



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Elektroenergetika
Modul: Elektroenergetska učinkovitost in električne
inštalacije

STRES IN MEDSEBOJNI ODNOSI ZAPOSLENIH V ELEKTRO PODJETJU

Mentorica: dr. Barbara Grintal, univ. dipl. org.

Kandidat: Rok Derenčini

Lektorica: dr. Aleksandra Gačič Belej, univ. dipl. prof. zgo. in slov.

Kranj, oktober 2023

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici dr. Barbari Grintal za nasvete, pomoč in usmerjanje pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi svoji družini za vso podporo, potrpežljivost in spodbudo pri nastajanju diplomskega dela.

IZJAVA

Študent Rok Derenčini izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Barbare Grintal.

Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.

Dne 1. 9. 2023

POVZETEK

V svojem vsakdanjem življenju se nenehno srečujemo s stresnimi situacijami, bodisi v zasebnem ali delovnem okolju. Negativnim vplivom stresa smo še posebej izpostavljeni na delovnem mestu, kar lahko vpliva tako na posameznika kot njegove sodelavce. Pomembno je, da se posameznik zaveda znakov in posledic stresa ter ga po svojih močeh skuša premagovati. Če je zaposleni nenehno pod stresom ali je ta (pre)velik, se to lahko odraža tudi kot napetost, razdražljivost, slabša delovna storilnost, kar vse vpliva tudi na medsebojne odnose, bodisi v delovnem ali zasebnem okolju.

V diplomskem delu smo preučevali temo stresa pri delu v elektro podjetju in njegov vpliv na medosebne odnose. Cilj diplomskega dela je bil ovrednotiti pojem stresa in morebitnega vpliva na medsebojne odnose. Da smo zastavljeni cilj lahko dosegli, smo morali najprej preučiti teoretične vire s tematiko stresa in medsebojnih odnosov. Raziskovali smo, kako stres vpliva na posameznika in kako se stres odraža v delovnem okolju. Opredelili smo tudi pomen medosebnih odnosov z vidika posameznika in tudi delovnega okolja kot morebitnega dejavnika stresa.

Iz pridobljenih podatkov v empiričnem delu lahko povzamemo, da so zaposleni na delovnem mestu že doživeli stresno situacijo. Večina se spopada s srednjo stopnjo stresa, približno enak odklon zaposlenih je k nizki oziroma visoki stopnji stresa. Praktično vsi zaposleni prepoznajo, kdaj so v stresu. Večina je znala stresne situacije dobro obvladovati, a prav vsi tudi vedo, da je stres zdravju škodljiv. Velika večina je svoje delovno mesto ocenila kot zahtevno, a da jim to ne prinaša posebnega stresa. Zaposleni bi tudi znali prepoznati ukrepe, ki bi učinkovito pripomogli k zmanjšanju stresnih situacij na delovnem mestu in s tem h krepitvi medsebojnih odnosov. Zaposleni se tudi zavedajo, da stresna situacija na delovnem mestu vpliva na posameznika in zato tudi na medsebojne odnose.

KLJUČNE BESEDE

- Stres,
- podjetje,
- stres na delovnem mestu,
- medsebojni odnosi,
- obvladovanje stresa.

ABSTRACT

In our everyday life, we constantly face stressful situations, both in our private and working environments. We are mostly prone to negative effects of stress in the workplace, which may affect both an individual as well as his or her colleagues. It is important that we are aware of the signs and consequences of stress and that we try our best to overcome it. If an employee is constantly stressed or if this stress is (too) high, this may manifest in tension, irritability or worse labour productivity, affecting interpersonal relationships, both in his or her private and working environments.

In this paper, we studied stress in the workplace in a power company and its impact on interpersonal relationships. The goal of this paper was to assess the notion of stress and its potential impact on interpersonal relationships. In order to fulfil the set goal, we first had to study theoretical sources addressing stress and interpersonal relationships. We studied how stress can have an effect on an individual and how it manifests in a working environment. We defined the importance of interpersonal relationships from the point of view of an individual and of a working environment as a potential stress factor.

Based on the data acquired in the empirical part, we were able to conclude that employees have experienced a stressful situation in the workplace, that most of them experience moderate stress levels and that a similar percentage of employees experience either low stress levels or high stress levels. Practically all employees are able to tell when they feel stressed, most of them are able to manage stressful situations effectively, and all of them are aware that stressful is harmful to their health. Most of them assessed their workplace as demanding, but not causing them considerable stress. The employees would be able to recognise measures effectively contributing to reducing stressful situations in the workplace and thus strengthening interpersonal relationships. They are also aware that a stressful situation in the workplace has an effect on an individual and consequently on interpersonal relationships.

KEYWORDS

- Stress,
- company,
- stress in the workplace,
- interpersonal relationships,
- stress management.

KAZALO

1	UVOD.....	1
1.1	Predstavitev problema.....	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela.....	2
1.3	Predstavitev okolja.....	2
1.4	Predpostavke in omejitve.....	3
1.5	Metode dela.....	3
2	TEORETIČNE OSNOVE.....	4
2.1	Pojem stresa.....	4
2.2	Vrste stresa.....	4
2.3	Faze stresa.....	5
2.4	Vzroki stresa.....	6
2.5	Vpliv stresa na posameznika.....	7
2.6	Vpliv stresa v delovnem okolju.....	11
2.7	Medosebni odnosi z vidika posameznika.....	13
2.8	Medosebni odnosi v delovnem okolju kot dejavnik stresa.....	15
3	RAZISKAVA STRESA IN MEDSEBOJNIH ODNOSOV ZAPOSLENIH V ELEKTRO PODJETJU.....	16
3.1	Namen in cilji raziskave.....	16
3.2	Metodologija raziskovanja, raziskovalni vzorec in postopek zbiranja podatkov.....	16
3.3	Rezultati in analiza raziskave.....	17
3.3.1	Socio-demografske značilnosti.....	17
3.3.2	Področje stresnih dejavnikov.....	19
3.3.3	Vpliv stresa na medosebne odnose.....	21
3.4	Razprava.....	31
4	ZAKLJUČEK.....	35
5	LITERATURA IN VIRI.....	37
	PRILOGA.....	41

KAZALO SLIK

Slika 1:	Splošni adaptacijski sindrom	5
Slika 2:	Normalni stres	8
Slika 3:	Pozitiven, prijazen stres	9
Slika 4:	Območje grdega škodljivega stresa	10
Slika 5:	Območje slabega škodljivega stresa	10
Slika 6:	Model odnosne spirale	14
Slika 7:	Grafični prikaz odstotkov starostnih skupin anketiranih.....	17
Slika 8:	Prikaz izobrazbene strukture zaposlenih	18
Slika 9:	Čas, ki ga anketirani potrebujejo za vožnjo na delovno mesto	19
Slika 10:	Stopnja stresa, ki jo anketirani doživljajo na delovnem mestu.....	20
Slika 11:	Prepoznavanje in obvladovanje stresa	20
Slika 12:	Pojav fizičnih in zdravstvenih težav, kadar so zaposleni pod stresom....	21
Slika 13:	Odnosi in konflikti med zaposlenimi v podjetju	22
Slika 14:	Vpliv stresa na opravljanje nalog in nadzor nad čustvi ter občutki.....	23
Slika 15:	Stres in jeza ter njun vpliv na odnose s sodelavci	24
Slika 16:	Veselje do dela v skupini in prilagodljivost	25
Slika 17:	Pomen dobrih odnosov med zaposlenimi in njihov vpliv na kakovost dela	26
Slika 18:	Počutje v kolektivu in veselje do prihajanja v službo	27
Slika 19:	V službi večinoma vlada sproščeno vzdušje	27
Slika 20:	Vpliv pozitivne volje sodelavcev na dobro počutje posameznika.....	28
Slika 21:	Odnos do sodelavcev ter razumevanje, podpora in zaupanje med njimi.....	29
Slika 22:	Medsebojna pomoč med sodelavci v kolektivu	30
Slika 23:	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	31

KRATICE IN AKRONIMI

WHO: World Health Organization – Svetovna zdravstvena organizacija

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V današnjem času ne moremo mimo dejstva, da je stres postal del našega življenja, bodisi zasebno ali v delovnem okolju. Glede na dejstvo, da na delovnem mestu preživimo po večini tretjino svojega življenja, je toliko pomembnejše, da se skušamo negativnim vplivom stresa izogniti ali ga v delovnem procesu vsaj zmanjšati.

Delovno okolje, tako Treven (2005), kjer preživimo večji del časa, lahko predstavlja velik vir stresa. Stresne obremenitve zaposlenih se med organizacijami razlikujejo, prav tako se razlikujejo med različnimi vrstami dela. Greenberg (2011) kot možne stresorje v delovnem okolju med drugim navaja pomanjkanje sodelovanja pri sprejemanju organizacijskih odločitev, nerazumna pričakovanja glede uspešnosti, slabo komunikacijo s sodelavci, strah pred izgubo službe, prenizko plačilo za opravljeno delo ipd.

Tudi Svetovna zdravstvena organizacija (Perimäki-Dietrich, 2002) ugotavlja, da se vplivi stresa na delovnem mestu in njegove škodljive posledice povečujejo. Dolenc in Šprah (2014) dodajata, da je stres po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) ena od večjih zdravju škodljivih nevarnosti 21. stoletja. Že vsaka tretja oseba naj bi nenehno imela simptome stresa, prav tako naj bi bile bolezni v povezavi s stresom med 70 do 90 odstotki vseh obiskov pri zdravnikih.

Vpliv stresa se pri ljudeh kaže različno, pri nekaterih zgolj v blagih oblikah, pri drugih z boleznimi, lahko vodi celo v smrt. Ko je človek pod stresom, se drugače odziva in to vpliva tudi na medsebojne odnose, tudi med zaposlenimi. Posledično je klima na delovnem mestu slabša, zato je toliko pomembnejše prepoznati stresorje in se naučiti nanje primerno odzivati. Dolgotrajen stres pri posamezniku med drugim povzroči tudi razdražljivost, kar onemogoča sklepanje kakovostnih medosebnih odnosov. Na medsebojne odnose pozitivno vplivajo učinkovita komunikacija, pohvale, konstruktivno reševanje konfliktov ipd.

Posledice tako pozitivnega kot negativnega doživljanja stresa se odražajo tudi na poslovanju podjetja in s tem posledično zmanjšanju izgub v organizaciji. Podjetje tako več stanejo napake ali slabe odločitve, ki so posledica dolgotrajne izpostavljenosti stresu (Šegula, 2014). Dernovšek (2006) dodaja, da naj podjetja poskrbijo za odpravo ali vsaj zmanjšanje stresa, ki je povezan z delovnim mestom in delovnim okoljem, medtem ko mora vsak posameznik poskrbeti tudi zase in skušati odpraviti škodljive učinke stresa.

1.2 NAMEN IN CILJI DIPLOMSKEGA DELA

Namen diplomskega dela je raziskati stres pri delu v elektro podjetju in njegov vpliv na medosebne odnose.

Cilj diplomskega dela je ovrednotiti pojem stresa in medosebnih odnosov. Poleg tega želimo z raziskavo oceniti, kako zaposleni v podjetju doživljajo in razumejo stres v delovnem okolju ter ali oziroma kako stres vpliva na medsebojne odnose zaposlenih.

1.3 PREDSTAVITEV OKOLJA

Raziskava zajema zaposlene v elektro podjetju na obrobju Ljubljane. V raziskavo je bil vključen del podjetja – delovna enota, ki ima zaposlenih 88 delavcev.

Elektro podjetje s premišljeno strukturo učinkovito opravlja omrežninsko dejavnost in z elektroenergetsko infrastrukturo povezane tržne storitve. Zagotavljajo zanesljivo preskrbo z električno energijo za več kot tretjino Slovenije in upravljajo največjo mrežo električnih polnilnic. Z odgovornim odnosom do prihodnosti združujejo tehnološki in družbeni vidik napredka. Z inovativnimi rešitvami, s pametnim omrežjem in kakovostnimi storitvami ostajajo vodilni partner pri razvoju energetike (Elektro Ljubljana, 2023).

Poleg energetskega projektov s področja obnovljivih virov energije skrbijo in pokrivajo tudi za področje učinkovite rabe energije, in sicer z montažo toplotnih črpalk, s postavitvijo električnih polnilnih postaj in z izdajo energetskega izkaznika (Elektro Ljubljana, 2023).

Vizija podjetja sloni na zavedanju, da skupaj stojijo na začetku novega obdobja, odločilnega za prihodnost planeta in življenja na njem. Verjamejo v nizkoogljično družbo, ustvarjajo nova partnerstva, spodbujajo dejavne uporabnike, vlagajo v razvoj sodelavcev ... (Elektro Ljubljana, 2023).

Zaradi velikega območja delovanja so razvili učinkovito mrežo distribucijskih enot s sedežem družbe v Ljubljani in v petih informacijskih pisarnah: Ljubljana mesto, Ljubljana okolica, Kočevje, Trbovlje in Novo mesto. Svoje storitve organizirajo skozi organizacijske enote, ki so specializirane za posamezna področja (Elektro Ljubljana, 2023).

1.4 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Po raziskavi Eurobarometer (Evropska komisija, 2014) je v Evropski uniji doživljanje stresa na delovnem mestu najpogostejša težava, povezana z delovnim mestom, ki prizadene 27 % delavcev v Evropski uniji. Dejstvo je, da je stres prisoten v našem vsakdanu, tudi delovnem okolju. Zanima nas torej, v kakšnem obsegu in na kakšen način se stres pojavlja na delovnem mestu v elektro podjetju ter kako doživljanje stresa vpliva na zaposlene in njihove medsebojne odnose.

Pred začetkom raziskave postavljamo naslednje hipoteze:

- H1: Polovica zaposlenih je na delovnem mestu že doživela stresno situacijo.
- H2: Delovno mesto z večjo odgovornostjo prinaša zaposlenim večjo stopnjo stresa.
- H3: Zaposleni prepoznajo ukrepe, s katerimi učinkovito zmanjšajo stresne situacije na delovnem mestu.

Omejitev pri obravnavanju problema je omejeno področje raziskovanja, saj bo raziskava veljala le za določeno elektro podjetje na obrobju Ljubljane.

1.5 METODE DELA

V teoretičnem delu diplomskega dela smo uporabili deskriptivno metodo dela. Pri izdelavi diplomskega dela smo izhajali iz strokovne literature domačih in tujih avtorjev ter virov s svetovnega spleta. V empiričnem delu smo uporabili statistično metodo analize primarnega vira podatkov. Na podlagi preučitve že predstavljenih anketnih vprašalnikov drugih raziskovalnih del smo oblikovali svoj anketni vprašalnik (Priloga 1), s katerim smo zbrali potrebne podatke za nadaljnjo analizo.

Anketni vprašalnik je oblikovan s pomočjo orodja za spletne vprašalnike Spletne ankete 1KA. Pričakovano je bilo, da bo obravnavani vzorec za anketo zajemal vsaj 50 zaposlenih v izbranem elektro podjetju.

V zaključku smo z metodo sinteze združili glavne ugotovitve raziskovalnega dela v povezavi s teoretičnimi izhodišči.

2 TEORETIČNE OSNOVE

2.1 POJEM STRESA

Beseda stres je skozi čas, z družbenim razvojem in raziskavami, nosila različne pomena in razumevanje. Zato je tudi njena opredelitev v strokovni literaturi različno opredeljena.

Izvor besede sega že v 17. stoletje, ko se je najprej pojavila v latinščini in je pomenila pritisk, težave, nadloge in muke. Skozi stoletja se je njen splošni pomen še razvijal in od 19. stoletja naprej je beseda stres označevala močan vpliv, silo in pritisk, ki deluje na osebe ali predmete, napetost, ki jo povzroča zunanja sila v predmetu, ki svojo nedotakljivost skuša ohraniti na način, da se moči te zunanje sile upira (Spielberg v Čuk, 2017).

Kot lahko vidimo, izraz stres izvira torej s področja fizike in je izposojen od raziskovalca fizika Hansa Selyeja iz 20. stoletja (Greenberg in Baron v Mecilošek, 2022), od koder je bil prenesen v psihologijo, le da je njegova osnovna ideja v psihologiji usmerjena na človeka, ki se skuša izogibati delovanju zunanjih sil, ki negativno vplivajo nanj. Tako je bil stres prvič opredeljen kot interakcija med osebo in okoljem (Čuk, 2017).

Levovnik (2014) v skladu s tem opredeljuje stres kot vedenjski, psihološki in fiziološki odziv posameznika, ki se s svojim odzivom skuša prilagoditi zunanjim in notranjim dražljajem. Predmet, osebo ali dogodek, ki pri posamezniku sproži stresni element in vpliva na stres, označimo za stresor.

2.2 VRSTE STRESA

Obstaja več vrst stresa, in na osnovi raziskovalnih študij o vrstah stresa v psihologiji jih lahko razdelimo v tri glavne skupine, in sicer akutni stres, občasni akutni stres in kronični stres (Megla v Mecilošek, 2022).

Akutni stres je kratkotrajna in običajno najpogostejša oblika stresa. Pogosto se razvije, ko so ljudje pod pritiskom dogodkov, ki so se nedavno zgodili, se spopadajo s prihajajočimi izzivi oziroma dogodki ali so pod pritiskom zaradi kakšnega nedavnega spora (npr. trenutek, ko se za las izognemo prometni nesreči). Da bi se stres zmanjšal ali izginil, se mora rešiti spor oziroma izziv. Akutni stresorji so pogosto novi ter imajo običajno jasno in takojšnjo rešitev. Učinki akutnega stresa so

kratkoročni in ne povzročajo enake škode kot dolgotrajni, kronični stres (Legg v Mecilošek, 2022).

Občasni akutni stres izhaja iz akutnega. Pojavi se, če smo pogosto zaskrbljeni zaradi stvari, za katere menimo, da se nam lahko zgodijo. Lahko se tudi zdi, da je naše življenje kaotično in navidezno prehajamo iz ene krize v drugo. Nekateri poklici, ki imajo opravka s stresnimi situacijami, kot so na primer organi pregona, zdravniki, gasilci ipd., imajo visoko stopnjo stresa na dnevni bazi. Občasni akutni stres lahko resno vpliva na našo sposobnost, da bi v življenju uživali in počeli stvari, ki si jih želimo. Prevzemanje velike odgovornosti, biti v nenavadnem, zahtevnem delu, nesreče, medsebojne težave so samo nekateri izmed razlogov, zaradi katerih nastane občasni akutni stres (Greeve v Mecilošek, 2022).

O kroničnem stresu govorimo takrat, ko imamo dlje časa visoko raven stresa. Nastane zaradi neprestane prisotnosti vira frustracije ali tesnobe, s katerimi se oseba srečuje vsak dan, recimo zaradi neprijetne situacije v službi, kronične bolezni, zlorabe v otroštvu ali v odrasli dobi. To lahko negativno vpliva na naše zdravje ter prispeva k anksioznosti, bolezni srca in ožilja, depresiji, glavobolu, težavam s spanjem, slabi zbranosti. Da bi se rešili kroničnega stresa, si lahko pomagamo z redno fizično dejavnostjo, saj pozitivno vpliva na naše razpoloženje in zmanjšuje stres. Lahko poskusimo z meditacijo ali dihalnimi vajami, se osredotočimo na občutek nadzora in se izogibamo samoizolaciji (Megla v Mecilošek, 2022).

2.3 FAZE STRESA

Tristopenjski model oziroma model splošnega adaptacijskega sindroma je prikazan na sliki 1, iz katere je razvidno, kako se posameznik, ki je podvržen stresu, sreča s tremi postopnimi fazami, in sicer s fazo alarma, fazo odpora in fazo izčrpanosti (Meško, 2011).



Slika 1: Splošni adaptacijski sindrom
(Vir: Rakovec Felser, 2002)

V prvi fazi, imenovani faza alarma ali faza pripravljenosti oz. učinek boj ali beg, je delovanje organizma običajno močno vzburjeno. Del avtonomnega živčnega sistema, ki posameznika pripravi na beg ali boj, je spodbujen. Po telesu se razširi adrenalin, poveča se utrip srca, dvigne se krvni tlak, hitreje začnemo dihati, medtem ko so naši čuti stalno na preži. Odločitev o primerni dejavnosti, boju ali begu, nastopi v sekundi. Nastopno dejanje lahko razvrstimo na: psihično raven, ki se kaže kot pretirana pozornost, groza ali strah, somatsko ali telesno raven, ki je zaznana s trepetanjem, z drgetanjem in s potenjem, ter fiziološko raven, ki se kaže s pospešenim pulzom, povišanim krvnim tlakom, pospešenim dihanjem in z razširjenostjo zenic. V primeru, da je boj ali beg uspešen, se v telesu spet vzpostavi homeostaza (Meško, 2011).

Telo se v drugo fazo, imenovano faza odpora, premakne, če ni bilo učinkovito pri odzivu v fazi alarma. Telo v takem primeru ostane v stanju vzburjenosti, kar pomeni, da za normalno delovanje potrebuje dodatne vire. Fazo odpora imenujemo tudi faza prilagoditve (angl. resistance stage). Zanj so značilni ožene koristi, čustvena izolacija in prikrievanje čustev. V tej fazi se vklopi tisti del nevrovegetativnega živčnega sistema, ki polni izpraznjene baterije v telesu ali vsaj poskrbi, da se baterije ne izpraznijo do konca. Učinek stresa je do te faze lahko pozitiven, saj posameznika obnovi z energijo ter motivira k pozitivnim mislim in dejanjem. Ko stres deluje naprej, čeprav se posameznik skuša stresu prilagoditi, se začnejo energetske zaloge posameznika počasi prazniti. Takrat se pojavijo prvi znaki utrujenosti. Če se v tem časovnem obdobju ne spremeni popolnoma nič, takšna situacija stresa vodi do tretje faze (Meško, 2011).

Telo se v zadnjo, tretjo fazo, imenovano tudi faza izčrpanosti oziroma izgorelosti, premakne, ko se ni več zmožno spoprijemati z zahtevami. Posamezniku se zaradi obremenitev pojavljajo občutki nemoči, hkrati začne izgubljati tudi upanje, da lahko kaj spremeni. To lahko privede do motenj v telesnih funkcijah, različnih boleznih, poškodb organov ali celo smrti.

2.4 VZROKI STRESA

Rauber idr. (2015) pravijo, da stres v najširšem smislu pomeni sklop odzivov organizma, ki nastanejo zaradi preobremenjenosti, zaradi katere je ogrožena telesna ali duševna integriteta človeka. Povzročča ga več dejavnikov, kot so:

- biološki (žej, lakota, bolezen ...),
- fizični (potres, požar, skrajna temperatura okolja ...),
- psihološki (strah, neuspehi, negativna pričakovanja ...) in
- socialni (konflikti, brezposelnost).

Stres sam po sebi ni škodljiv, saj ga tako rekoč potrebujemo za ustvarjalno in učinkovito delo. A pomembno je, kako sprejemamo skladnost oziroma neskladnost zahtev in okolja s svojimi sposobnostmi, da se lahko ustrezno odzovemo (Rauber idr., 2015).

Virom stresa, kot že omenjeno, rečemo tudi stresorji. Stresor je vsak dogodek in vzrok, ki ga posameznik dojema kot škodljivega ali ogrožajočega, in lahko privede do stanja napetosti. Ali neki dogodek oziroma vzrok preraste v stresor, je odvisno od vsakega posameznika in njegovega načina spopadanja s pritiski, ki prihajajo iz okolja. Vire stresa oziroma stresorje razvrščamo v tri večje skupine: organizacijske, družbene in individualne (Rollinson, Edwards in Broadfield, 1998).

Treven (2005) kot najpogostejše stresorje navaja:

- konflikte v odnosih,
- povečane delovne obveznosti,
- vse večje zahteve,
- izgubo ljubljene osebe,
- zdravstvene težave,
- prehranjevanje,
- slab spanec,
- zahteve na delovnem mestu,
- telesno dejavnost.

Individualni stresorji izhajajo iz posameznika, njegovih osebnostnih lastnosti, njegovih prednosti in pomanjkljivosti ter zmožnosti, da se s situacijami, ki mu predstavljajo grožnjo, spopade. Nekateri posamezniki se uspešneje spopadajo s stresnimi situacijami kot drugi. Nastanek družbenih stresorjev je predvsem posledica socialnih, političnih, tehnoloških in ekonomskih sprememb. Organizacijski stresorji so neposredno povezani s posameznikovim delovnim okoljem in izhajajo iz organizacije delovnega okolja. Mednje štejemo organizacijsko kulturo, način vodenja organizacije, upravljanje s človeškimi viri in podobno. Slednje bomo podrobneje predstavili v nadaljevanju (Rollinson, Edwards in Broadfield, 1998).

2.5 VPLIV STRESA NA POSAMEZNIKA

Starc (2007) navaja, da je stres odziv organizma na stresogeni dejavnik. Ta je lahko pozitiven ali negativen. Pozitiven stres osebo spodbuja k akciji, delu, ustvarjalnosti in rezultatom, medtem ko se negativen kaže na načine, ki so za telo škodljivi.

Negativen stres je tako odziv posameznika na dražljaje iz okolja, ki jih ocenjuje kot obremenjujoče ali kot takšne, da presegajo njegove sposobnosti spoprijemanja s

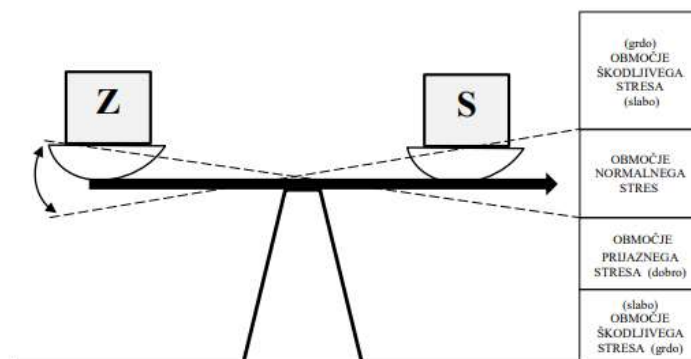
stresom in s tem ogrožajo njegovo blaginjo (Rungapapadiachy 2003, v Karpljuk idr. 2009).

Možgani sprožijo stresni odziv, ko na podlagi njim dostopnih informacij ocenijo, da nas nekaj ogroža. Takšna ocena ne nastane samo v primeru neposrednih zaznav, temveč tudi na podlagi predvidevanj o možnih nevarnostih. Možgani velikokrat trenutne zaznave povežejo s preteklimi izkušnjami, vendar pri tem ni nujno, da trenutna situacija objektivno ustreza pretekli izkušnji (Ihan, 2004).

Stresni odziv merimo na različne načine. Eden izmed njih je merjenje spremenljivosti srčne frekvence, s katerim dobimo vpogled v avtonomno modulacijo srca in delovanje celotnega avtonomnega živčevja. Osebe, ki so izpostavljene kroničnemu stresu, imajo spremenljivost srčne frekvence manjšo kot osebe, ki stresu niso izpostavljene (Rauber idr., 2015).

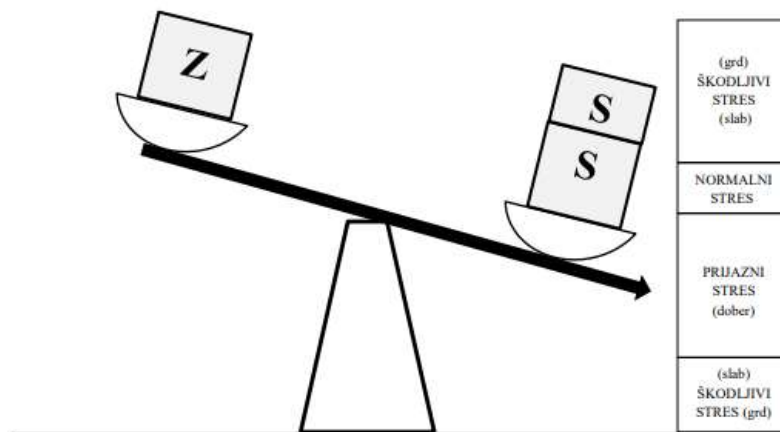
Model ravnovesja stresa si najlažje predstavljamo s tehtnico, ki na eni strani predstavlja zahteve iz okolja in na drugi strani sposobnosti, ki jih občutimo pri boju s temi zahtevami.

Ravnovesje na tehtnici je v mejah sprejemljivega stresa, kadar so nihanja med razumevanjem zahtev in zmožnostmi neznatna. Do uravnoteženja pride, ko smo prepričani, da se bomo s svojimi zmožnostmi uspešno borili proti zahtevam. V takšnem primeru menimo, da stres ni prisoten, saj nimamo zdravstvenih težav in se dobro počutimo. Normalni stres torej doživljamo kot nekaj običajnega, ko se srečujemo z vsakodnevnimi neprijetnostmi, za katere že vnaprej vemo, da nas ne ovirajo. Stresni odziv je v območju normalnega stresa ves čas v pripravljenosti, vendar le v fazi zmanjšane budnosti (Looker in Gregson, 1993). Območje normalnega stresa prikazuje slika 2.



Slika 2: Normalni stres
(Vir: Looker in Gregson, 1993)

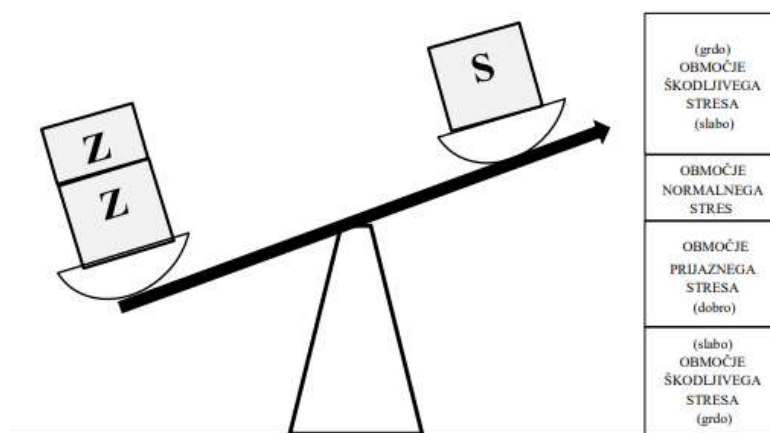
Kot prikazuje slika 3, nekateri ljudje situacije, ki jih obremenjujejo, dojemajo kot izziv, zato zanje stres pomeni neko prijetno, spodbudno, vznemirljivo in vzhičeno razpoloženje. V takšni situaciji zaupajo vase, sposobnejši so obvladovati zahteve, hkrati so mnenja, da bodo vsako nalogo uspešno končali. Vse prej omenjene lastnosti so značilne za pozitiven ali prijazni stres. Ta povzroča kratkotrajni in neintenzivni stresni odziv ter dopušča ustrezno okrevanje telesa po stresu. Takšen stres je za posameznika koristen, saj mu daje motivacijo za delo, sposobnost za jasno in racionalno razmišljanje, željo po novih izzivih in zanimivih nalogah ter ga spodbuja k spopadanju s težavami. Omogoča mu, da se prilagodi na nove situacije. Posameznika, ki deluje pod vplivom pozitivnega stresa, prepoznamo predvsem po nasmejanosti, prijaznosti, živahnosti, umirjenosti, izžarevanju samozavesti, energičnosti, učinkovitosti, odločnosti in uspešnosti (Looker in Gregson, 1993).



Slika 3: Pozitiven, prijazni stres

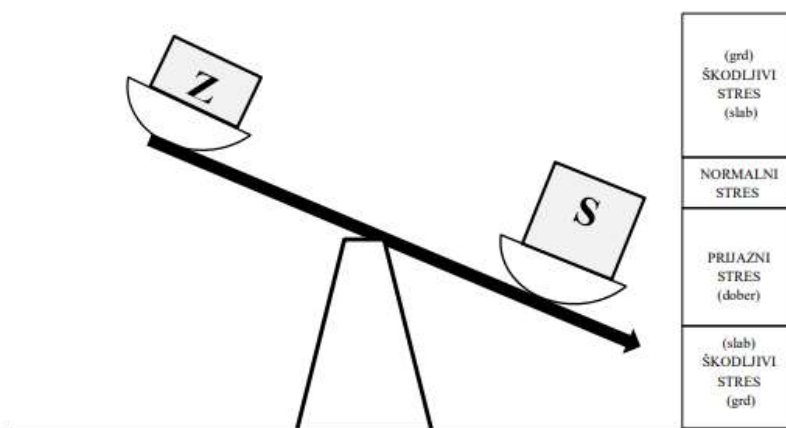
(Vir: Looker in Gregson, 1993)

Za večino ljudi stres pomeni negativno izkušnjo, ki jih je pretresla zaradi pretirane obremenjenosti ali vztrajanja pri situaciji, ki je niso dovolj dobro nadzirali ali kontrolirali. Do negativnega ali škodljivega stresa, ki ga imenujemo tudi distres, pride, kadar se zahteve začnejo kopičiti in presežati sposobnosti za njihovo obvladovanje. Kot prikazuje slika 4, negativni stres povezujemo z dvema območjema, in sicer z območjem grdega in slabega škodljivega stresa. Na območje grdega škodljivega stresa vplivajo preobremenitve, ki se kažejo kot spoprijemanje z nalogami, ki jih ne moremo opraviti, opravljanje dela na delovnem mestu, ki presega naše zmožnosti, spoprijemanje z zahtevnimi nalogami v določenem času in opravljanje zahtevnih zadolžitvev. Tehnica v takem primeru zaniha, saj zahteve presežajo zmožnosti za upravljanje (Looker in Gregson, 1993).



Slika 4: Območje grdega škodljivega stresa
(Vir: Looker in Gregson, 1993)

Na sliki 5 je razvidno območje slabega škodljivega stresa, ki povzroči odsotnost zahtev, zaradi katerih zapademo v zdlgočasnost in nezadovoljstvo. V tem primeru je škodljivi stres povzročilo porušeno ravnotežje med razumevanjem zahtev in zmožnosti, ki so večje od zahtev (Looker in Gregson, 1993).



Slika 5: Območje slabega škodljivega stresa
(Vir: Looker in Gregson, 1993)

Posledice negativnega stresa pri posamezniku lahko razvrstimo v tri skupine: fiziološke posledice, kot so bolezni srca, glavobol, rak, kožne in druge bolezni; psihične posledice, kot so družinske težave, nočne more, fobije, nespečnost ..., in vedenjske posledice, kot npr. kajenje, alkoholizem, motnje v prehranjevanju, uživanje drog ... (Treven, 2005).

2.6 VPLIV STRESA V DELOVNEM OKOLJU

Dandanes stres na delovnem mestu postaja vedno večja težava. S seboj prinaša posledice, ki se odražajo v zdravstvenih težavah, konkurenčnosti, storilnosti in ustvarjalnosti. Do stresa na delovnem mestu prihaja tako zaradi stresnih dogodkov, povezanih z delom, kot tudi zaradi stresnih dogodkov, ki se pojavljajo v zasebnem življenju (Jereb in Mijulkov, 2012).

Stres na delovnem mestu lahko opredelimo kot porušeno ravnovesje med nalogami delovnega mesta in posameznikovimi zmožnostmi, da te naloge opravi. Delovni stres se opredeli kot čustveni, kognitivni, vedenjski in fiziološki odziv na sovražne in škodljive dejavnike delovnih nalog, organizacije dela in delovnega okolja. Poglavitno doživljanje stresa je povezano z ogroženostjo človekove samopodobe, spoštovanja ali bojaznijo zaradi izgube socialne varnosti (Diamantopoulos, 2002, v Arzenšek, 2011).

Nagnjenost k stresu je zlasti pogosta pri ljudeh z veliko delovno vneto, ki delajo pod nenehnim pritiskom (Možina 1998). Stres pri delu nastaja zaradi čezmernih obremenitev, nezadovoljstva z delom, povečane odgovornosti, tekmovalnosti, občutka neustreznosti in slabih medosebnih odnosov (Diamantopoulos, 2002, v Arzenšek, 2011).

Vzrokov za pojav stresa na delovnem mestu je veliko, a največkrat mednje štejemo roke, ki niso realni, pomanjkljiv opis delovnih nalog, preveliko odgovornost, odsotnost možnosti pritožb, nejasno razdelitev pristojnosti in pooblastil, majhen vpliv na soodločanje, odsotnost priznanj in nagrad za dobro opravljeno delo, pomanjkanje podpore, neugodne delovne razmere (Meško, 2011). Vse to lahko privede do zmanjšane zadovoljstva zaposlenih, nižje produktivnosti, povečane odsotnosti z dela in povečane fluktuacije zaposlenih.

Zaposleni lahko stres občutijo zaradi različnih dejavnikov, kamor uvrščamo delovne pogoje, delovno obremenitev, delovni čas, organizacijsko strukturo, klimo in kulturo, konflikte med vlogami, odgovornost za zaposlene, razvoj kariere, status in plačilo, svobodo odločanja in nadzor, medsebojne odnose na delovnem mestu, izpostavljenost nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu, razne spremembe in stres, ki izhaja iz vloge in odgovornosti v organizaciji (Mesner Andolšek, 2002).

Zaposleni na delovnem mestu so izpostavljeni različnim delovnim pogojem oziroma fizičnim stresorjem, kot so hrup, vročina, delo z nevarnimi snovmi. Vsi ti povzročijo, da zaposleni postanejo občutljivejši. V fizičnem delovnem okolju so torej prisotni

dejavniki, ki imajo na zaposlenega neposreden vpliv, tako fizično, psihično kot tudi psihosocialno. Ti fizični stresorji vplivajo na posameznikovo učinkovitost, produktivnost, delovno storilnost ter na zdravje posameznika in organizacije kot celote (Sutherland in Cooper, 2000).

Med enega od najpogostejših povzročiteljev stresa na delovnem mestu zagotovo sodijo delovne obremenitve. Večini organizacij v sodobni družbi je skupno to, da želijo delo opraviti s čim manj zaposlenimi. Tako delo postaja vse intenzivnejše, zahteva več časa, medtem ko delovni procesi postajajo vedno zapletenejši (Ihan in Simonič Vidrih, 2005).

O pojavu stresnih delovnih obremenitev govorimo, ko so zahteve delovnega mesta večje ali manjše od zmožnosti zaposlenih, da jih premagajo. Ko zaposleni delujejo na optimalni stopnji delovanja, se počutijo ustvarjalne, mirne in motivirane. A ko enkrat delovne obremenitve postanejo večje od zmožnosti, se pojavi občutek izpraznjenosti, utrujenosti in izgorevanja. Ločimo kvalitativne in kvantitativne delovne obremenitve. Kvalitativne nastopijo takrat, ko se posameznik ne čuti sposobnega za opravljanje določenega dela zaradi pomanjkanja znanja ali izkušenj, medtem ko o kvantitativnih govorimo takrat, kadar mora zaposleni opraviti preveč ali premalo nalog v določenem časovnem obdobju (Sutherland in Cooper, 2000).

Tudi delovni čas je lahko eden izmed virov obremenitev na delovnem mestu, pri čemer imamo v mislih predvsem dve obliki delovnega časa, in sicer izmensko in nadurno delo. Izmensko delo pogosto povzroča utrujenost, slabšo motiviranost, zaspanost, kar privede do zmanjšane stopnje zbranosti, večjega števila napak, zmanjšane učinkovitosti in produktivnosti (Sutherland in Cooper, 2000).

Černigoj Sadar (2002) je organizacijsko kulturo označila kot skupek vrednot, pričakovanj, prepričanj in pomenov, ki so članom določene skupine skupne. Predstavljala naj bi ključ za primerno obnašanje in reševanje težav. Novincem in novinkam, ki ravno prihajajo v organizacijo, sprejemanje organizacijske kulture in njeno učenje pomenita stresno preizkušnjo. Organizacije s svojo pozitivno kulturo poskrbijo za varnost, dobro počutje in zdravje svojih zaposlenih. Veliko organizacij deluje v okviru negativne kulture, kjer je menedžment organizacije nenaklonjen spremembam, medtem ko se zaposleni čutijo nemočne pri vseh poskusih uveljavljanja idej za spremembe. To se odraža z občutkom nemoči, s cinizmom do menedžmenta in stresom med zaposlenimi. Pomembno je prepoznati, da organizacijska kultura ne more biti spremenjena glede na načrt ali preko zahtev višjega menedžmenta (Stranks, 2005).

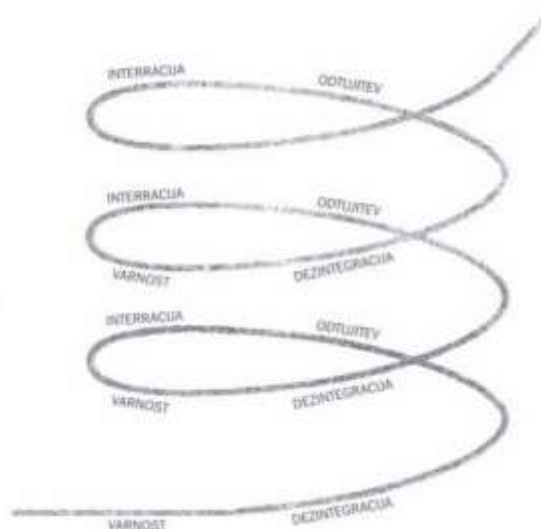
Posebej v sodobnem okolju raziskovalci poudarjajo, da je delo odnos in da je njegov bistveni del aktivno delovno razmerje med ljudmi. Medsebojne odnose na delovnem mestu lahko razdelimo v štiri skupine (Možina idr., 2000):

- prijateljsko sodelovanje: usmerjeno k skupnemu cilju,
- prijateljsko tekmovanje: različni cilji, a z medsebojno pomočjo,
- nasprotno sodelovanje: usmerjeno k skupnemu cilju, a z nasprotovanjem drug drugemu in
- nasprotno tekmovanje: ni usmerjeno k skupnemu cilju.

2.7 MEDOSEBNI ODNOSI Z VIDIKA POSAMEZNIKA

Za odnose je značilno, da se nenehno spreminjajo, medtem ko gredo spremembe in gibanje vedno v nove smeri. Nenehno se gibljemo od ene dimenzije odnosov k drugi ali od ene ravni odnosov k drugi, kar lahko opišemo kot krožno pot ali spiralo, kjer se partnerji vedno znova vračajo na začetek odnosa, vendar na novi ravni (slika 6). Gibljejo se od varnosti, integracije, diferenciacije do odtujitve drug od drugega, vse do vnovične integracije odnosa (Ule, 2005).

Nastran Ule (2000) pravi, da se medosebni odnosi razvijejo skozi pet faz, kar nazorno prikazuje slika 6. Izbira je prva faza, v kateri posameznik izbere ljudi, s katerimi želi stopiti v interakcijo. Sledi faza pogajanja, v kateri gre za neko vrsto sporazuma o tem, kaj naj vsak od sodelavcev daje in kaj dobi, pri čemer vsak od obeh želi pridobiti čim večjo korist zase. Tretja faza je sporazum in jo sodelavca dosežeta, če ugotovita, da je zanj to v dani situaciji najugodnejše. V četrti fazi nastopi stanje zadolžitve, zadnja faza se imenuje institucionalizacija in pomeni simbolizacijo interakcije. Najpomembnejša simbolizacija so norme, ki jih privzameta sodelavca.



Slika 6: Model odnosne spirale
(Vir: Ule, 2005)

Dejstvo je, da v osebnih odnosih komuniciramo drugače kot v poslovnih. Poznavanje osnovnih zakonitosti komunikacijskega procesa je osnova za našo uspešnost v medsebojnem sporazumevanju (Fink, Goltnik Urnaut in Števančec, 2009).

Medosebni odnosi na delovnem mestu so po svoje svojevrstni, saj pomembno vplivajo tako na posameznike kot tudi na organizacije, v katerih ti odnosi obstajajo in se razvijajo (Gaur in Ebrahimi, 2013, v Šest, 2021). Znano je, da dobro delovno okolje in kakovostni medosebni odnosi pripomorejo k uspehu podjetij (Šetina Čož, 2015, v Šest, 2021). K dobri kakovosti medosebnih odnosov na delovnem mestu pripomore zadovoljstvo vsakega zaposlenega. To zadovoljstvo je povezano z zadovoljitvijo osnovnih potreb posameznika; z materialnimi potrebami (plačilo za delo), s potrebami po varnosti (zdravo in varno delo, stalnost zaposlitve), socialnimi potrebami (dobri odnosi s sodelavci, podrejenimi, z nadrejenimi in vključevanjem v delovne skupine), z osebnostnimi potrebami (vključevanje v izobraževanja, odločanja, uporaba znanja in samostojnosti pri delu) (Svetlik, 2009, v Šest, 2021).

V delovnem okolju se medosebni odnosi lahko razvijajo na neformalen način ali z izvajanjem skupnih delovnih nalog. Neformalen način razvoja lahko poteka na delovnem mestu, s pogovori o zasebnih temah zaposlenih ali zajema druženje med sodelavci, med časom za malico ali med odmori ali izven delovnega časa. Odnosi, ki nastanejo na takšen način, se povezujejo z delovnim vzdušjem v organizaciji (Šetina Čož, 2015, v Šest, 2021).

2.8 MEDOSEBNI ODNOSI V DELOVNEM OKOLJU KOT DEJAVNIK STRESA

V procesih dela se v organizaciji vzpostavljajo odnosi – med ljudmi, upravljanjem, menedžmentom in vodenjem, vodoravno in navpično, ki jih določajo cilji, strukture organiziranosti, velikost in druge organizacijske značilnosti (Ivanko in Stare, 2007). Zato so medosebni odnosi stalno prisotni ter prežemajo naše delo in življenje. Ti so pomemben dejavnik, ki vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, izpolnjevanje delovnih nalog in doseganje ciljev organizacije. Izhajajo iz nas, iz naših osebnostnih lastnosti in so usmerjeni na druge (Možina idr., 2002).

Medosebni odnosi so tako posledica trajnejših ponavljajočih se interakcij med dvema ali več osebami, ki temeljijo na sodelovanju, zaupnosti, naklonjenosti. Pri tem pomeni interakcija celota procesov, ki se dogajajo med dvema ali več ljudmi, a tudi med posameznikom in skupino ali med skupinami (Ule Nastran, 2000).

Za dobre odnose med zaposlenimi je pomembna tako verbalna kot neverbalna komunikacija. Ta je pomembna za uspešno timsko delo. Dobri odnosi, tako Jurečič (2012), so lahko močan (ne)motivacijski dejavnik za delo in za občutek (ne)pripadnosti delovni organizaciji. V odnosih med ljudmi večkrat pride do tega, da se interesi enega človeka ali ene skupine ljudi križajo z interesi drugih ljudi ali kakšne druge skupine ljudi. Popolne skladnosti med ljudmi ni. Tudi kadar je videti, da so odnosi popolnoma skladni, gre za izogibanje, izrivanje iz zavesti ali za zanikanje težav s slabimi odnosi. To ni dobro za organizacijo, ker skupina, kjer ni nasprotij, postane statična, pasivna in neprilagodljiva na spremembe (Možina idr., 2002).

Neustrezni medsebojni odnosi so lahko v delovnem okolju pomemben vir stresa. Slabi medsebojni odnosi zavirajo prenos delovnih nalog in večinoma pripeljejo do dejstva, da ljudje niso pripravljeni obveščati drugih o nastanku težav in poteku njihovega reševanja. Iz tega izhajajo težave zaradi nerešenih konfliktov, sovraštvo in nezaupanje. Vse to preprečuje sodelovanje in povzroča izgubo delovne morale, ki je sicer pogosto pot do rešitve težav (Smith, 2002).

Organizacijska klima in kultura prav tako v veliki meri vplivata na uspešnost in zadovoljstvo na delovnem mestu. Kot poudarja Mah Ločniškar (2003), bodo namreč ljudje, ki skupaj delajo in se med seboj dobro ujamejo, dosegali dobre rezultate, njihova storilnost bo višja, a predvsem bodo zvesti podjetju, verjeli bodo vanj in si želeli biti še uspešnejši. Zadovoljni zaposleni dvigujejo ugled podjetja, prinašajo pozitivno poslovanje in dobiček. Številni stresni dogodki naj bi bili tako povezani

tudi s slabim upravljanjem, z negativnimi odnosi med sodelavci in negativnimi odzivi na odločitve, ki jih sprejme menedžment.

3 RAZISKAVA STRESA IN MEDSEBOJNIH ODNOSOV ZAPOSLENIH V ELEKTRO PODJETJU

3.1 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE

Analizirali bomo konkretne dejavnike, ki vplivajo na stres zaposlenih, in skušali oceniti, kako dobro zaposleni v elektro podjetju prepoznajo stres in njegove povzročitelje. Pri tem bomo najprej predstavili problematiko in hipoteze, nato bomo predstavili in interpretirali pridobljene podatke z analizo raziskave, ki je bila opravljena med zaposlenimi v tem podjetju.

Zastavili smo si naslednje hipoteze:

- H1: Polovica zaposlenih je na delovnem mestu že doživela stresno situacijo.
- H2: Delovno mesto z večjo odgovornostjo prinaša zaposlenim večjo stopnjo stresa.
- H3: Zaposleni prepoznajo ukrepe, s katerimi učinkovito zmanjšajo stresne situacije na delovnem mestu.

3.2 METODOLOGIJA RAZISKOVANJA, RAZISKOVALNI VZOREC IN POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV

V empiričnem delu diplomskega dela smo uporabili statistično metodo analize primarnega vira podatkov. Na podlagi preučitve že predstavljenih anketnih vprašalnikov drugih raziskovalnih del smo oblikovali svoj anketni vprašalnik (Priloga 1), s katerim smo zbrali potrebne podatke za nadaljnjo analizo.

Uvodni del anketnega vprašalnika predstavlja uvodni nagovor, v katerem sta predstavljena avtor in tema preučevanja diplomskega dela ter podana prošnja po iskrenih odgovorih, s poudarkom na anonimnosti anketnega vprašalnika.

V nadaljevanju je anketni vprašalnik sestavljen iz devetih vprašanj, vezanih na obravnavano tematiko, od tega so tri vprašanja vezana na demografske lastnosti anketiranca, in sicer spol, starost in izobrazbo. Večina vprašanj je oblikovana na osnovi nominalne lestvice, eno izmed vprašanj na osnovi dvostopenjske lestvice in

dve izmed vprašanj na osnovi petstopenjske lestvice. Eno izmed slednjih se nanaša na oceno stopnje stresa, ki ga anketiranec doživlja na delovnem mestu. Drugo ima ponujenih več trditev, ki se nanašajo na delovne razmere, stres na delovnem mestu in odnose v delovnem kolektivu. Pri tem anketiranec ocenjuje, kako močno se strinja s posamezno izmed trditev. Ocenili smo namreč, da lahko na ta način pridobimo kar najboljše možne rezultate za področje, ki ga v diplomskem delu preučujemo.

Od 88 zaposlenih je anketni vprašalnik izpolnilo 58 zaposlenih, od tega 4 le delno, zato jih pri analizi nismo upoštevali.

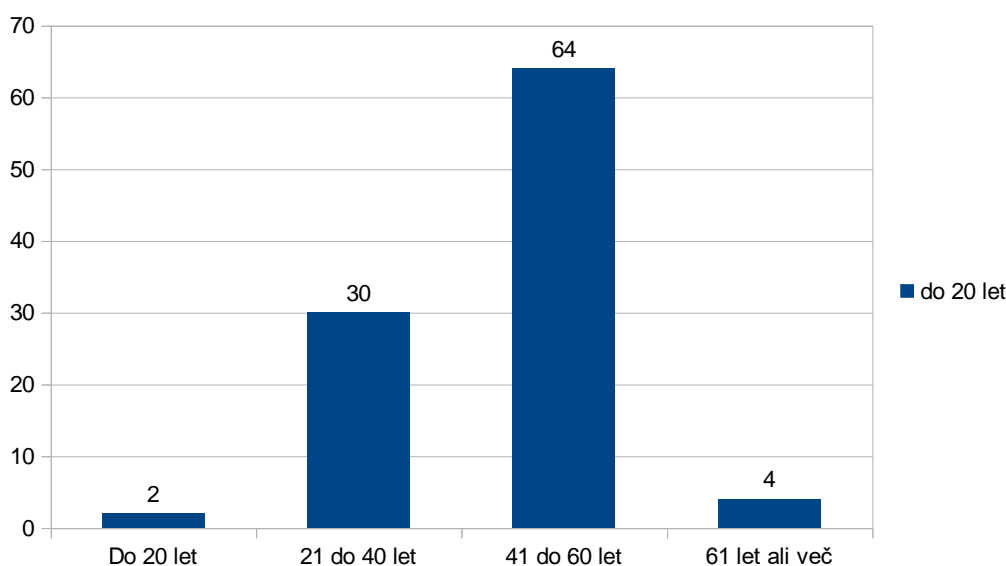
3.3 REZULTATI IN ANALIZA RAZISKAVE

3.3.1 Socio-demografske značilnosti

Uvodoma predstavljamo osnovne socio-demografske značilnosti anketirancev, sledita razčlenitev rezultatov po posameznih področjih in preverjanje hipotez.

Izmed 54 anketirancev, ki so v celoti izpolnili anketni vprašalnik, je 87 % anketirancev in 13 % anketirank.

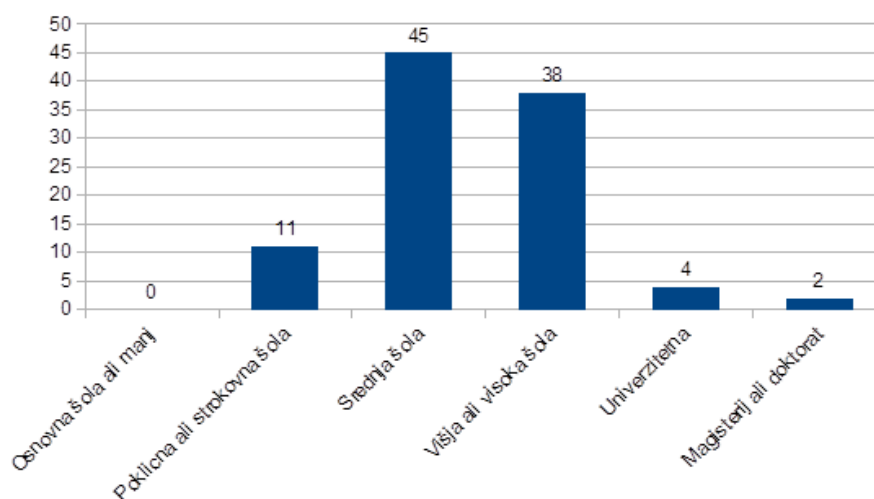
Slika 7 prikazuje, da je bila glede na starost najštevilčnejša starostna skupina anketirancev, starih med 41 in 60 let, in sicer kar 64 %, sledila je starostna skupina od 21 do 40 let, v katero se je uvrstilo 30 % anketirancev, 4 % anketirancev so bili stari 61 let in več, le 2 % anketirancev pa manj kot 20 let.



Slika 7: Grafični prikaz odstotkov starostnih skupin anketiranih
(Lastni vir)

Z začetnimi nominalnimi vprašanji, ki so bila vezana na končano izobrazbo, vrsto in trajanje zaposlitve, smo želeli preučiti, ali je večji stres na delovnem mestu pogojen z višino izobrazbe ter z delovnim mestom in posledično seveda z zahtevnostjo delovnega mesta in položaja v zaposlitveni strukturi podjetja.

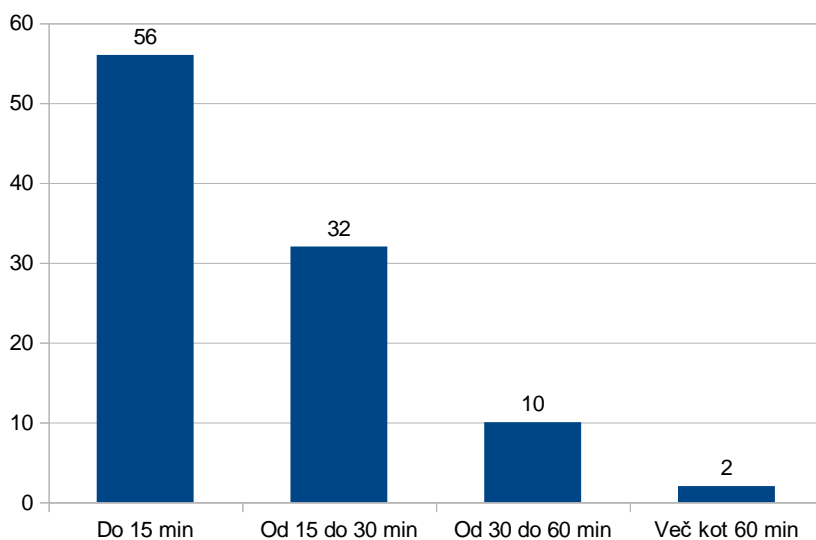
Glede na pridobljeno izobrazbo ima v obravnavanem elektro podjetju največ zaposlenih končano srednješolsko izobrazbo, kar 45 %, kar je razvidno s slike 8. 38 % zaposlenih ima končano višjo ali visoko šolo, 11 % poklicno ali strokovno šolo, le 4 % zaposlenih univerzitetno izobrazbo in le 2 % magisterij ali doktorat. Nihče izmed tistih, ki so izpolnili anketo, ni imel končane zgolj osnovne šole ali manj.



Slika 8: Prikaz izobrazbene strukture zaposlenih
(Lastni vir)

Pri tem je kar 70 % anketiranih v tem podjetju zaposlenih že več kot 15 let. 15 % jih je tu zaposlenih manj kot eno leto, 13 % anketiranih je v podjetju zaposlenih med enim in pet let, 2 % pa 10 do 15 let. Pri tem so vsi anketirani v podjetju zaposleni za nedoločen čas. Načeloma ti odstotki lahko kažejo na zadovoljstvo zaposlenih v podjetju in tudi na dobro organizacijsko klimo podjetja.

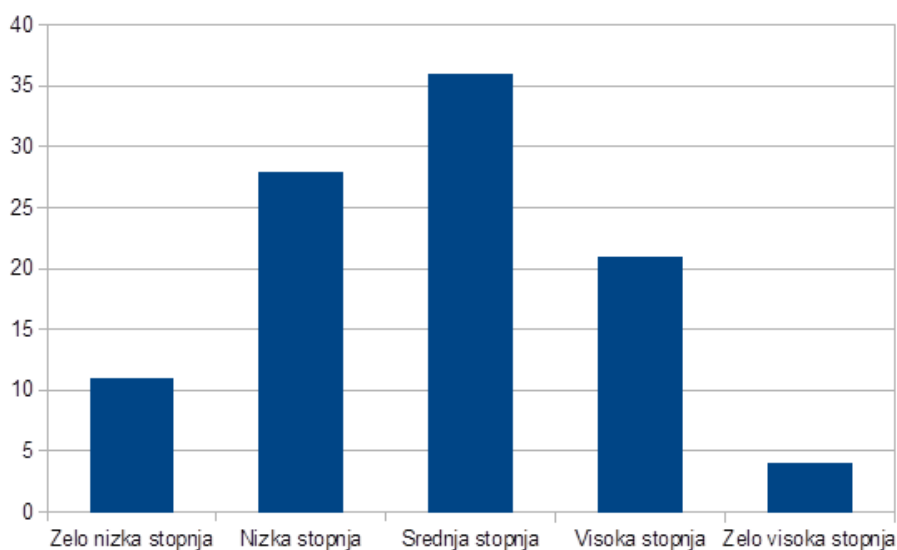
Kot je razvidno s slike 9, se večji del zaposlenih v obravnavanem elektro podjetju, ki so sodelovali v anketi, na delo vozi manj kot 15 minut, in sicer kar 56 %. 32 % anketiranih se na delo vozi od 15 do 30 minut, 10 % anketiranih od 30 do 60 minut in le 2 % anketiranih več kot 60 minut. Slednje rezultate ocenjujemo kot dobre, saj ti pogoji omogočajo zmanjšanje stresa že ob prihodu na delovno mesto.



Slika 9: Čas, ki ga anketirani potrebujejo za vožnjo na delovno mesto
(Lastni vir)

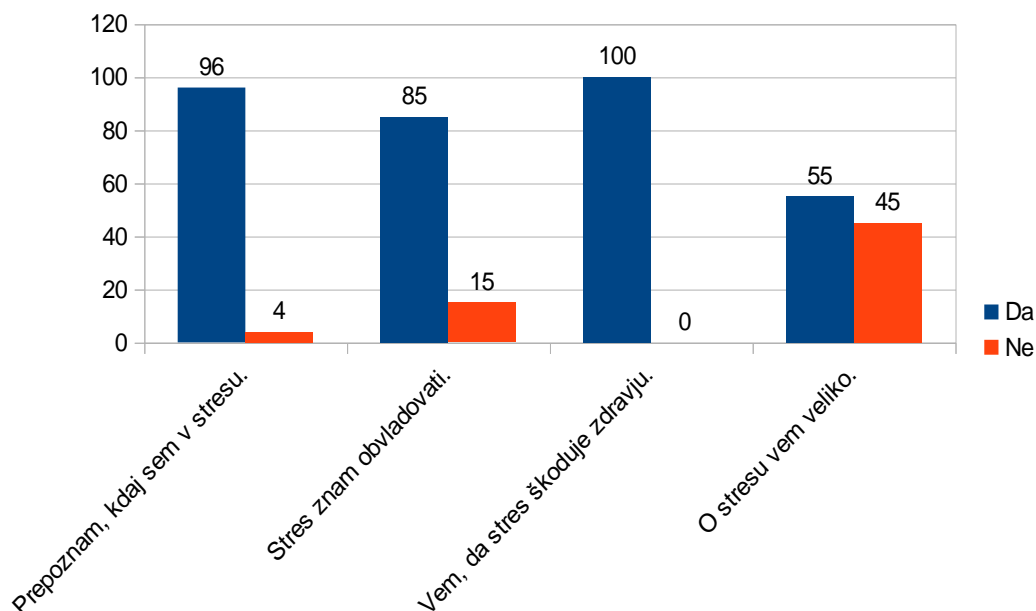
3.3.2 Področje stresnih dejavnikov

Eno izmed vprašanj v vprašalniku se je nanašalo na to, kakšno stopnjo stresa zaposleni ocenjujejo, da doživljajo na delovnem mestu. Kot je prikazano na sliki 10, se je največ, 36 % anketiranih, opredelilo, da se spopadajo s srednjo stopnjo stresa. 28 % anketiranih ocenjuje, da se spopadajo z nizko stopnjo stresa, 21 % anketiranih z visoko stopnjo stresa, 11 % anketiranih z zelo nizko stopnjo stresa, le 4 % anketiranih z zelo visoko stopnjo stresa.



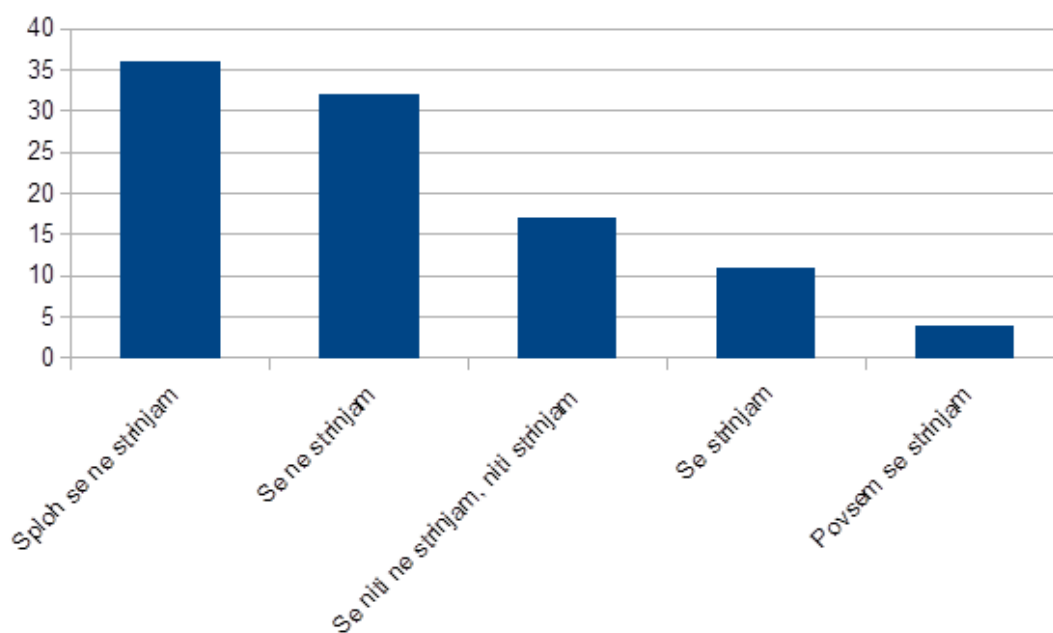
Slika 10: Stopnja stresa, ki jo anketirani doživljajo na delovnem mestu
(Lastni vir)

Slika 11 prikazuje, da velika večina, kar 96 % anketiranih, ocenjuje, da prepoznajo, kdaj so v stresu. Kar 85 % anketiranih je mnenja, da znajo stres dobro obvladovati. Vsi, torej 100 % anketiranih, se zaveda, da stres škoduje zdravju, medtem ko več kot polovica anketiranih, kar 55 % ocenjuje, da o stresu vedo veliko.



Slika 11: Prepoznavanje in obvladovanje stresa
(Lastni vir)

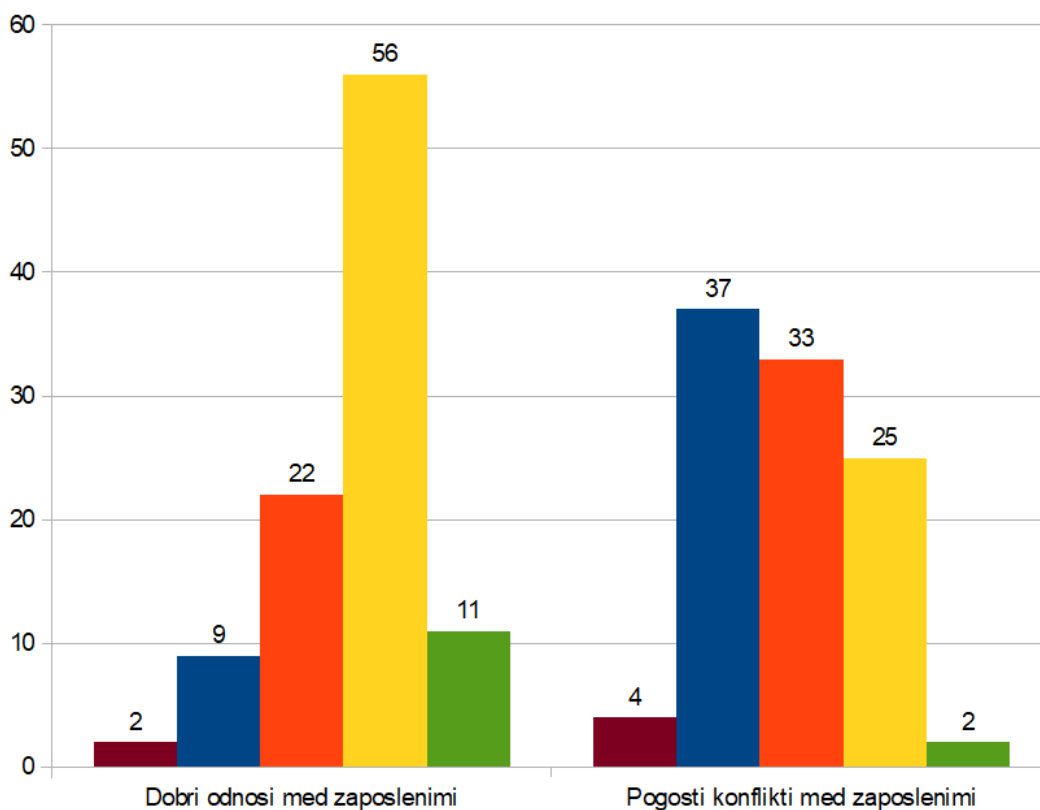
Anketirani zaposleni v obravnavanem podjetju niso opažali, da bi se stres odražal v njihovem fizičnem počutju, da bi imeli pod stresom pogosto glavobole ali krče, bi se jim vrtelo, jim bilo slabo, da bi se počutili, kot da bodo omedleli (slika 12). Takšnih, ki teh znakov pri sebi niso opažali, je bilo kar 68 % anketiranih, 17 % se jih ni niti strinjalo niti ne strinjalo s trditvijo, 15 % jih je pri sebi zaznalo opisane znake, kadar so pod stresom. Odstotki tega vprašanja se skorajda pokrivajo z odstotno sliko vprašanja, pod kakšnim stresom zaposleni ocenjujejo, da so na delovnem mestu.



Slika 12: Pojav fizičnih in zdravstvenih težav, kadar so zaposleni pod stresom
(Lastni vir)

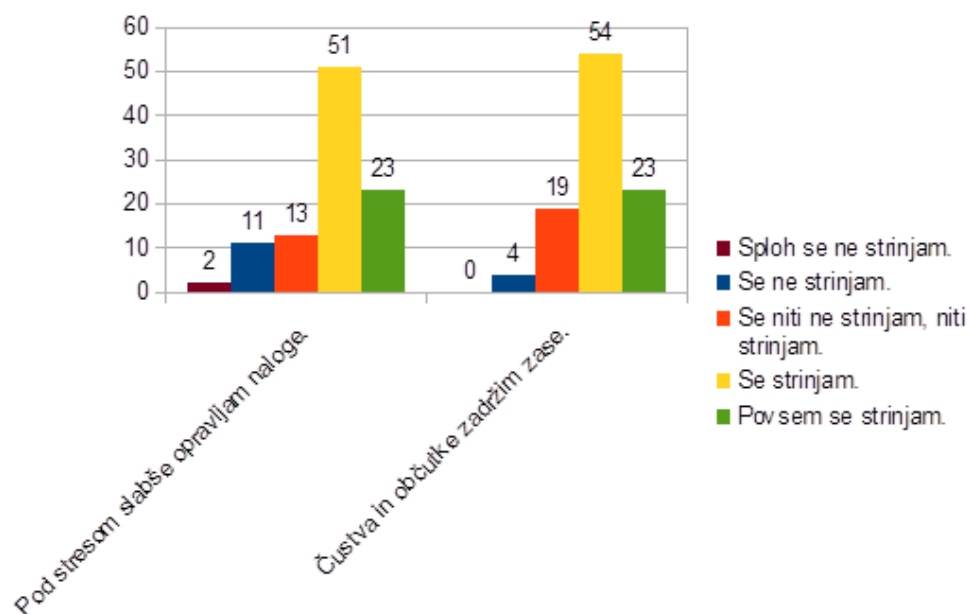
3.3.3 Vpliv stresa na medosebne odnose

S slike 13 je mogoče razbrati, da je kar 67 % anketiranih zaposlenih v obravnavanem elektro podjetju mnenja, da so med zaposlenimi v podjetju vzpostavljeni dobri odnosi, pri tem se jih 11 % popolnoma strinja in 56 % strinja. 22 % jih je mnenja, da odnosi niso ne dobri, ne slabi, 11 % anketiranih se ne strinja, da so odnosi med zaposlenimi dobri, pri tem se jih 2 % sploh ne strinja s trditvijo, torej lahko domnevamo, da odnose ocenjujejo kot izjemno slabe. Pri tem 41 % anketiranih meni, da konflikti med zaposlenimi niso pogosti, 32 % bi jih ocenilo kot srednje pogoste, 27 % anketiranih ocenjuje, da so konflikti med zaposlenimi pogosti.



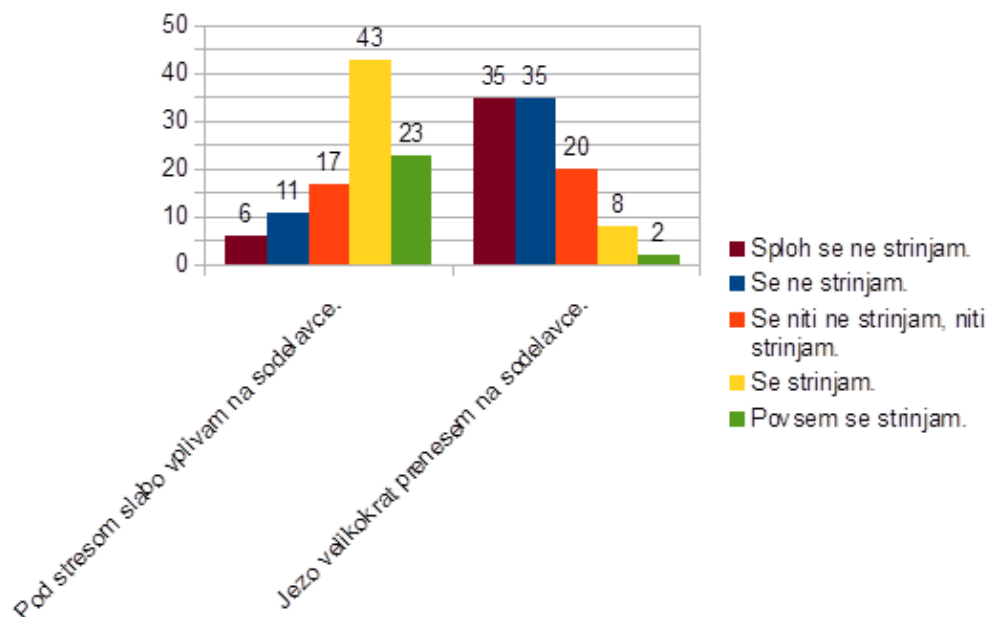
Slika 13: Odnosi in konflikti med zaposlenimi v podjetju
(Lastni vir)

Sicer, kot je razvidno s slike 14, večina anketiranih ocenjuje, da, kadar so pod stresom, slabše opravljajo svoje naloge, teh je skupno kar 74 %, medtem ko jih 13 % meni, da stres na kakovost opravljanja nalog nima bistvenega vpliva, skupno 13 % anketiranih meni, da nima nobenega vpliva. Pri tem zelo podoben odstotek anketiranih meni, da navadno svoja čustva in občutke zadržijo zase in se osredotočijo na to, da opravijo svoje obveznosti, takšnih je kar 77 %. 19 % jih meni, da jim to uspeva v srednji meri, le 4 % jih je mnenja, da jim to ne uspeva.



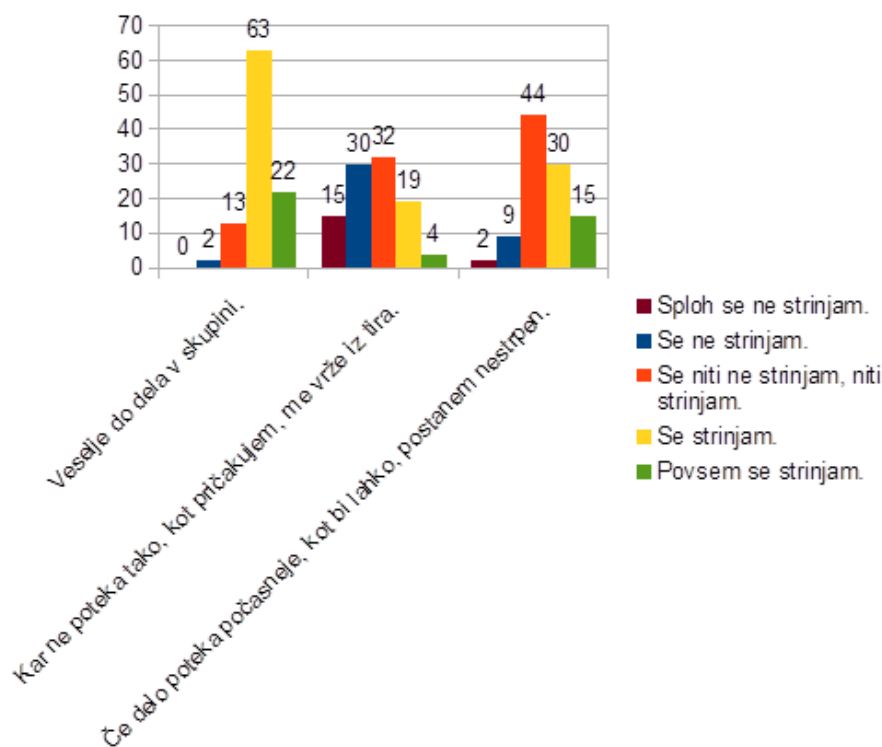
Slika 14: Vpliv stresa na opravljanje nalog in nadzor nad čustvi ter občutki
(Lastni vir)

S slike 15 je razvidno, v kolikšni meri anketirani posamezniki menijo, da stres prenašajo preko vedenja na svoje sodelavce, saj je to izjemnega pomena za medosebne odnose in klimo na delovnem mestu. Pri tem smo ugotovili, da se anketiranci zavedajo, da stres prenašajo neposredno na svoje sodelavce, in sicer je takih, ki verjamejo, da, kadar so pod stresom, slabo vplivajo na ostale sodelavce, kar 66 %, 17 % jih je prepričanih, da je trditev srednje resnična, prav tako jih je 17 % mnenja, da njihov stres nima vpliva na ostale sodelavce. Pri tem je zanimivo, da je večina anketiranih mnenja, da svoje jeze ne prenašajo na sodelavce, kar 70 %, 2 % jih meni, da delno, medtem ko jih je le 10 % p mnenja, da jezo velikokrat prenesejo na sodelavce.



Slika 15: Stres in jeza ter njun vpliv na odnose s sodelavci
(Lastni vir)

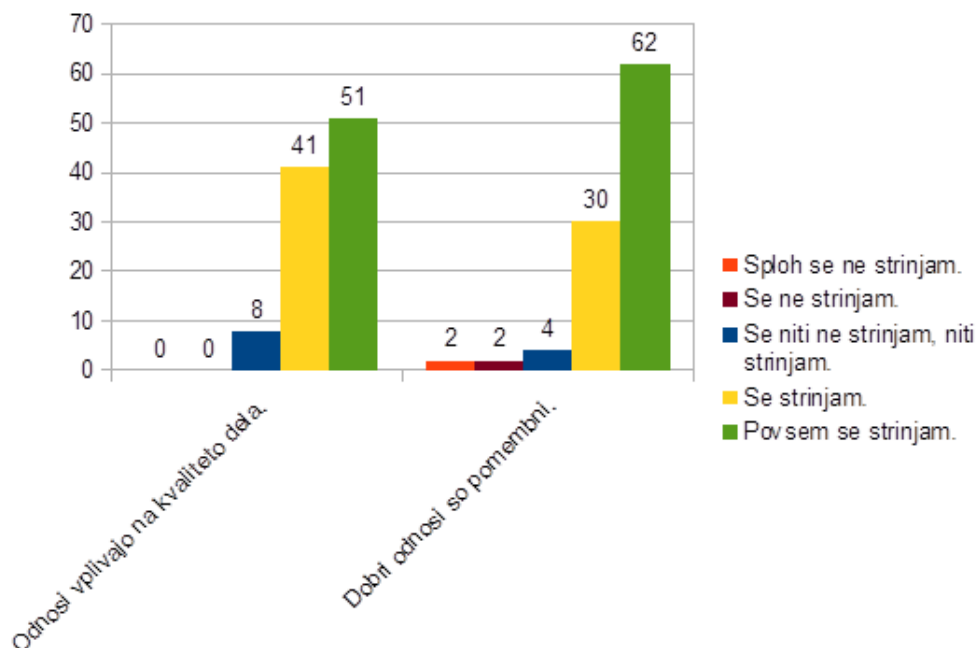
S slike 16 razberemo, da so precejšnjega pomena za uspešno delo v kolektivu tudi sposobnost dela v skupini ter prilagodljivost posameznika in njegova stopnja tolerance na stvari, ki ne potekajo čisto tako, kot bi si on sam želel. V raziskavi smo ugotovili, da večino anketiranih veseli delo v skupini, skupno kar 85 %, medtem ko jih 13 % srednje rado dela v skupini, 2 % jih raje dela individualno. Pri tem 23 % anketiranih ocenjuje, da jih stvari, ki ne potekajo tako, kot pričakujejo, vržejo iz tira, 32 % jih je za to srednje dovtetnih, na kar 45 % anketiranih to ne vpliva, kar je razmeroma dobro odstotno razmerje. A jih nekoliko več postane nestrpnih, če vidijo, da se stvari delajo počasneje, kot mislijo, da bi se lahko, in sicer skupaj kar 45 %, kar 44 % jih je do tega srednje dovtetnih, le 11 % anketiranih to ne vznemirja.



Slika 16: Veselje do dela v skupini in prilagodljivost
(Lastni vir)

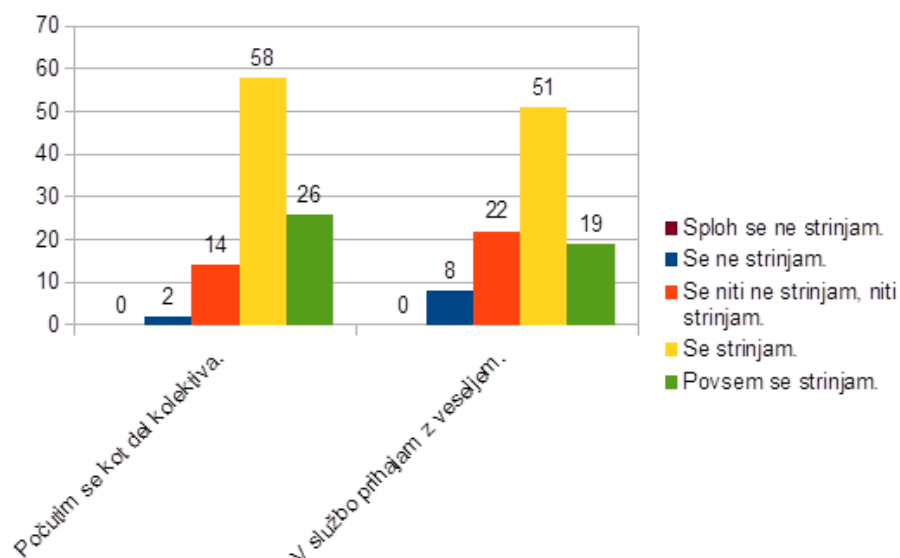
Ena izmed hipotez, ki smo jih želeli v okviru svojega raziskovanja preveriti, je tudi, ali so posamezniki, ki imajo v okviru svojih delovnih zadalžitev in svojega delovnega mesta naloženo večjo odgovornost, bolj podvrženi stresu v delovnem okolju. Pri tem smo preverjali, kako odgovorno svoje delovno mesto in svoje delovne zadalžitve ocenjujejo anketirani v obravnavanem elektro podjetju. Kot prikazuje slika 17, velika večina, kar 87 % anketiranih, je svoje delovno mesto ocenila kot zahtevno, kar se tiče odgovornosti. 11 % jih je mnenja, da je njihovo delovno mesto srednje odgovorno, le 2 % anketiranih je svoje delovno mesto ocenilo kot brez posebnih odgovornosti.

Rezultati naše raziskave kažejo, da se velika večina anketiranih zaposlenih strinja s trditvijo, da odnosi med zaposlenimi močno vplivajo na kakovost dela, takšnih je bilo kar 92 %. Preostalih 8 % jih je mnenja, da ti srednje vplivajo na kakovost dela. Za odgovora »sploh se ne strinjam« in »se ne strinjam« se tu ni opredelil nihče. Tako tudi kar 92 % anketiranih navaja, da jim v službi veliko pomenijo dobri odnosi, 4 % anketiranim so dobri odnosi na delovnem mestu srednje pomembni, 4 % pa malo ali sploh ne pomembni.



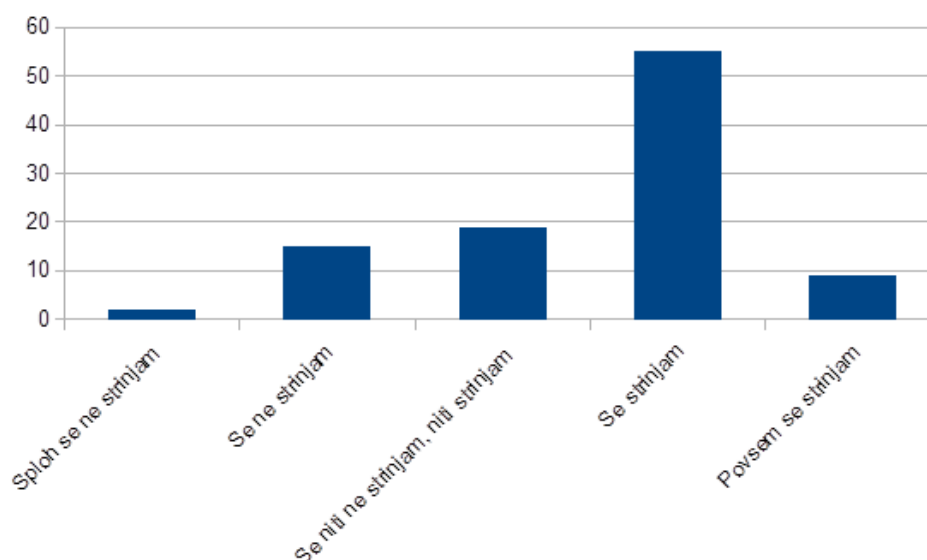
Slika 17: Pomen dobrih odnosov med zaposlenimi in njihov vpliv na kakovost dela
(Lastni vir)

Če se v nadaljevanju osredotočimo na analizo obstoječih odnosov v obravnavanem kolektivu elektro podjetja, lahko s slike 18 in iz odgovorov anketiranih razberemo, da se zaposleni na delovnem mestu in v kolektivu počutijo razmeroma dobro in radi prihajajo na delo. Tako je kar 84 % anketiranih ocenilo, da se v službi počutijo kot del kolektiva (14 % jih je trditev ocenilo za srednje resnično in 2 % za neresnično), pri tem kar 70 % anketiranih v službo prihaja z veseljem (22 % srednje rado in 8 % nerado).



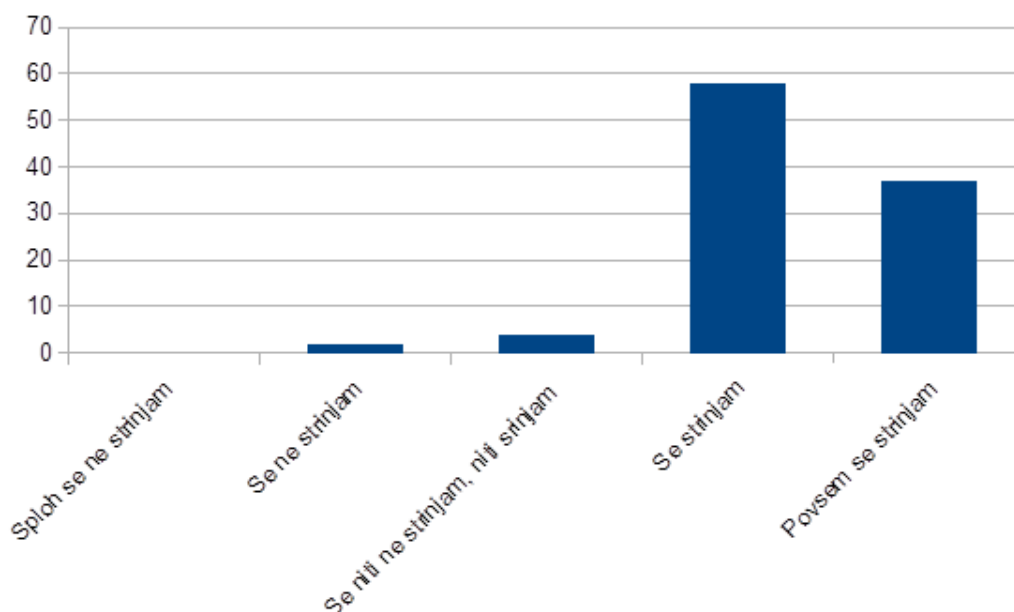
Slika 18: Počutje v kolektivu in veselje do prihajanja v službo
(Lastni vir)

Prav tako anketirani ocenjujejo, da v službi večinoma vlada razmeroma sproščeno vzdušje, kar je razvidno s slike 19. Vendar so rezultati nekoliko slabši kot pri večini drugih sorodnih vprašanj, kar bi lahko nakazovalo na to, da vendarle obstajajo določena trenja med zaposlenimi in določena stopnja stresa, vendar kljub temu, kot kaže glede na skupne rezultate, razmeroma majhna.



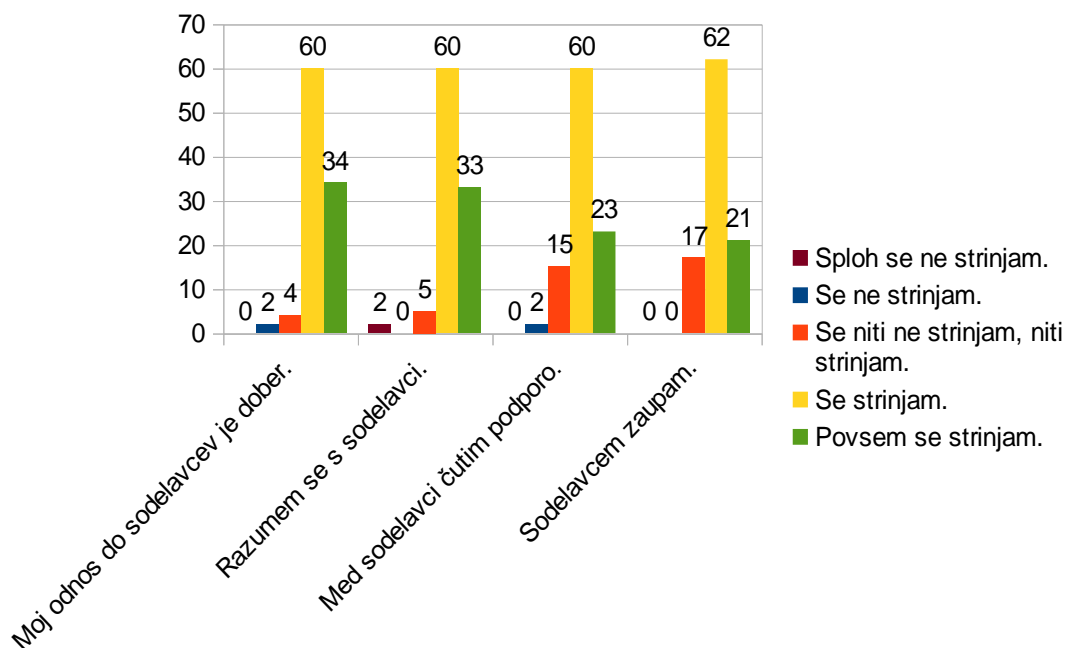
Slika 19: V službi večinoma vlada sproščeno vzdušje
(Lastni vir)

Kot razberemo s slike 20, kar 95 % anketiranih ocenjuje, da pozitivna volja sodelavcev dobro vpliva na njihovo počutje, le 4 % jih je mnenja, da ima srednji vpliv, in le 2 %, da ima manjši vpliv. Glede na pridobljene rezultate lahko sklepamo, da imajo anketirani zaposleni dobre, tudi neformalne medsebojne odnose.



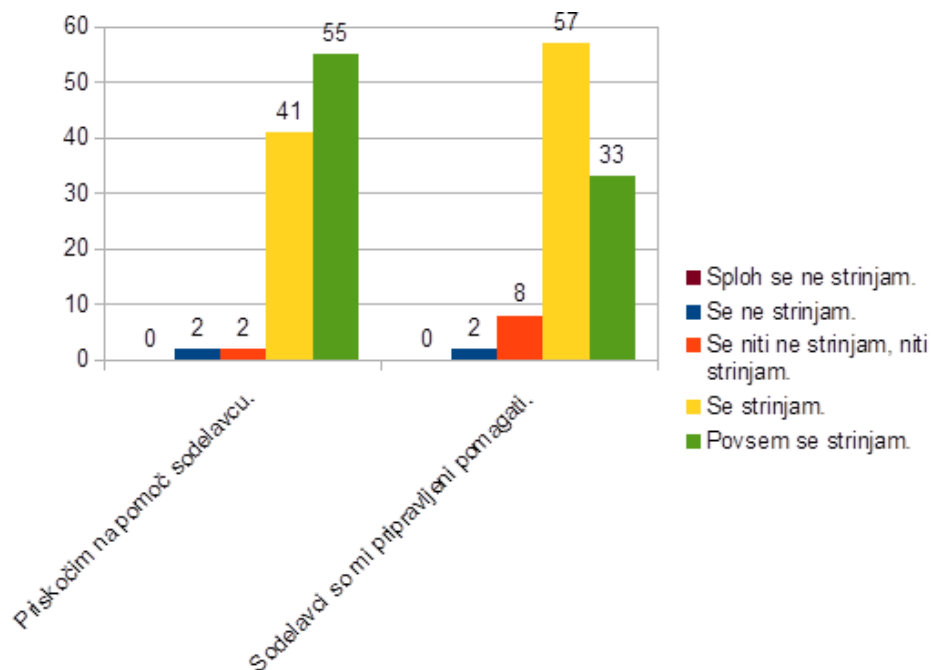
Slika 20: Vpliv pozitivne volje sodelavcev na dobro počutje posameznika
(Lastni vir)

Na sliki 21 je prikazano, da svoj odnos kot dober do sodelavcev ocenjuje kar 94 % anketiranih (4 % srednje dober in 2 kot slabši), skoraj enako odstotno razmerje je tudi pri vprašanju razumevanja s sodelavci. Med sodelavci jih kar 83 % čuti podporo (15 % srednje in 2 % manj), svojim sodelavcem prav tako zaupa kar 83 % zaposlenih (preostalih 17 % jim srednje zaupa).



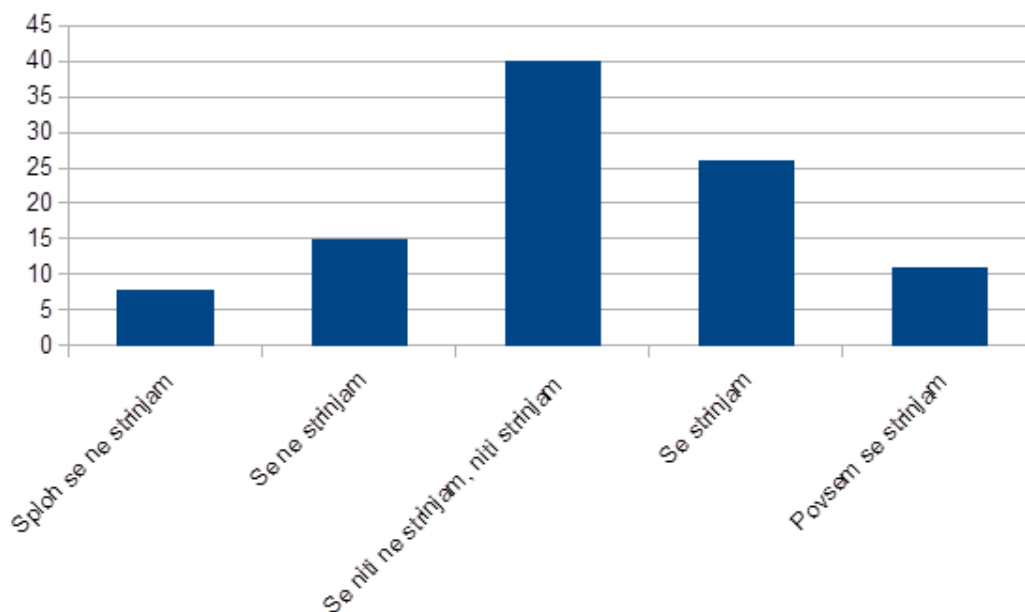
Slika 21: Odnos do sodelavcev ter razumevanje, podpora in zaupanje med njimi
(Lastni vir)

Izjemnega pomena za uspešno delovanje kolektiva in dobro počutje v njem sta tudi medsebojno sodelovanje zaposlenih in njihova medsebojna pomoč. Na podlagi analize anketnega vprašalnika smo v nadaljevanju ugotovili, da velika večina anketiranih, kar 96 %, priskoči sodelavcu na pomoč, če jo ta potrebuje, kar prikazuje slika 22. 2 % anketiranih to stori včasih, le 2 % izjemoma. Takšnih, ki nikdar ne bi priskočili na pomoč, ni bilo. Prav tako jih velika večina, čeprav nekoliko nižji odstotek od prejšnjega, 90 %, ocenjuje, da so mu sodelavci pripravljeni pomagati, če pomoč potrebuje. 8 % je takih, ki ocenjujejo, da pomoč dobijo včasih, drugač pa ne, le 2 % je takšnih, ki so mnenja, da jim sodelavci pomoč ponudijo le občasno. Tudi tu ni nikogar, ki se nikdar ne bi mogel zanesti na pomoč sodelavca v potrebi. Medosebni odnosi so zelo pomembni in se, tako Tabaković (2009), ob enakopravnem srečanju nasprotij, razlik in podrobnosti, dopolnjujejo in razvijajo, kar se je izkazalo pri tem vprašanju.



Slika 22: Medsebojna pomoč med sodelavci v kolektivu
(Lastni vir)

Kot smo omenili v teoretičnem delu diplomskega dela, se medosebni odnosi v organizaciji oblikujejo na dva načina, institucionalno, ko se ti razvijajo ob izvajanju delovnih in poslovnih nalog, in spontano, ko se slednji oblikujejo med posamezniki, ki se družijo med odmori, malicami, v prostem času in drug z drugim delijo svoje osebne zgodbe, vprašanja, težave. Dobri medosebni odnosi se lahko še okrepijo v preživljanju več časa skupaj in pogosto prerastejo delovne okvire ter se lahko razširijo tudi na zasebno področje. Tako nas je zanimalo tudi, ali se anketirani s sodelavci družijo tudi izven delovnega časa. Odgovori so prikazani na sliki 23 in so bili dokaj pozitivni, saj se kar 37 % anketiranih pogosto ali zelo pogosto družijo tudi izven delovnega časa, kar 40 % srednje pogosto, 15 % skoraj nikoli, le 8 % nikoli. Tudi slednje je dober kazalnik klime in stanja medosebnih odnosov v obravnavanem podjetju, saj je druženje v prostem času, izven delovnega okolja, prostovoljna odločitev posameznika, za katero se odloči zgolj, če se v določeni družbi dobro počuti, nekateri se lahko morda odločitvi podvržejo tudi zaradi pripadnosti skupini.



Slika 23: Druženje s sodelavci izven delovnega časa
(Lastni vir)

3.4 RAZPRAVA

V raziskavi smo analizirali dejavnike, ki vplivajo na stres zaposlenih v elektro podjetju. Ocenili smo, kako dobro zaposleni v elektro podjetju prepoznavajo stres in njegove povzročitelje. Izmed 54 anketirancev, ki so v celoti izpolnili anketni vprašalnik, je 87 % anketirancev in 13 % anketirank. Glede na starost je bilo kar 64 % anketirancev starih med 41 in 60 let. Največ zaposlenih, 45 %, ima končano srednješolsko izobrazbo, 38 % višjo ali visoko šolo. Nihče izmed tistih, ki so izpolnili anketo, ni imel končane zgolj osnovne šole ali manj. 70 % anketiranih je v podjetju zaposlenih že več kot 15 let, vsi za nedoločen čas.

Po evropski raziskavi o delovnih razmerah iz leta 2015 (EWCS, 2015) za pot na delo in domov približno 12 % Slovencev porabi več kot eno uro, skoraj tretjina Slovencev od pol do ene ure in dobra polovica Slovencev manj kot pol ure časa. Vožnja na delo je marsikomu tako pomemben del vsakdanjika. Številne raziskave so potrdile, da daljša vožnja na delo negativno vpliva na posameznikovo psihično in telesno zdravje, nezadovoljstvo, utrujenost in stres. Tudi na zvezi AMZS (2019) trdijo, da vsakodnevna vožnja v službo povzroča stres. Dolgoročno lahko torej dolge vožnje na delo vplivajo na psihično in telesno zdravje posameznika, zato se nam je zdelo pomembno, da slednji vidik tudi vključimo v raziskavo. Pri tem smo ugotovili, da se 56 % anketiranih na delo vozi manj kot 15 minut, 32 % od 15 do 30 minut, 10 % od 30 do 60 minut in le 2 % anketiranih več kot 60 minut. Slednje rezultate

ocenjujemo kot dobre, saj ti pogoji omogočajo zmanjšanje stresa že ob prihodu na delovno mesto.

Rezultati so pokazali, da kar 96 % anketiranih ocenjuje, da prepoznajo, kdaj so v stresu, 85 % anketiranih je mnenja, da znajo stres dobro obvladovati. Vsi se zavedajo, da stres škoduje zdravju, več kot polovica anketiranih, kar 55 %, jih ocenjuje, da o stresu vedo veliko. Dernovšek idr. (2017) pravijo, da se znaki stresa med sabo prepletajo in vplivajo drug na drugega ter se kažejo tako na čustvenem, telesnem, miselnem kot vedenjskem področju. Dodajamo, da se nam zdi zelo pomembno in spodbudno, da anketirani zaposleni prepoznajo, kdaj so v stresni situaciji, saj je že to pomemben del zavedanja oziroma korak na poti k reševanju stresne situacije.

Kot je zapisano v teoretičnem delu diplomskega dela, se stres na delovnem mestu pogosto odraža tudi v fizičnih in zdravstvenih težavah posameznika (Meško, 2011). Vendar anketirani zaposleni v obravnavanem podjetju niso opažali, da bi se stres odražal v njihovem fizičnem počutju (68 %), 15 % jih je pri sebi zaznalo opisane znake, kadar so pod stresom. Sklepamo lahko, da zaposleni niso pod pretiranim stresom na delovnem mestu v obravnavanem elektro podjetju, zaradi česar se tudi ne spopadajo z zdravstvenimi težavami in s fizičnimi simptomi, ki bi iz tega lahko izhajali.

Večina anketiranih (74 %) je ocenila, da pod stresom slabše opravljajo svoje naloge. Tudi Treven (2005) meni, da je lahko delovno mesto, na katerem je zaposlen posameznik, zelo naporno. Zaposleni so posledično pod velikimi stresnimi šoki in obremenitvami, zlasti kadar opravljajo delovne naloge. Na delovnem mestu se tako srečujemo z različnimi dejavniki stresa, od vrste zaposlitve, razmejitve med delom in nedelom do konflikta vloge zaposlenega v delovnem okolju, obremenjenosti vloge, odgovornosti za druge zaposlene, delovne razmere itd. Vsa ta doživljanja lahko pri posamezniku sprožijo stresno situacijo, kar, kot so potrdili anketirani, vpliva na slabše opravljanje nalog na delovnem mestu.

Velika večina, kar 87 % anketiranih, je svoje delovno mesto ocenila kot zahtevno, kar se tiče odgovornosti, 11 % jih je mnenja, da je njihovo delovno mesto srednje odgovorno. Posamezniki, ki so odgovorni za druge zaposlene, so deležni višjih stopenj stresa kakor tisti, ki nimajo takšne odgovornosti (McLean, 1980 v Treven, 2013). Upoštevati je tudi treba, da so vse to subjektivne ocene posameznikov, ki so anketo izpolnjevali, in da je dejstvo, da vsi ljudje radi verjamemo, da imamo odgovorno delovno mesto, a hkrati vsako delovno mesto resnično s seboj nosi določeno stopnjo odgovornosti.

Iz odgovorov anketiranih lahko razberemo, da se zaposleni na delovnem mestu in v kolektivu počutijo razmeroma dobro in radi prihajajo na delo. Tako trdi tudi Drozg (2015), ki trdi, da se na delovnem mestu lahko vzpostavijo tudi prijateljstva, ki izboljšujejo predanost delu, zadovoljstvo pri delu in podporo. S tem dosežemo višjo participacijo posameznika, kar povzroči vzpostavitev inovativne klime, izboljšanje rezultatov organizacije, povišanje produktivnosti in zmanjšanje stroškov organizacije.

Kar 95 % anketiranih ocenjuje, da pozitivna volja sodelavcev dobro vpliva na njihovo počutje. Če povzamemo po Šetina Čož (2015), se v delovnem okolju medosebni odnosi razvijajo bodisi na neformalen način bodisi z izvajanjem skupnih delovnih nalog. Neformalen način poteka na podlagi pogovorov o zasebnih temah zaposlenih, lahko zajema druženje med sodelavci, med časom za malico ali med odmori ter tudi izven delovnega časa, in vse to se povezuje z delovnim vzdušjem v organizaciji. Glede na pridobljene rezultate lahko sklepamo, da imajo anketirani zaposleni dobre tako formalne, službene kot tudi neformalne medsebojne odnose.

Ob začetku raziskovanja smo si zastavili tudi hipoteze, po opravljeni raziskavi in njeni analizi pa predstavljamo, kaj je pokazala raziskava.

H1: Polovica zaposlenih je na delovnem mestu že doživela stresno situacijo.

Ob pridobljenih podatkih ugotavljamo, da se je največ, 36 % anketiranih, opredelilo, da se spopadajo s srednjo stopnjo stresa, 28 % jih ocenjuje, da se spopadajo z nizko stopnjo stresa, 21 % z visoko stopnjo stresa, 11 % anketiranih z zelo nizko stopnjo stresa, le 4 % anketiranih z zelo visoko stopnjo stresa.

Pri tem jih velika večina, kar 96 %, ocenjuje, da prepoznajo, kdaj so v stresu. Kar 85 % anketiranih meni, da znajo stres dobro obvladovati. Vsi, torej 100 % anketiranih, se zaveda, da stres škoduje zdravju, več kot polovica anketiranih, kar 55 %, jih ocenjuje, da o stresu vedo veliko.

Po analizi podatkov ugotavljamo, da prvo hipotezo lahko potrdimo.

H2: Delovno mesto z večjo odgovornostjo prinaša zaposlenim večjo stopnjo stresa.

Zanimalo nas je, ali so posamezniki, ki imajo v okviru svojih delovnih zadolžitev in svojega delovnega mesta naloženo večjo odgovornost, bolj podvrženi stresu v delovnem okolju. Pri tem smo preverjali, kako odgovorno anketirani ocenjujejo svoje delovno mesto in svoje delovne zadolžitve. Pri tem je velika večina, kar 87 %

anketiranih, svoje delovno mesto ocenila kot zahtevno, kar se tiče odgovornosti. 11 % jih meni, da je njihovo delovno mesto srednje odgovorno, le 2 % anketiranih je svoje delovno mesto ocenilo kot brez posebnih odgovornosti.

Raziskava je torej pokazala, da delovno mesto z visoko stopnjo odgovornosti zaposlenim ne prinaša posebnega stresa, zato druge hipoteze ne moremo potrditi. Rezultati niso pričakovani, saj kot vidimo iz prakse, nekako velja prepričanje, da bolj, ko je delovno mesto odgovorno, bolj stresno je. Na izraženost oziroma občutek stresa lahko vpliva več različnih dejavnikov, kot so na primer kompleksnost dela in osebne značilnosti posameznika. Tu gre tudi za subjektivne odgovore anketiranih, kar bi lahko vplivalo na rezultate, saj lahko osebi z isto odgovornostjo oziroma na enakem delovnem mestu različno doživljata stresno situacijo. Kot smo lahko videli v teoretičnem delu diplomskega dela, sta organizacijska klima in kultura, ki sta neposredno prepleteni z medosebnimi odnosi v organizaciji, izjemnega pomena za dožemanje in občutenje stresa na delovnem mestu.

H3: Zaposleni prepoznajo ukrepe, s katerimi učinkovito zmanjšajo stresne situacije na delovnem mestu.

Ugotovljeno je bilo, da velika večina, kar 96 % anketiranih, ocenjuje, da prepoznajo, kdaj so v stresu. Kar 85 % anketiranih jih meni, da znajo stres dobro obvladovati, torej prepoznavajo ukrepe, ki pripomorejo k zmanjšanju stresnih situacij na delovnem mestu, posledično s tem h krepitvi dobrih medsebojnih odnosov. Vsi anketirani se, zanimivo, zavedajo, da stres škoduje zdravju, več kot polovica anketiranih, kar 55 %, jih ocenjuje, da o stresu tudi veliko vedo. Na podlagi teh ugotovitev lahko tretjo hipotezo potrdimo.

Če strnemo pridobljene podatke in se osredotočimo na analizo obstoječih odnosov v obravnavanem kolektivu elektro podjetja, lahko iz odgovorov anketiranih ugotovimo, da se zaposleni na delovnem mestu in v kolektivu počutijo dobro in radi prihajajo na delo. Velika večina (80 %) jih je ocenila, da se v službi počutijo kot del kolektiva, pri tem jih kar 70 % anketiranih v službo prihaja z veseljem. Domnevamo, da je tudi to del, ki pripomore k dobrim medsebojnim odnosom zaposlenih in obratno, da zaposleni prepoznavajo stresne situacije, jih znajo uravnavati in na ta način pripomoči k zdravim, manj stresnim odnosom med sodelavci.

4 ZAKLJUČEK

Stres je postal del našega vsakdana tako v službenem kot prostem času. Ker tretjino dneva zaposleni preživijo v delovnem okolju, je še toliko pomembnejše, da se skušajo izogniti negativnim vplivom stresa ali ga vsaj zmanjšati. Pomembno je, da se posameznik zaveda znakov in posledic stresa ter ga po svojih močeh skuša premagovati. Če je zaposleni nenehno pod stresom ali je ta (pre)velik, se to lahko odraža tudi kot napetost, razdražljivost, slabša delovna storilnost, kar vse vpliva tudi na medsebojne odnose, bodisi v delovnem ali zasebnem okolju.

Tako na delovnem mestu kot tudi v zasebnem življenju se pojavlja veliko situacij oziroma dejavnikov, ki posamezniku že lahko povzročijo stresno stanje. Zaposleni se spopadamo z vedno večjimi zahtevami, obremenitvami, morebitno slabo komunikacijo ipd., kar vpliva na naše dožemanje stanja, vedenja in tudi odnosov do bližnjih zaposlenih. Kako bo posameznik doživljal ali se odzval na stresno situacijo, je odvisno od njegovih osebnostnih lastnosti, saj se odzivi za isti dogodek glede na različne osebe lahko razlikujejo.

Z raziskavo smo ugotovili, da so zaposleni v elektro podjetju že doživeli stresno situacijo na delovnem mestu, večina se spopada s srednjo stopnjo stresa, približno enak odklon zaposlenih je k nizki oziroma visoki stopnji stresa. Pomembno se nam zdi, da praktično vsi zaposleni prepoznajo, kdaj so v stresu, večina zna stresne situacije dobro obvladovati, a prav vsi tudi vedo, da je stres zdravju škodljiv. Ti podatki so zlasti pomembni, če vemo, da se posledicam stresa lahko izognemo (sem spadajo tudi medsebojni odnosi), če prepoznamo in obvladamo stresne situacije.

Zanimiv je izsledek raziskave, kjer smo preverjali, ali so posamezniki, ki imajo v okviru svojih delovnih zadolžitev in svojega delovnega mesta naloženo večjo odgovornost, bolj podvrženi stresu v delovnem okolju. Velika večina je svoje delovno mesto ocenila kot zahtevno, a da jim to ne prinaša posebnega stresa. Ta podatek nas je presenetil, saj imamo nekako občutek oziroma prepričanje, da bolj, ko je delovno mesto odgovorno, bolj stresno je. Vsekakor je to za medsebojne odnose med zaposlenimi dobro, saj zaposleni niso dodatno podvrženi stresorju zahtevnosti delovnega mesta, kar bi lahko vplivalo na medsebojne odnose. Zaposleni bi tudi znali prepoznati ukrepe, ki bi učinkovito pripomogli k zmanjšanju stresnih situacij na delovnem mestu in s tem h krepitvi medsebojnih odnosov. Zaposleni se tudi zavedajo, da stresna situacija na delovnem mestu vpliva na posameznika in zato tudi na medsebojne odnose.

Glede na pridobljene podatke v anketi svetujemo podjetju, da vzdržuje dosedanjo prakso in način dela, saj so zaposleni v večini zadovoljni, radi prihajajo v službo, počutijo se kot del kolektiva. Vse to je že prava smer za nadaljnjo krepitev dobrih medsebojnih odnosov. A vedno obstajajo dodatne možnosti, zato predlagamo občasne delavnice na temo prepoznavanja in odpravljanja stresa ter krepitev medsebojnih odnosov zaposlenih, učinkovite komunikacije zaposlenih tudi z vodstvom podjetja, morebitne pomoči pri nakupu kart za športna udejstvovanja izven delovnega mesta (rekreacija, fitnes ipd.). Predvsem je pomembno, da vsak posameznik zmore prepoznati stresne situacije in stresorje ter se naučiti nanje primerno odzivati ter na ta način poskrbeti tudi zase in skušati odpraviti škodljive učinke stresa.

5 LITERATURA IN VIRI

AMZS (2019). *Zdravje: Pot v službo - krajše življenje?* Pridobljeno 1. 6. 2023 z naslova: <https://www.amzs.si/motorevija/mobilnost/nasveti/2019-09-24-zdravje-pot-v-sluzbo-krajse-zivljenje>

Božič, M. (2003). *Stres pri delu: Priročnik za prepoznavanje in odpravljanje stresa pri delu poslovnih sekretarjev*. Ljubljana: GV Izobraževanje.

Černigoj Sadar, N. (2002). *Stres na delovnem mestu*. Teorija in praksa 39 (1), str. 81-102. Ljubljana.

Čuk, S. (2017). *Stres na delovnem mestu in njegovo obvladovanje: analiza na primeru finančnega urada*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

Dernovšek, M. (2006). *Ko te strese stres*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.

Dernovšek, M. Z., Sedlar Kobe, N. in Tančič Grum, A. (2017). *Spoprijemanje s stresom: priročnik za udeležence delavnice*. Ljubljana: NIJZ.

Dolenc, B. in Šprah, L. (2014). *Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja OPSA*. Ljubljana: ZRC SAZU.

Drozg, I. (2015). *Dobri medosebni odnosi na delovnem mestu povečujejo produktivnost*. Pridobljeno 15. 5. 2023 z naslova: <http://www.racunovodski-servis-zeus.si/aktualne-informacije/dobri-medosebni-odnosi-na-delovnem-mestu-povecujejo-produktivnost>

Elektro Ljubljana: Organiziranost in delovanje, 2023. Pridobljeno 10. 6. 2023 z naslova: <https://www.elektro-ljubljana.si/>

Evropska komisija (2014). *Delovne razmere: nova raziskava pokazala na poslabšanje in velike razlike v zadovoljstvu delavcev*. Pridobljeno 15. 6. 2023 z naslova:

file:///D:/Users/Uporabnik/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/7d0357e7-ad97-48db-8056-

eb6952cac63e/Delovne_razmere__nova_raziskava_pokazala_na_poslab_anje_in_v_elike_razlike_v_zadovoljstvu_delavcev.pdf

Evropska raziskava o delovnih razmerah (EWCS), 2015. Pridobljeno 19. 6. 2023 z naslova: <https://www.eurofound.europa.eu/sl/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-20>

Fink, I., Goltnik Urnaut, A., Števančec, D. (2009). *Poslovno komuniciranje*. Ljubljana: Zavod IRC.

Greenberg, J. (2011). *Behaviour in Organisations*. Boston, Columbus, Indianapolis, New York, San Francisco, Upper Saddle River, Amsterdam, Cape Town, Dubai, London, Madrid, Milan, Munich, Paris, Montreal, Toronto, Delhi, Mexico City, Sao Paulo, Sydney, Hong kong, Seoul, Singapore, Taipei, Tokyo: Pearson.

Ihan, A. (2004). *Do odpornosti z glavo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Ihan, A., Simončič Vidrih, M. (2005). *Stres na delovnem mestu in spoprijemanje z njim: kaj lahko naredim, da živim v sožitju s stresom?*, gradivo za seminar Obvladovanje stresa na delovnem mestu. Ljubljana: Arx.

Jereb, J., Mijulkov, J. (2012). *Stres na delovnem mestu*. Pridobljeno 19.7.2023 z naslova: <https://psihologijadela.files.wordpress.com/2014/03/stres-na-delovnem-mestu1.pdf>

Jurečič, J. (2012). *Medsebojni odnosi na delovnem mestu*. Pridobljeno 15. 5. 2023 z naslova <http://www.zzvnm.si>

Kamin, T., Jeriček Klanšček, H. et al. (2009). *Duševno zdravje prebivalcev Slovenije*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.

Karpljuk, D. et al. (2009). Stres, gibalna dejavnost, zdravstveno stanje in življenjski slog zaposlenih v Hitovi igralnici Park. Management 4 (1): 39-52.

Kožuh, P., Arzenšek, A. (2011). *Medosebni odnosi in vsebina dela kot dejavnika stresa pri srednjem managementu*. V: Management: Vol. 6, Issue 2, stran 177-189.

Levovnik, D. (2014). *Stres na delovnem mestu*. Ljubljana: Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ.

Looker, T., Gregson, O. (1993). *Obvladajmo stres: Kaj lahko z razumom storimo proti stresu*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Looker, T., Gregson, O., Mahkota, T. (1993). *Obvladajmo stres: kaj lahko z razumom storimo proti stresu*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Maslach, C., Leiter, M. (2002). *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu: Kako organizacije povzročajo osebni stres in kako ga preprečiti*. Ljubljana: Educy.

Mecilošek, I. (2022). *Obvladovanje stresa v podjetju X*. Maribor: Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Meško, M. (2011). *Stres na delovnem mestu*. Visokošolski učbenik z recenzijo. Ljubljana: Zavod za varnostne strategije pri Univerzi v Mariboru.

Možina, S. (1998). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Možina, S. idr. (2000). *Osnove managementa*. Portorož: Visoka šola za podjetništvo.

Newhouse, P. (2000). *Življenje brez stresa*. Ljubljana: Tomark.

Perimäki-Dietrich, R. (2002). *Stress gemeinsam bekämpfen*. Magazine: 5.

Rakovec Felser, Z. (2002). *Zdravstvena psihologija*. Maribor: Visoka zdravstvena šola.

Rauber, M., Bilban, M., Starc, R. (2015). *Stres na delovnem mestu in variabilnost srčne frekvence*. Zdravstveni vestnik (84), 48-58.

Rollinson, D., Edwards, D., Broadfield, A. (1998). *Organizational behaviour and analysis: an integrated approach*. Harlow: Addison-Wesley.

Šegula, A. (2014). *Obvladovanje stresa na delovnem mestu v podjetju Tames d.o.o.* Maribor: Magistrsko delo.

Smith, J. (2002). *Kako povečati produktivnost delovnega tima*. PanPogan 3: 28-29.

Starc, R. (2007). *Stres in bolezni: od stresa do debelosti, zvišanih maščob, arterijske hipertenzije, depresije, srčnega infarkta, kapi in prezgodnje smrti*. Ljubljana: Sirius AP.

Stemberger Pegan, J. (2014). *Coaching za več zdravja in dobrega počutja zaposlenih* (elektronski vir). Ljubljana: Glotta Nova.

Stranks, J. W. (2005). *Stress at work: management and prevention*. Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.

Sutherland, V. J., Cooper, C. L. (2000). *Strategic stress management*. Basingstoke, London: Macmillan.

Šest, P. (2021). *Medosebni odnosi v delovnem okolju ter njihova povezanost s trpinčenjem na delovnem mestu*. Ljubljana: SFU Ljubljana. pridobljeno 25. 5. 2023 s <https://sfu-ljubljana.si/>

Šetina Čož, M. (2015). *Posel smo ljudje: dobri medosebni odnosi – osnova za zadovoljstvo in uspeh!: priročnik s praktičnimi nasveti*. Grosuplje: Izobraževalni zavod Znanje.

Tabaković, H. (2009). *Klima in konflikti v organizaciji javnega sektorja*. Pridobljeno 2. 6. 2023 z naslova: <https://dk.um.si/lzpisGradiva.php?lang=slv&id=10250>

Treven, S. (2005). *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV Založba d.o.o.

Treven, S. (2013). *Izvori in posledice stresa. Premagovanje stresa kot sredstvo za zagotavljanje dobrega počutja*. Maribor: Ekonomsko -poslovna fakulteta Maribor.

Ule Nastran, M. (2000). *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Ule, M. (2005). *Psihologija komuniciranja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni! Sem Rok Derenčini, študent ICES (Izobraževalni center energetskega sistema) in pišem diplomsko delo na temo **stresa in medsebojnih odnosov zaposlenih v elektro podjetju**. Prosil bi, da si vzamete nekaj minut časa in iskreno odgovorite na spodnja vprašanja. S klikom na »Naslednja stran« začnete z izpolnjevanjem anketnega vprašalnika. Za izpolnjevanje se vam že vnaprej zahvaljujem.

Spol:

- Moški.
- Ženska.

V katero starostno skupino spadate?

- Do 20 let.
- 21–40 let.
- 41–60 let.
- 61 let ali več.

Kakšna je vaša izobrazba?

- Osnovna šola ali manj.
- Poklicna ali strokovna šola.
- Srednja šola.
- Višja ali visoka šola.
- Univerzitetna.
- Magisterij ali doktorat.

Koliko let ste zaposleni v sedanjem podjetju?

- Manj kot 1 leto.
- Od 1 do 5 let.
- Od 5 do 10 let.
- Od 10 do 15 let.
- Več kot 15 let.

Kakšno vrsto sklenjene pogodbe o zaposlitvi imate?

- Določen čas.
- Nedoločen čas.

Koliko časa dnevno potrebujete za vožnjo na delovno mesto?

- Do 15 minut.
- Od 15 do 30 minut.
- Od 30 do 60 minut.
- Več kot 60 minut.

Prosim, odgovorite na naslednja vprašanja.

	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Se niti ne strinjam niti strinjam.	Se strinjam.	Popolnoma se strinjam.
Med zaposlenimi v našem podjetju so vzpostavljeni dobri odnosi.					
V našem podjetju se velikokrat pojavijo konflikti med zaposlenimi.					
V službi večinoma vlada sproščeno vzdušje.					
Odnosi med zaposlenimi vplivajo na kakovost dela.					
Če sem pod stresom, slabo vplivam na ostale sodelavce.					
Moje delovno mesto zahteva veliko odgovornosti.					
Če sem pod stresom, slabše opravljam naloge.					
Jezo velikokrat prenesem na sodelavce.					
V službi mi veliko pomenijo dobri medosebni odnosi.					
V službi se počutim					

kot del kolektiva.					
V službo prihajam z veseljem.					
Razumem se s sodelavci.					
Sodelavcem zaupam.					
Moj odnos do sodelavcev je dober.					
Med sodelavci čutim podporo.					
Če je potrebno, na pomoč priskočim sodelavcu.					
Sodelavci so mi pripravljeni pomagati, če to potrebujem.					
S sodelavci se družim tudi izven delovnega časa.					
Delo v skupini me veseli.					
Pozitivna volja sodelavcev dobro vpliva na moje počutje.					
Svoja čustva in občutke po navadi držim zase; pomembnejše je, da opravi svoje obveznosti.					
Ko vidim, da se stvari delajo počasneje, kot mislim, da bi se lahko, postanem zelo nestrpen.					
Rad sem zaposlen. Vedno nekaj delam. Če za zvečer ali konec tedna ničesar ne načrtujem, si odnesem domov delo iz službe.					
Ko sem v stresu, imam					

pogosto glavobole ali krče. Lahko se mi vrti, mi je slabo, dobim izpuščaje ali se počutim, kot da bom omedlel.					
Vse, kar ne poteka tako, kot pričakujem, me vrže iz tira.					
Časovni roki mi zelo ustrezajo. Rad delam z maksimalno hitrostjo in bi naredil vse, da stvari opravi pravočasno.					

Kakšno stopnjo stresa doživljate na svojem delovnem mestu? Izberite številko od 1 (zelo nizka stopnja), 2 (nizka stopnja), 3 (srednja stopnja), 4 (visoka stopnja) do 5 (zelo visoka stopnja).

	Zelo nizka stopnja	Nizka stopnja	Srednja stopnja	Visoka stopnja	Zelo visoka stopnja
Stopnja stresa					

Odgovorite z DA ali NE.

	Da	Ne
Prepoznam, kdaj sem v stresu.		
Stres znam obvladovati.		
Vem, da stres škoduje zdravju.		
Mislím, da o stresu vem veliko.		