Bourbonnais, Comeau in Vezina 1999, Cheng, Kawachi, Coakley, Schwartz in Colditz 2000, de Jonge, Bosma, Peter in Siegrist 2000, Evans in Steptoe 2002). Raziskovalci se v raziskavah, povezanih z zdravstvenimi težavami v različnih poklicnih skupinah (Karasek 1990, Tiggos in Trebby 1992, Roxburgh 1996, Lu 1999, Le Fevre, Mathney in Kolet 2003, Orly, Court in Petal 2009, Feng-Jen in Chan 2011, Denny, Wells in Cunningham 2011, Skinner, Madison in Humphries 2012, Cottini 2012), osredotočajo predvsem na proučevanje stresa in ne posebej na proučevanje težav v poklicu računovodje. V raziskavah (Bernardi 1997, Donnelly in Quirin 2002, Larson 2004, Korošec, Odar in Horvat 2007, Chen in Silverthorne 2008) so proučevali obremenjenost revizorjev, v nekaterih (Tiggos in Trebby 1987,

Cluskey in Vaux 1997, Evans in Steptoe 2002, Čadež in Krvi-na 2009, Korošec in Horvat 2011) pa tudi počutje računovodij. Tipgos in Trebby (1987) sta ugotovila, da je poklic revizorja težavnejši kot poklic poslovnodnega računovodje glede nevarnosti za zdravje, primerjav po spolu pa nista napravila, kot tudi ne Cluskey in Vaux (1997). Cluskey in Vaux (1997) sta raziskovala poklic poslovnodnega računovodje; v raziskavi je bila večina respondentov moškega spola, glavna ugotovitev pa je bila, da večina delovnih mest v računovodstvu ni ustrezno zasedena glede na želje računovodij.

Tipgos in Trebby v raziskavi iz leta 1987 in drugi, ki smo jih navedli prej, iščejo odgovore, kaj bi lahko bilo potencialno nevarno za zdravje respondentov oz. računovodij. Z našo raziskavo želimo dodati nova spoznanja o poklicu računovodje v Sloveniji, še posebno pa nas zanimajo razlike v težavnosti tega poklica po spolu. Možno je namreč, da osebe različnega spola različno doživljajo težavnost opravljanja določenega poklica in se različno spopadajo z njo. Obravnava poklica, ki je po spolu močno asimetrično porazdeljen, zato lahko razkrije tudi morebitne razlike med obremenjenostjo po spolu, kar je bila tudi glavna ugotovitev Cottinijeve (2012) za več različnih poklicev. Raziskovalci, razen Evansove in Steptoeja (2002), niso posebej poudarjali razlik pri opravljanju poklica računovodje glede na spol, zato je izvirni prispevek naše raziskave iskanje odgovora na to, kako težak je poklic računovodje v Sloveniji za oba spola in od kod izvirajo razlike. Raziskave o različnih obremenitvah po spolu običajno kažejo večje napore pri opravljanju poklica pri ženskah kot pri moških (Jenkins idr. 1997, Weissman, Bruce, Leaf, Florio in Holzer 1981, Mirowsky in Ross 1995, Nazroo, Edwards in Brown 1998). Cottinijeva (2012) pa leta 2012 v svoji raziskavi o razlikah v zdravju med ženskami in moškimi v različnih poklicih ugotavlja, da imajo več zdravstvenih težav moški. Če k tem nasprotujočim si ugotovitvam raziskovalcev prištejemo še neenakomerno zasedenost poklica računovodje po spolu, se nam postavljajo vprašanja, kakšno je stanje glede težavnosti opravljanja poklica računovodje v Sloveniji, ali so pri nas moški računovodje z vidika zdravja bolj ogroženi kot njihove poklicne kolegice, ali imajo več bolniške in od kod potencialno pretijo težave zaradi opravljanja poklica računovodje za oba spola. Če k temu dodamo še dva različna trenutka zajema podatkov, leti 2007 in 2012, je možno podobno, kot sta v svoji raziskavi ugotovila Feng-Jen in Chan (2011), ugotoviti, ali je poklic računovodje teže opravljati pred finančno krizo ali po njej. Raziskava (ibid.) kaže, da je finančna kriza za zaposlene v finančni dejavnosti povečala negativne pritiske na opravljanje poklica, pravnikom pa se je po finančni krizi počutje izboljšalo.

Cilj raziskave je torej razkriti, kako težavno je opravljanje poklica računovodje za oba spola, kot tudi preveriti, ali so računovodje zaradi svojega dela več bolniško odsotni kot v povprečju drugi zaposleni. Bolniška odsotnost je bila že v več preteklih raziskavah (Peter in Siegrist 1997, Van Yperen in Snijders 2000) kazalnik naporov pri opravljanju določenega poklica. Tudi Dular-Markičeva raziskava (2012) je pokazala, da na absentizem vpliva več dejavnikov pri opravljanju dela, med njimi je lahko tudi vrsta poklica.

Na podlagi ugotovitev predhodnih raziskav (Bernardi 1997, Williams in Cooper 1998, Evans in Steptoe 2002, Cottini 2012) vzorca medsebojnih odnosov v poklicih z dominacijo enega spola so raziskovalci ugotovili večje delovne napore pri osebah moškega spola, pri čemer je bil v omenjenih raziskavah

ta spol v manjšini. V navedenih raziskavah veljajo kot glavni razlog, da so napore za manjšinski spol večji, manj standardizirana opravila, manjša pogajalska moč in večji občutek osamljenosti. Omenjeni razlogi nas vodijo do tega, da tudi v naši raziskavi pričakujemo večji napor v poklicu računovodje pri moških kot pri ženskah. Velja namreč prepričanje, da poklic računovodje opravljajo v glavnem osebe ženskega spola. Tudi to je mogoče le stereotip, čeprav nekatere dosedanje raziskave kažejo, da je poklic računovodje v ZDA zastopan s približno enakim številom oseb ženskega in moškega spola, to je 49,4 % moških in 50,6 % žensk (Charron in Lowe 2005). Podatki iz druge raziskave za leto 2011 (IWPR 2012) pa kažejo, da so računovodje v ZDA večinoma ženskega spola, in sicer jih je bilo 61,6 %. V Sloveniji je bilo po raziskavah (Korošec in Horvat 2011) leta 2008 18,2 % moških računovodij in 81,2 % žensk, leta 2011 pa 15,6 % moških in 84,4 % žensk. Vzrok za dojetanje večjih naporov pri opravljanju poklica je lahko tudi narodnost, ugotavlja Cottinijeva (2012): več zdravstvenih težav imajo moški, zaposleni na jugu Evrope (Grčija, Italija), v primerjavi s srednjo Evropo (Nemčija, Velika Britanija, Francija).

Glede na zapisano in glede na doslej predstavljene ugotovitve iz raziskav o opravljanju določenih poklicev postavljamo v naši raziskavi naslednje izvirne hipoteze:

- H1: *Računovodje v Sloveniji delajo v povprečju več ur na teden, kot je povprečje vseh zaposlenih v Sloveniji in tudi EU.*
- H2: *Računovodje v Sloveniji imajo v povprečju več bolniške odsotnosti kot drugi zaposleni v Sloveniji.*
- H3: *Poklic računovodje je za osebe moškega spola napornejši kot za nasprotni spol.*
- H4: *Računovodje v Sloveniji so pri opravljanju dela izpostavljeni velikim pritiskom nadrejenih.*

Omejujemo se na raziskovanje težavnosti pri opravljanju poklica računovodje v Sloveniji za potrebe zgoraj postavljenih hipotez, primerjava izbranih podatkov pa je opravljena tudi za povprečje 27 držav Evropske unije.

Podatki za raziskavo so zbrani s samoporočanjem respondentov o značilnostih opravljanja poklica računovodje. Glavna metodološka skrb je posvečena merilom za samostojno poročanje, ki so lahko pristranska zaradi želje respondentov, da se predstavijo kot socialno sprejemljiv profil in/ali z negativno naravnanoostjo do svojih čustev in/ali vprašalnika. Za preveritev negativne naravnanoosti do čustev in/ali vprašalnika smo vključili kontrolno variabla, tj. indeksi počutja respondentov, ki je hkrati razkrival, kako se računovodje počutijo v službi.

2 Metodologija

Vzorec

Raziskovalno populacijo so sestavljali računovodje v Sloveniji v dveh terminih. Oktobra 2007 je bilo računovodjem v več organizacijah iz naključno izbranega vzorca v poslovnem imeniku Slovenije razdeljenih 300 pisnih vprašalnikov. Iz tega vzorca smo zbrali 181 izpolnjenih in uporabnih vprašalnikov (n = 181), kar pomeni, da je realizirani vzorec obsegal 181 respondentov; stopnja odziva v tem primeru

znaša 60,3 % in je v primerjavi s podobnimi raziskavami pri nas zelo dobra. Maja 2012 smo podatke o delu računovodij zbrali še enkrat. Vprašalnik v elektronski obliki je bil objavljen na spletu, vabilo k izpolnitvi pa je bilo razposlano na elektronske naslove računovodij v Sloveniji. Odzvalo se je 435 respondentov, uporabnih izpolnjenih vprašalnikov pa je bilo 272 (n = 272). V nadaljevanju predstavljamo izbrana merila raziskave in njihove značilnosti.

Za pošiljanje vprašalnikov smo izbrali oktober 2007 in maj 2012. Obdobji nista povezani s »sezonskimi« obremenitvami, zato menimo, da sta vzorca glede na čas anketiranja dokaj primerljiva.

Spol respondentov

V vzorcu leta 2007 je bilo 154 žensk in 27 moških oz. 85,1 % prvih in 14,9 % drugih, leta 2012 pa 224 žensk in 48 moških oz. 82,4 % žensk in 17,6 % moških. Na podlagi podatkov, zbranih leta 2007 in leta 2012, lahko rečemo, da proučevana vzorca dvojce: poklic računovodje je v Sloveniji glede na spol asimetrično porazdeljen in prepričanje o tem, da je računovodja ženski polic, ni samo stereotip, pač pa v naši državi tudi dejstvo.

Bolniška odsotnost respondentov

Na enak način kot za spol smo zbrali tudi podatke o bolniški odsotnosti računovodij. Respondenti so v vprašalnik vpisovali, koliko dni so bili v preteklem letu odsotni zaradi bolezni. Za dolgoročno opazovanje bolniške odsotnosti so se odločili tudi v drugih raziskavah (Scandura in Viator 1994, Donnelly in Quirin 2002, Dular in Markič 2012), zato smo to storili tudi mi. Zbrani podatki za prvi in drugi vzorec so močno asimetrično porazdeljeni in se gibljejo med vrednostma 0 in 30 dni bolniške odsotnosti respondentov za leto v 2007 in med 0 in 59 dni za leto 2011.

Čas dela respondentov

Respondenti so v vprašalnik vpisovali, koliko ur na teden v povprečju delajo v službi. Zbrani podatki so približno normalno porazdeljeni leta 2007 in tudi leta 2012, kažejo pa, da so respondenti leta 2007 v povprečju preživeli v službi 43,59 ure tedensko, leta 2012 pa 40,11 ure tedensko. **Delovni napor** respondentov

Delovne napore smo merili v skladu z modelom zahtev, nadzora in standardizacije opravil, ki je imel postavljenih deset trditvev na večstopenjskih merskih lestvicah. Vprašalnik je že bil uporabljen v več raziskavah za raziskovanje značilnosti določenih poklicev (Karasek 1990, de Jonge, Bosma, Peter in Siegrist 2000, Evans in Steptoe 2002, Cropley, Steptoe in Joekeš 1999). Ta del vprašalnika je vseboval tri trditve, povezane z zahtevami dela (npr. »Pritisk na opravljanje mojega dela je zelo močan.«), tri trditve, povezane z nadzorom dela (npr. »Moje delo vedno pregleda vsaj en nadrejeni.«), in štiri trditve, povezane s standardiziranjem delovnih opravil (npr. »Opravljanje mojega dela zahteva učenje novih stvari.«). Glede na to, da je standardizacija dela merjena s štirimi spremenljivkami, zahteve dela in nadzor nad njim pa s tremi, smo za potrebno ravnovesje med merili spremenljivko delovni napor v imenovalcu »utežili« z 0,75. Vse trditve so merjene na petstopenjski merski lestvici. Rezultat vsake trditve smo sešteli, nato pa ga uvrstili na lestvico s skalo

med 3 in 15 za zahteve dela in nadzor nad njim ter s skalo med 4 in 20 za standardizacijo dela. Spremenljivko delovni napor smo izračunali s seštevkom zahtev dela, deljenim s povprečjem postavk nadzora nad delom in standardiziranja dela, to pa smo pomnožili s številom 100. Podobno so delovne napore preverjali že v več raziskavah (Elsass in Veiga 1997, Evans in Steptoe 2002). Izračuni so bili izdelani za vsak primer posebej, ne pa s končnimi povprečji posameznih postavk. Rezultat je vrednoten tako, da je ocena 100 ravnotežje med spremenljivkami zahteve dela in nadzor nad njim ter postavk standardiziranja dela. Ocene nad 100 pomenijo povečane delovne napore. Interna konsistentnost in zanesljivost (Cronbachov koeficient α) vprašanj za zahteve dela, nadzor nad njim in standardiziranje dela sta bili: 0,481, 0,598, 0,471. Pojasniti je treba tudi, da nismo raziskovali osebnih prepričanj o nadzoru dela respondentov kot npr. v drugih raziskavah (Bernardi 1997, Donnelly in Quirin 2002, Chen in Silverthorne 2008), zato naši izračuni niso neposredno primerljivi z izračuni navedenih raziskav.

Druga merila raziskave

Za potrebe raziskave smo zbrali še podatke o počutju respondentov. Prosili smo jih za samoocenitev svojih občutij z vprašanji na prilagojeni lestvici HADS (ang. Hospital Anxiety and Depression Scale – HADS; Zigmond in Snaith 1983). Ta vprašalnik je bil v različnih raziskavah uporabljen že več kot dvestokrat, razvit pa je bil za ocenjevanje počutja respondentov (Herrmann 1997). Podoben vprašalnik je bil uporabljen tudi v Donnellyjevi in Quirinovi raziskavi (2002) in v številnih drugih raziskavah, v več kot 747 raziskavah pa je bil ocenjen kot odlično veljavno orodje (Bjelland idr. 2002). HADS so sestavljale tri trditve (originalni vprašalnik ima sedem trditvev), npr. »Večkrat se slabo počutim.«, ki so jih respondenti ocenjevali na petstopenjski lestvici. Skupna ocena počutja je lahko imela vrednosti med 3 in 15, pri čemer je večja vrednost HADS reflektirala slabše počutje respondenta (Cronbachov koeficient $\alpha = 0,718$ za HADS). Na podlagi ugotovitev pretekle raziskave (Zigmond in Snaith 1983) smo preverili, kako se počutijo respondenti, da bi dobili odgovore na vprašanja, ali je bilo merjenje težavnosti opravljanja poklica pristransko in kako se računovodje počutijo v službi. Ugotovili smo, da je bila ocena HADS leta 2007 za respondente moškega spola 5,44 (SD 2,29) in ženskega spola 6,73 (SD 2,79) ter da povezave med oceno počutja respondentov in drugimi spremenljivkami niso statistično značilne ($P > 0,05$), kar pomeni, da počutje respondentov v naši raziskavi ni imelo vpliva na vrednosti spremenljivk. Možno je sprejeti sklep, da poročanje respondentov ni bilo pristransko. To je tudi pomenilo, da leta 2012 ni bilo potrebe po merjenju počutja na lestvici HADS, saj se vprašanja in način zbiranja podatkov o značilnostih opravljanja poklica računovodje iz leta 2007 niso pokazali kot pristranski in so bili zato uporabni tudi za vzorec leta 2012.

Statistične metode

Spremenljivke za merjenje delovnih naporov so opisne in merjene na ordinalni merski lestvici. Spremenljivke za spol so nominalne, spremenljivke za bolniško odsotnost in preživete ure v službi pa numerične nezvezne. Zbrane podatke o opravljanju poklica računovodje v Sloveniji smo zato, da bi preverili razlike med povprečji dveh skupin (moški in ženske), analizirali z uporabo analize variance in s pripadajoči-

mi neparametričnimi testi (testne statistike F in χ^2). Izračuni so bili izdelani s programom SPSS for Windows 19. Moški in ženske so kodirani kot nepravi (dummy) spremenljivki z vrednostjo 1 ali 2. Za konec smo izpeljali eksplorativno faktorso analizo spremenljivk delovni napor, za ekstrakcijo faktorjev smo uporabili analizo glavnih komponent in rotacijo Varimax. Po mnenju Tabachnikove in Fidellove (2007) ta metoda minimizira kompleksnost pridobljenih faktorjev in zadrži največ originalne informacije o varianci. Za ekstrakcijo faktorjev smo izbrali najpogosteje uporabljeno rotacijo, tj. Varimax. Eksplorativna faktorška analiza se uporablja za analiziranje povezav med več spremenljivkami istočasno, ki jih lahko definiramo z nizom novih dimenzij oz. faktorjev (Hair idr., 1998). V faktorški analizi lahko najprej ugotovimo število dimenzij posameznega pojava in potem preverimo še strukture med posameznimi dimenzijami in spremenljivkami (ibid.). Ta postopek nam je omogočil izluščiti najpomembnejše dejavnike za posamezne testirane dimenzije delovnih naporov pri opravljanju poklica računovodje.

3 Rezultati

Značilni rezultati zbranih podatkov o opravljanju poklica računovodje so strnjeni v preglednici 1 in dopolnjeni s podatki iz drugih primerljivih raziskav in virov podatkov, namen česar je primerjava s podatki naše raziskave.

Povprečna starost računovodij moškega spola leta 2007 je bila malo manj kot 49 let, leta 2012 pa malo manj kot 45 let, ženske računovodje so bile v povprečju leta 2007 stare slabih 43 let, leta 2012 pa v povprečju malo več kot 43 let. Razlike med spoloma glede starosti računovodij statistično niso značilne (vzorec 2007: $F = 0,733$; $P > 0,05$; vzorec 2012: $F = 0,487$; $P > 0,05$). Opazimo lahko, da se je povprečna starost moških računovodij znižala, žensk pa v opazovanem obdobju malenkost zvišala. To lahko pripišemo tudi povečanju deleža moških računovodij v strukturi po spolu leta 2012 v primerjavi z letom 2007.

Zbrani podatki kažejo, da v povprečju moški računovodje v Sloveniji delajo več ur na teden kot ženske. Leta 2007 so računovodje moškega spola v povprečju delali 50,3 ure na teden in ženske računovodje 42,41 ure, leta 2012 pa malo več kot 43 ur moški in 39,45 ure ženske. Računovodje so tako v povprečju delali več, kot je bilo povprečje v Sloveniji leta 2007, ko je bilo to 41,6 ure na teden. Leta 2012 računovodje delajo skoraj toliko, kot je bilo povprečje leta 2010 za Slovenijo, ter veliko več, kot je povprečje 27 članic Evropske unije, kjer je leta 2007 to bilo 38,6 ure na teden in leta 2010 37,5 ure na teden. V vseh opazovanih okoljih in opazovanem obdobju se je povprečni čas dela na teden zmanjšal, kar velja tudi za poklic računovodje. Razloge za manj opravljenih ur na teden je najbrž treba iskati v finančni in gospodarski krizi, saj so v več državah namesto množičnega odpušcanja zaposlenih raje skrajšali njihov delovni čas in tako varčevali pri stroških dela. To velja za povprečje evropskih držav in za Slovenijo. Ugotovitev lahko podkrepimo tudi s Feng-Jenovo in Changovo raziskavo. Avtorja sta namreč ugotovila, da so leta 2011 pravniki in finančniki povprečno opravili manj delovnih ur na teden v primerjavi z obdobjem pred finančno krizo.

Statistično pomembna razlika med časom, ki ga proučevani skupini na teden preživita v službi, je obstajala leta 2007, ko so dlje delali računovodje moškega spola ($F = 14,643$; $P = 0,00$), leta 2012 pa statistično pomembne razlike med računovodji po spolu in času dela ($F = 1,967$; $P > 0,05$) ni več, kar je spodbudno in prav. Če podatke o povprečnem času v službi za računovodje primerjamo s podobno raziskavo Evansove in Steptoeja (2002, 488) o delovnih navadah računovodij v Angliji, lahko opazimo, da so leta 2002 moški računovodje delali 44,7 ure na teden (14,8) in ženske 45,0 ur na teden (11,4; aritmetična sredina in standardni odklon). Feng-Jen in Chan (2011) sta o delovnih navadah finančnikov in pravnikov na Tajvanu odkrila, da ti dve poklicni skupini delata krepko čez 50 ur na teden, pred finančno krizo pa sta delali v povprečju več. V Sloveniji računovodje v primerjavi z rezultati v navedenih raziskavah delajo v povprečju manj ur na teden kot računovodje na Tajva-

Preglednica 1: Značilnosti opravljanja dela respondentov: povprečja, standardni odklon (SD)

Spremenljivka	Vzorec računovodij 2007 (n = 181)		Vzorec računovodij 2012 (n = 272)		Slovenija – povprečje	Slovenija – povprečje	Evropa – 27 držav povprečje (n = 29.766)	Evropa – 27 držav povprečje (n = 44.000)
	moški 14,8 % (n = 27)	ženske 85,2 % (n = 154)	moški 17,6 % (n = 48)	ženske 82,4 % (n = 224)	2007	2010	2007	2010
povprečno preživet čas v službi – delovne ure na teden	50,33 (11,48)*	42,41 (9,36)*	43,19 (14,09)*	39,45 (17,13)*	41,6 ^a	40,5 ^a	38,6 ^c	37,5 ^c
bolniška odsotnost – dnevi na bolniškem dopustu v preteklem letu	0,11 (0,577)*	2,42 (5,66)*	0,81 (2,47)*	1,66 (5,19)*	8,7 ^b	12,3 ^b	4,6 ^c	–
starost – leta starosti	48,67 (8,33)*	42,95 (11,1)*	44,77 (10,8)*	43,69 (9,5)*	–	–	–	–

Vir: lastna raziskava. Legenda: * povprečna vrednost, podatki v oklepaju predstavljajo standardni odklon od povprečne vrednosti; ^aStatistični urad Republike Slovenije 2012; ^bZavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije 2010; ^cEurofound, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007 in 2010.

nu in več ur, kot kažejo drugje predstavljeni podatki, pri čemer vsi predstavljeni podatki kažejo na trend zmanjšanja števila opravljenih delovnih ur na teden. Razlike lahko pojasnimo s trendom zmanjševanja števila delovnih ur od leta 2002 do leta 2012, ki velja za celotno Evropo, Anglijo in svet. Na podlagi predstavljenih rezultatov o povprečno opravljenih delovnih urah računovodij in drugih v Sloveniji ter za 27 držav EU lahko potrdimo hipotezo H1: Računovodje v Sloveniji delajo v povprečju več ur na teden, kot je povprečje vseh zaposlenih v Sloveniji in tudi EU.

Ženske računovodje so leta 2007 imele statistično značilno več bolniške odsotnosti z dela kot njihovi moški kolegi ($F = 6,434$; $P = 0,00$), leta 2012 pa te razlike niso več statistično značilne ($F = 1,217$; $P > 0,05$). To je spodbudno, saj lahko rečemo, da ženske računovodje leta 2012 v povprečju nimajo napornejšega dela kot njihovi moški kolegi, da bi se to lahko izražalo v večji bolniški odsotnosti z dela. Bolniška odsotnost računovodij obeh spolov leta 2007 in leta 2012 je v povprečju nižja, kot je povprečje bolniške odsotnosti na leto v Sloveniji in tudi v 27 državah EU. Tako so zbrani podatki pokazali, da so bili respondenti leta 2007 v povprečju na bolniški 2,07 dneva na leto (SD 5,29 dneva), leta 2011 pa 1,51 dneva na leto (SD 4,8 dneva); povprečje za Slovenijo je bilo leta 2007 8,7 dneva bolniške odsotnosti na leto, za leto 2010 pa 12,3 dneva. Glede na raziskavo Cottinijeve (2012) lahko ocenimo, da Slovenija glede na zdravstvene težave računovodij ne spada med južnoevropske države (Grčija, Italija), saj so v raziskavi (ibid.) moški respondenti z juga Evrope ocenili svoje zdravje zaradi vpliva poklica kot slabše v primerjavi z ženskami. Nasprotno pa velja za moške iz srednje Evrope (Nemčija, Francija, Anglija), kamor bi lahko na podlagi ugotovitev Cottinijeve (2012) uvrstili naše moške respondente. Za EU-27 je bilo leta 2007 povprečje 4,6 dneva bolniške odsotnosti na leto, za leto 2010 pa podatki še niso dosegljivi. Na osnovi razpoložljivih podatkov ugotavljamo, da imajo računovodje obeh spolov v Sloveniji v povprečju manj bolniške odsotnosti, kot je povprečje v Sloveniji – ta razlika je zelo velika v celotnem opazovanem obdobju –, in tudi manj težav, kot je povprečje vseh poklicev v EU-27. Na podlagi teh ugotovitev lahko zavrnemo hipotezo H2, kar pomeni, da računovodje v Sloveniji v povprečju nimajo več bolniške odsotnosti z dela, kot je povprečje vseh zaposlenih v Sloveniji. Poleg tega je mogoče ugotoviti (gl. preglednico 1), da je bolniška odsotnost računovodij leta 2012 v primerjavi z letom 2007 porasla. Če sklepamo podobno kot Feng-Jen in Chan (2011), lahko rečemo, da je finančna kriza povečala pritisk na delo računovodij moškega spola, podobno kot velja za poklice v bančništvu in finančah. Ugotavljamo tudi, da so v obdobju po finančni krizi računovodje ženskega spola manj na bolniškem dopustu kot pred krizo, kar bi lahko opisali kot učinek finančne krize, nasproten učinku na njihove moške kolege, oz. velja podobno kot za pravnike, zajete v Feng-Jenovo in Chanovo raziskavo leta 2011 (ibid.).

V nadaljevanju obravnavamo delovne napore računovodij. Proučevanje zbranih podatkov o delovnih naporih računovodij nam je postreglo z rezultati, ki so strnjeni v preglednici 2.

Rezultati, predstavljeni v preglednici 2, kažejo na razlike v delovnih naporih pri opravljanju poklica računovodje med moškimi in ženskami, ki pa niso statistično značilne ($P > 0,05$). Izračunan rezultat 100 v preglednici 2 predstavlja ravnovesje med zahtevami dela na eni strani ter nadzorom in standardizacijo dela na drugi. Ocene nad 100 pomenijo, da je njihovo delo ocenjeno kot naporno, saj nadzor in standardi-

Preglednica 2: *Delovni naponi računovodij*

	Vrednosti ¹ (min.–maks.)	Računovodje	
		moški*	ženske*
Delovni naponi**	num.	119,29 (22,2)	104,62 (26,5)
Zahteve dela	3–15	11,7 (1,7)	11,53 (2,14)
Nadzor nad delom	3–15	8,8 (2,47)	10,92 (2,74)
Standardizacija dela	4–20	14,96 (0,85)	15,61 (2,13)

Vir: lastna raziskava, vzorec 2002. Legenda: *povprečna vrednost, podatki v oklepaju predstavljajo standardni odklon od povprečne vrednosti, **delovni naponi so izračunani kot razmerje med zahtevami dela in povprečjem nadzora ter standardizacije dela z utežjo 0,75, dobljena vrednost pa je pomnožena s številom 100.

zacija postopkov ne uravnotežita visokih zahtev dela. Ocene, nižje od 100, predstavljajo okoliščine, v katerih so zahteve dela manjše od ravnotežja dejavnikov standardizacije in nadzora dela, ki kompenzirajo zahtevnost. Ni odveč omeniti, da respondenti v vzorcu niso vedno vodje svojih področij, ampak so pogosto (večinoma) podrejeni vsaj še eni osebi na svojem področju ali v hierarhiji poslovanja. Med spoloma po kriteriju delovnih naporov pri računovodjih ni statistično značilnih razlik ($F = 0,913$; $P > 0,05$). Rezultati kažejo, da večje delovne napore doživljajo respondenti moškega spola. Glavni razlog za to se skriva v manjši standardizaciji dela in manjšem nadzoru nad njim v primerjavi z računovodji ženskega spola. V raziskavi Larsonove (2004) se je pokazalo, da je glavni krivec za delovne napore časovni pritisk na opravljanje dela. Če pogledamo naše podatke, vidimo, da so leta 2007 v povprečju ženske doživljale večje časovne pritiske na opravljanje dela (povprečna ocena 3,66 (SD 0,67) za ženske in 3,49 (SD 0,719) za moške na petstopenjski merski lestvici). Enako ugotavljamo tudi leta 2012, kar pomeni, da časovni pritisk v naši raziskavi moškim ni povečeval naporov pri delu v primerjavi z ženskami. Če primerjamo pridobljene rezultate z rezultati raziskave Evansove in Steptoeja (2002) – delovne napore računovodij so merili na podoben način –, lahko rečemo, da so bile ocene delovnih naporov za angleške respondente višje, kar lahko kaže na napornejše opravljanje poklica računovodje v Angliji kot v Sloveniji. Ob tem moramo poudariti pomembno omejitev, in sicer da so podatki iz primerjave zbrani v različnem času.

Rezultati v preglednici 2 kažejo, da so ženske v naši raziskavi deležne več nadzora nad svojim delom kot njihovi moški kolegi. To je lahko posledica večjega nezaupanja vodij do računovodij ženskega spola. Sklepamo lahko, da spol vpliva na nadzor pri opravljanju poklica računovodje. Obstajajo tudi razlike med standardiziranjem opravil zaposlenih z višjim rezultatom pri osebah ženskega spola (Games-Howell = 0,65; $P = 0,036$); pri tem je pomembna ugotovitev, da se pri spolu pojavljajo bistveno večja odstopanja (moški AS¹

¹ Vrednosti so izračunane s seštevkem vrednosti dodeljenih ocen pri posameznih trditvah.

se pri spolu pojavljajo bistveno večja odstopanja (moški AS¹ 14,9 (SD 0,85); ženske AS 15,61 (SD 2,13)) pri standardiziranju dela računovodij, pri čemer imajo ženske v povprečju bolj standardizirano delo kot njihovi moški kolegi. Na podlagi ugotovitev o dodeljenih ocenah delovnih naporov računovodij in primerjav med spoloma ne moremo reči, da obstajajo značilne razlike ($P > 0,05$) med spoloma glede delovnih naporov, zato z zbranimi podatki ne potrjujemo hipoteze H3. To pomeni, da ni mogoče reči, da je poklic računovodij za moške napornejši kot za ženske. To je tudi izvirna ugotovitev za Slovenijo, saj pri nas raziskava o tem še ni bila opravljena.

V nadaljevanju smo ugotavljali, kakšni pritiski se pojavljajo pri opravljanju poklica računovodje in kako se ti ob tem počutijo. Počutje računovodij smo leta 2007 merili z lestvico HADS; povprečna ocena HADS je bila 7,46 in s standardnim odklonom ocene za 2,96. Respondenti so ocenjevali počutje na skali (z rangom) med 3 in 15. Lahko bi rekli, da je počutje računovodij normalno porazdeljeno. Obstajajo značilne razlike med oceno počutja respondentov, žensk in moških ($F = 4,352$; $P = 0,038$). Tipgosova in Trebbijeva raziskava (1987) je navrgla ugotovitve, da je delo računovodij v povprečju dokaj stresno (ocena 4,48 na lestvici 1–7), raziskovalca pa nista ugotavljala razlik med spoloma. V že omenjeni raziskavi Evansove in Steptoeja (2002), ki ima metodologijo primerljivo z metodologijo v naši raziskavi, so bile ocene angleških respondentov, moških in žensk, na lestvici HADS za odtenek višje (6,31 za moške in 8,55 za ženske) kot pri nas, kjer imamo oceno 5,44 za moške in 6,73 za ženske. Na osnovi tega lahko rečemo, da se računovodje v Sloveniji počutijo bolje kot njihovi kolegi v Angliji.

Na koncu smo raziskali še, katere posebne okoliščine ali dejavniki imajo pomemben vpliv na delovne napore in počutje računovodij. S tem namenom smo izpeljali faktorsko analizo s podatki iz vzorca leta 2007 za te dejavnike. Rezultati faktorske analize so bili pridobljeni z metodo glavnih komponent in rotacijo Varimax za ekstrakcijo faktorjev in so zbrani v preglednici 3. Vidimo, da so vsi faktorji statistično smiselni ($KMO^2 > 0,5$) in ponazarjajo dokaj velik del proučevanih dejavnikov delovnih naporov in počutja, saj pojasnjujejo od 18,38 do 64,86 % variance posameznega dejavnika.

Eksplorativna faktorska analiza je razkrila, da delovne napore respondentov v vzorcu leta 2007 določajo predvsem veliki pritiski delodajalca na opravljanje dela v službi, ki pa ga je možno delno nevtralizirati z želeno avtonomijo, učenjem novosti in nekoliko s standardiziranjem delovnih postopkov. V raziskavi Larsonove (2004) je stres, ki izvira iz zahtevnosti dela notranjih revizorjev, možno zmanjšati s pričakovano denarno nagrado za opravljeno delo, kar pa v naši raziskavi ni bilo potrjeno. Druge ugotovitve so še: največje težave, povezane s počutjem v službi, povzročajo misli o prihodnjih problemih, povezanih s stalnostjo zaposlitve, hitrost dela in jeza nadrejenega nad sodelavci. Slabo počutje najbolje izražajo pogosti glavoboli, kar je velikokrat lahko napoved za bolniško odsotnost. Na podlagi

rezultatov faktorske analize dejavnikov delovnih naporov je največji delež k delovnim naporom prispeval velik pritisk delodajalca kot prvi faktor zahtevnosti dela, ki pojasnjuje celo 50 % variance tega dejavnika, zato potrjujemo hipotezo H4, kar pomeni, da so računovodje v Sloveniji pri opravljanju svojega dela izpostavljeni velikim pritiskom nadrejenih.

Vprašalnik naše raziskave leta 2012 je vseboval dodatno vprašanje odprtega tipa za poročanje respondentov o potencialnih težavah v svojem poklicu. S tem vprašanjem smo prišli do nekaj zanimivih ugotovitev o delovnih naporih in počutju računovodij v Sloveniji. Pripisujemo nekaj besedil respondentov, ki značilno opisujejo težave v poklicu računovodje. Respondenti so na povabilo k podaji mnenja o tem (»Če želite, lahko poveste besedo ali dve o tem, kako težko se vam zdi opravljanje vašega dela in zakaj!«) zapisali nekaj vsebinsko večkrat ponavljajočih se in zanimivih odgovorov:

»Trg računovodij je popolnoma nereguliran, kar omogoča, da se računovodstva loti vsak, ki ima vsaj en prst in eno oko. Obstaja močna nelojalna konkurenca (delo na črno, nestrokovno itd.). Biti računovodja v smislu dela – nimam pripomb. Delo je zanimivo, dinamično in poleg tega zahteva veliko mero strpnosti, natančnosti in preudarnosti. Zadovoljstvo ob dobro opravljeni storitvi v večjem delu odtehta pomanjkljivosti neurejenega trga.«

»Stalno spreminjanje predpisov, sledenje le-teh, kar naprej kratko postavljeni roki za oddajo poročil in pregledi davčne uprave, zraven pa dopovedovanje in razlaganje strankam, sploh malim, kateri ne vedo niti, za kaj gre. (SAJ NE MOREŠ NA DOPUST, KAJ ŠELE BOLNIŠKO.)«

»Stalne in včasih nesmiselne spremembe zakonodaje, nejasna navodila ter razlage pristojnih služb.«

»Zaradi sprememb zakonodaje, ki jo pišejo teoretiki, kateri o praksi nimajo pojma ter komplicirajo pri stvareh, ki so popolnoma nebitvene in povečujejo birokracijo.«

»Najbolj naporno se mi zdi stalno menjavanje zakonodaje in računalniških aplikacij ter zelo različne aplikacije posameznih javnih služb, kamor oddajamo poročila, kot da moramo biti računovodje tudi računalniški eksperti.«

»Delo opravljam z veseljem, me pa ubijajo roki in datumi. Ko razmišljam o dopustu, si ne morem zamisliti, da bi bil/a na dopustu skupaj več kot 10 dni (zaradi rokov).«

»Moje delo je zelo težko zaradi pritiskov strank in nenehnih sprememb zakonodaje/predpisov, ki pa so večkrat popolnoma neustrezni.«

»Potreben velik obseg znanja, saj računovodja pokriva različne veje zakonodaje. Gre za veliko podcenjenost poklica.«

»Delo opravljam z veseljem, vendar me moti, da s strani določenih strank to delo ni dovolj cenjeno in vrednoteno, čeprav zahteva nenehno izpopolnjevanje in spremljanje vsakodnevnih zakonskih sprememb.«

Iz zgornjih in tem podobnih zapisov, ki so jih navedli računovodje v vzorcu leta 2012, se zdi, da dandanes največjo težavo pri opravljanju poklica računovodje predstavljajo nenehne spremembe zakonodaje in roki. Ti razlogi so bili v vzorcu za leto 2012 omenjeni kar 84-krat. To pomeni, da

1 AS pomeni aritmetična sredina in SD standardni odklon.

2 KMO – Kaiser-Meyer-Olkinova statistika, faktorske vrednosti so značilne, ko je ta statistika vsaj 0,5 ali več.

Preglednica 3: Najpomembnejši faktorji za proučevane dejavnike počutja in delovnih naporov

Dejavniki	Faktorji z največ vpliva na dejavnik, lastna vrednost v %, KMO
zahteve dela – 1 faktor	1F – pritisk nadrejenih na opravljanje dela v službi je zelo močan; 50,02 %; 0,572.
nadzor nad delom – 1 faktor	1F – imam želeno avtonomijo; 56,32 %; 0,563.
standardizacija dela – 2 faktorja	1F – učenje novosti; 34,87 %; 0,516. 2F – delo ponavljam znova in znova; 18,38 %; 0,516.
počutje respondenta – 1 faktor	1F – pogosti glavoboli; 64,86 %; 0,534.

Vir: lastna raziskava 2007.

več kot tretjina v vzorec zajetih računovodij v Sloveniji doživlja nenehno spreminjanje zakonodaje kot velik negativni pritisk na svoje delo in s tem potencialno nevarnost za slabo počutje. Ob tem je med proučevanimi zapisi respondentov v vzorcu leta 2012 najti mnenja, da zakonodaja za področje računovodenja ni ustrezna; iz tega lahko sklepamo, da je poklic računovodje leta 2012 po pravni plati težak (nestalnost in neadekvatnost pravnih okvirov za delo računovodij). Ne nazadnje velja omeniti, da se računovodje vidijo premalo cenjeni glede na delo, ki ga opravijo. Mislimo, da glede na težave, ki jih prinaša opravljanje tega poklica (čas dela, delovni napor, bolniška odsotnost itd.) in so bile predstavljene ob koncu naše raziskave, povsem upravičeno.

4 Sklepi

Cilj študije je bil raziskati, kako težak je poklic računovodij v Sloveniji glede na spol. Ker je ta poklic po spolu močno asimetrično porazdeljen, smo želeli ugotoviti, ali obstajajo pomembne razlike pri opravljanju tega poklica pri ženskah in moških. Rezultati so pokazali, da računovodje delajo v povprečju več ur na teden, kot je povprečje v Sloveniji in drugih evropskih državah. Velja tudi, da v povprečju delajo računovodje moškega spola več ur na teden kot njihove kolegice, toda ta razlika leta 2012 ni statistično značilna, leta 2007 pa je bila. Večja delovna obremenitev moških računovodij glede na opravljene delovne ure bi lahko bila tudi vzrok za povprečno večjo bolniško odsotnost moških računovodij, toda rezultati kažejo ravno nasprotno, saj so slovenski računovodje v povprečju manj bolniško odsotni z dela kot njihove kolegice in kot je povprečje za Slovenijo in tudi povprečje 27 držav EU. Razlike med spoloma glede bolniške odsotnosti računovodij niso značilne, so pa moški računovodje po finančni krizi manj na bolniškem dopustu kot pred njo, nasprotno pa velja za njihove kolegice.

Računovodje v Sloveniji v povprečju delajo več, kot je povprečje, in so manj na bolniškem dopustu od povprečja. Ali je tudi povprečna plača računovodij v skladu z večjimi časovnimi obremenitvam v službi in z manjšo bolniško odsotnostjo z dela? Razpoložljivih podatkov o zaslužku računovodij za Slovenijo nimamo. Raziskava v ZDA leta 2012 o plačah za leto 2011 (IWPR 2012) kaže, da revizorji iz skupine računovodij v ZDA v povprečju zaslužijo več, kot je povprečje večine poklicev, skupina knjigovodij in pomožnih zaposlenih v računovodstvu pa zasluži približno toliko, kot je povprečje vseh poklicev. Ob tem moramo poudariti, da ni pomembnih razlik med spoloma pri računovodjih (knjigovodjih in pomožnih zaposlenih v računovodstvu), pri čemer imajo v povprečju ma-

lenkost višje plače računovodje ženskega spola, pri revizorjih pa imajo v povprečju višje plače moški (ibid.).

Raziskovanje delovnih naporov v poklicu računovodje ni postreglo z rezultati, ki bi kazali, da med spoloma obstajajo značilno pomembne razlike. Na koncu smo prišli tudi do ugotovitev o pritiskih na računovodje in o njihovem počutju. Rezultati raziskave kažejo, da se računovodje ženskega spola počutijo slabše, čeprav so delovni napor moških računovodij večji. Velik vpliv na počutje računovodij imajo povečani pritiski nadrejenih na opravljeno delo in pomanjkanje želene avtonomije računovodij. Pritiske je možno zmanjšati s povečanjem standardizacije opravil, kar pa je treba doseči z manjšo frekvenco sprememb delovnih nalog.

Omejitev raziskave je relativno majhen vzorec. Te omejitve se zavedamo, zato rezultatov ni mogoče s sprejemljivo zanesljivostjo posplošiti na celotno populacijo, pač pa le na vzorec. Kljub številnim omejitvam in težavam menimo, da je ta raziskava lahko dobra podlaga za vpogled v težavnost opravljanja poklica računovodje in za njegovo primerjavo z drugimi poklici.

Literatura

1. Bernardi, Richard A. (1997). The Relationships Among Locus Of Control, Perceptions of Stress and Performance. *Journal of Applied Business Research*, 13/4. Dostopno na: <http://journals.cluteonline.com/index.php/JABR/article/view/5736>.
2. Bjelland, Ingvar, Alv A. Dahl, Tone Tangen Haug in Dag Neckelmann (2002). The validity of the Hospital Anxiety and Depression Scale: An updated literature review. *Journal of Psychosomatic Research*, 52 (2): 69–77.
3. Bourbonnais, R., M. Comeau in M. Vezina (1999). Job strain and evolution of mental health among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 95–107.
4. Chen, Jui-Chen in Colin Silverthorne (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29: 572–582.
5. Charron, F. C., in D. J. Lowe (2005). Factors that affect accountant's perceptions of alternative work arrangements. *Accounting Forum*, 29: 191–206.

6. Cluskey, B., idr. (2011). How students learn: improving teaching techniques for business discipline courses. *Journal of Instructional Pedagogies*, 6/9. Dostopno na: <http://aabri.com/manuscripts/11776.pdf>.
7. Cluskey, G. R., in Alan Vaux (1997). Vocational Misfit: Source of Occupational Stress Among Accountants. *The Journal of Applied Business Research*, 13 (3): 43–54.
8. Cottini, Elena (2012). Is your job bad for your health? Explaining differences in health at work across gender. *International Journal of Manpower*, 33(3): 301–321.
9. Copley, M., A. Steptoe in K. Joeekes (1999). Job strain and psychiatric morbidity. *Psychological Medicine*, 29: 411–416.
10. Cheng, Y., I. Kawachi, E. H. Coakley, J. Schwartz in G. Colditz (2000). Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: Prospective study. *British Medical Journal*, 320: 1432–1436.
11. Čadež, S., in K. Krvina (2009). Stres in vzroki stresa računovodij v slovenskih računovodskih servisih. *Revizor*, 20 (3): 54–73.
12. De Jonge J., H. Bosma, R. Peter in J. Siegrist. (2000). Job strain, effort–reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50: 1317–1327.
13. Denny, M., J. Wells in J. Cunningham (2011). Assessing psychosocial work-related stress across five European countries: implications for workforce development. *Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 6: 93–103.
14. Donnelly, David P. in Jeffrey J. Quirin (2002). Occupational Stress And Turnover Issues In Public Accounting: The Mediating Effects Of Locus Of Control, Social Support, And Employment Expectations. *The International Business & Economics Research Journal*, 1/9: 75–90.
15. Dular, P., in M. Markič (2012). Vplivi neželenih vedenj v organizaciji na absentizem. *Organizacija*, 45 (2). Dostopno na: <http://organizacija.fov.uni-mb.si/index.php/organizacija/article/view/449/869>.
16. Elsass, P. M., in J. F. Veiga (1997). Job control and job strain: A test of three models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2: 195–211.
17. Evans, O., in A. Steptoe (2002). The contribution of gender role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male and female dominated occupational groups. *Social Science & Medicine*, 54 (4): 481–492.
18. Eurofond (2007). Fourth European Working Conditions Survey Dostopno na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>.
19. Eurofond (2010). Fifth European Working Conditions Survey Dostopno na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/821/en/2/EF11821EN.pdf>.
20. Feng-Jen, Tsai, in Chang-Chuan Chan (2011). The impact of the 2008 financial crisis on psychological work stress among financial workers and lawyers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84: 445–452.
21. Hair, Joseph F., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham in William C. Black (1998). *Multivariate Data Analysis - Fifth Edition*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
22. Hall, E. M. (1989). Gender, work control, and stress: A theoretical discussion and an empirical test. *International Journal of the Health Services*, 19: 725–745.
23. Herrmann, C. (1997). International experiences with the Hospital Anxiety and Depression Scale – a review of validation data and clinical results. *Journal of Psychosomatic Research*, 42: 7–41.
24. Jenkins, R., G. Lewis, P. Bebbington, T. Brugha idr. (1997). The National Psychiatric Morbidity surveys of Great Britain – initial findings from the household survey. *Psychological Medicine*, 27: 775–789.
25. IWPR – The Institute for Women’s Policy Research (2012). The Gender Wage Gap by Occupation. Dostopno na: http://www.iwpr.org/publications/pubs/the-gender-wage-gap-by-occupation-1/at_download/file.
26. Korošec, B., M. Odar in R. Horvat (2007) The state-of-the-art and development of internal auditing in Slovenia. *Ekonom. rožhl.*, 36 (1): 22–37.
27. Korošec, B. in R. Horvat (2011). Zaznave slovenskih računovodij o zavezanosti različnim interesnim skupinam. *Revizor*, 2011 (5): 63–74.
28. Larson, Linda Lee (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19 (9): 1119–1130.
29. Le Fevre, Mark, Jonathan Matheny in Gregory S. Kolt (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7): 726–744.
30. Lu, Lou. (1999). Work motivation, Job stress and Employees’s Well-being. *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1): 61–72.
31. Mirowsky, J. in C. E. Ross (1995). Sex differences in distress: Real or artifact? *American Sociological Review*, 60: 449–468.
32. Nazroo, J. Y., A. C. Edwards in G. W. Brown (1998). Gender differences in the prevalence of depression: Artefact, alternative disorders, biology or roles? *Sociology of Health & Illness*, 20: 312–330.
33. Orly, Michael, Deborah Court in Pnina Petal (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23 (3): 266–288.
34. Peter, R. in J. Siegrist (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: General or specific sociological explanations? *Social*

- Science & Medicine*, 45: 1111–1120.
35. Scandura, T. A. in R. Viator (1994). Mentoring in Public Accounting Firms: An Analysis of Mentor-Protégé Relationships, Mentorship Functions and Protégé Turnover Intentions. *Accounting, Organisations & Society*, 19 (8): 717–734.
 36. Skinner, V., J. Madison in J. H. Humphries (2012). Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study. *The Australian Journal Of Advanced Nursing*, 29 (4): 19–27.
 37. Statistični urad Republike Slovenije (2012). Povprečno mesečno število opravljenih delovnih ur na zaposleno osebo po dejavnostih (interni podatki).
 38. Tabachnick, B. G., in L. S. Fidell (2007). Using multivariate statistics. Boston: Pearson Education Inc.
 39. Tipgos, Manuel A. in James P. Trebby (1987). Job-Related Stresses and Strains in Management Accounting. *The Journal of Applied Business Research*, 3 (3): 8–14.
 40. Tipgos, Manuel A., James P. Trebby in C. Thomas Stambaugh (1992). Stress And The Emerging Legal Liability Through Workers' Compensation: Some suggestions for Management Action. *The Journal of Applied Business Research*, 8 (4): 50–58.
 41. Uden, A. L., K. Orth-Gomer in S. Elofsson (1991). Cardiovascular effects of social support in the work place: Twenty-four-hour ECG monitoring of men and women. *Psychosomatic Medicine*, 53: 50–60.
 42. Van Yperen, N. W. in T. A. Snijders (2000). A multilevel analysis of the demands–control model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level? *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 182–190.
 43. Warr, P. (1987). Work, unemployment and mental health, Oxford University Press, Oxford.
 44. Weissman, M. M., M. L. Bruce, P. J. Leaf, L. P. Florio in C. I. Holzer (1981). Psychiatric disorders in America: The epidemiologic catchment area study, Free Press, New York.
 45. Williams, S. in C. L. Cooper. (1998). Measuring occupational stress: Development of the pressure management indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3: 306–321.
 46. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. (2010). Poslovno poročilo za leto 2010. Dostopno na: www.zzzs.si.
 47. Zigmond, S. in R. Snaith (1983). The hospital anxiety and depression scale. *Acta Psychiatrica* 86: 1–7.



Iztok Kolar je docent za področje računovodstva in revizije. Ukvarja se z raziskovalnim in izobraževalnim delom na področju računovodstva, kontrolinga, revizije in forenzičnega računovodstva. Raziskovanje usmerja v interdisciplinarno proučevanje računovodstva s poudarkom na podatkovnih potrebah posloводства in prevarah v računovodstvu. Objavlja spoznanja o novih idejah in odkritjih o računovodstvu, računovodjih in prevarah zaposlenih.

Iztok Kolar, Ph.D., is a teaching assistant of accounting and auditing in the Faculty of Economics and Business, University of Maribor. He is affiliated with issues on accounting, management accounting, auditing, and forensic accounting. His research focuses on the interdisciplinary understanding of accounting, with an emphasis on fraud and management data needs. He publishes new research ideas and findings about accounting, accountants, and employees' fraudulent behaviours.