# Projekt Chance4Change:

# Razvoj, izvedba in vrednotenje programov za izboljšanje subjektivnega dobrega počutja

---

## Preliminarna raziskava o stresorjih, stresu in njegovih posledicah v podjetjih, članih sindikata SKEI

---


Poročilo pripravili:

doc. dr. Aleksandra Pisnik Korda
doc. dr. Borut Milfelner
mag. Simona Šarotar Žižek
Tina Črepnjak, univ. dipl. ekon.
Tadej Breg, univ. dipl. ekon.
Maja Kalamar, univ. dipl. ekon.
Martina Vaner, univ. dipl. ekon.



REPUBLIKA SLOVENIJA
SLUŽBA VLADE RS ZA LOKALNO SAMOUPRAVO IN REGIONALNO POLITIKO

Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski sklad za regionalni razvoj

Investition in Ihre Zukunft
Operation teilfinanziert von der Europäischen Union
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

**Kazalo vsebine:**


1 Uvod ..... 6

2 Namen, cilji in metodologija raziskave ..... 6

2.1 Osnovni namen raziskave ..... 6

2.2 Cilji raziskave ..... 7

2.3 Metodologija ..... 7

2.4 Opis vzorca in metoda zbiranja podatkov ..... 8

2.5 Metode obdelave podatkov ..... 8

3 Rezultati raziskave na vzorcu vodilnih v podjetju ..... 9

3.1 Značilnosti vzorca ..... 9

3.2 Človeški viri in preprečevanje stresa s strani podjetij ..... 14

3.3 Uspešnost podjetij ..... 24

4 Rezultati raziskave med zaposlenimi ..... 26

4.1 Značilnosti vzorca ..... 26

5 Zaključek ..... 67

**Kazalo tabel in slik:**

**Kazalo tabel:**


Tabela 1: Število zaposlenih ... 9
Tabela 2: Velikost organizacije ... 10
Tabela 3: Delovno mesto respodenta ... 10
Tabela 4: Najpomembnejši odjemalci podjetij ... 11
Tabela 5: Okolje delovanja (tržne in tehnološke turbulence) ... 12
Tabela 6: Področje delovanja, s katerim podjetja ustvarjajo največji del prihodkov ... 13
Slika 6: Področje delovanja, s katerim podjetja ustvarjajo največji del prihodkov ... 13
Tabela 7: Upravljanje človeških virov ... 15
Tabela 8: Menite, da vaša organizacija posveča dovolj pozornosti premagovanju stresa pri delu ... 17
Tabela 9: Ukrepi so dovolj hitri in učinkoviti ... 18
Tabela 10: Ustreznost posvečanja pozornosti preprečevanju stresa pri delu ... 18
Tabela 11a: Uporabljene aktivnosti za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in vzpostavitev dobrega počutja /1 ... 20
Tabela 11b: Uporabljene aktivnosti za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in vzpostavitev dobrega počutja /2 ... 22
Tabela 12: Ocenjeni dejavniki uspešnosti organizacije v primerjavi z najpomembnejšimi konkurenti oz. v primerjavi z načrtom. ... 24
Tabela 13: Spol ... 26
Tabela 14: Starost ... 26
Tabela 15: Otroci ... 27
Tabela 16: Zakonski stan ... 27
Tabela 17: Okolje bivanja ... 28
Tabela 18: Delovna doba ... 28
Tabela 19: Stopnja izobrazbe ... 29
Tabela 20: Tip organizacije v kateri je respondent zaposlen ... 30
Tabela 21: Delovno mesto ... 30
Tabela 22: Obiskovanje zdravnika ... 31
Tabela 23: Telesna aktivnost ... 31
Tabela 24: Kajenje ... 32
Tabela 25: Zasvojenost z alkoholom ... 32
Tabela 26: Uporaba pomirjeval ... 32
Tabela 27: Uživanje prepovedanih drog ... 32
Tabela 28: Trenutno počutje respondentov – pogostost čustva ali stanja v zadnjem mesecu ... 34
Tabela 29: Stopnja strinjanja s trditvami, povezanimi z osebnim zadovoljstvom ... 35
Tabela 30: Psihološko počutje ... 36
Tabela 31: Psihološke potrebe ... 38
Tabela 32: Samospoštovanje ... 39
Tabela 33a: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /1 ... 40
Tabela 33b: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /2 ... 41
Tabela 33c: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /3 ... 42
Tabela 34: Dejavniki stresa na delovnem mestu ... 44
Tabela 35: Posledice stresa ... 45
Tabela 36: Način premagovanja stresa ... 46
Tabela 37: Meditacija ... 48

Tabela 38: Joga ... 48
Tabela 39: Zdrava prehrana ... 49
Tabela 40: Masaža in aromaterapija ... 49
Tabela 41: Masaža ... 50
Tabela 42: Fizične aktivnosti ... 50
Tabela 43: Kognitivne metode ... 51
Tabela 44: Avtogeni trening ... 51
Tabela 45: Sprostitev z uporabo vizualizacije ... 52
Tabela 46: Zdravljenje z glasbo ... 52
Tabela 47: Zdravljenje z barvo ... 53
Tabela 48: Reiki ... 53
Tabela 49: Bioenergija ... 54
Tabela 50: Tai chi ... 54
Tabela 51: Zdravstvena hipnoza ... 55
Tabela 52: Humor in smeh ... 55
Tabela 53: Spanje ... 56
Tabela 54: Upravljanje časa ... 56
Tabela 55: Tehnika čustvenega osvobajanja ... 57
Tabela 56: Biofeedback metoda sproščanja ... 57
Tabela 57: Bownova terapija ... 58
Tabela 58a: Osebnostne karakteristike /1 ... 59
Tabela 58b: Osebnostne karakteristike /2 ... 61
Tabela 58d: Osebnostne karakteristike /3 ... 63
Tabela 58e: Osebnostne karakteristike /4 ... 65

**Kazalo slik:**

Slika 1: Število zaposlenih ... 9
Slika 2: Velikost organizacije ... 10
Slika 3: Delovno mesto respodenta ... 11
Slika 4: Najpomembnejši odjemalci podjetij ... 11
Slika 5: Okolje delovanja (tržne in tehnološke turbulence) ... 12
Slika 7: Upravljanje človeških virov ... 16
Slika 8: Menite, da vaša organizacija posveča dovolj pozornosti premagovanju stresa pri delu ... 17
Slika 9: Ukrepi so dovolj hitri in učinkoviti ... 18
Slika 10: Ustreznost posvečanja pozornosti preprečevanju stresa pri delu ... 19
Slika 11a: Uporabljene aktivnosti za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in vzpostavitev dobrega počutja /1 ... 21
Slika 11b: Uporabljene aktivnosti za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in vzpostavitev dobrega počutja /2 ... 23
Slika 12: Ocenjeni dejavniki uspešnosti organizacije v primerjavi z najpomembnejšimi konkurenti oz. v primerjavi z načrtom. ... 25
Slika 13: Spol ... 26
Slika 14: Starost ... 27
Slika 15: Otroci ... 27
Slika 16: Zakonski stan ... 28
Slika 17: Okolje bivanja ... 28

Slika 18: Delovna doba ..... 29
Slika 19: Stopnja izobrazbe ..... 29
Slika 20: Tip organizacije v kateri je respondent zaposlen ..... 30
Slika 21: Delovno mesto ..... 31
Slika 22-27: Prikaz značilnosti oziroma morebitnih odvisnosti zaposlenih ..... 32
Slika 28: Trenutno počutje respondentov – pogostost čustva ali stanja v zadnjem mesecu ..... 34
Slika 29: Stopnja strinjanja s trditvami, povezanimi z osebnim zadovoljstvom ..... 35
Slika 30: Psihološko počutje ..... 37
Slika 31: Psihološke potrebe ..... 38
Slika 32: Samospoštovanje ..... 39
Slika 33a: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /1 ..... 40
Slika 33b: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /2 ..... 41
Slika 33c: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /3 ..... 43
Slika 34: Dejavniki stresa na delovnem mestu ..... 44
Slika 35: Posledice stresa ..... 46
Slika 36: Način premagovanja stresa ..... 47
Slika 37: Meditacija ..... 48
Slika 38: Joga ..... 48
Slika 39: Zdrava prehrana ..... 49
Slika 40: Masaža in aromaterapija ..... 49
Slika 41: Masaža ..... 50
Slika 42: Fizične aktivnosti ..... 50
Slika 43: Kognitivne metode ..... 51
Slika 44: Avtogeni trening ..... 51
Slika 45: Sprostitev z uporabo vizualizacije ..... 52
Slika 46: Zdravljenje z glasbo ..... 52
Slika 47: Zdravljenje z barvo ..... 53
Slika 48: Reiki ..... 53
Slika 49: Bioenergija ..... 54
Slika 50: Tai chi ..... 54
Slika 51: Zdravstvena hipnoza ..... 55
Slika 52: Humor in smeh ..... 55
Slika 53: Spanje ..... 56
Slika 54: Upravljanje časa ..... 56
Slika 55: Tehnika čustvenega osvobajanja ..... 57
Slika 56: Biofeedback metoda sproščanja ..... 57
Slika 57: Bownova terapija ..... 58
Slika 58a: Osebnostne karakteristike /1 ..... 60
Slika 58c: Osebnostne karakteristike /2 ..... 62
Slika 58d: Osebnostne karakteristike /3 ..... 64
Slika 58e: Osebnostne karakteristike /4 ..... 66

# 1 Uvod

Ker se življenje nenehno spreminja, moramo vedeti, kako se odzivati na spremembe in hkrati oblikovati okvirne pogoje, ki bodo čim širšemu krogu posameznikov omogočili doseganje dobrega počutja. Z namenom pridobitve vsaj nekaterih odgovorov na to kompleksno in obširno raziskovalno področje smo oblikovali raziskavo z nazivom Chance4Change: Razvoj, izvedba in vrednotenje programov za izboljšanje subjektivnega dobrega počutja, ki jo izvaja multidisciplinarna raziskovalna skupina učiteljev in raziskovalcev na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru, Mariborska razvojna agencija in SKEI.

Raziskovalni projekt se nanaša na izboljšanje dobrega počutja in posledično psihičnega zdravja posameznikov. Cilji raziskovalnega projekta so naslednji:

a) razvoj alternativnih instrumentov, programov in tehnik dobrega počutja;
b) raziskava različnih modelov mobiliziranja oseb za preventivno ukrepanje na področju psihičnega, mentalnega, fizičnega in družbenega zdravja, oblikovanje optimalnih metod;
c) oblikovanje nabora in izbora ponudnikov storitev za ohranjanje ali dvig dobrega počutja prebivalcev ter pomoč prebivalcem pri izboru kvalitetnih storitev na trgu;
d) razvoj inovativnih programov in aktivnosti za prebivalstvo;
e) senzibiliziranje javnosti za teme psihičnih obremenitev, stresa, sindroma izgorevanja itd., da bi dosegli njihovo detabuizacijo.

V nadaljevanju predstavljamo poročilo, ki zajema preliminarno raziskovalno fazo projekta. Za dosego ciljev projekta moramo namreč najprej imeti jasno sliko o trenutnem, dejanskem stanju. V ta namen smo oblikovali empirično raziskavo s katero smo skušali pridobiti informacije o prisotnosti stresa, njegovih predhodnikih (stresorjih) in posledicah ter ukrepih za preprečevanje stresa tako med menedžerji kot tudi med zaposlenimi na nižjih organizacijskih ravneh, v podjetjih, ki so člani sindikata SKEI. Poudarjamo, da daje analiza le vpogled v določen segment organizacij, ki so vključene v sindikat SKEI, ki je tudi en izmed partnerjev projekta. Predstavljena raziskava je le del širše zastavljenega projekta v katerem sodelujejo številni partnerji: MRA – Mariborska razvojna agencija, Regionalmanagement Graz in Graz-Umgebung, Initiative Mensch – Verein zur Förderung des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens, IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, SKEI - Sindikat kovinske in elektro industrije Slovenije, Institut für Psychologie, Karl-Franzens-Universität Graz, Ekonomsko-poslovna fakulteta Univerze v Mariboru in PAMETEN- Center znanja, vizij in uspešnosti Rakičan.

# 2 Namen, cilji in metodologija raziskave

## 2.1 Osnovni namen raziskave

Osnovni namen raziskave je ugotoviti v kolikšni meri je v podjetjih v Sloveniji prisoten stres pri zaposlenih, kateri dejavniki ga povzročajo in kakšne ukrepe so do sedaj vodstva podjetij uporabljala pri preprečevanju stresa njihovih zaposlenih.

## 2.2 Cilji raziskave

Cilji raziskave, *usmerjene na zaposlene*, so zastavljeni v štirih stopnjah in sicer:

a) Razvijanje merskega instrumenta:
- razviti visoko strukturiran merski instrument za ugotavljanje stopnje stresa zaposlenih,
- razviti visoko strukturiran merski instrumenta za ugotavljanje dobrega počutja zaposlenih.

b) Merjenje:
- izmeriti stopnjo stresa pri zaposlenih v podjetjih v Sloveniji,
- preveriti dimenzionalnost izmerjenega konstrukta stresa pri zaposlenih in ugotoviti moč morebitnih posameznih podkonstruktov stresa,
- izmeriti kateri dejavniki (delovni pogoji) najbolj povzročajo stres zaposlenih na delovnem mestu,
- preveriti, katere tehnike za preprečevanje stresa na delovnem mestu uporabljajo zaposleni,
- izmeriti različne dejavnike (konstrukte), ki soustvarjajo dobro (slabo) počutje zaposlenih v podjetjih v Sloveniji,
- ugotoviti dimenzionalnost konstruktov dobrega počutja.

c) Priprava priporočil za nadaljnje raziskovanje stresa in dobrega počutja.

Osnovni cilji raziskave, *usmerjene na vodstva podjetij*, so skladno z osnovnim namenom naslednji:

a) razviti visoko strukturiran merski instrument za ugotavljanje uporabe tehnik za preprečevanje stresa pri zaposlenih s strani vodstva podjetij,

b) ugotoviti, katere tehnike podjetja v Sloveniji uporabljajo za preprečevanje stresa njihovih zaposlenih,

c) primerjati uporabljene tehnike za preprečevanje stresa zaposlenih podjetij v Sloveniji,

d) pripraviti priporočila na podlagi rezultatov raziskave.

## 2.3 Metodologija

Empirična raziskava je potekala v dveh fazah. V prvi fazi je bil izdelan merski instrument za merjenje stresa in dobrega počutja zaposlenih in za merjenje tehnik, ki jih podjetja uporabljajo za preprečevanje stresa njihovih zaposlenih. Merski instrument (visoko strukturiran vprašalnik) je bil izdelan v okviru kvalitativne analize, ki je vsebovala:
- pregled relevantne domače in tuje znanstvene literature,
- izvedbo poglobljenih intervjujev in fokusnih skupin z zaposlenimi in
- analizo merskega instrumenta s strani akademskih strokovnjakov in strokovnjakov iz prakse.

Z omenjenimi metodami je bila zagotovljena vsebinska veljavnost merskih lestvic.

Sledila je kvantitativna raziskava, v okviru katere so bili zbrani podatki podjetij v Sloveniji. Velikost in značilnosti enot vzorca sta bila določena ob upoštevanju težnje po čim ustreznejši reprezentativnosti vzorca.

## 2.4 Opis vzorca in metoda zbiranja podatkov

Z vidika velikosti podjetja, upoštevajoč število v njih zaposlenih oseb, v Sloveniji prevladujejo mikro in mala podjetja, to so tista, ki imajo do 50 zaposlenih (96,7 %). Srednje velika podjetja, ki imajo med 51 in 250 zaposlenih predstavljajo 3,06 odstotkov vseh podjetij v Sloveniji, velika podjetja, ki imajo več kot 251 zaposlenih pa predstavljajo 0,2 odstotka vseh podjetij. Značilno za srednje in velika podjetja pa je, da le ta ustvarijo več kot polovico prihodkov (srednja 25,2 %, velika pa 34,7% vseh prihodkov) ter, da skupaj zaposlujejo več kot polovico (56,3 %) vseh oseb, ki delajo v podjetjih.

Osnovni pogoj za vključitev podjetja v vzorec je bil, da so zaposleni v podjetju člani sindikata SKEI. Po podatkih sindikata SKEI na dan 31. december 2010, so v Sloveniji 302 takšna podjetja. Ob nadaljnji omejitvi, da naj ima podjetje več kot 10 zaposlenih, se je to število znižalo na 100. Oblikovali smo stratificiran vzorec glede na velikost podjetij (mala, srednja, velika), pri čemer smo v malih podjetjih poleg vodilnega menedžerja želeli pridobiti odgovore 2-3 zaposlenih, v srednje velikem podjetju od 3-4 zaposlenih in v velikem podjetju od vsaj 5 zaposlenih. Na ta način je naš ciljni vzorec zajemal 330 zaposlenih v 100 podjetjih, ki so geografsko iz vseh delov Slovenije.

Podatki so bili zbrani z metodo spletnega in telefonskega spraševanja ob znatni pomoči in motiviranju zaposlenih s strani regijskih predstavnikov sindikata SKEI in sicer od 4. do 22. aprila 2011.

Odzivnost med vodilnimi menedžerji je bila 25 %, pri zaposlenih pa smo ciljni vzorec dosegli.

## 2.5 Metode obdelave podatkov

S preverjanjem zanesljivosti in veljavnosti merskih lestvic smo zagotovili natančnost merjenja merskih instrumentov. Preverjanje je bilo izvedeno na končnem vzorcu in je zajemalo preverjanje:

- zanesljivosti merskih lestvic (koeficienti Cronbachova alfa, zanesljivost kompozita – angl. composite reliability);
- napovedovalne veljavnosti (preverjanje vpliva merjenja različnih konstruktov v istem trenutku – deleži pojasnjene variance z eksploratorno faktorsko analizo).

Raven dobrega počutja in prisotnosti stresa zaposlenih na delovnem mestu smo ugotavljali s pomočjo deskriptivne statistike.

# 3 Rezultati raziskave na vzorcu vodilnih v podjetju

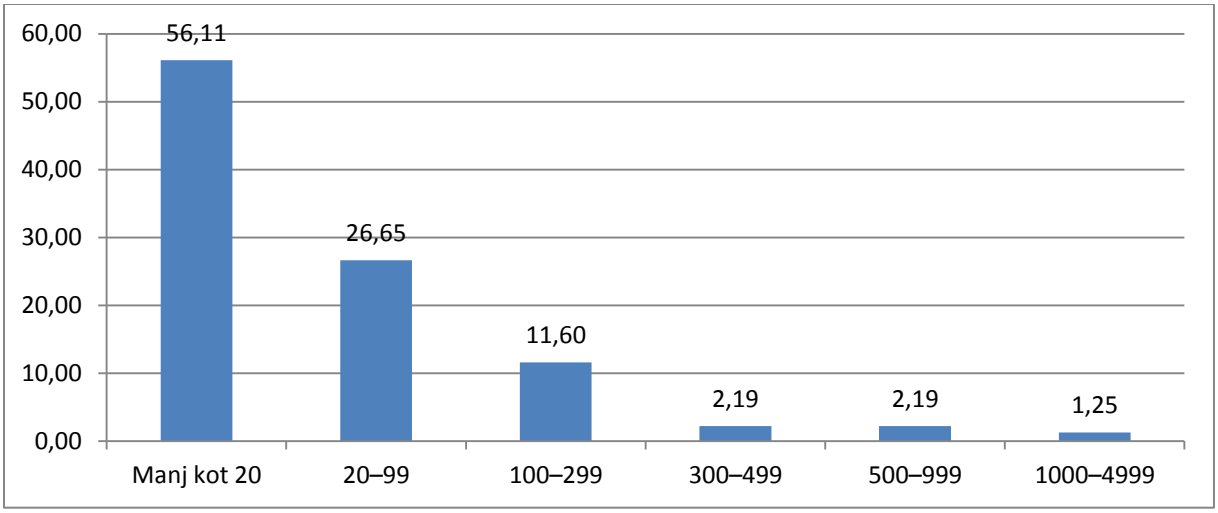
Vprašalnik za vodstvo je vseboval 11 strukturiranih vprašanj, večinoma zaprtega tipa. Vprašanja pri vprašalniku za vodstvo lahko razdelimo v tri večje sklope: v prvem sklopu smo vodstva podjetij spraševali po osnovnih značilnostih trga na katerem pretežno poslujejo in njihovo vlogo na trgu, drugi – osrednji – sklop vprašanj se je nanašal na vprašanja v zvezi s premagovanjem stresa in njegovih posledic v organizaciji, v tretjem sklopu pa smo pridobivali predvsem klasifikacijske podatke o podjetju, kot sta npr. št. zaposlenih in dejavnost organizacije.

## 3.1 Značilnosti vzorca

**Tabela 1: Število zaposlenih**

| | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| Manj kot 20 | 179 | 56,11 | 56,11 |
| 20–99 | 85 | 26,65 | 82,76 |
| 100–299 | 37 | 11,60 | 94,36 |
| 300–499 | 7 | 2,19 | 96,55 |
| 500–999 | 7 | 2,19 | 98,75 |
| 1000–4999 | 4 | 1,25 | 100,00 |
| Skupaj | 319 | 100,00 | |

**Slika 1: Število zaposlenih**

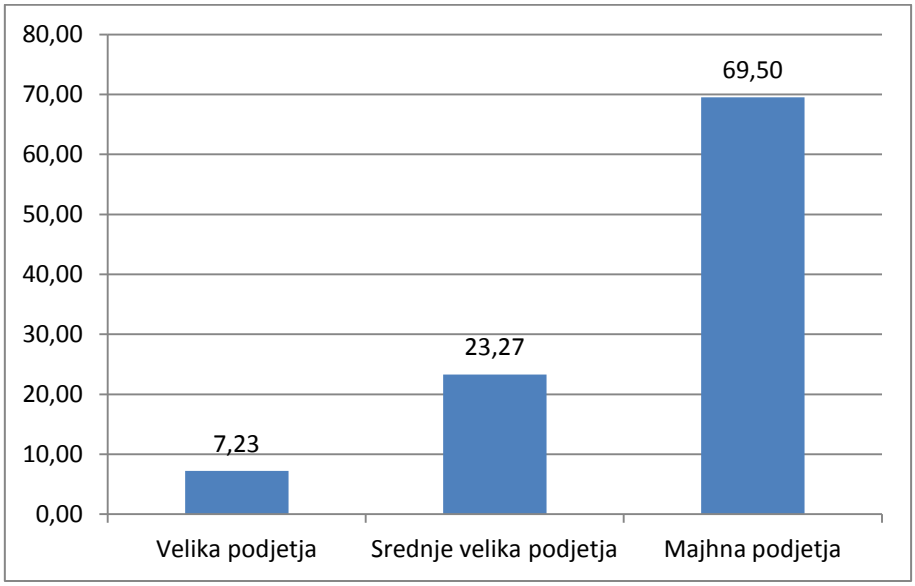



56,11 % anketiranih organizacij v vzorcu, ki smo ga zajeli, ima manj kot 20 zaposlenih. 26,65 % organizacij zaposluje 20 – 99 ljudi, 11,60 % organizacij zaposluje 100-299 ljudi. Le 1,25 % organizacij ima zaposlenih 1000 – 1999 med tem, ko 2,19 % organizacij zaposluje 300-499 in v enakem odstotku 500-999 ljudi.

**Tabela 2: Velikost organizacije**

| | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| Velika podjetja | 23 | 7,23 | 7,23 |
| Srednje velika podjetja | 74 | 23,27 | 30,50 |
| Majhna podjetja | 221 | 69,50 | 100,00 |
| Skupaj | 318 | 100,00 | |

**Slika2: Velikost organizacije**

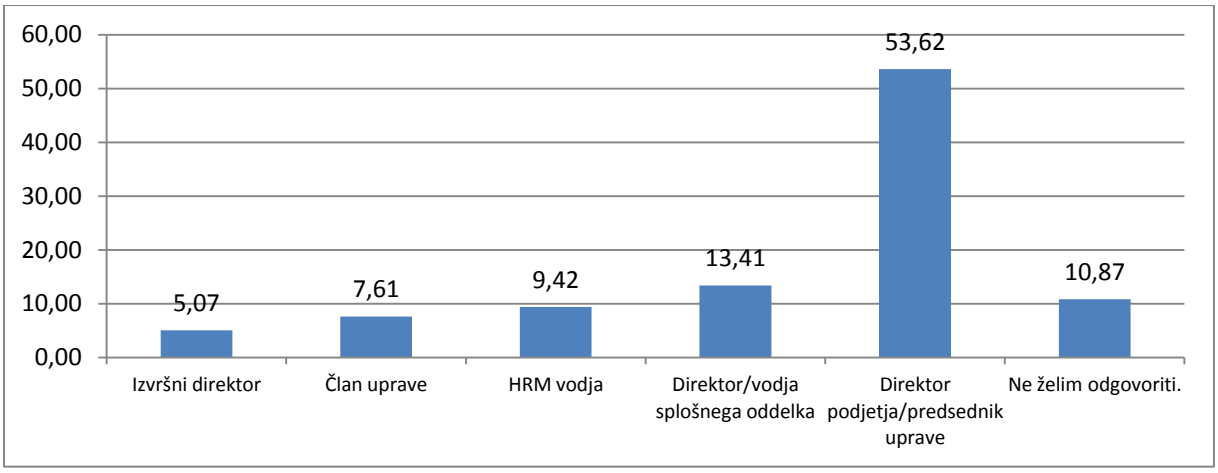



Po klasifikaciji Agencije Republike Slovenije za plačilni promet, nadziranje in informiranje, spada 7,23% anketiranih organizacij v obravnavanem vzorcu med velika podjetja, 23,27% organizacij med srednje velika podjetja in največ, kar 69,50% anketiranih organizacij med majhna podjetja.

**Tabela 3: Delovno mesto respodenta**

| | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| Direktor podjetja/predsednik uprave | 148 | 53,62 | 53,62 |
| Član uprave | 21 | 7,61 | 61,23 |
| Izvršni direktor | 14 | 5,07 | 66,30 |
| Direktor/vodja oddelka za upravljanje s človeškimi viri | 26 | 9,42 | 75,73 |
| Direktor/vodja splošnega oddelka | 37 | 13,41 | 89,13 |
| Ne želim odgovoriti. | 30 | 10,87 | 100,00 |
| Skupaj | 276 | 100,00 | |

**Slika3: Delovno mesto respodenta**

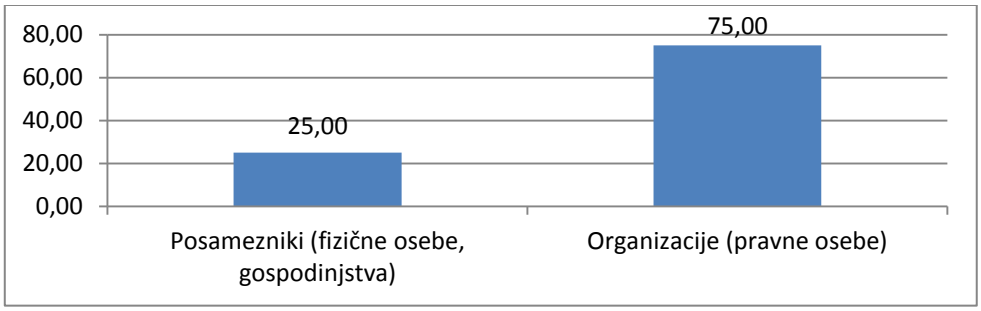



Najpogosteje in sicer v 53,62% so odgovore podajali direktorji oziroma predsedniki uprave, v 13,41% pa direktorji oziroma vodje strateške poslovne enote. Na vprašanje ni želelo odgovoriti 10,87% anketiranih.

**Tabela 4: Najpomembnejši odjemalci podjetij**

| | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|
| Posamezniki (fizične osebe, gospodinjstva) | 25,00 | 25,00 |
| Organizacije (pravne osebe) | 75,00 | 100,00 |
| Skupaj | 100,00 | |

**Slika 4: Najpomembnejši odjemalci podjetij**




Iz tabele 4 in slike 4 je razvidno, da 75,00% anketiranih organizacij ustvari pretežni del svojih prihodkov na medorganizacijskih trgih (pri organizacijah pravnih osebah) in 25,00% anketiranih organizacij ustvari pretežni del prihodkov pri končnih odjemalcih (fizične osebe, gospodinjstva).

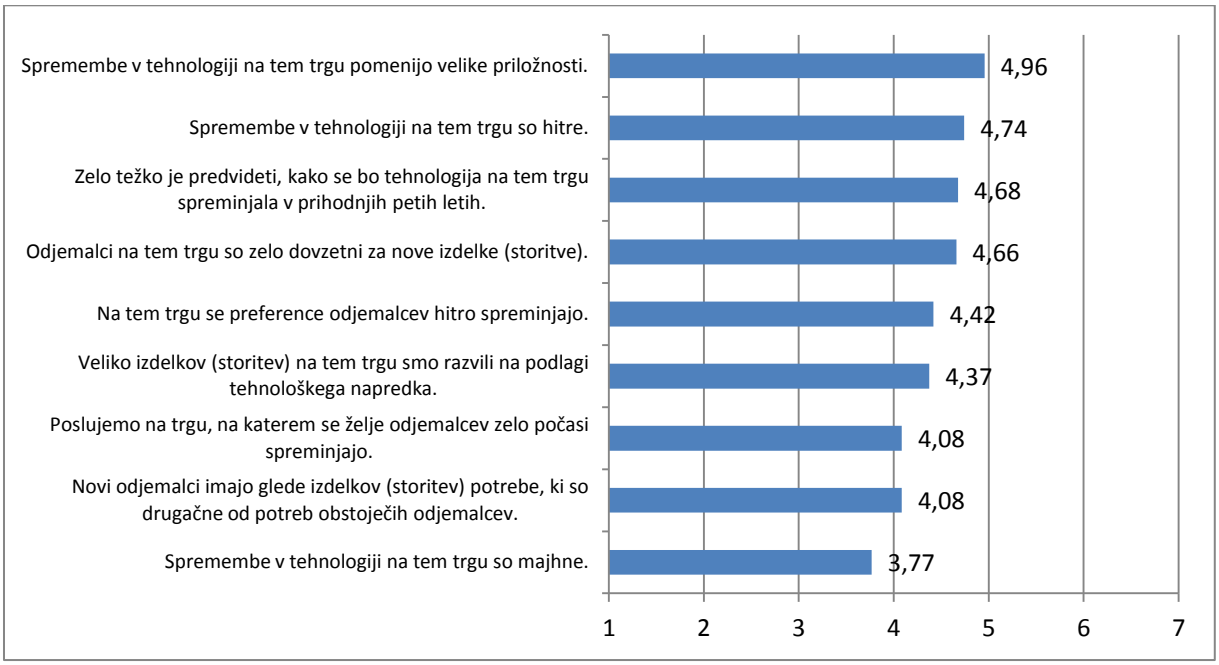
V nadaljevanju predstavljamo ostale rezultate vprašanj, iz vprašalnika za vodilne zaposlene..

Pri 2. vprašanju smo želeli ugotoviti v kakšnem okolju delujejo anketirana podjetja (tržne in tehnološke turbulence). V ta namen smo jim predstavili 5 trditev, aketirani pa so morali označiti v kolikšni meri se s trditvami strinjajo, če imajo pri tem v mislih najpomembnejši trg, na katerem delujejo. Uporabili smo 7 – stopenjsko lestvico, pri kateri so respondenti odgovarjali na naslednji sedemstopenjski lestvici: 1 – Nikakor se ne strinjam, 2 – Ne strinjam se, 3 - Delno se ne strinjam, 4 - Niti se strinjam niti se ne strinjam, 5 - Delno se strinjam, 6 - Strinjam se, 7 - Popolnoma se strinjam. Rezultati so predstavljeni v tabeli 5 in na sliki 5.

**Tabela 5: Okolje delovanja (tržne in tehnološke turbulence)**

| | Povprečna vrednost | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Spremembe v tehnologiji na tem trgu so majhne. | 3,77 | 1,72 |
| Novi odjemalci imajo glede izdelkov (storitev) potrebe, ki so drugačne od potreb obstoječih odjemalcev. | 4,08 | 1,66 |
| Poslujemo na trgu, na katerem se želje odjemalcev zelo počasi spreminjajo. | 4,08 | 1,60 |
| Veliko izdelkov (storitev) na tem trgu smo razvili na podlagi tehnološkega napredka. | 4,37 | 1,81 |
| Na tem trgu se preference odjemalcev hitro spreminjajo. | 4,42 | 1,87 |
| Odjemalci na tem trgu so zelo dovzetni za nove izdelke (storitve). | 4,66 | 1,68 |
| Zelo težko je predvideti, kako se bo tehnologija na tem trgu spreminjala v prihodnjih petih letih. | 4,68 | 1,52 |
| Spremembe v tehnologiji na tem trgu so hitre. | 4,74 | 1,62 |
| Spremembe v tehnologiji na tem trgu pomenijo velike priložnosti. | 4,96 | 1,68 |

**Slika 5: Okolje delovanja (tržne in tehnološke turbulence)**



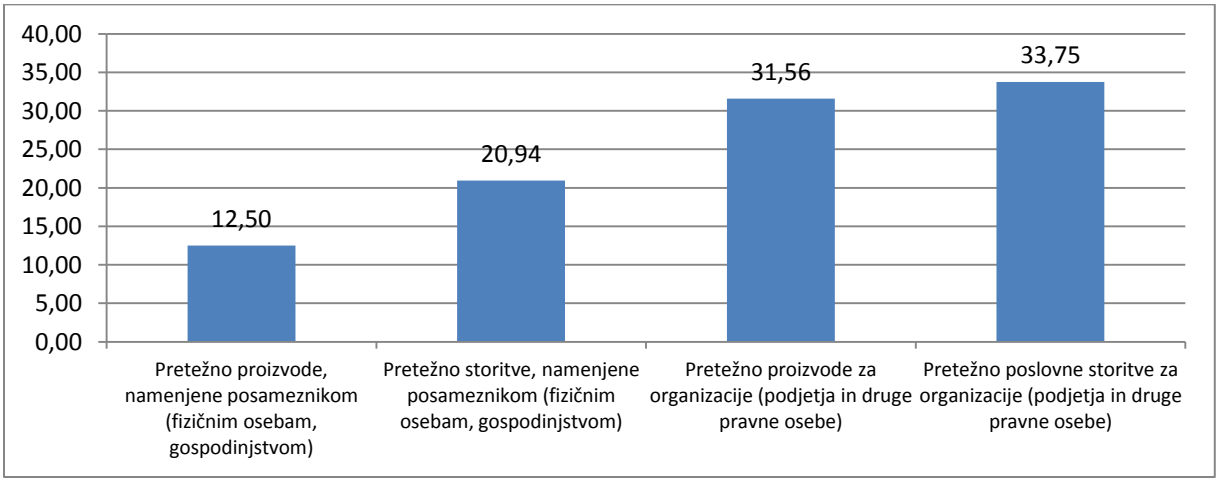
Iz tabele 5 in slike 5 je razvidno, da v povprečju organizacije menijo, da spremembe v tehnologiji pomenijo velike priložnosti na trgu na katerem delujejo (s povprečno oceno 4,96). Z povprečno oceno 4,74 se strinjajo, da so spremembe na trgu, na katerem delujejo hitre. V najmanjši meri ocenjujejo, da so spremembe na delujočem trgu majhne (povprečna ocena 3,77). Pri vseh odgovorih je standardni odklon precej večji kot ena, kar pomeni, da so bili odgovori zelo razpršeni.

Z naslednjim vprašanjem 3 smo želeli ugotoviti področje delovanja, na katerem podjetja ustvarijo pretežni del svojih prihodkov. Vprašanje je bilo zaprtega tipa, respondentom smo na razpolago podali štiri odgovore, aketirani pa so morali izbrati le enega. Rezultati so predstavljeni v tabeli 6 in na sliki 6.

**Tabela 6: Področje delovanja, s katerim podjetja ustvarjajo največji del prihodkov**

| | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| Pretežno storitve, namenjene posameznikom (fizičnim osebam, gospodinjstvom) | 67 | 20,94 | 22,19 |
| Pretežno poslovne storitve za organizacije (podjetja in druge pravne osebe) | 108 | 33,75 | 55,94 |
| Pretežno proizvode, namenjene posameznikom (fizičnim osebam, gospodinjstvom) | 40 | 12,50 | 68,44 |
| Pretežno proizvode za organizacije (podjetja in druge pravne osebe) | 101 | 31,56 | 100,00 |
| Skupaj | 320 | 100 | |

**Slika 6: Področje delovanja, s katerim podjetja ustvarjajo največji del prihodkov**




Iz tabele 6 in slike 6 je razvidno, da 33,75% anketiranih podjetij ustvari največji del svojih prihodkov pretežno s poslovnimi storitvami za organizacije (podjetja in druge pravne osebe), 31,56% podjetij s proizvodi za druge organizacije (podjetja in druge pravne osebe). Najmanj

podjetij (12,5%) ustvarja pretežni del prihodkov s proizvodi namenjenimi posameznikom (fizičnim osebam, gospodinjstvom).

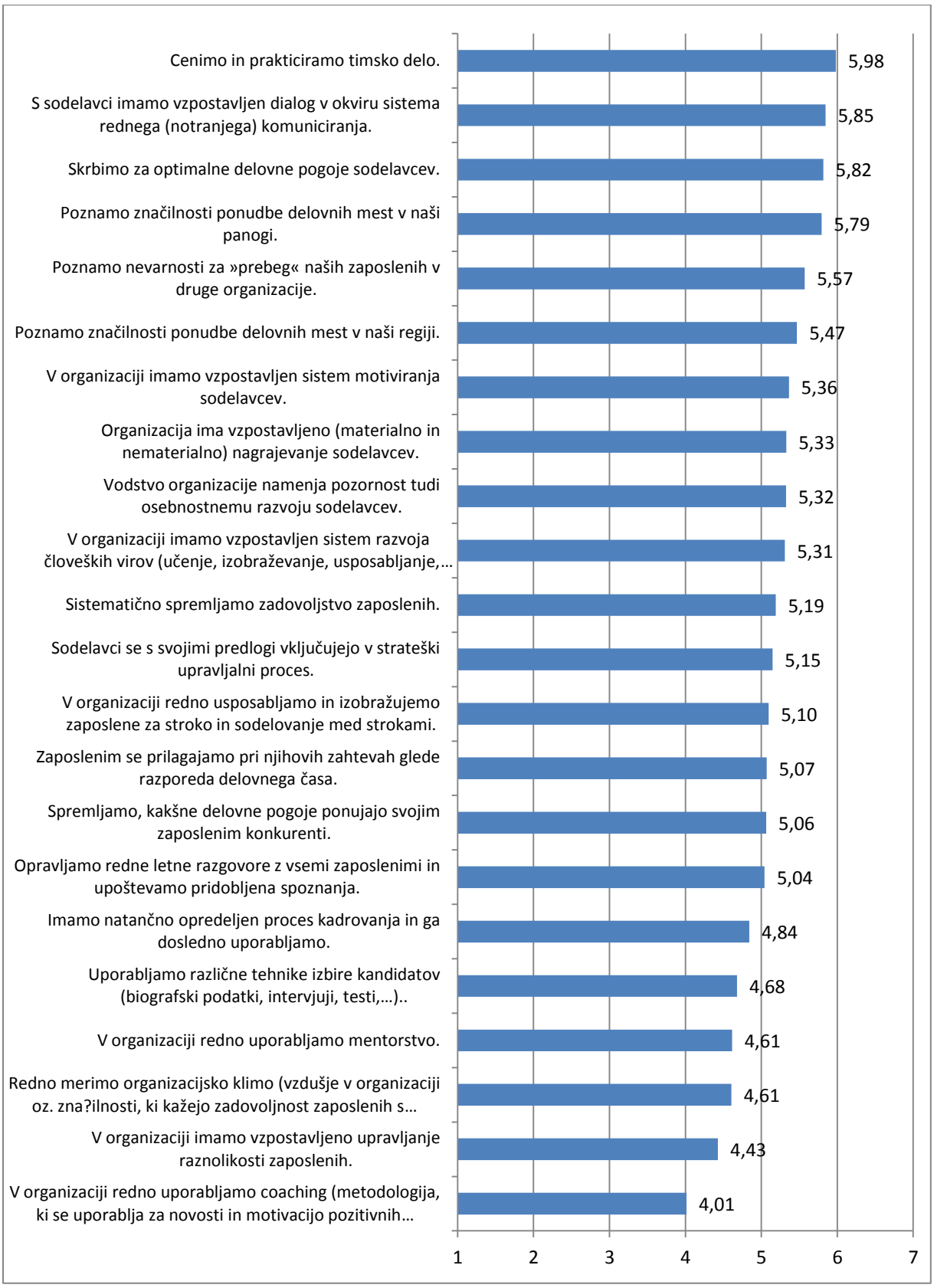
### 3.2 Človeški viri in preprečevanje stresa s strani podjetij

Pri 4. vprašanju vprašalnika za vodstvo smo se osredotočili na upravljanje človeških virov v organizaciji. Podali smo 22 trditev, aketirani pa so morali označiti v kolikšni meri veljajo le-te za njihovo podjetje. Uporabili smo 7 – stopenjsko lestvico z naslednjimi kategorijami:1 – Nikakor se ne strinjam, 2 – Ne strinjam se, 3 - Delno se ne strinjam, 4 - Niti se strinjam niti se ne strinjam, 5 - Delno se strinjam, 6 - Strinjam se, 7 - Popolnoma se strinjam. Rezultati so predstavljeni v spodnji tabeli 7 in na sliki 7.

**Tabela 7: Upravljanje človeških virov**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| V organizaciji redno uporabljamo coaching (metodologija, ki se uporablja za novosti in motivacijo pozitivnih sprememb). | 4,01 | 1,80 |
| V organizaciji imamo vzpostavljeno upravljanje raznolikosti zaposlenih. | 4,43 | 1,63 |
| Redno merimo organizacijsko klimo (vzdušje v organizaciji oz. značilnosti, ki kažejo zadovoljnost zaposlenih s socialnimi vidiki dela). | 4,61 | 1,79 |
| V organizaciji redno uporabljamo mentorstvo. | 4,61 | 1,88 |
| Uporabljamo različne tehnike izbire kandidatov (biografski podatki, intervjuji, testi,…).. | 4,68 | 1,80 |
| Imamo natančno opredeljen proces kadrovanja in ga dosledno uporabljamo. | 4,84 | 1,72 |
| Opravljamo redne letne razgovore z vsemi zaposlenimi in upoštevamo pridobljena spoznanja. | 5,04 | 1,80 |
| Spremljamo, kakšne delovne pogoje ponujajo svojim zaposlenim konkurenti. | 5,06 | 1,63 |
| Zaposlenim se prilagajamo pri njihovih zahtevah glede razporeda delovnega časa. | 5,07 | 1,55 |
| V organizaciji redno usposabljamo in izobražujemo zaposlene za stroko in sodelovanje med strokami. | 5,10 | 1,68 |
| Sodelavci se s svojimi predlogi vključujejo v strateški upravljalni proces. | 5,15 | 1,53 |
| Sistematično spremljamo zadovoljstvo zaposlenih. | 5,19 | 1,65 |
| V organizaciji imamo vzpostavljen sistem razvoja človeških virov (učenje, izobraževanje, usposabljanje, razvoj). | 5,31 | 1,56 |
| Vodstvo organizacije namenja pozornost tudi osebnostnemu razvoju sodelavcev. | 5,32 | 1,53 |
| Organizacija ima vzpostavljeno (materialno in nematerialno) nagrajevanje sodelavcev. | 5,33 | 1,59 |
| V organizaciji imamo vzpostavljen sistem motiviranja sodelavcev. | 5,36 | 1,53 |
| Poznamo značilnosti ponudbe delovnih mest v naši regiji. | 5,47 | 1,29 |
| Poznamo nevarnosti za »prebeg« naših zaposlenih v druge organizacije. | 5,57 | 1,37 |
| Poznamo značilnosti ponudbe delovnih mest v naši panogi. | 5,79 | 1,19 |
| Skrbimo za optimalne delovne pogoje sodelavcev. | 5,82 | 1,27 |
| S sodelavci imamo vzpostavljen dialog v okviru sistema rednega (notranjega) komuniciranja. | 5,85 | 1,21 |
| Cenimo in prakticiramo timsko delo. | 5,98 | 1,21 |

**Slika 7: Upravljanje človeških virov**



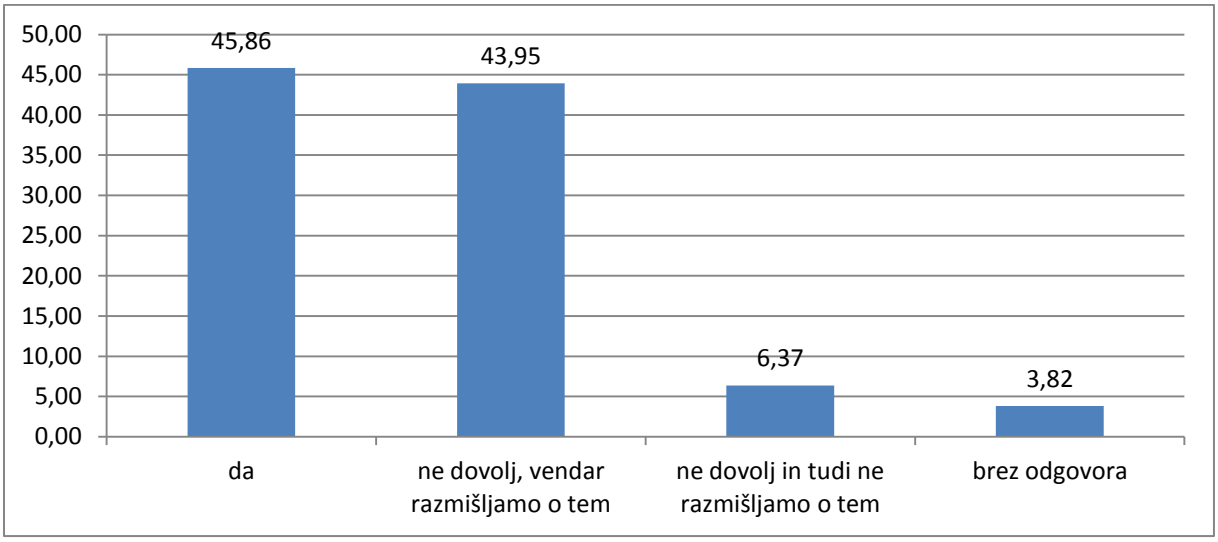
Anketirane organizacije v največji meri pri upravljanju s človeškimi viri cenijo in prakticirajo timsko delo (povprečna ocena 5,98). Anketirane organizacije prav tako v veliki meri (povprečna ocena 5,85) pri upravljanju človeških virov uporabljajo vzpostavljen dialog v okviru sistema rednega (notranjega) komuniciranja. Anketirana podjetja v povprečju najmanj uporabljajo coaching (metodologija, ki se uporablja za novosti in motivacijo pozitivnih sprememb) in sicer s povprečno oceno 4,01. Standardni odklon je pri vseh trditvah večji od ena, kar pomeni, da je bila razpršenost pri odgovorih zelo velika..

Pri vprašanju 6.1 smo se osredotočili na premagovanje stresa v anketiranih organizacijah. Zanimalo nas je ali anketirane organizacije posvečajo dovolj pozornosti premagovanju stresa pri delu. Vprašanje je bilo zaprtega tipa, na voljo pa so bile podane štiri trditve od katerih so anketirani morali izbrati le eno. Rezultati so prikazani v tabeli 8 in na sliki 8.

**Tabela 8: Menite, da vaša organizacija posveča dovolj pozornosti premagovanju stresa pri delu**

| | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| da | 144 | 45,86 | 45,86 |
| ne dovolj, vendar razmišljamo o tem | 138 | 43,95 | 89,81 |
| ne dovolj in tudi ne razmišljamo o tem | 20 | 6,37 | 96,18 |
| brez odgovora | 12 | 3,82 | 100,00 |
| Skupaj | 314 | 100,00 | |

**Slika 8: Menite, da vaša organizacija posveča dovolj pozornosti premagovanju stresa pri delu**



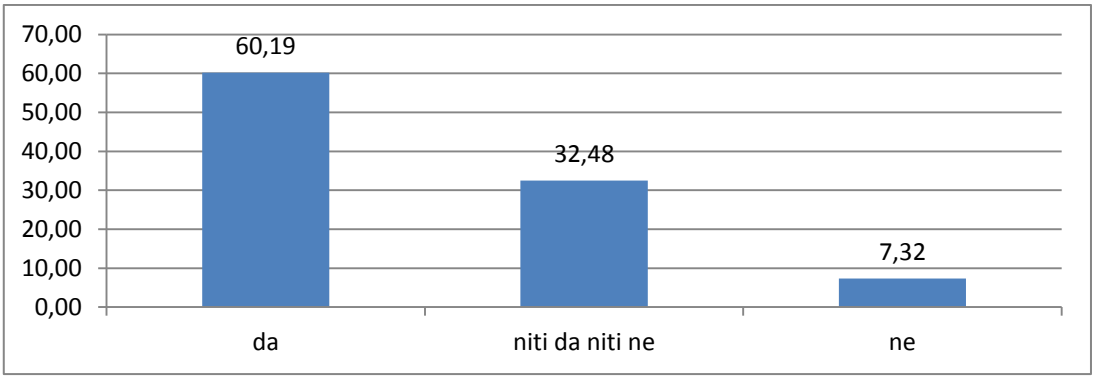

Odgovori na vprašanje ali menite, da se v vaši organizaciji posveča dovolj pozornosti premagovanju stresa pri delu, so skorajda skladni s naslednjim vprašanjem ali se ukrepa dovolj hitro in učinkovito. Največ organizacij (45,86%) je odgovorilo z da, 43,95% z ne dovolj vendar da razmišljajo o tem in le 6,73% jih je odgovorilo da ne dovolj in tudi ne razmišljajo o tem. 3,82% anketiranih organizacij na vprašanje ni odgovorilo.

V nadaljevanju, pri vprašanju 6.2 smo anketirance spraševali o tem, ali se v njihovih organizacijah glede stresa ukrepa dovolj hitro in učinkovito. Rezultati so predstavljeni v tabeli 9 in na sliki 9.

**Tabela 9: Ukrepi so dovolj hitri in učinkoviti**

| | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| da | 189 | 60,19 | 60,20 |
| niti da niti ne | 102 | 32,48 | 92,68 |
| ne | 23 | 7,32 | 100,00 |
| Skupaj | 314 | 100,00 | |

**Slika 9: Ukrepi so dovolj hitri in učinkoviti**



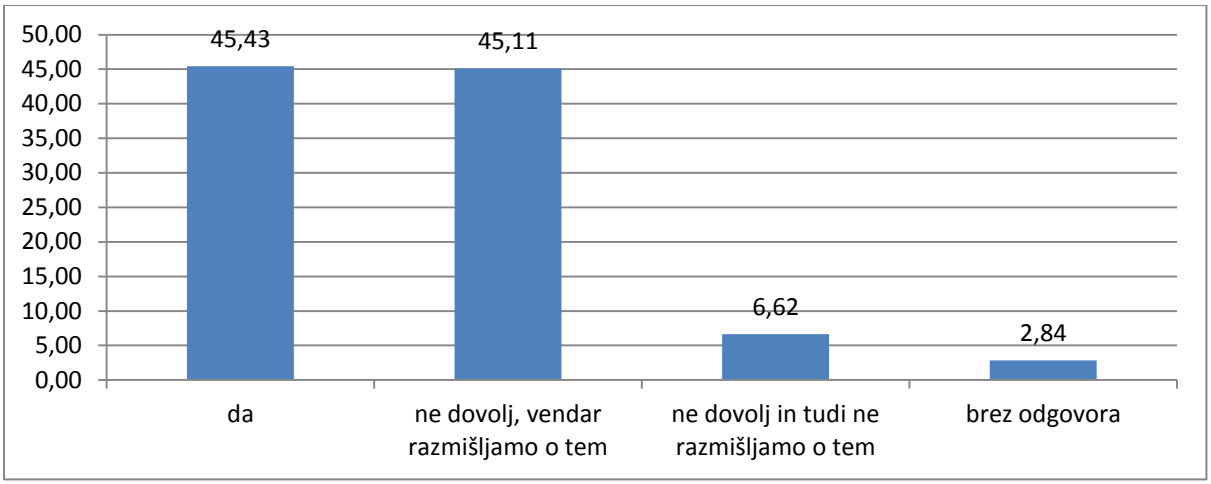

Na vprašanje ali se glede stresa ukrepa dovolj hitro in učinkovito jih je 60,19% odgovorilo z da, 32,48% z niti da niti ne in le 7,32% z ne. Iz odgovorov lahko sklepamo, da so organizacije v večini seznanjene s problemom stresa, ter da poznajo njegove pokazatelje in simptome. Menijo tudi, da pravočasno ukrepajo.

V okviru vprašanja 6.3 nas je zanimalo ali anketirani posvečajo pozornost preprečevanju stresa pri delu pa tudi ali zaposleni ločijo med premagovanjem in preprečevanjem stresa pri delu. Podani so bili štirje možni odgovori, kjer je anketirani moral izbrati le enega. Rezultati so predstavljeni v spodnji tabeli 10 in na sliki 10.

**Tabela 10: Ustreznost posvečanja pozornosti preprečevanju stresa pri delu**

| | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| da | 144 | 45,43 | 45,43 |
| ne dovolj, vendar razmišljamo o tem | 143 | 45,11 | 90,54 |
| ne dovolj in tudi ne razmišljamo o tem | 21 | 6,62 | 97,16 |
| brez odgovora | 9 | 2,84 | 100,00 |
| Skupaj | 317 | 100,00 | |

**Slika 10: Ustreznost posvečanja pozornosti preprečevanju stresa pri delu**



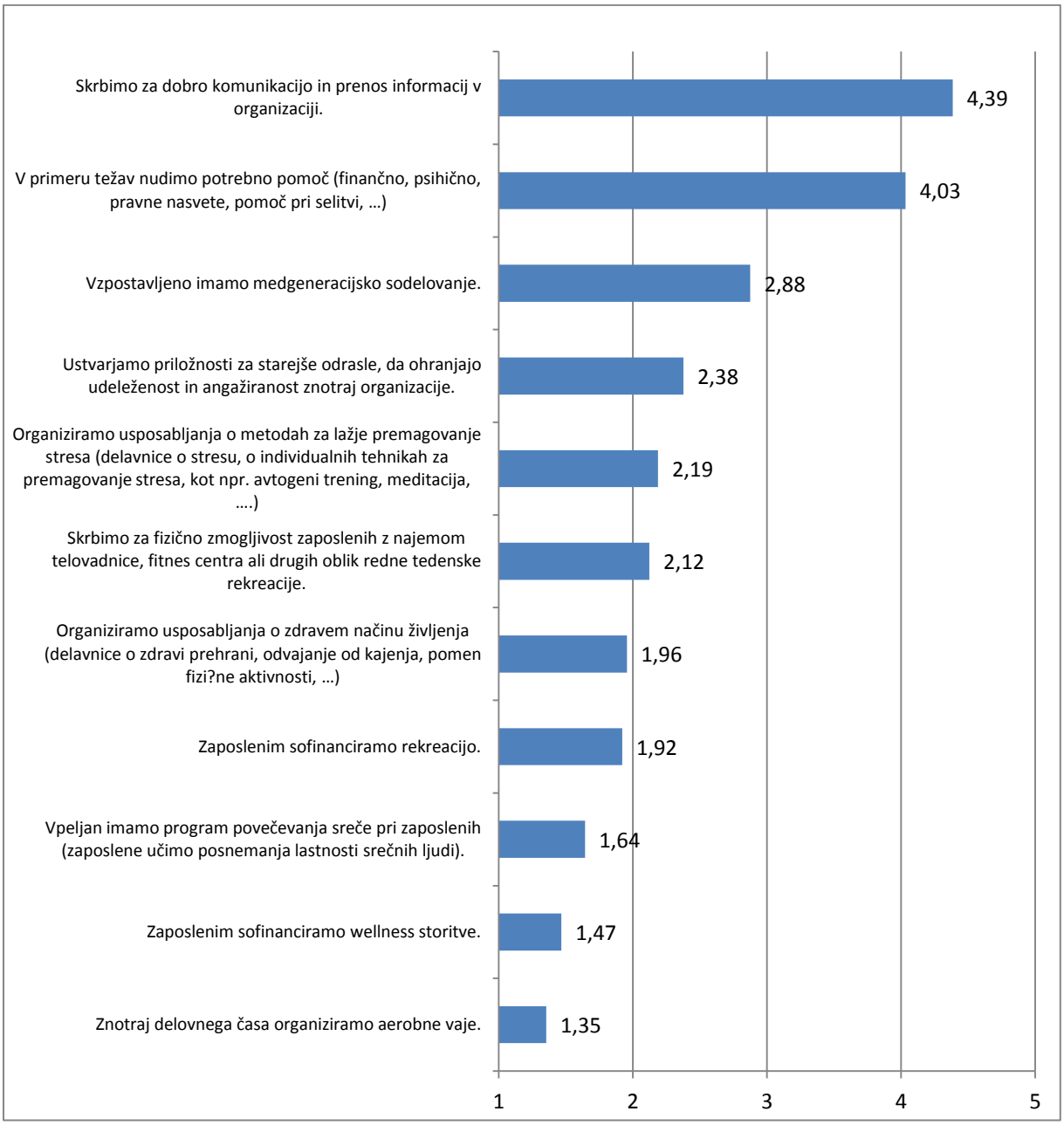

Največ anketiranih organizacij in sicer kar 45,43% meni, da posvečajo preprečevanju stresa pri delu dovolj pozornosti. 45,11% organizacij meni, da ne posvečajo dovolj pozornosti preprečevanju stresa pri delu, vendar o tem razmišljajo. Le 6,62% anketiranih organizacij meni, da preprečevanju stresa ne posvečajo dovolj pozornosti in da tudi ne razmišljajo o tem. 2,84% organizacij na vprašanje ni odgovorilo. Če primerjamo tabelo 8 in sliko 8 s zgornjo tabelo 10 in sliko 10 lahko opazimo, da so odgovori zelo podobni.

Z naslednjim vprašanjem, vprašanjem 6.4, smo anketirance povpraševali o aktivnostih, ki jih uporabljajo v njihovi organizaciji za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in za vzpostavitev njihovega dobrega počutja. Merili smo s stopnjo strinjanja s trditvijo, kjer je imela lestvica naslednjih 5-stopenj: 1 – Nikoli, 2 – Skoraj nikoli, 3 – Včasih, 4 – Skoraj vedno, 5: Vedno. Rezultati so predstavljeni v tabeli 11a, 11b in sliki 11a, 11b.

**Tabela 11a: Uporabljene aktivnosti za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in vzpostavitev dobrega počutja /1**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Znotraj delovnega časa organiziramo aerobne vaje. | 1,35 | 0,78 |
| Zaposlenim sofinanciramo wellness storitve. | 1,47 | 0,95 |
| Vpeljan imamo program povečevanja sreče pri zaposlenih (zaposlene učimo posnemanja lastnosti srečnih ljudi). | 1,64 | 1,02 |
| Zaposlenim sofinanciramo rekreacijo. | 1,92 | 1,32 |
| Organiziramo usposabljanja o zdravem načinu življenja (delavnice o zdravi prehrani, odvajanje od kajenja, pomen fizične aktivnosti, …) | 1,96 | 1,19 |
| Skrbimo za fizično zmogljivost zaposlenih z najemom telovadnice, fitnes centra ali drugih oblik redne tedenske rekreacije. | 2,12 | 1,37 |
| Organiziramo usposabljanja o metodah za lažje premagovanje stresa (delavnice o stresu, o individualnih tehnikah za premagovanje stresa, kot npr. avtogeni trening, meditacija...) | 2,19 | 1,20 |
| Ustvarjamo priložnosti za starejše odrasle, da ohranjajo udeleženost in angažiranost znotraj organizacije. | 2,38 | 1,36 |
| Vzpostavljeno imamo medgeneracijsko sodelovanje. | 2,88 | 1,39 |
| V primeru težav nudimo potrebno pomoč (finančno, psihično, pravne nasvete, pomoč pri selitvi, …) | 4,03 | 0,99 |
| Skrbimo za dobro komunikacijo in prenos informacij v organizaciji. | 4,39 | 0,73 |

**Slika 11a: Uporabljene aktivnosti za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in vzpostavitev dobrega počutja /1**




Za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in za vzpostavitev dobrega počutja organizacije v največji meri skrbijo z dobro komunikacijo in prenosom informacij v organizaciji (s povprečno oceno 4,39). Skoraj vedno organizacije nudijo tudi potrebno pomoč v primeru težav (povprečna ocena 4,03). V povprečju organizacije skorajda nikoli ne organizirajo izvedbo aerobnih vaj znotraj delovnega časa (povprečna ocena 1,35) in prav tako skorajda nikoli ne sofinancirajo wellness storitev (povprečna ocena 1,47).

**Tabela 11b: Uporabljene aktivnosti za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in vzpostavitev dobrega počutja /2**

| | Manjka | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|---|
| Skrbimo za varstvo otrok zaposlenih. | 3 | 2,33 | 1,48 |
| Zaposlenim pomagamo pri razvoju kariere. | 2 | 3,91 | 0,99 |
| Zaposlenim omogočamo fleksibilni delovni čas in ustrezno porazdelitev dela. | 2 | 3,93 | 1,07 |
| Nudimo možnost usklajevanja delovnega in družinskega življenja. | 2 | 4,00 | 0,94 |
| Zaposlenim nudimo potrebno usposabljanje, da zadovoljno in dobro delajo. | 3 | 4,23 | 0,86 |
| Delo in procese organiziramo tako, da je negotovosti čim manj. | 4 | 4,32 | 0,74 |
| Zaposlenim nudimo proste dneve in dneve počitka. | 3 | 4,34 | 0,87 |
| Zagotavljamo ekonomsko varnost delovnega mesta. | 3 | 4,41 | 0,74 |
| Skrbimo za dobre odnose in dobro organizacijsko klimo. | 3 | 4,44 | 0,72 |
| Skrbimo da zaposleni razumejo svoje dolžnosti in pristojnosti. | 3 | 4,46 | 0,64 |
| Zagotavljamo tehnično varnost delovnega mesta in procesa. | 2 | 4,64 | 0,63 |

**Slika 11b: Uporabljene aktivnosti za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in vzpostavitev dobrega počutja /2**

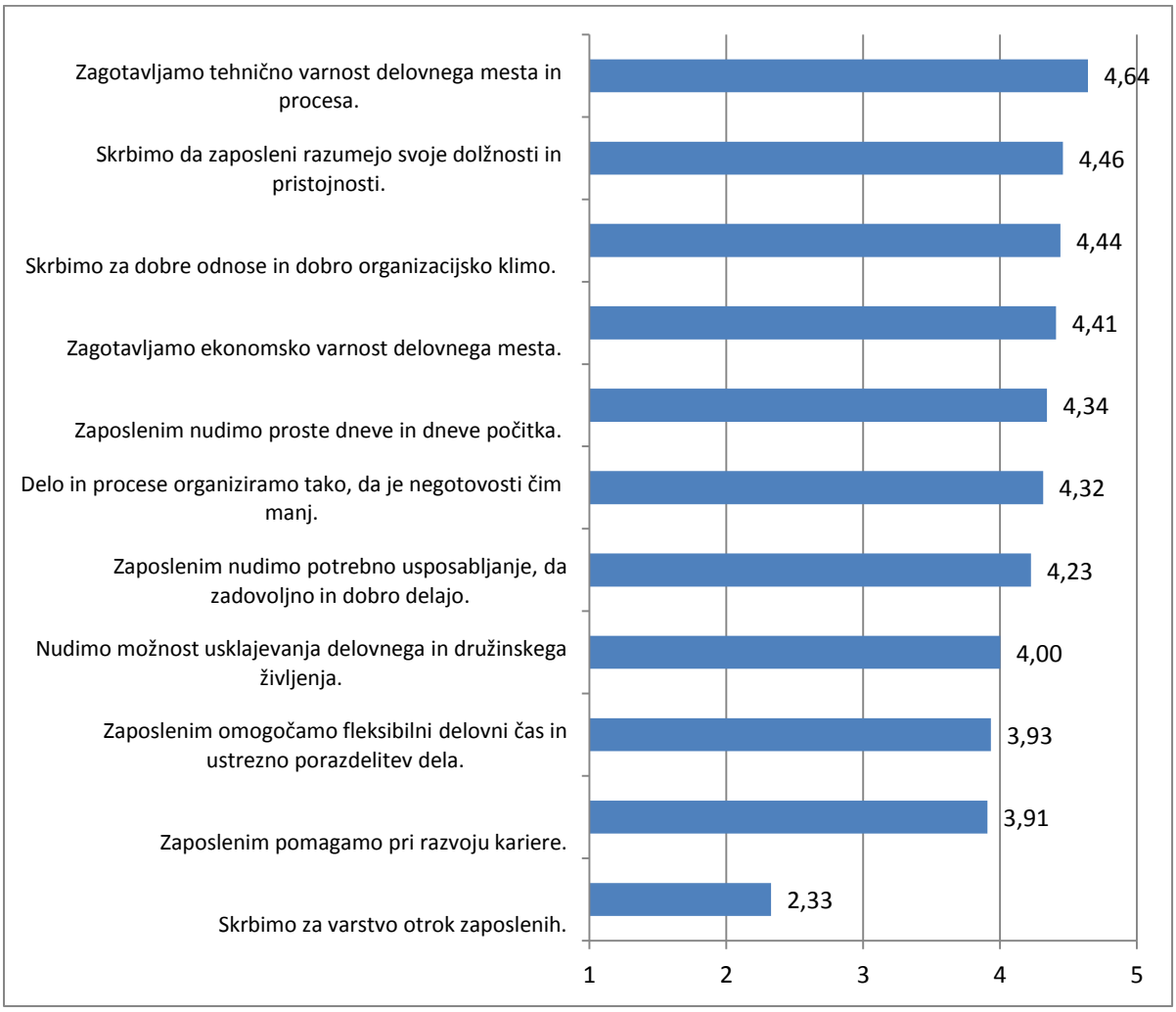



Tabela 11b in slika 11b nam prikazujeta, da v veliki meri organizacije skrbijo za lažje spoprijemanje s stresom zaposlenih in za vzpostavitev dobrega počutja z zagotavljanjem tehnične varnosti delovnega mesta ter procesa (povprečna ocena 4,64). Prav tako poskrbijo tudi za to, da zaposleni razumejo svoje dolžnosti in pristojnosti (povprečna ocena 4,46). Skorajda nikoli pa organizacije ne poskrbijo za lažje spoprijemanje s stresom in za vzpostavitev dobrega počutja s tem, da poskrbijo za varstvo otrok svojih zaposlenih (povprečna ocena 2,33).

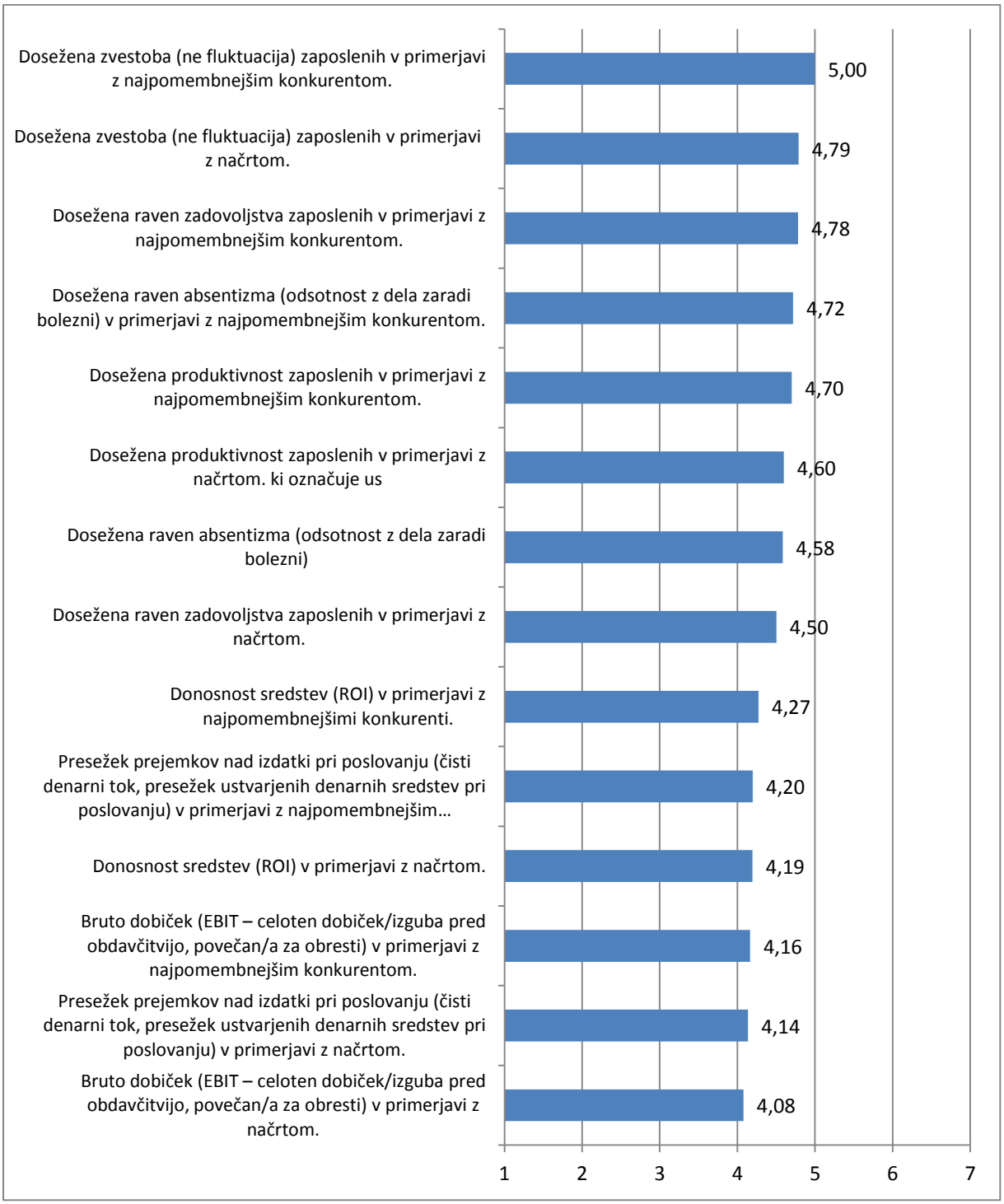
Pri vprašanju 7 so anketirani morali oceniti dejavnike uspešnosti organizacije v primerjavi z njihovimi najpomembnejšimi konkurenti oz. v primerjavi z načrtom. Podanih je bilo 14 dejavnikov in 7 – stopenjska lestvica: 1 – Veliko slabše, 2 – Slabše, 3 – Nekoliko slabše, 4 – Enako, 5 – Nekoliko bolje, 6 – Bolje, 7 – Veliko bolje. Anketirani so morali glede na podano lestvico označevati stopnjo strinjanja. Ob tem pa so morali ločeno ocenjevati tudi za dejansko stanje v preteklih treh letih. Rezultati so prikazani v tabeli 12 in na sliki 12.

### 3.3 Uspešnost podjetij

**Tabela 12: Ocenjeni dejavniki uspešnosti organizacije v primerjavi z najpomembnejšimi konkurenti oz. v primerjavi z načrtom.**

| | Manjka | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|---|
| Bruto dobiček (EBIT – celoten dobiček/izguba pred obdavčitvijo, povečan/a za obresti) v primerjavi z načrtom. | 11 | 4,08 | 1,31 |
| Presežek prejemkov nad izdatki pri poslovanju (čisti denarni tok, presežek ustvarjenih denarnih sredstev pri poslovanju) v primerjavi z načrtom. | 12 | 4,14 | 1,33 |
| Bruto dobiček (EBIT – celoten dobiček/izguba pred obdavčitvijo, povečan/a za obresti) v primerjavi z najpomembnejšim konkurentom. | 15 | 4,16 | 1,32 |
| Donosnost sredstev (ROI) v primerjavi z načrtom. | 12 | 4,19 | 1,30 |
| Presežek prejemkov nad izdatki pri poslovanju (čisti denarni tok, presežek ustvarjenih denarnih sredstev pri poslovanju) v primerjavi z najpomembnejšim konkurentom. | 16 | 4,20 | 1,32 |
| Donosnost sredstev (ROI) v primerjavi z najpomembnejšimi konkurenti. | 14 | 4,27 | 1,32 |
| Dosežena raven zadovoljstva zaposlenih v primerjavi z načrtom. | 13 | 4,50 | 1,19 |
| Dosežena raven absentizma (odsotnost z dela zaradi bolezni) | 8 | 4,58 | 1,27 |
| Dosežena produktivnost zaposlenih v primerjavi z načrtom. ki označuje us | 9 | 4,60 | 1,18 |
| Dosežena produktivnost zaposlenih v primerjavi z najpomembnejšim konkurentom. | 10 | 4,70 | 1,21 |
| Dosežena raven absentizma (odsotnost z dela zaradi bolezni) v primerjavi z najpomembnejšim konkurentom. | 12 | 4,72 | 1,32 |
| Dosežena raven zadovoljstva zaposlenih v primerjavi z najpomembnejšim konkurentom. | 15 | 4,78 | 1,28 |
| Dosežena zvestoba (ne fluktuacija) zaposlenih v primerjavi z načrtom. | 15 | 4,79 | 1,22 |
| Dosežena zvestoba (ne fluktuacija) zaposlenih v primerjavi z najpomembnejšim konkurentom. | 12 | 5,00 | 1,28 |

**Slika 12: Ocenjeni dejavniki uspešnosti organizacije v primerjavi z najpomembnejšimi konkurenti oz. v primerjavi z načrtom.**




Iz tabele 12 in slike 12 je razvidno, da organizacije v povprečju menijo, da so glede dejavnika dosežena zvestoba zaposlenih v primerjavi z njihovim najpomembnejšim konkurentom nekoliko boljše (povprečna vrednost 5). Za vse ostale navedene dejavnike uspešnosti, anketirane organizacije menijo, da so podobne, kot njihovi konkurenti.

# 4 Rezultati raziskave med zaposlenimi

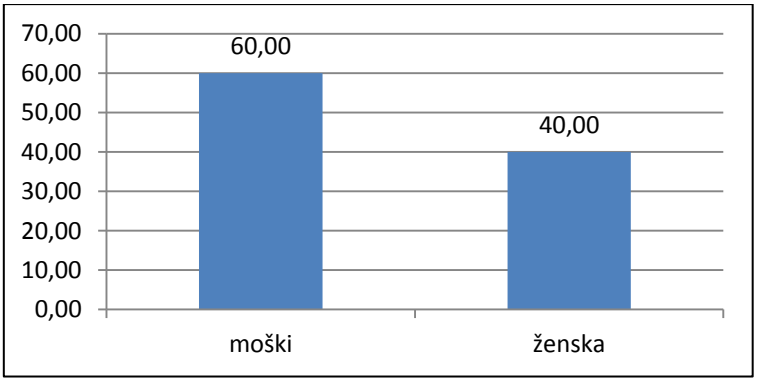
Vprašalnik za zaposlene je vseboval 16. vprašanj. Večina vprašanj je bilo tako kot pri vodstvu zaprtega tipa. Vprašanja za zaposlene so se nanašala na njihovo trenutno telesno počutje, na njihovo udejstvovanje v družbi oziroma na osebni razvoj, čustveno počutje in na duhovno stanje. V nadaljevanju nas je zanimalo njihovo poznavanje tehnik za doseganje dobrega počutja in njihovo osebno zadovoljstvo, ter dejavniki, ki vplivajo na nastanek stresa kot tudi poznavanje in uporabo načinov za premagovanje stresa pri delu s strani zaposlenih.

## 4.1 Značilnosti vzorca

**Tabela 13: Spol**

| Spol | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| moški | 225 | 60,00 | 60,00 |
| ženska | 150 | 40,00 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 13: Spol**

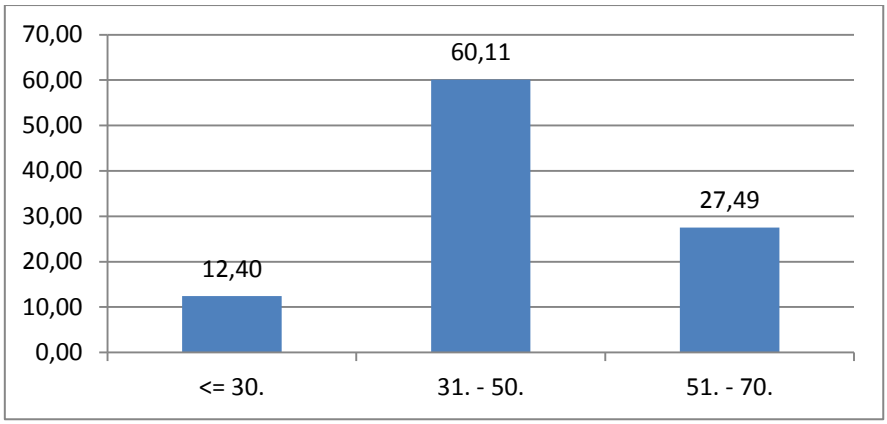



Delež moških (60% ) je bil pri raziskavi višji od deleža žensk (40% ).

**Tabela 14: Starost**

| Starost | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| <= 30. | 46 | 12,40 | 12,40 |
| 31. - 50. | 223 | 60,11 | 72,51 |
| 51. - 70. | 102 | 27,49 | 100,00 |
| Skupaj | 371 | 100,00 | |

**Slika 14: Starost**

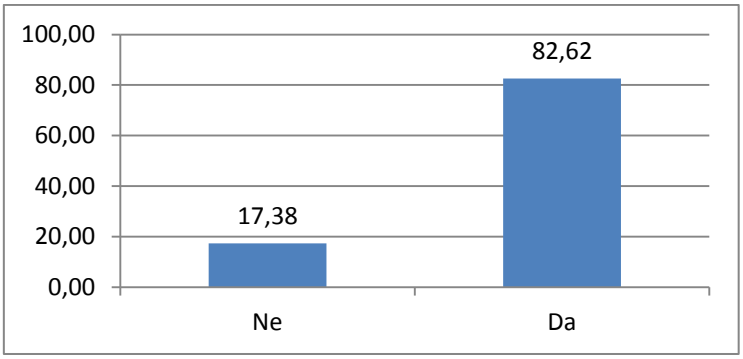



Iz tabele 14 in slike 14 je razvidno, da je bilo v vzorcu največ anketiranih (60,11% ) starih od 31 – 50 let, nekoliko manj (27,49% ) od 51-70 let, med tem ko je bilo najmanj (12,40% ) anketiranih starih manj kot 30 let.

**Tabela 15: Otroci**

| Otroci | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| Ne | 65 | 17,38 | 17,40 |
| Da | 309 | 82,62 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 15: Otroci**

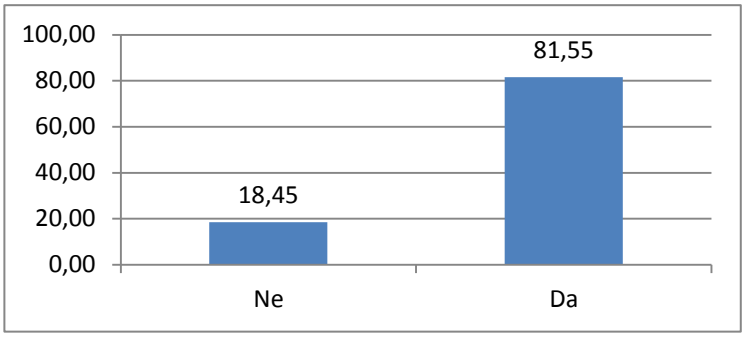



Večinski delež vprašanih ima otroke (82,62% ).

**Tabela 16: Zakonski stan**

| Zakonski stan | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| Ne | 69 | 18,45 | 18,40 |
| Da | 305 | 81,55 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 16: Zakonski stan**

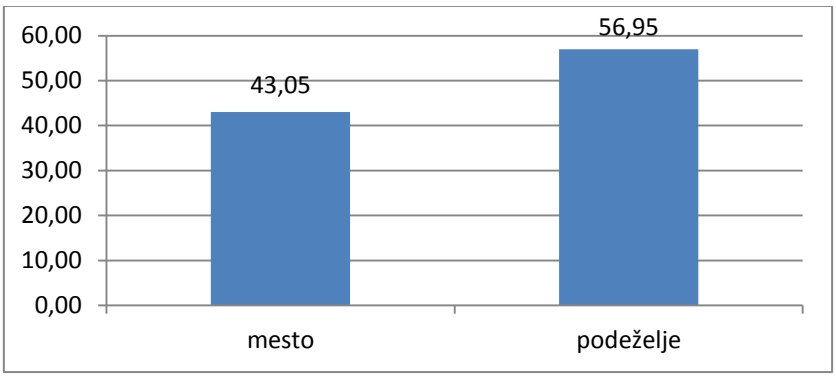



81,55% anketiranih zaposlenih je poročenih.

**Tabela 17: Okolje bivanja**

| Okolje bivanja | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| mesto | 161 | 43,05 | 43,00 |
| podeželje | 213 | 56,95 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 17: Okolje bivanja**

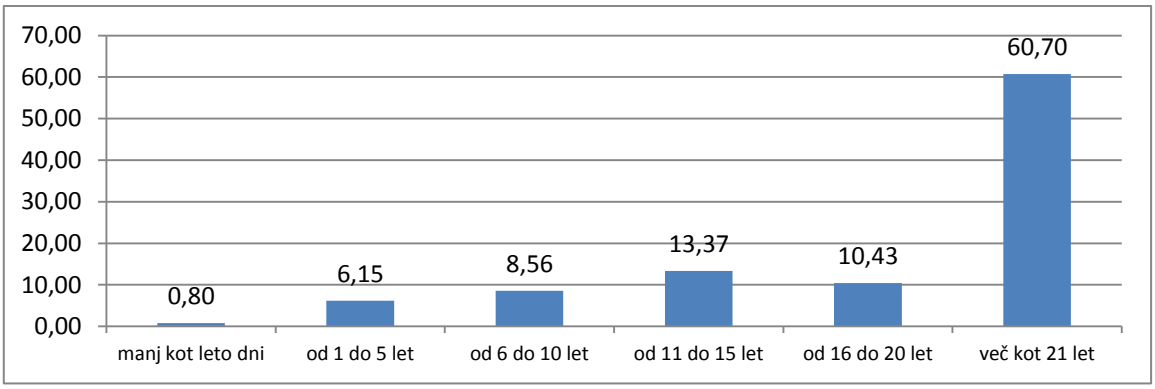



Večji del vprašanih živi na podeželju (56,95% ), preostali v mestu.

**Tabela 18: Delovna doba**

| Delovna doba | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| manj kot leto dni | 3 | 0,80 | 0,80 |
| od 1 do 5 let | 23 | 6,15 | 7,00 |
| od 6 do 10 let | 32 | 8,56 | 15,50 |
| od 11 do 15 let | 50 | 13,37 | 28,90 |
| od 16 do 20 let | 39 | 10,43 | 39,30 |
| več kot 21 let | 227 | 60,70 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 18: Delovna doba**

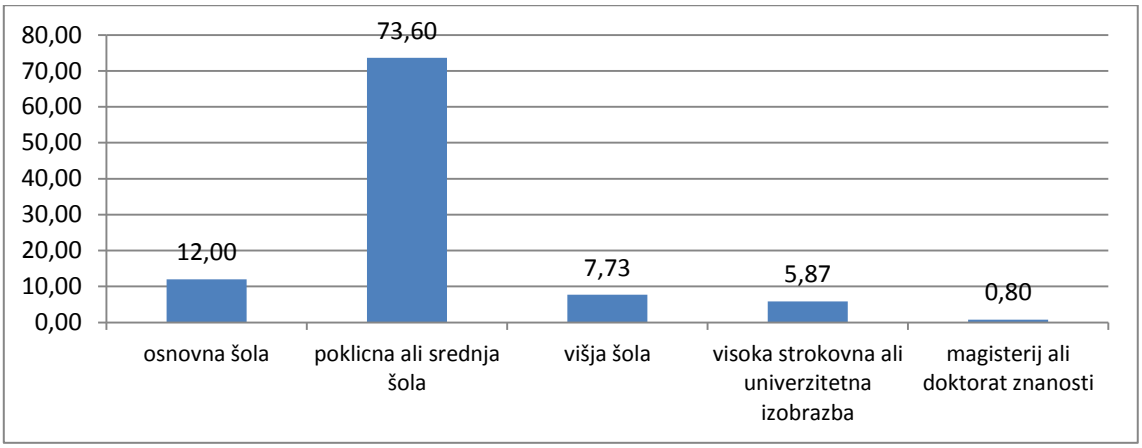



Velika večina vprašanih ima delovno dobo daljšo od 21 let (60,70% ). 10,43% udeležencev raziskave ima med 16 in 20 let delovne dobe , med 11 in 15 let delovne dobe pa ima 13,37% izprašanih, medtem ko imajo preostali delovno dobo krajšo od 10 let.

**Tabela 19: Stopnja izobrazbe**

| Stopnja izobrazbe | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| osnovna šola | 45 | 12,00 | 12,00 |
| poklicna ali srednja šola | 276 | 73,60 | 85,60 |
| višja šola | 29 | 7,73 | 93,30 |
| visoka strokovna ali univerzitetna izobrazba | 22 | 5,87 | 99,20 |
| magisterij ali doktorat znanosti | 3 | 0,80 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 19: Stopnja izobrazbe**

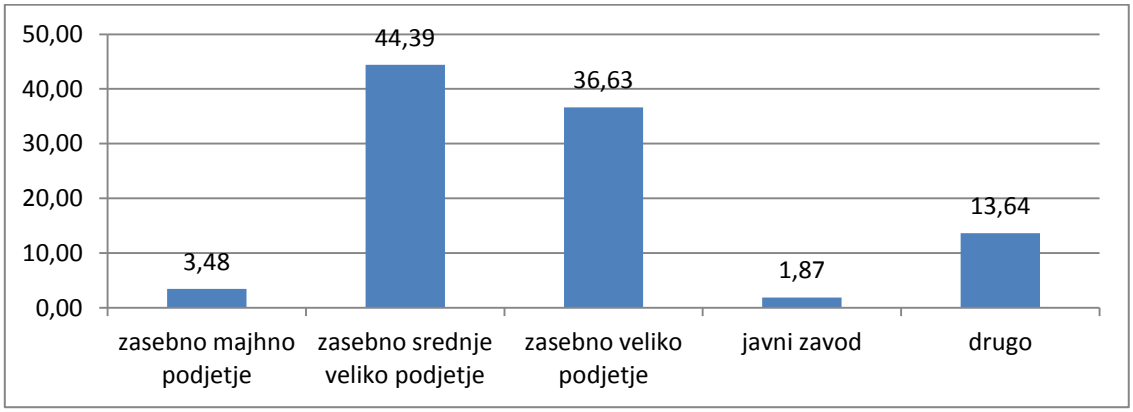



Rezultati kažejo, da ima velika večina vprašanih poklicno ali srednjo šolsko izobrazbo (73,60%). Relativno visok je tudi odstotek udeležencev, ki imajo zaključeno le osnovno šolo ta je 12,00% . Preostalih 14,40% pa ima zaključeno višjo, visoko šolo oz. magisterij ali doktorat.

**Tabela 20: Tip organizacije v kateri je respondent zaposlen**

| Tip organizacije | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| zasebno majhno podjetje | 13 | 3,48 | 3,50 |
| zasebno srednje veliko podjetje | 166 | 44,39 | 47,90 |
| zasebno veliko podjetje | 137 | 36,63 | 84,50 |
| javni zavod | 7 | 1,87 | 86,40 |
| drugo | 51 | 13,64 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 20: Tip organizacije v kateri je respondent zaposlen**

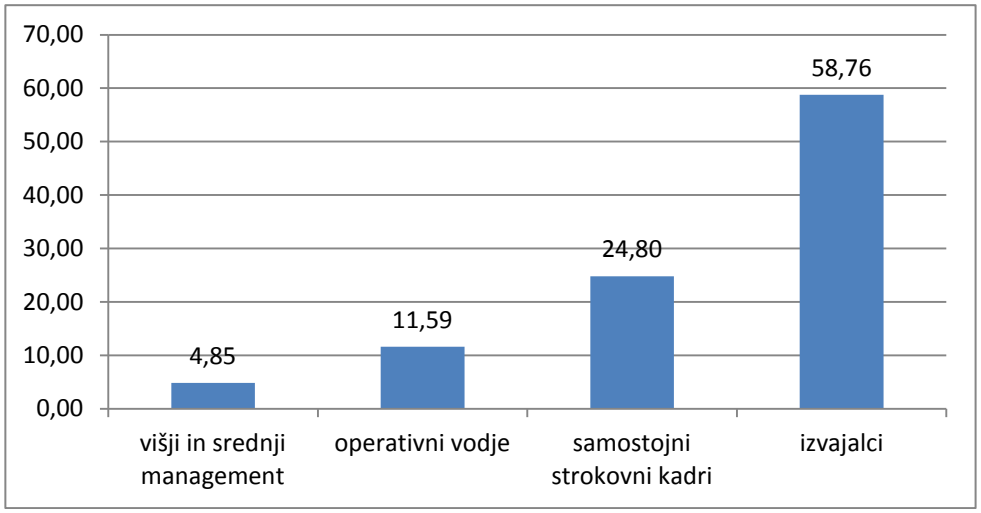



Največ udeležencev raziskave je zaposlenih v zasebnem srednje velikem (44,39% ) ali zasebnem velikem (36,63% ) podjetju. V zasebnem majhnem podjetju je zaposlenih 3,48% vprašanih, v javnem zavodu 1,87% vprašanih, 13,64% anketiranih so kot odgovor navedli drugo.

**Tabela 21: Delovno mesto**

| delovno mesto | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| višji in srednji management | 18 | 4,85 | 4,90 |
| operativni vodje | 43 | 11,59 | 16,40 |
| samostojni strokovni kadri | 92 | 24,80 | 41,20 |
| izvajalci | 218 | 58,76 | 100,00 |
| Skupaj | 371 | 100,00 | |

**Slika 21: Delovno mesto**




Večina anketirancev (58,76% ) zaseda delovno mesto izvajalca. 24,80% zaseda delovno mesto samostojnega strokovnega kadra, 11,59% vprašanih je na delovnem mestu operativnih vodij. Preostalih 4,85% opravlja nalogo v višjega ali srednjega managementa.

V nadaljevanju prikazujemo rezultate ostalih vprašanj.

Pri 6. vprašanju so morali anketirani označiti ali trditev velja za njih ali ne (da, ne). Trditve so se nanašale na splošno počutje anketiranih in na morebitne odvisnosti, ki smo jih merili s telesno aktivnostjo, kajenjem, pitjem alkohola in uporabo drog. Rezultati so prikazani v tabelah 22, 23, 24, 25, 26, 27 in na slikah 22-27.

**Tabela 22: Obiskovanje zdravnika**

| Obiskovanje zdravnika | Frekvenca | Delež | Kumulativni delež |
|---|---|---|---|
| Ne | 84 | 22,34 | 22,40 |
| Da | 291 | 77,39 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Tabela 23: Telesna aktivnost**

| Telesna aktivnost | Frekvenca | Delež | Kumulativi delež |
|---|---|---|---|
| Ne | 46 | 12,23 | 12,20 |
| Da | 330 | 87,77 | 100,00 |
| Skupaj | 376 | 100,00 | |

**Tabela 24: Kajenje**

| Kajenje | Frekvenca | Delež | Kumulativni delež |
|---|---|---|---|
| Ne | 270 | 71,81 | 72,00 |
| Da | 105 | 27,93 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Tabela 25: Zasvojenost z alkoholom**

| Zasvojenost z alkoholom | Frekvenca | Delež | Kumulativni delež |
|---|---|---|---|
| Ne | 374 | 99,46 | 99,46 |
| Da | 2 | 0,53 | 100,00 |
| Skupaj | 376 | 100,00 | |

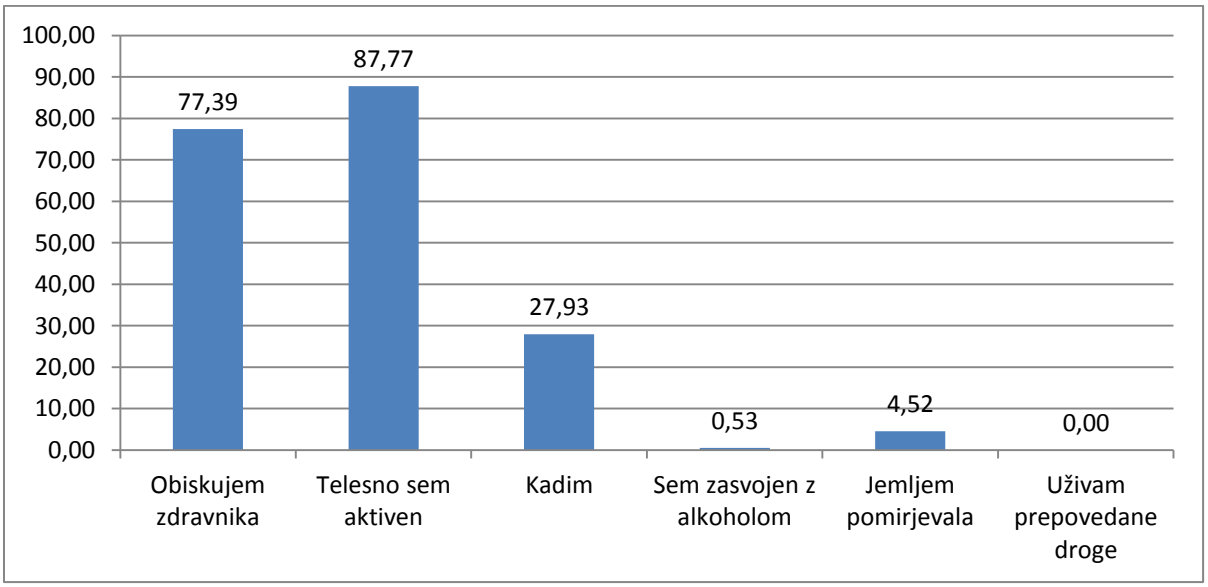
**Tabela 26: Uporaba pomirjeval**

| Uporaba pomirjeval | Frekvenca | Delež | Kumulativni delež |
|---|---|---|---|
| Ne | 358 | 95,48 | 95,46 |
| Da | 17 | 4,52 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Tabela 27: Uživanje prepovedanih drog**

| Uživanje prepovedanih drog | Frekvenca | Delež | Kumulativni delež |
|---|---|---|---|
| Ne | 376 | 100,00 | 100,00 |

**Slika 22-27: Prikaz značilnosti oziroma morebitnih odvisnosti zaposlenih**



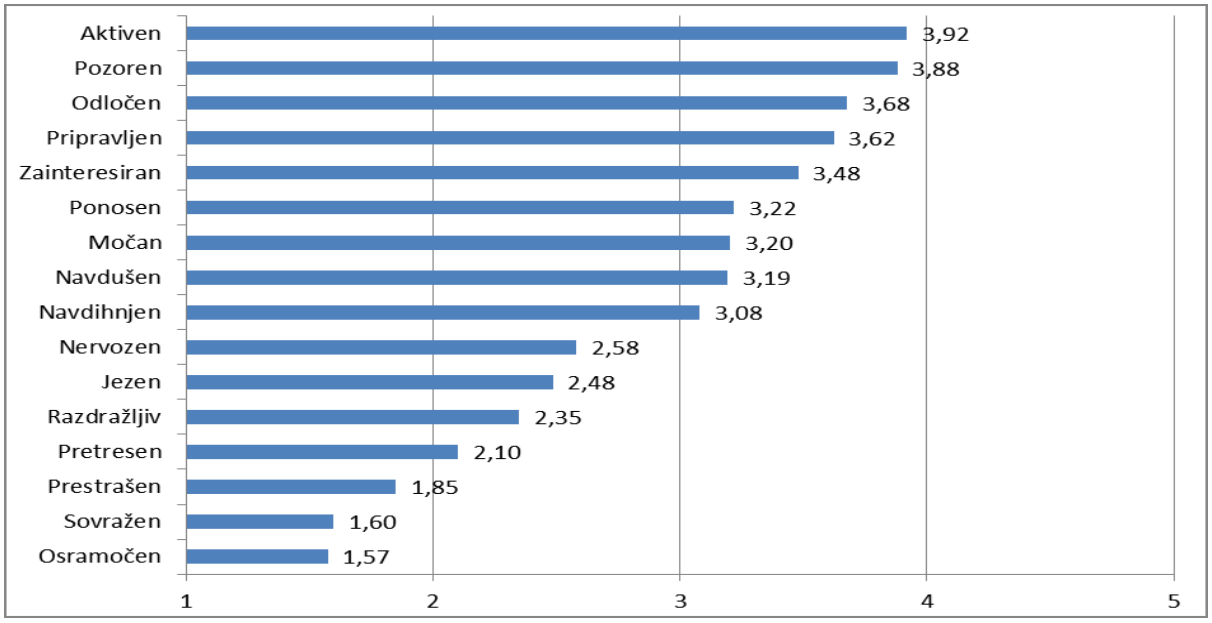
Rezultati raziskave kažejo, da je večina zaposlenih, 87,77% telesno aktivnih. Znaten je tudi delež zaposlenih, ki redno obiskuje zdravnika, in sicer 77,39% . Majhen je delež zaposlenih, ki kadijo, saj se jih je samo 27,93% opredelilo za kadilce. Redki so zaposleni, ki jemljejo pomirjevala. Teh je 4,52% . Samo 2 zaposlena oziroma 0,53% od vseh zaposlenih je zasvojenih z alkoholom, medtem ko nobeden od zaposlenih ni navedel, da uživa prepovedane droge.

V nadaljevanju vprašalnika, pri vprašanju 7, smo se osredotočili na trenutno počutje respondentov. Merili smo pogostost čustva ali stanja v zadnjem mesecu. Tako so anketirani morali označiti kategorijo, ki najbolje izraža pogostost prisotnosti čustva ali stanja v zadnjem mesecu. Uporabljena lestvica je bila naslednja: 1 - Zelo redko, 2 - Redko, 3 - Zmerno, 4 - Pogosto, 5 - Zelo pogosto. Rezultati so prikazani v tabeli 28 in na sliki 28.

**Tabela 28: Trenutno počutje respondentov – pogostost čustva ali stanja v zadnjem mesecu**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Osramočen | 1,57 | 0,84 |
| Sovražen | 1,60 | 0,84 |
| Prestrašen | 1,85 | 0,88 |
| Pretresen | 2,10 | 0,97 |
| Razdražljiv | 2,35 | 1,04 |
| Jezen | 2,48 | 1,05 |
| Nervozen | 2,58 | 1,10 |
| Navdihnjen | 3,08 | 0,96 |
| Navdušen | 3,19 | 0,85 |
| Močan | 3,20 | 0,73 |
| Ponosen | 3,22 | 0,88 |
| Zainteresiran | 3,48 | 0,81 |
| Pripravljen | 3,62 | 0,81 |
| Odločen | 3,68 | 0,78 |
| Pozoren | 3,88 | 0,75 |
| Aktiven | 3,92 | 0,81 |

**Slika 28: Trenutno počutje respondentov – pogostost čustva ali stanja v zadnjem mesecu**



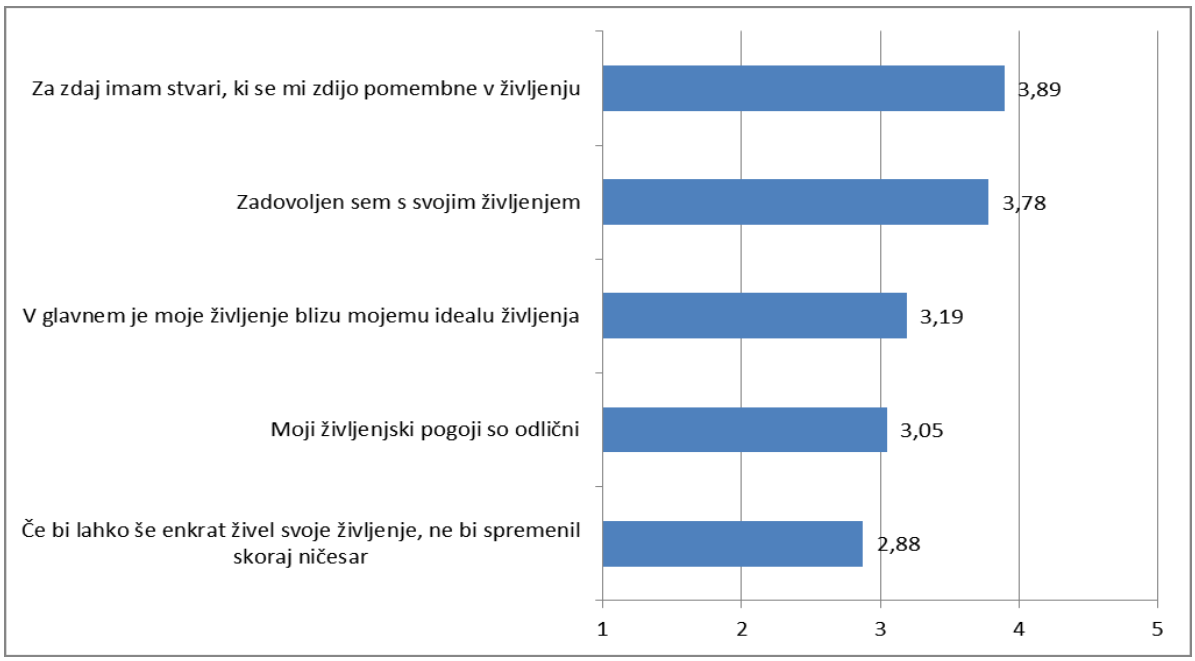

Po podatkih raziskave, ki je bila izvedena, so bili zaposleni v povprečju zelo aktivni (3,92 ) in pozorni (3,88 ). Prav tako so čutili veliko mero odločnosti (3,68 ) in pripravljenosti (3,62 ). Na drugi strani pa so zaposleni v najmanjši meri čutili občutek osramočenosti (1,57 ) in sovražnosti (1,60 ). Če pogledamo podatke o standardnem odklonu opazimo, da je bila razpršenost zmerna, kar pomeni, da so pridobljeni odgovori precej skladni.

V nadaljevanju, pri 8. vprašanju, smo merili osebno zadovoljstvo zaposlenihna petstopenjski lestvici. Kategorije so bile naslednje: 1 – ne strinjam se, 2 – delno se ne strinjam, 3 - niti se strinjam niti se ne strinjam, 4 – delno se strinjam in 5 – strinjam se. Tako so pri tretjem vprašanju zaposleni označevali stopnjo strinjanja s trditvami, povezanimi z njihovim osebnim zadovoljstvom. Rezultati so prikazani v tabeli 29 in na sliki 29.

**Tabela 29: Stopnja strinjanja s trditvami, povezanimi z osebnim zadovoljstvom**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Če bi lahko še enkrat živel svoje življenje, ne bi spremenil skoraj ničesar | 2,88 | 1,43 |
| Moji življenjski pogoji so odlični | 3,05 | 1,29 |
| V glavnem je moje življenje blizu mojemu idealu življenja | 3,19 | 1,22 |
| Zadovoljen sem s svojim življenjem | 3,78 | 1,15 |
| Za zdaj imam stvari, ki se mi zdijo pomembne v življenju | 3,89 | 1,07 |

**Slika 4: Stopnja strinjanja s trditvami, povezanimi z osebnim zadovoljstvom**




Rezultati so pokazali, da se zaposleni strinjajo s trditvijo, da imajo za zdaj stvari, ki se jim zdijo pomembne v življenju s povprečno oceno 3,89. Prav tako so zaposleni v veliki meri (povprečna oceno 3,78) zadovoljni s svojim življenjem. Najmanj se zaposleni strinjajo s trditvijo, da, če bi lahko živeli še enkrat, ne bi spremenili skoraj ničesar, (povprečna ocena 2,88). Tukaj je potrebno opozoriti na visok standardni odklon oziroma veliko razpršenost, kar pomeni, da so rezultati zelo raznoliki.

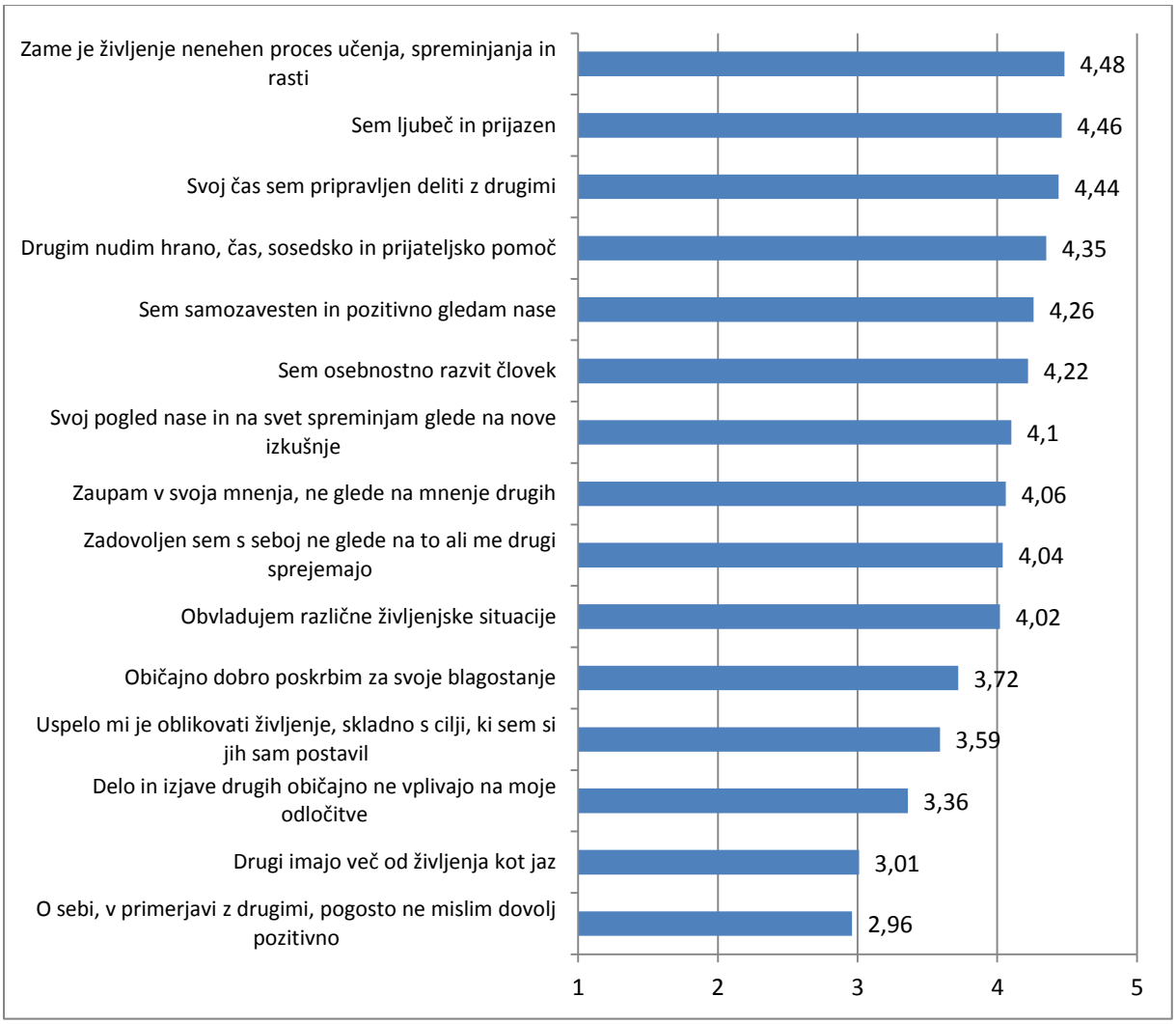
Skozi vprašalnik smo se osredotočili tudi na psihološko počutje. Tako smo v okviru četrtega vprašanja preverjali psihološko počutje zaposlenih. Zaposleni so označevali, v kolikšni meri

veljajo za njih posamezne trditve in izbirali stopnjo strinjanja na petstopenjski naslednji lestvici: 1 – ne strinjam se, 2 – delno se ne strinjam, 3 - niti se strinjam niti se ne strinjam, 4 – delno se strinjam in 5 – strinjam se. Rezultati so prikazani v tabeli 30 in na sliki 30.

**Tabela 30: Psihološko počutje**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| O sebi, v primerjavi z drugimi, pogosto ne mislim dovolj pozitivno | 2,96 | 1,41 |
| Drugi imajo več od življenja kot jaz | 3,01 | 1,33 |
| Delo in izjave drugih običajno ne vplivajo na moje odločitve | 3,36 | 1,17 |
| Uspelo mi je oblikovati življenje, skladno s cilji, ki sem si jih sam postavil | 3,59 | 1,09 |
| Običajno dobro poskrbim za svoje blagostanje | 3,72 | 1,00 |
| Obvladujem različne življenjske situacije | 4,02 | 0,86 |
| Zadovoljen sem s seboj ne glede na to ali me drugi sprejemajo | 4,04 | 1,04 |
| Zaupam v svoja mnenja, ne glede na mnenje drugih | 4,06 | 0,97 |
| Svoj pogled nase in na svet spreminjam glede na nove izkušnje | 4,10 | 0,88 |
| Sem osebnostno razvit človek | 4,22 | 0,84 |
| Sem samozavesten in pozitivno gledam nase | 4,26 | 0,82 |
| Drugim nudim hrano, čas, sosedsko in prijateljsko pomoč | 4,35 | 0,88 |
| Svoj čas sem pripravljen deliti z drugimi | 4,44 | 0,73 |
| Sem ljubeč in prijazen | 4,46 | 0,74 |
| Zame je življenje nenehen proces učenja, spreminjanja in rasti | 4,48 | 0,77 |

**Slika 30: Psihološko počutje**



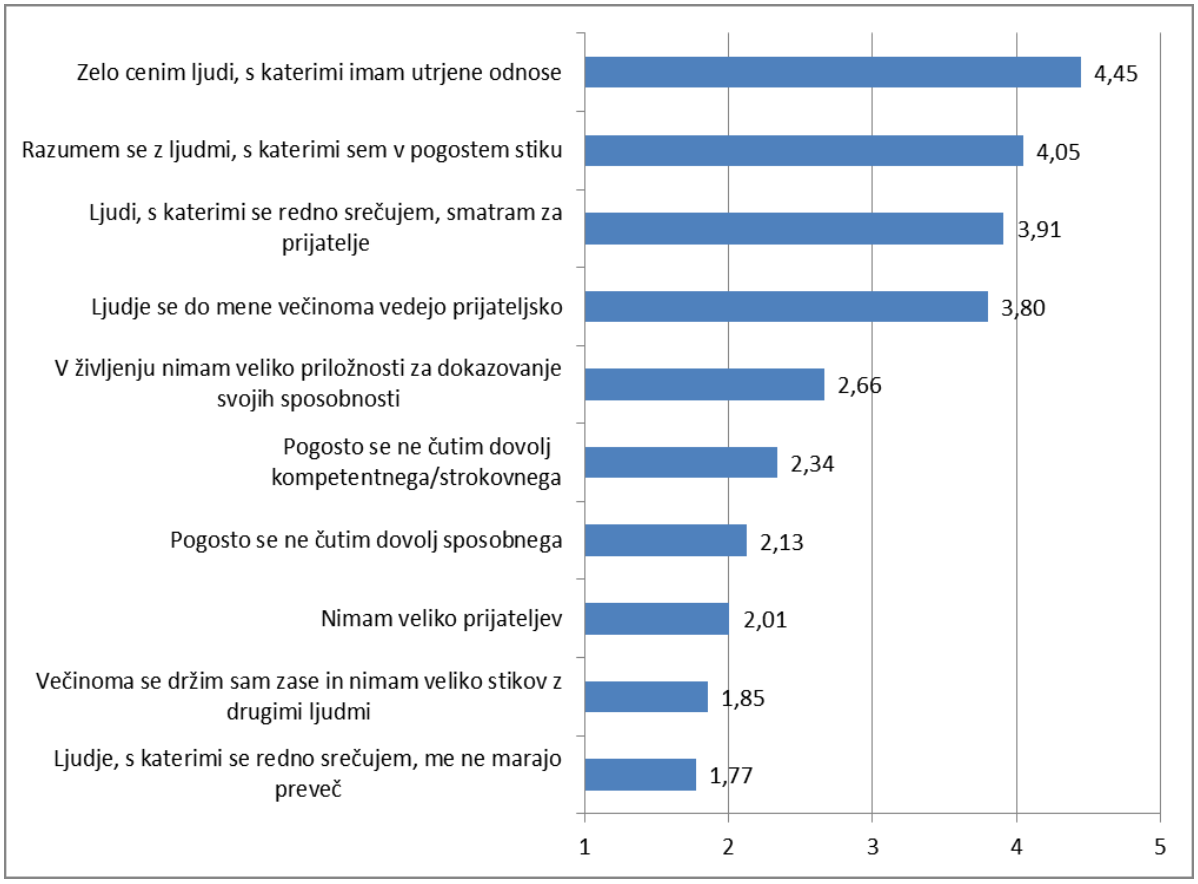

Na podlagi podatkov smo ugotovili, da so se zaposleni najbolj strinjali s trditvijo, da je za njih življenje nenehen proces učenja, spreminjanja in rasti (povprečna ocena 4,48). Visoka povprečna stopnja strinjanja 4,46 je bila zabeležena tudi pri trditvah, da so ljubeči in prijazni ter da so svoj čas pripravljeni deliti z drugimi. Pri teh trditvah je bila razpršenost nizka, kar pomeni, da ti rezultati niso razpršeni. Zaposleni so se najmanj strinjali s trditvami, da imajo drugi več od življenja od njih in da o sebi v primerjavi z drugimi pogosto ne mislijo dovolj pozitivno (povprečje 2,96).

Naslednje 10. vprašanje je temeljilo na trditvah, ki se nanašajo na psihološke potrebe zaposlenih. Pri vsaki izmed teh trditev so zaposleni označili ali le-ta za njih sploh ne 1 - drži / 2 - ne drži / 3 - delno drži / 4 - drži / 5 - popolnoma drži. Uporabljena je bila torej 5-stopenjska lestvica. Rezultati so prikazani v tabeli 31 in na sliki 31.

**Tabela 31: Psihološke potrebe**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Ljudje, s katerimi se redno srečujem, me ne marajo preveč | 1,77 | 0,72 |
| Večinoma se držim sam zase in nimam veliko stikov z drugimi ljudmi | 1,85 | 0,81 |
| Nimam veliko prijateljev | 2,01 | 0,92 |
| Pogosto se ne čutim dovolj sposobnega | 2,13 | 0,88 |
| Pogosto se ne čutim dovolj kompetentnega/strokovnega | 2,34 | 0,86 |
| V življenju nimam veliko priložnosti za dokazovanje svojih sposobnosti | 2,66 | 0,88 |
| Ljudje se do mene večinoma vedejo prijateljsko | 3,80 | 0,70 |
| Ljudi, s katerimi se redno srečujem, smatram za prijatelje | 3,91 | 0,89 |
| Razumem se z ljudmi, s katerimi sem v pogostem stiku | 4,05 | 0,71 |
| Zelo cenim ljudi, s katerimi imam utrjene odnose | 4,45 | 0,60 |

**Slika 31: Psihološke potrebe**




Podatki kažejo, da se zaposleni s povprečno oceno 4,45, najbolj strinjajo s trditvami, da zelo cenijo ljudi, s katerimi imajo utrjene odnose in da se razumejo z ljudmi, s katerimi so v pogostem stiku. V nasprotju s temi trditvami, za zaposlene najmanj drži (povprečna ocena 1,77), da se držijo zase in nimajo veliko stikov z drugimi ljudmi ter da jih ljudje, s katerimi se

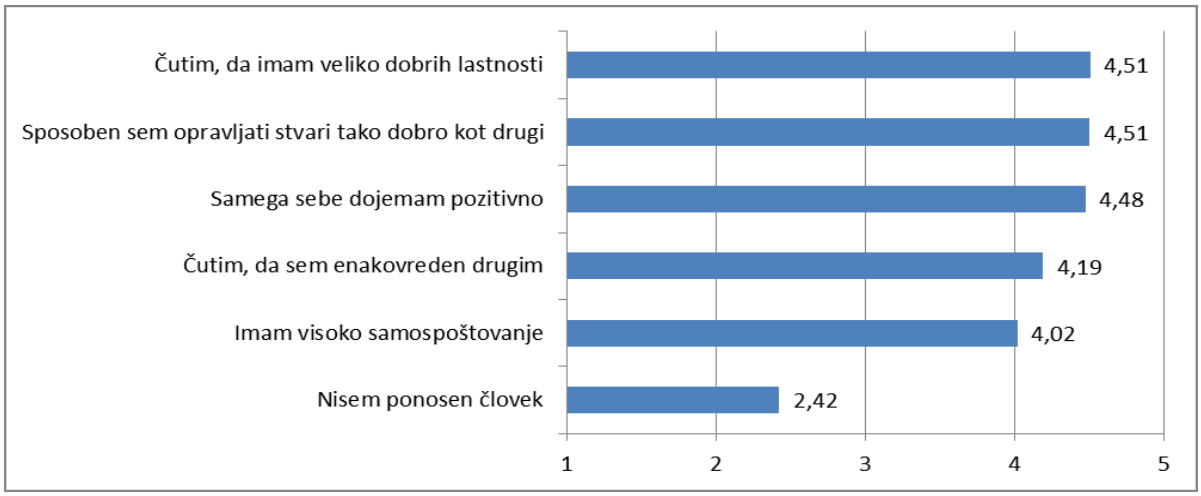
redno srečujejo, ne marajo preveč. Standardni odkloni kažejo na zmerno raven razpršenosti, kar pomeni, da so odgovori zelo raznoliki.

Pri šestem vprašanju so bile navedene trditve, ki so se nanašale na samospoštovanje zaposlenih. Zaposleni so ponovno označevali stopnjo strinjanja s posameznimi trditvami. Uporabljena je bila naslednja petstopenjska lestvica: 1 – ne strinjam se, 2 – delno se ne strinjam, 3 - niti se strinjam niti se ne strinjam, 4 – delno se strinjam in 5 – strinjam se. Rezultati so prikazani v tabeli 32 in na sliki 32.

**Tabela 32: Samospoštovanje**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Nisem ponosen človek | 2,42 | 1,46 |
| Imam visoko samospoštovanje | 4,02 | 0,94 |
| Čutim, da sem enakovreden drugim | 4,19 | 0,95 |
| Samega sebe dojemam pozitivno | 4,48 | 0,76 |
| Sposoben sem opravljati stvari tako dobro kot drugi | 4,51 | 0,66 |
| Čutim, da imam veliko dobrih lastnosti | 4,51 | 0,62 |

**Slika 32: Samospoštovanje**




Izmed vseh trditev, so se zaposleni s povprečno oceno 4,51 najbolj strinjali s trditvijo, da čutijo, da imajo veliko dobrih lastnosti. Velika mera strinjanja s povprečno oceno 4,51 je bila zabeležena tudi pri trditvah, da so sposobni opravljati stvari tako dobro kot drugi ter da samega sebe dojemajo pozitivno. Najmanj se strinjajo s trditvijo, da niso ponosni ljudje s povprečno oceno 2,42. Pri zadnji trditvi lahko opazimo tudi visok standardni odklon, ki kaže na visoko razpršenost odgovorov.

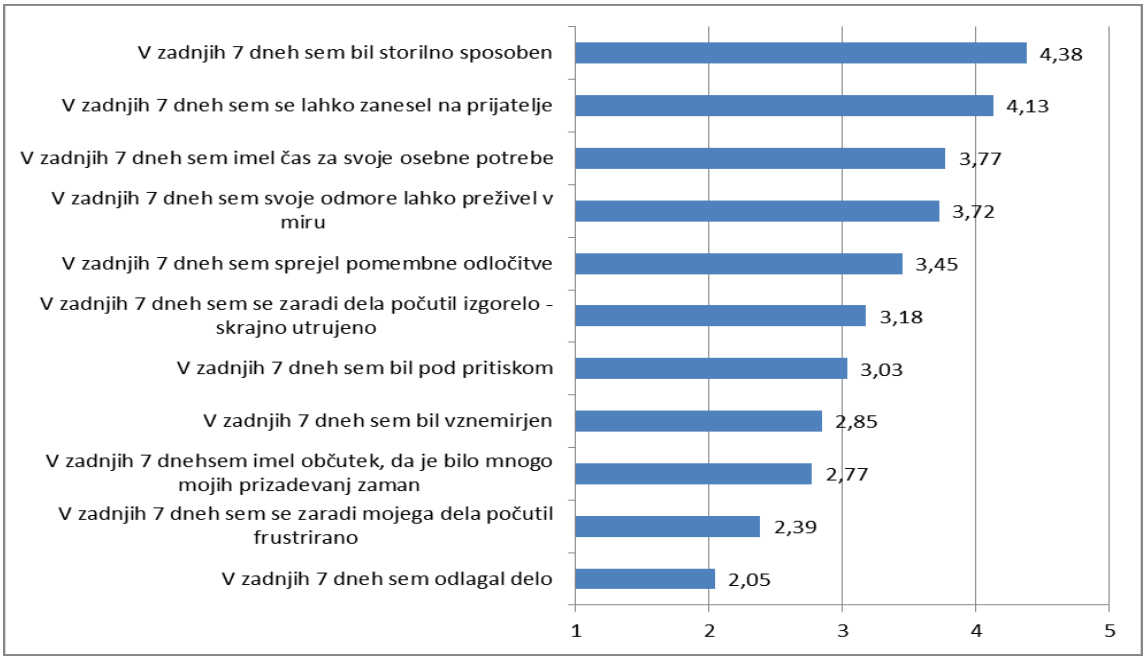
Sedmo vprašanje se osredotoča na obremenitve, napore in počitke. Navedene so bile trditve, ki so se nanašale na telesno in duševno počutje ter na aktivnosti zaposlenih. Ti so ocenili, v kolikšni meri se z danimi trditvami strinjajo. Pri odgovarjanju na vprašanja so morali v obzir vzeti njihovo razpoloženje v zadnjih sedmih dneh. Zaradi velikega števila trditev smo le-te razdelili v tri sklope. Merjenje je potekalo na 5-stopenjski lestvici, kjer pomeni: 1 – ne

strinjam se, 2 – delno se ne strinjam, 3 - niti se strinjam niti se ne strinjam, 4 – delno se strinjam in 5 – strinjam se. Rezultati so prikazani v tabelah 33a, 33b, 33c in na slikah 33a, 33b, 33c.

**Tabela 33a: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /1**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| V zadnjih 7 dneh sem odlagal delo | 2,05 | 1,24 |
| V zadnjih 7 dneh sem se zaradi mojega dela počutil frustrirano | 2,39 | 1,37 |
| V zadnjih 7 dnehsem imel občutek, da je bilo mnogo mojih prizadevanj zaman | 2,77 | 1,39 |
| V zadnjih 7 dneh sem bil vznemirjen | 2,85 | 1,33 |
| V zadnjih 7 dneh sem bil pod pritiskom | 3,03 | 1,41 |
| V zadnjih 7 dneh sem se zaradi dela počutil izgorelo - skrajno utrujeno | 3,18 | 1,42 |
| V zadnjih 7 dneh sem sprejel pomembne odločitve | 3,45 | 1,26 |
| V zadnjih 7 dneh sem svoje odmore lahko preživel v miru | 3,72 | 1,24 |
| V zadnjih 7 dneh sem imel čas za svoje osebne potrebe | 3,77 | 1,24 |
| V zadnjih 7 dneh sem se lahko zanesel na prijatelje | 4,13 | 0,95 |
| V zadnjih 7 dneh sem bil storilno sposoben | 4,38 | 0,87 |

**Slika 5a: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /1**



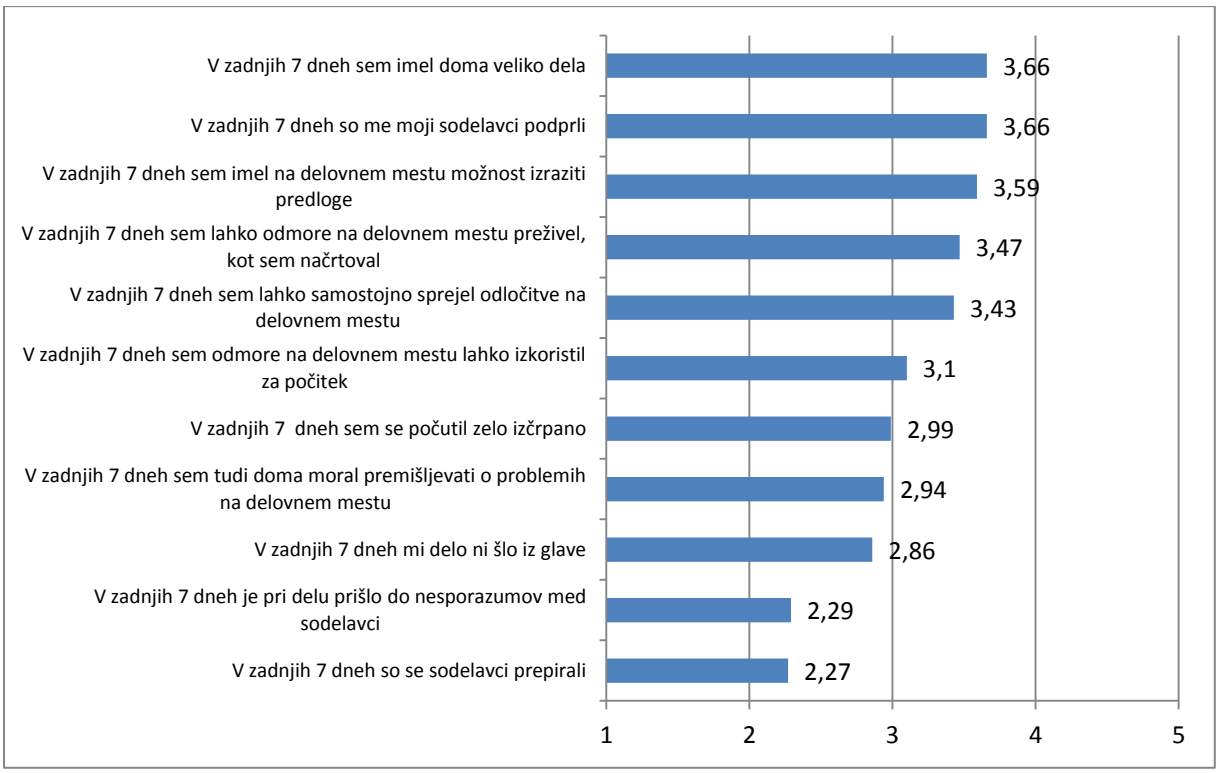

Izmed trditev v prvem sklopu so se zaposleni najbolj strinjali s trditvijo, da so bili v zadnjih 7 dneh storilni sposobni (povprečna ocena 4,38). Zelo so se strinjali tudi z trditvijo, da so se v zadnjih 7 dneh lahko zanesli na prijatelje in sicer s povprečno oceno 4,13. Najmanj so se strinjali s trditvama, da so se zaradi njihovega dela v zadnjih 7 dneh počutili frustrirano ( s

povprečno oceno 2,39) ter da so v zadnjih 7 dneh odlagali delo (s povprečno oceno 2,05). Pri obeh trditvah je bil zabeležena velika razpršenost, kar nam pove, da so bile stopnje strinjanja z odgovori dokaj razpršene.

**Tabela 33b: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /2**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| V zadnjih 7 dneh so se sodelavci prepirali | 2,27 | 1,43 |
| V zadnjih 7 dneh je pri delu prišlo do nesporazumov med sodelavci | 2,29 | 1,44 |
| V zadnjih 7 dneh mi delo ni šlo iz glave | 2,86 | 1,37 |
| V zadnjih 7 dneh sem tudi doma moral premišljevati o problemih na delovnem mestu | 2,94 | 1,56 |
| V zadnjih 7 dneh sem se počutil zelo izčrpano | 2,99 | 1,49 |
| V zadnjih 7 dneh sem odmore na delovnem mestu lahko izkoristil za počitek | 3,10 | 1,50 |
| V zadnjih 7 dneh sem lahko samostojno sprejel odločitve na delovnem mestu | 3,43 | 1,35 |
| V zadnjih 7 dneh sem lahko odmore na delovnem mestu preživel, kot sem načrtoval | 3,47 | 1,43 |
| V zadnjih 7 dneh sem imel na delovnem mestu možnost izraziti predloge | 3,59 | 1,30 |
| V zadnjih 7 dneh so me moji sodelavci podprli | 3,66 | 1,17 |
| V zadnjih 7 dneh sem imel doma veliko dela | 3,66 | 1,29 |

**Slika 33b: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /2**

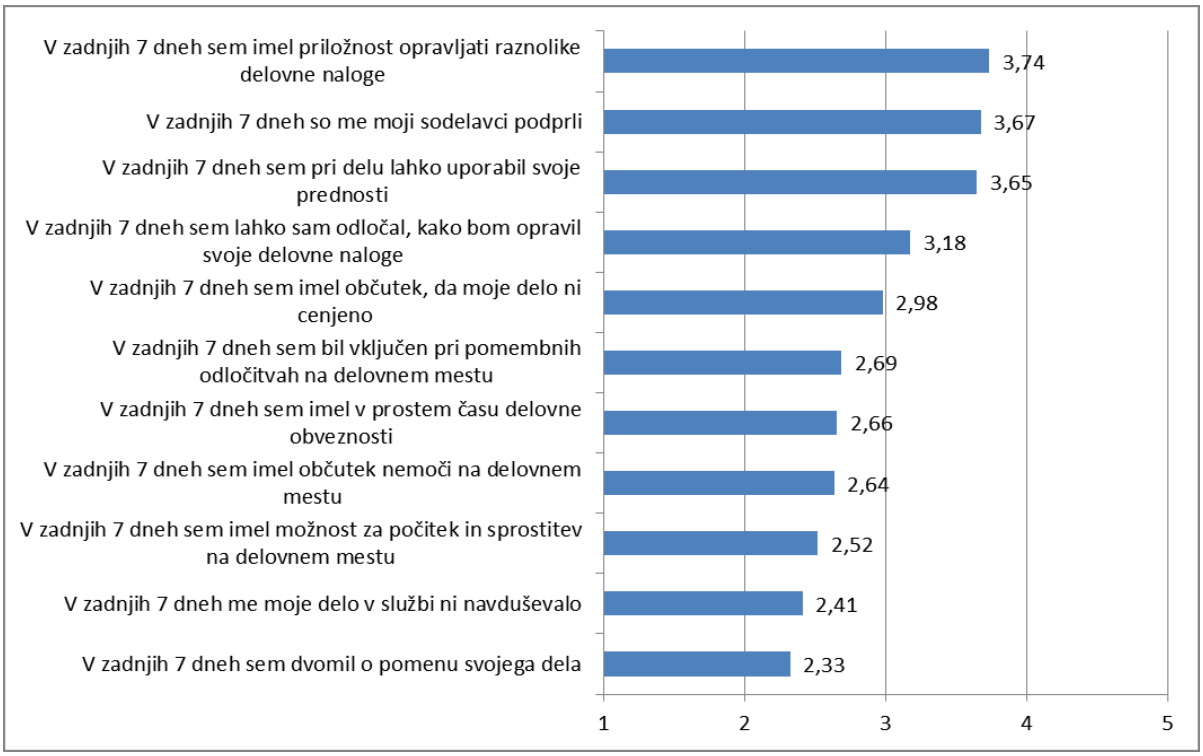


Pri obdelavi podatkov povezanih s trditvami v drugem sklopu opazimo, da so imeli zaposleni v zadnjih 7 dneh doma veliko dela ter da so jim njihovi sodelavci nudili podporo (povprečna ocena 3,66). Najnižja raven strinjanja je bila zabeležena pri trditvah, ki pravita, da je v zadnjih 7 dneh pri delu prišlo do nesporazumov med sodelavci / sodelavkami (povprečna ocena 2,29) in da so se sodelavci prepirali (povprečna ocena 2,27). Pri podatkih, povezanimi z vsemi trditvami je opazen dokaj visok standardni odklon, ki kaže na visoko razpršenost.

**Tabela 33c: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /3**

| | Povprečje | Standardni odklon |
|---|---|---|
| V zadnjih 7 dneh sem dvomil o pomenu svojega dela | 2,33 | 1,32 |
| V zadnjih 7 dneh me moje delo v službi ni navduševalo | 2,41 | 1,29 |
| V zadnjih 7 dneh sem imel možnost za počitek in sprostitev na delovnem mestu | 2,52 | 1,46 |
| V zadnjih 7 dneh sem imel občutek nemoči na delovnem mestu | 2,64 | 1,36 |
| V zadnjih 7 dneh sem imel v prostem času delovne obveznosti | 2,66 | 1,45 |
| V zadnjih 7 dneh sem bil vključen pri pomembnih odločitvah na delovnem mestu | 2,69 | 1,37 |
| V zadnjih 7 dneh sem imel občutek, da moje delo ni cenjeno | 2,98 | 1,37 |
| V zadnjih 7 dneh sem lahko sam odločal, kako bom opravil svoje delovne naloge | 3,18 | 1,42 |
| V zadnjih 7 dneh sem pri delu lahko uporabil svoje prednosti | 3,65 | 1,21 |
| V zadnjih 7 dneh so me moji sodelavci podprli | 3,67 | 1,18 |
| V zadnjih 7 dneh sem imel priložnost opravljati raznolike delovne naloge | 3,74 | 1,28 |

**Slika 33c: Obremenitve, napori in počitek (zadnjih 7 dni) /3**



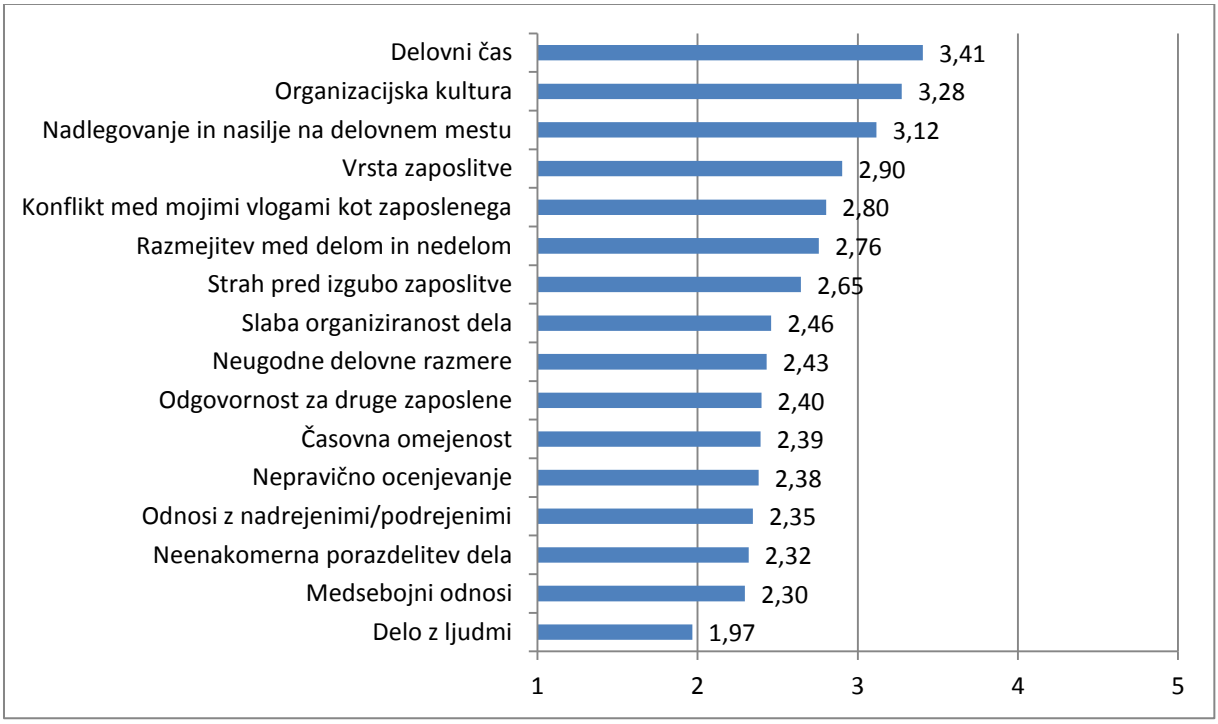

Trditve iz tretjega sklopa, s katerimi so se zaposleni najbolj strinjali so, da so imeli v zadnjih 7 dneh priložnost opravljati raznolike delovne naloge in da so jih njihovi sodelavci podprli (povprečna ocena 3,74). Izmed vseh trditev, pa so se najmanj strinjali s tem, da jih v zadnjih 7 dneh njihovo delo v službi ni navduševalo ter da so dvomili o pomenu svojega dela (povprečna ocena 2,33). Standardni odklon je pri vseh trditvah, kot v prejšnjih primerih precej visok.

V nadaljevanju smo se osedotočili na dejavnike stresa na delovnem mestu. S tem 13. vprašanjem smo želeli ugotoviti, kateri so tisti dejavniki, ki povzročajo stres na delovnem mestu znotraj anketiranih organizacij. Uporabili smo naslednjo 5-stopenjsko lestvico: 1 – Ne povzroča stresa, 2 – Rahlo stresno, 3 – Zmerno stresno, 4 – Zelo stresno in 5 – Izjemno stresno. Rezultate prikazujeta tabela 34 in slika 34.

**Tabela 34: Dejavniki stresa na delovnem mestu**

| | Povprečna vrednost | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Delo z ljudmi | 1,97 | 1,21 |
| Medsebojni odnosi | 2,30 | 1,15 |
| Neenakomerna porazdelitev dela | 2,32 | 1,20 |
| Odnosi z nadrejenimi/podrejenimi | 2,35 | 1,47 |
| Nepravično ocenjevanje | 2,38 | 1,09 |
| Časovna omejenost | 2,39 | 1,26 |
| Odgovornost za druge zaposlene | 2,40 | 1,14 |
| Neugodne delovne razmere | 2,43 | 1,11 |
| Slaba organiziranost dela | 2,46 | 1,23 |
| Strah pred izgubo zaposlitve | 2,65 | 1,33 |
| Razmejitev med delom in nedelom | 2,76 | 1,17 |
| Konflikt med mojimi vlogami kot zaposlenega | 2,80 | 1,24 |
| Vrsta zaposlitve | 2,90 | 1,20 |
| Nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu | 3,12 | 1,41 |
| Organizacijska kultura | 3,28 | 1,22 |
| Delovni čas | 3,41 | 1,24 |

**Slika 34: Dejavniki stresa na delovnem mestu**



Torej kot že omenjeno smo pri tem vprašanju uporabili lestvico, kjer 1 ustreza odgovoru ne povzroča stresa, 5 pa odgovoru izjemno stresno. Podatki kažejo, da so delovni čas (s povprečno oceno 3,41), organizacijska kultura (s povprečno oceno 3,28) in nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu (s povprečno oceno 3,12) trije najpogostejši dejavniki, ki povzročajo stres na delovnem mestu. Razvidno je tudi, da najmanj stresa na delovnem mestu povzročajo medsebojni odnosi (s povprečno oceno 2,30) in delo z ljudmi (s povprečno oceno 1,97). Je pa pri tem vprašanju pri vseh možnih odgovorih oz. dejavnikih standardni odklon relativno visok. To za nas pomeni, da so bili odgovori bolj razpršeni, raznoliki.

S vprašanjem 15. smo preverjali katere od posledic stresa se pri aketiranih zaposlenih pojavljajo. Uporabili smo 5-stopenjsko lestvico, kjer 1 pomeni nikoli, 2 – skoraj nikoli, 3 – včasih, 4 – skoraj vedno, 5: vedno. Rezultati so predstavljeni v tabeli 35 in sliki 35.

**Tabela 35: Posledice stresa**

| | Povprečna vrednost | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Imam težave s spanjem | 1,77 | 0,90 |
| Sem razdražljiv in slabe volje | 1,93 | 0,86 |
| Se neredno prehranjujem | 1,98 | 0,84 |
| Imam težave s koncentracijo ali s spominom | 2,01 | 0,89 |
| Razmišljam negativno | 2,06 | 0,93 |
| Čutim napetost v prsih, vratu in glavi | 2,18 | 1,00 |
| Sem pesimističen glede prihodnosti | 2,18 | 1,02 |
| Čutim, da sem pod pritiskom | 2,19 | 0,88 |
| Sem čustven in preveč jočem | 2,35 | 0,94 |
| Sem živčen in napet | 2,42 | 0,81 |
| Preplavlja me občutek panike in strahu | 2,52 | 0,91 |
| Sem apatičen - brez vsake volje | 2,57 | 0,89 |
| Pestijo me želodčne in prebavne težave | 2,58 | 0,94 |
| Na splošno se počutim izčrpan in utrujen | 2,60 | 0,93 |
| Strah me je, da bi izgubil nadzor nad seboj, se zlomil, ali zbolel | 2,64 | 0,88 |
| Primanjkuje mi zraka v času regeneracije in rekreacije | 2,65 | 0,73 |
| Pestijo me vrtoglavice | 2,75 | 0,89 |

**Slika 35: Posledice stresa**

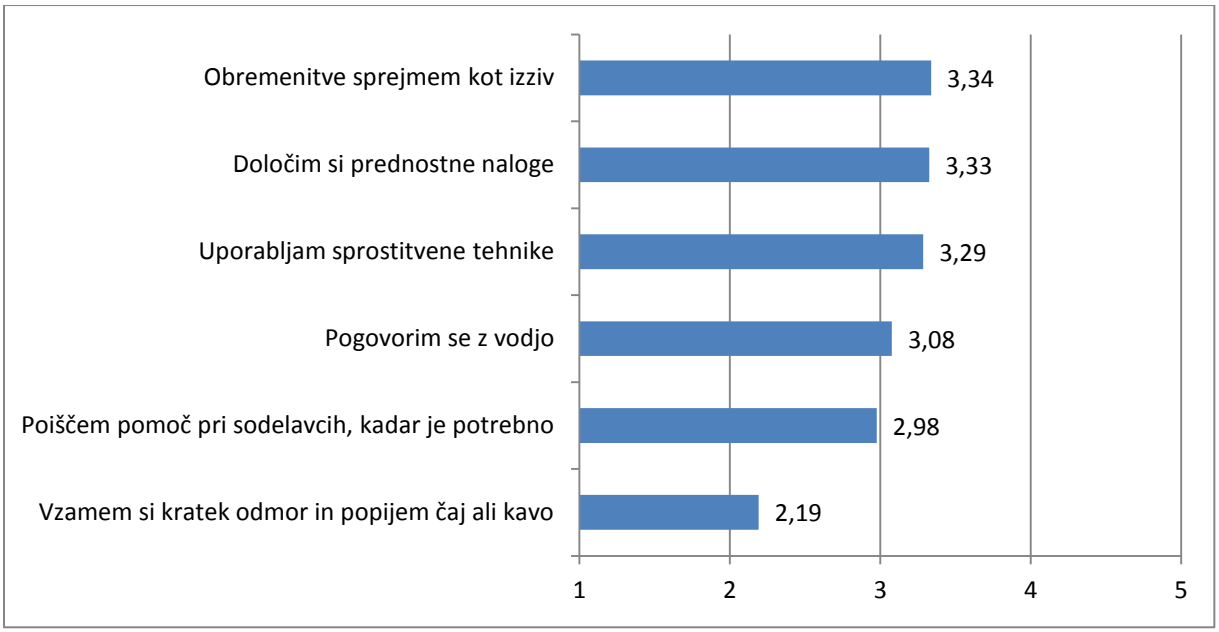
Razpon odgovora je torej določen s petstopenjsko lestvico, kjer 1 predstavlja *nikoli*, 5 pa *vedno*. Največ posledic stresa zaposleni, glede na rezultate raziskave, čutijo v obliki vrtoglavic (povprečna ocena 2,75), strahu, da bi nad seboj izgubili nadzor (povprečna ocena 2,65), pogoste so pa tudi želodčne in prebavne težave (povprečna ocena 2,64). Najmanj težav povzroča neredno prehranjevanje in težave s spanjem (povprečna ocena 1,77). Potrebno je opozoriti, da povprečne ocene v nobenem primeru niso višje od 3, kar pomeni, da se večina odgovorov giblje v kategorijah nikoli in redko.

14. vprašanje se nanaša na premagovanje stresa in sicer nas zanima če akentirani premagujejo oz. preprečujejo stres pri delu ter na kakšen način. Označiti so morali polje, katero velja za njih. Uporabili smo 5-stopenjsko lestvico, kjer je 1 – nikoli, 2 – skoraj nikoli, 3 – včasih, 4 – skoraj vedno, 5 – vedno. Rezultati so predstavljeni v tabeli 36 in sliki 36.

**Tabela 36: Način premagovanja stresa**

| | Povprečna vrednost | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Vzamem si kratek odmor in popijem čaj ali kavo | 2,19 | 1,04 |
| Poiščem pomoč pri sodelavcih, kadar je potrebno | 2,98 | 1,10 |
| Pogovorim se z vodjo | 3,08 | 1,00 |
| Uporabljam sprostitvene tehnike | 3,29 | 0,97 |
| Določim si prednostne naloge | 3,33 | 1,02 |
| Obremenitve sprejmem kot izziv | 3,34 | 1,04 |

**Slika 36: Način premagovanja stresa**




Pri vsaki trditvi je bilo treba izbrati vrednost, ki anketirancu najbolj ustreza. Kot že omenjeno so vrednosti bile od 1 - *nikoli* do 5 - *vedno*. Rezultati kažejo, da se večina vprašanih strinja s trditvijo, da obremenitve sprejema kot izziv in si določi prednostne naloge (povprečna ocena 3,34). Tudi pri trditvi uporabljam sprostitvene tehnike, je bila stopnja strinjanja relativno visoka (povprečna ocena 3,33). Najvišje nestrinjanje pa je bilo pri trditvi, da si zaposleni vzame kratek odmor in popije čaj ali kavo (povprečna ocena 2,19), kar je glede na dejavnost podjetij, v katerih so vprašani zaposleni, razumljivo.

V nadaljevanju nas je zanimalo, katere od številnih tehnik za doseganje dobrega počutja in posameznikove celovitosti, zaposleni poznajo ter katere od teh tudi uporabljajo. Tako smo navedli vse tehnike in metode in anketiranim ponudili tri možne odgovore, ti so: ne poznam, poznam a ne zivajam in izvajam.

Iz tabel in grafov od št. 37 do št. 57 je razvidno, katere tehnike za doseganje dobrega počutja in posameznikove celovitosti zaposleni poznajo, katerih ne poznajo in katere od poznanih tudi izvajajo.

Najmanj poznane tehnike so Bownova terapija, biofeedback metoda sproščanja, reiki in tehnika čustvenega osvobajanja - pri vseh teh je delež vprašanih, ki te metode ne poznajo večji od 70%. Manj poznane tehnike so tudi kognitivne metode, sprostitev z uporabo vizualizacije, zdravljenje z barvo in tai-chi, saj je tudi pri teh več kot 60,00% vprašanih odgovorilo, da tehnike ne pozna.

Kot najbolj poznana tehnika je bila z 71,47% bioenergija. Med bolj poznanimi so tudi masaža in aromaterapija, zdrava prehrana, meditacija, joga in masaža, katere poznanost je višja od 60,00% pri vseh vprašanih. Pri tem moramo biti pozorni na to, da zaposleni, ki so odgovorili s poznam, tehniko sicer poznajo, je pa ne izvajajo. In obratno, vsi tisti, ki katero tehniko izvajajo, jo seveda tudi poznajo.

Med tehnikami, ki jih zaposleni izvajajo, je razumljivo najpogostejša spanje z več kot 70%. Sledita humor in smeh ter fizične aktivnosti z 58,18% . Naslednja tehnika, ki jo vprašani izvajajo je nato šele s 30,00% upravljanje s časom. Temu sledita še zdrava prehrana in masaža, a so tu vrednosti že pod 30,00% . Pri ostalih tehnikah je stopnja izvajanja relativno nizka.

**Tabela 37: Meditacija**

| Meditacija | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 106 | 28,34 | 28,34 |
| poznam a ne izvajam | 251 | 67,11 | 95,45 |
| izvajam | 17 | 4,55 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 37: Meditacija**

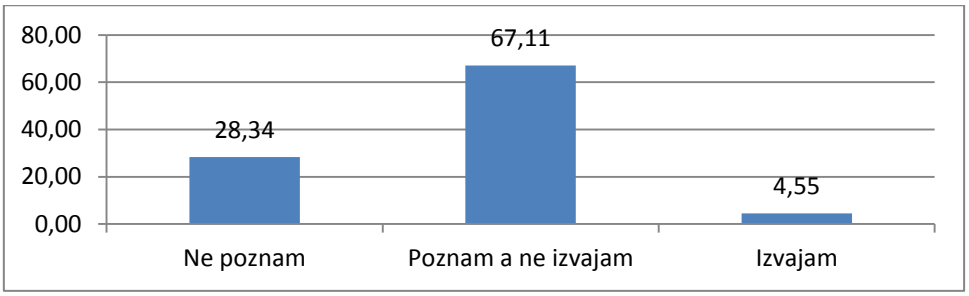



**Tabela 38: Joga**

| Joga | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 126 | 33,69 | 33,69 |
| poznam a ne izvajam | 240 | 64,17 | 97,86 |
| izvajam | 8 | 2,14 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 6: Joga**

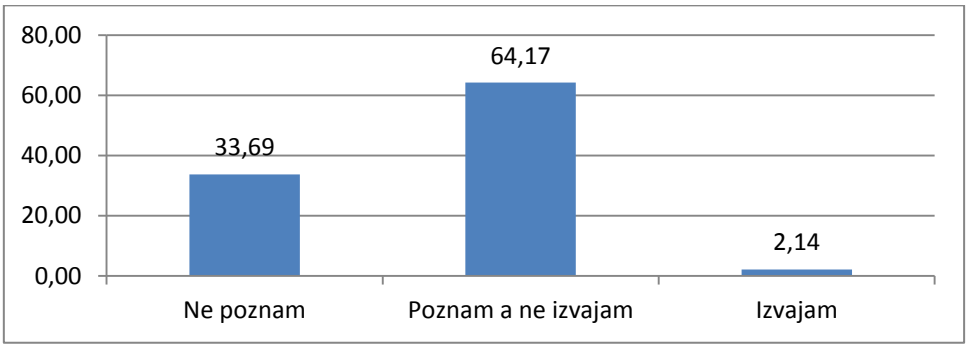


**Tabela 39: Zdrava prehrana**

| Zdrava prehrana | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 7 | 1,87 | 1,87 |
| poznam a ne izvajam | 258 | 68,80 | 70,67 |
| izvajam | 110 | 29,33 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 39: Zdrava prehrana**

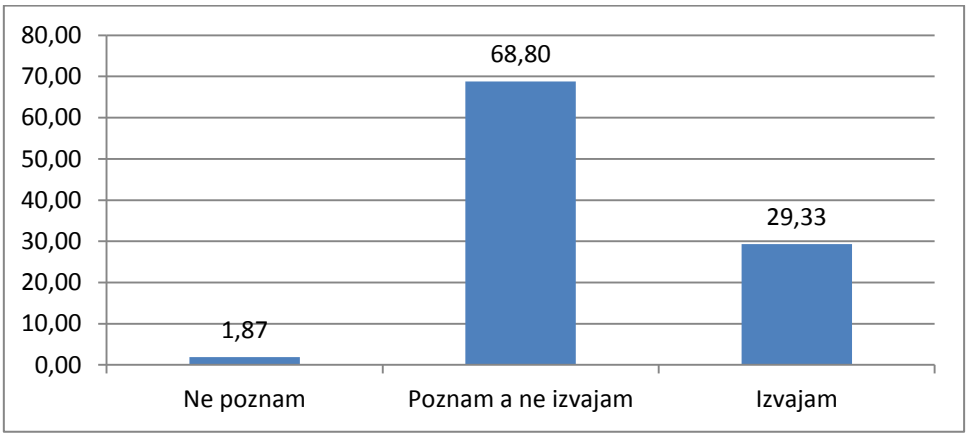



**Tabela 40: Masaža in aromaterapija**

| Masaža in aromaterapija | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 69 | 18,40 | 18,40 |
| poznam a ne izvajam | 260 | 69,33 | 87,73 |
| izvajam | 46 | 12,27 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 40: Masaža in aromaterapija**

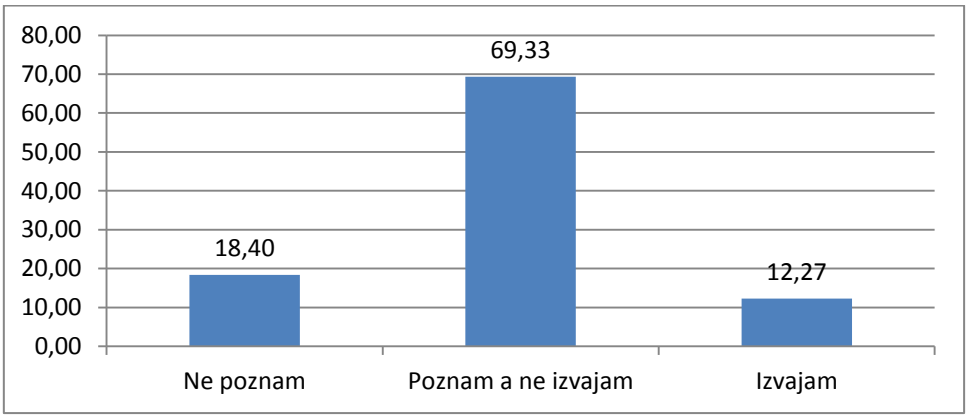


**Tabela 41: Masaža**

| Masaža | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 43 | 11,50 | 11,50 |
| poznam a ne izvajam | 233 | 62,30 | 73,80 |
| izvajam | 98 | 26,20 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 41: Masaža**

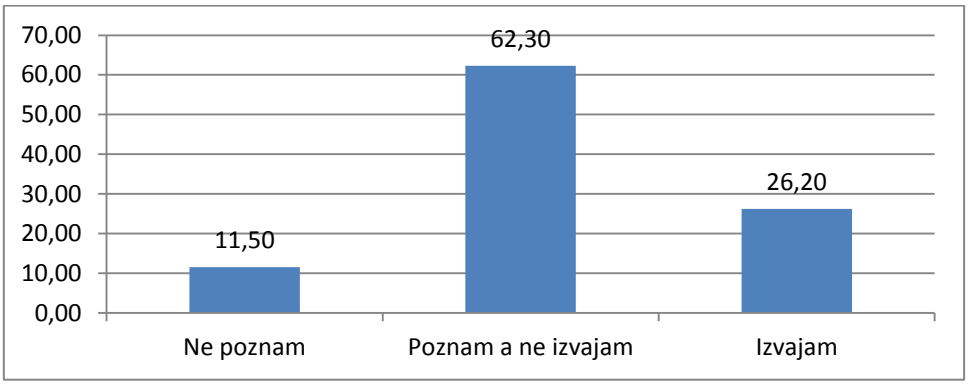



**Tabela 42: Fizične aktivnosti**

| Fizične aktivnosti | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 8 | 2,14 | 2,14 |
| poznam a ne izvajam | 148 | 39,68 | 41,82 |
| izvajam | 217 | 58,18 | 100,00 |
| Skupaj | 373 | 100,00 | |

**Slika 42: Fizične aktivnosti**

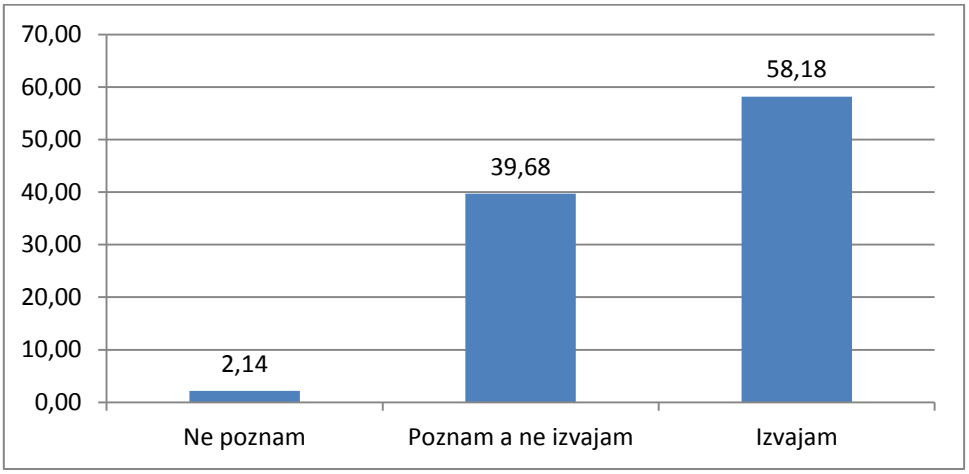


**Tabela 43: Kognitivne metode**

| Kognitivne metode | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 258 | 68,80 | 68,80 |
| poznam a ne izvajam | 112 | 29,87 | 98,67 |
| izvajam | 5 | 1,33 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 43: Kognitivne metode**

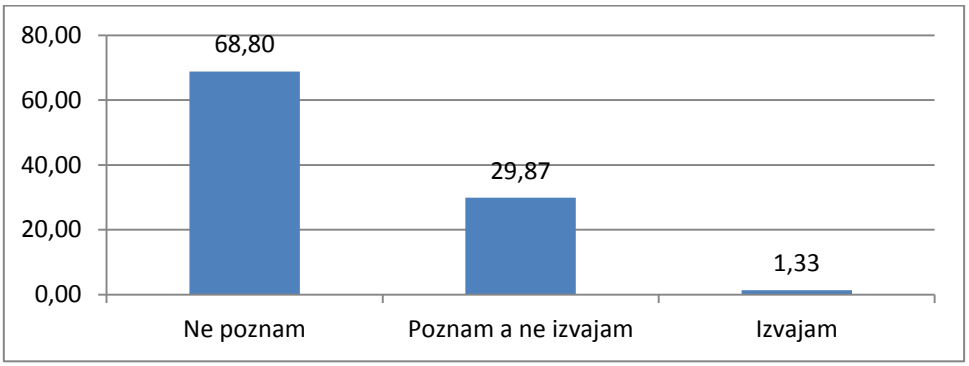



**Tabela 44: Avtogeni trening**

| Avtogeni trening | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 188 | 50,27 | 50,27 |
| poznam a ne izvajam | 170 | 45,45 | 95,72 |
| izvajam | 16 | 4,28 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 44: Avtogeni trening**

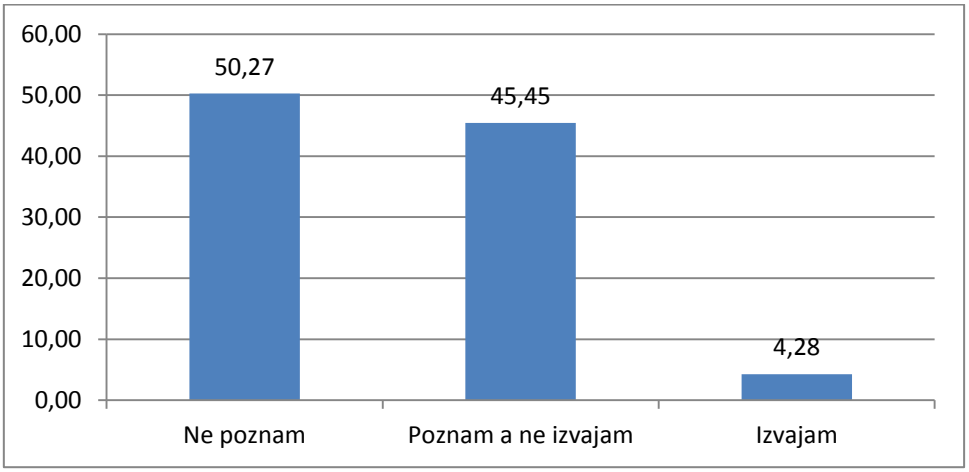


**Tabela 45: Sprostitev z uporabo vizualizacije**

| Sprostitev z uporabo vizualizacije | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 257 | 68,72 | 68,72 |
| poznam a ne izvajam | 100 | 26,74 | 95,45 |
| izvajam | 17 | 4,55 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 7: Sprostitev z uporabo vizualizacije**

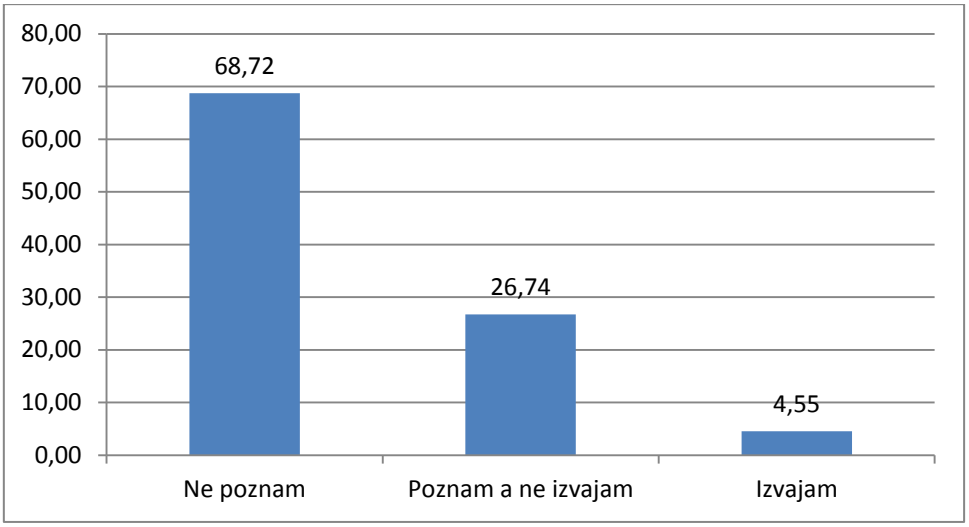



**Tabela 46: Zdravljenje z glasbo**

| Zdravljenje z glasbo | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 127 | 33,87 | 33,87 |
| poznam a ne izvajam | 198 | 52,80 | 86,67 |
| izvajam | 50 | 13,33 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 46: Zdravljenje z glasbo**

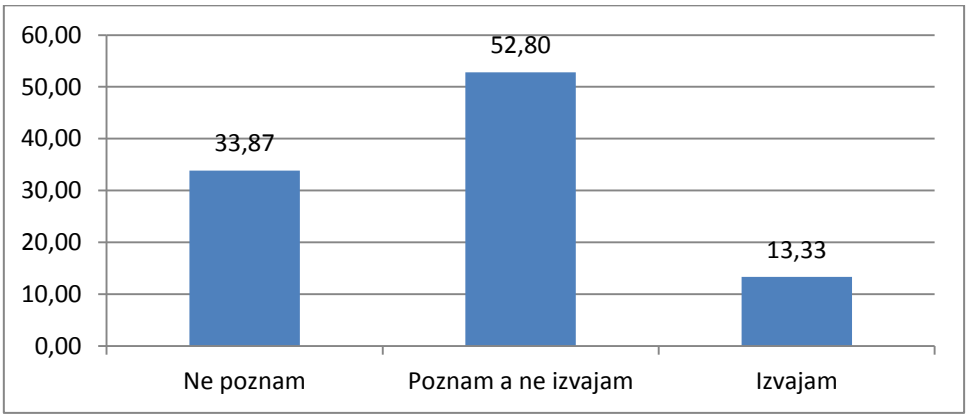


**Tabela 47: Zdravljenje z barvo**

| Zdravljenje z barvo | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 243 | 64,80 | 64,80 |
| poznam a ne izvajam | 126 | 33,60 | 98,40 |
| izvajam | 6 | 1,60 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 47: Zdravljenje z barvo**

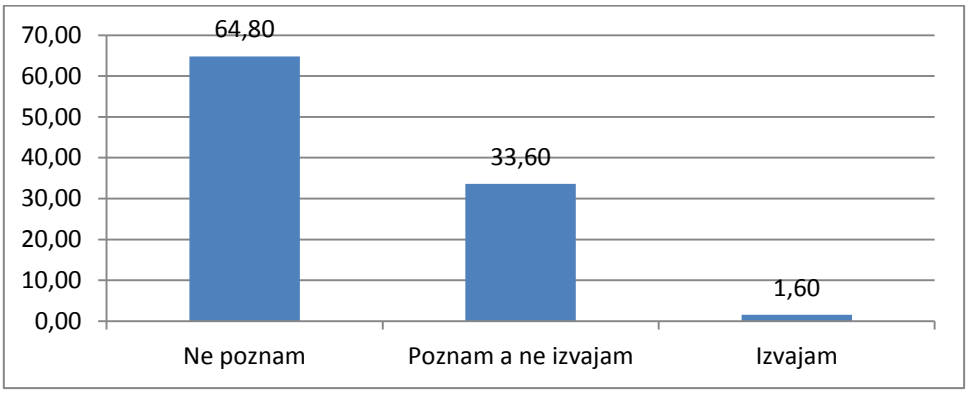



**Tabela 48: Reiki**

| Reiki | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 299 | 79,73 | 79,73 |
| poznam a ne izvajam | 71 | 18,93 | 98,67 |
| izvajam | 5 | 1,33 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 48: Reiki**

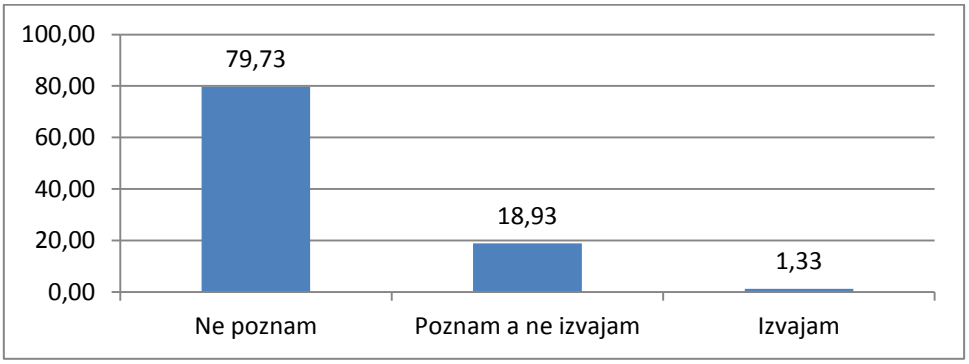


**Tabela 49: Bioenergija**

| Bioenergija | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 99 | 26,40 | 26,40 |
| poznam a ne izvajam | 268 | 71,47 | 97,87 |
| izvajam | 8 | 2,13 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 49: Bioenergija**

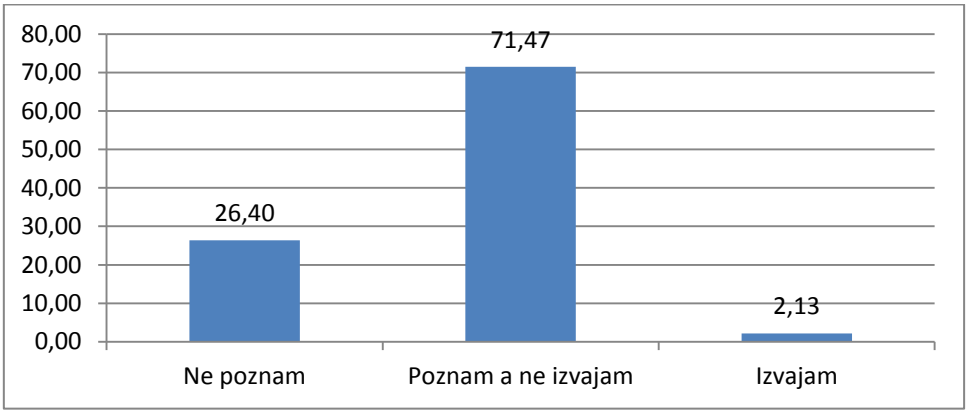



**Tabela 50: Tai chi**

| Tai chi | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 226 | 60,43 | 60,43 |
| poznam a ne izvajam | 146 | 39,04 | 99,47 |
| izvajam | 2 | 0,53 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 50: Tai chi**

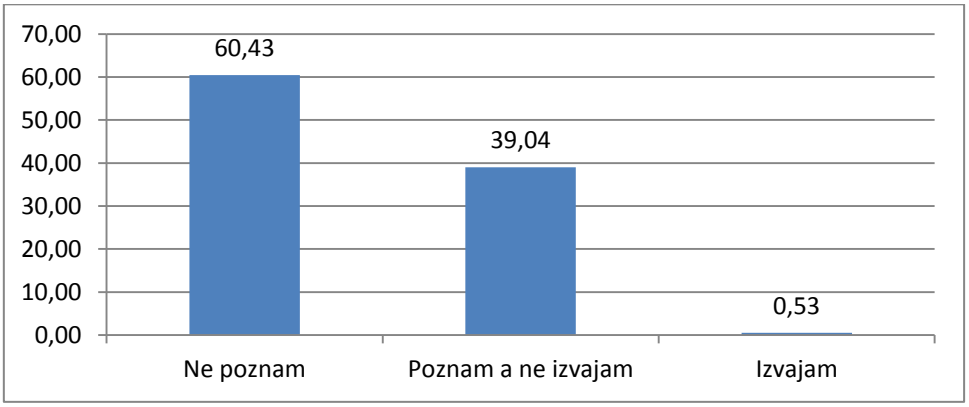


**Tabela 51: Zdravstvena hipnoza**

| Zdravstvena hipnoza | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 226 | 60,27 | 60,27 |
| poznam a ne izvajam | 147 | 39,20 | 99,47 |
| izvajam | 2 | 0,53 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 8: Zdravstvena hipnoza**

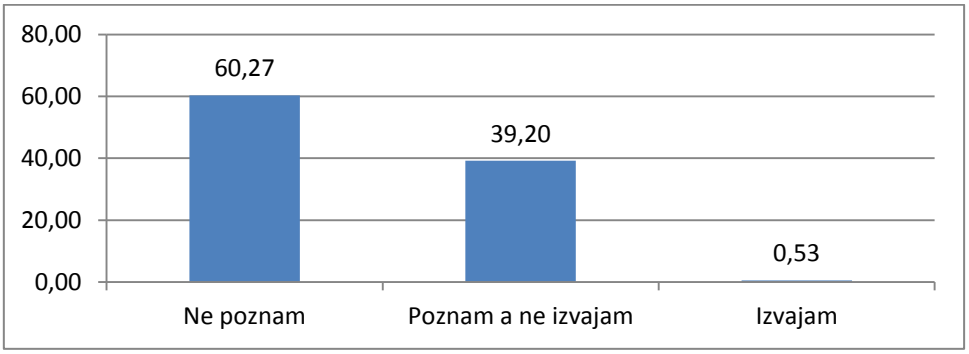



**Tabela 52: Humor in smeh**

| Humor in smeh | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 11 | 2,94 | 2,94 |
| poznam a ne izvajam | 126 | 33,69 | 36,63 |
| izvajam | 237 | 63,37 | 100,00 |
| Skupaj | 374 | 100,00 | |

**Slika 52: Humor in smeh**

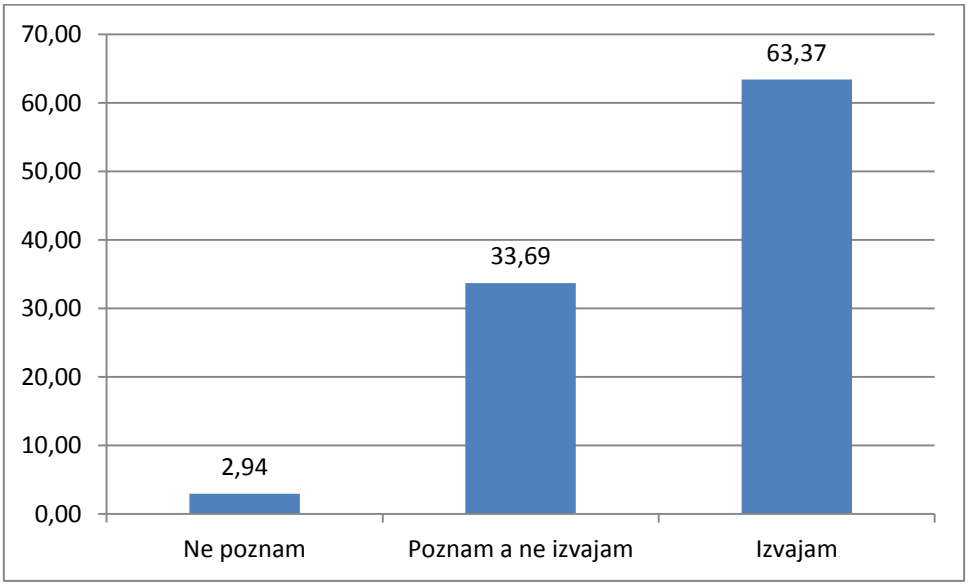


**Tabela 53: Spanje**

| Spanje | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 12 | 3,23 | 3,23 |
| poznam a ne izvajam | 97 | 26,08 | 29,30 |
| izvajam | 263 | 70,70 | 100,00 |
| Skupaj | 372 | 100,00 | |

**Slika 53: Spanje**

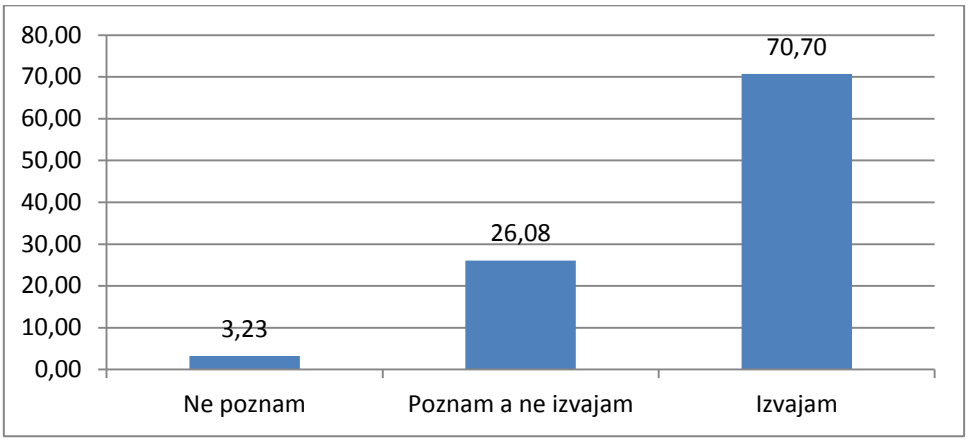



**Tabela 54: Upravljanje časa**

| Upravljanje časa | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 89 | 23,86 | 23,86 |
| poznam a ne izvajam | 172 | 46,11 | 69,97 |
| izvajam | 112 | 30,03 | 100,00 |
| Skupaj | 373 | 100,00 | |

**Slika 54: Upravljanje časa**

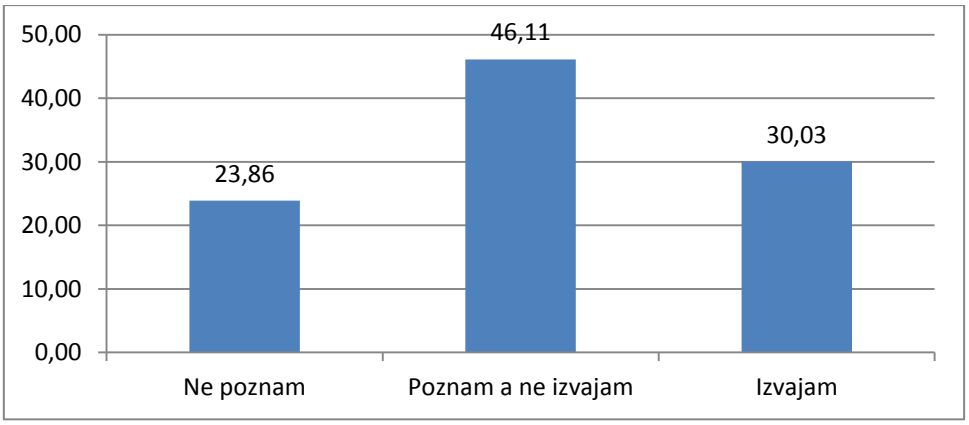


**Tabela 55: Tehnika čustvenega osvobajanja**

| Tehnika čustvenega osvobajanja | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 297 | 79,20 | 79,20 |
| poznam a ne izvajam | 70 | 18,67 | 97,87 |
| izvajam | 8 | 2,13 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 55: Tehnika čustvenega osvobajanja**

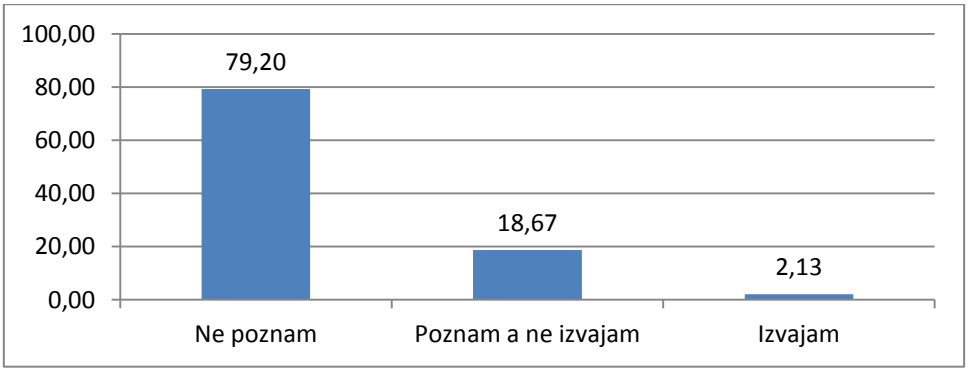



**Tabela 56: Biofeedback metoda sproščanja**

| Biofeedback metoda sproščanja | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 334 | 89,07 | 89,07 |
| poznam a ne izvajam | 40 | 10,67 | 99,73 |
| izvajam | 1 | 0,27 | 100,00 |
| Skupaj | 375 | 100,00 | |

**Slika 56: Biofeedback metoda sproščanja**

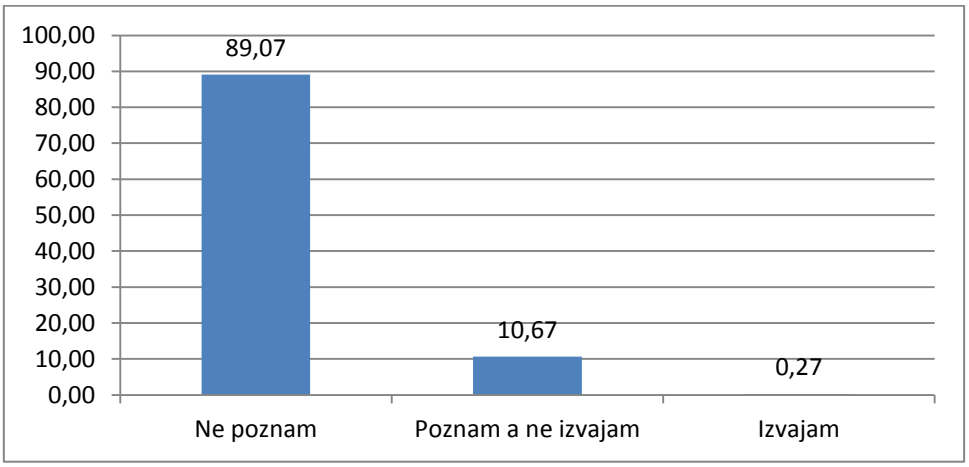
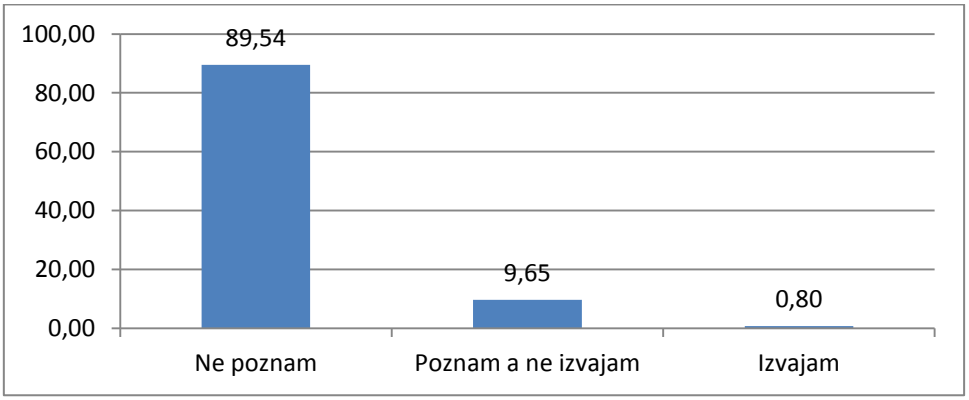


**Tabela 57: Bownova terapija**

| Bownova terapija | Frekvenca | Veljavni odstotek | Kumulativni odstotek |
|---|---|---|---|
| ne poznam | 334 | 89,54 | 89,54 |
| poznam a ne izvajam | 36 | 9,65 | 99,20 |
| izvajam | 3 | 0,80 | 100,00 |
| Skupaj | 373 | 100,00 | |

**Slika 57: Bownova terapija**

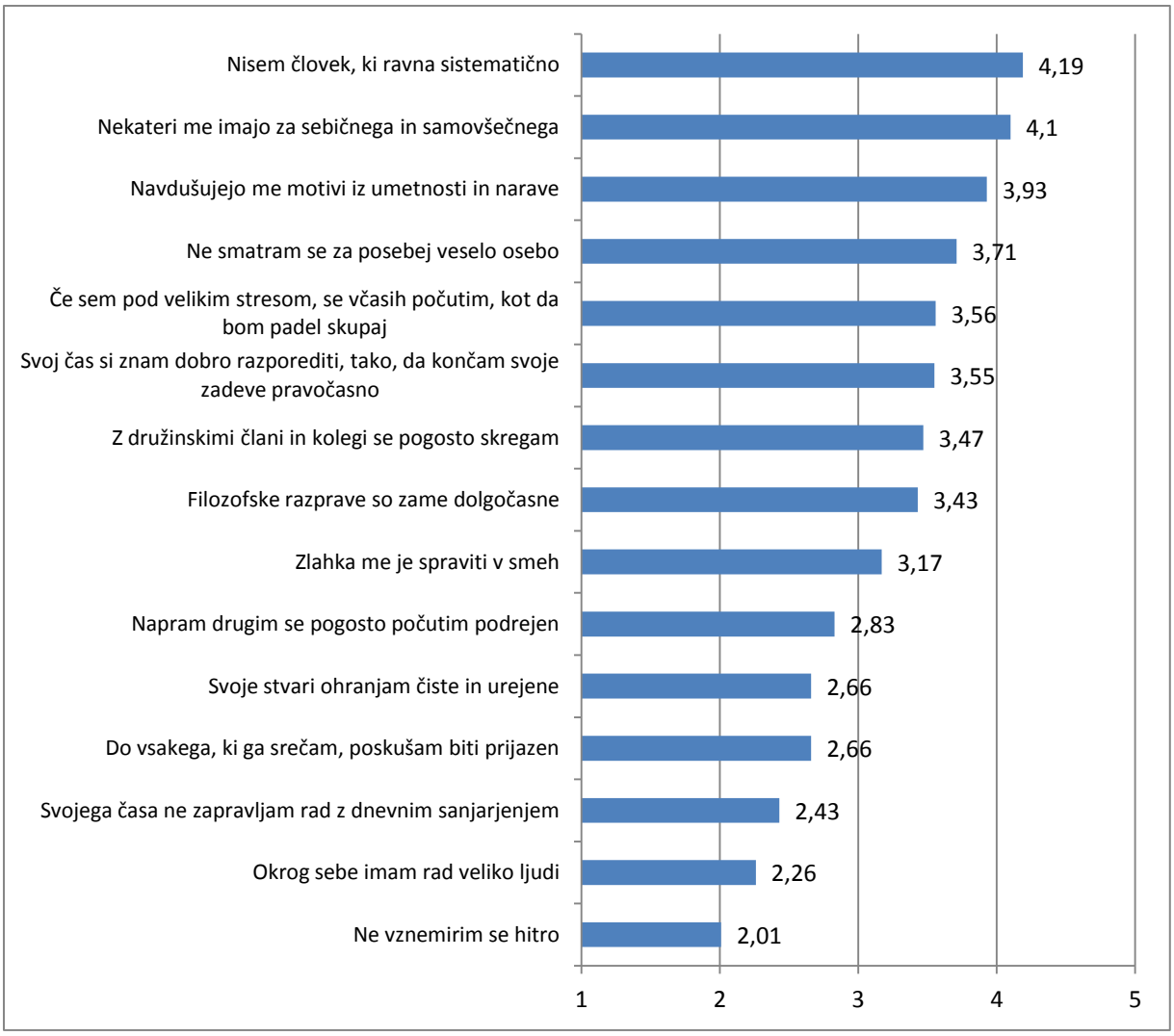



V vprašalniku smo zaposlene spraševali tudi po osebnostnih značilnostih, ki smo jih razdelili v štiri sklope in se nanašajo na njihovo intra- oz. ekstrovertiranost, njihov položaj v socialnem okolju ter njihovo psihično in psihološko dobro počutje. Pri vsaki posamezni trditvi so morali razmisliti ali je za njih značilna in oceniti, v kolikšni meri se z navedenimi trditvami strinjajo. Uporabili smo naslednjo 5-stopenjsko lestvico: 1 – Močno zavračam, 2 – Zavračam, 3 – Sem nevtralen, 4 – Pritrjujem, 5 – močno pritrjujem. Rezultati so predstavljeni v tabelah 56a, 56b, 56c, 56d, 56e in na slikah 56a, 56b, 56c, 56d, 56e.

**Tabela 58a: Osebnostne karakteristike /1**

| | Povprečna vrednost | Standardardni odklon |
|---|---|---|
| Ne vznemirim se hitro | 2,01 | 0,84 |
| Okrog sebe imam rad veliko ljudi | 2,26 | 0,82 |
| Svojega časa ne zapravljam rad z dnevnim sanjarjenjem | 2,43 | 1,00 |
| Do vsakega, ki ga srečam, poskušam biti prijazen | 2,66 | 0,78 |
| Svoje stvari ohranjam čiste in urejene | 2,66 | 1,09 |
| Napram drugim se pogosto počutim podrejen | 2,83 | 0,94 |
| Zlahka me je spraviti v smeh | 3,17 | 0,96 |
| Filozofske razprave so zame dolgočasne | 3,43 | 1,04 |
| Z družinskimi člani in kolegi se pogosto skregam | 3,47 | 0,98 |
| Svoj čas si znam dobro razporediti, tako, da končam svoje zadeve pravočasno | 3,55 | 0,98 |
| Če sem pod velikim stresom, se včasih počutim, kot da bom padel skupaj | 3,56 | 0,82 |
| Ne smatram se za posebej veselo osebo | 3,71 | 0,77 |
| Navdušujejo me motivi iz umetnosti in narave | 3,93 | 0,78 |
| Nekateri me imajo za sebičnega in samovšečnega | 4,10 | 0,62 |
| Nisem človek, ki ravna sistematično | 4,19 | 0,60 |

**Slika 58a: Osebnostne karakteristike /1**



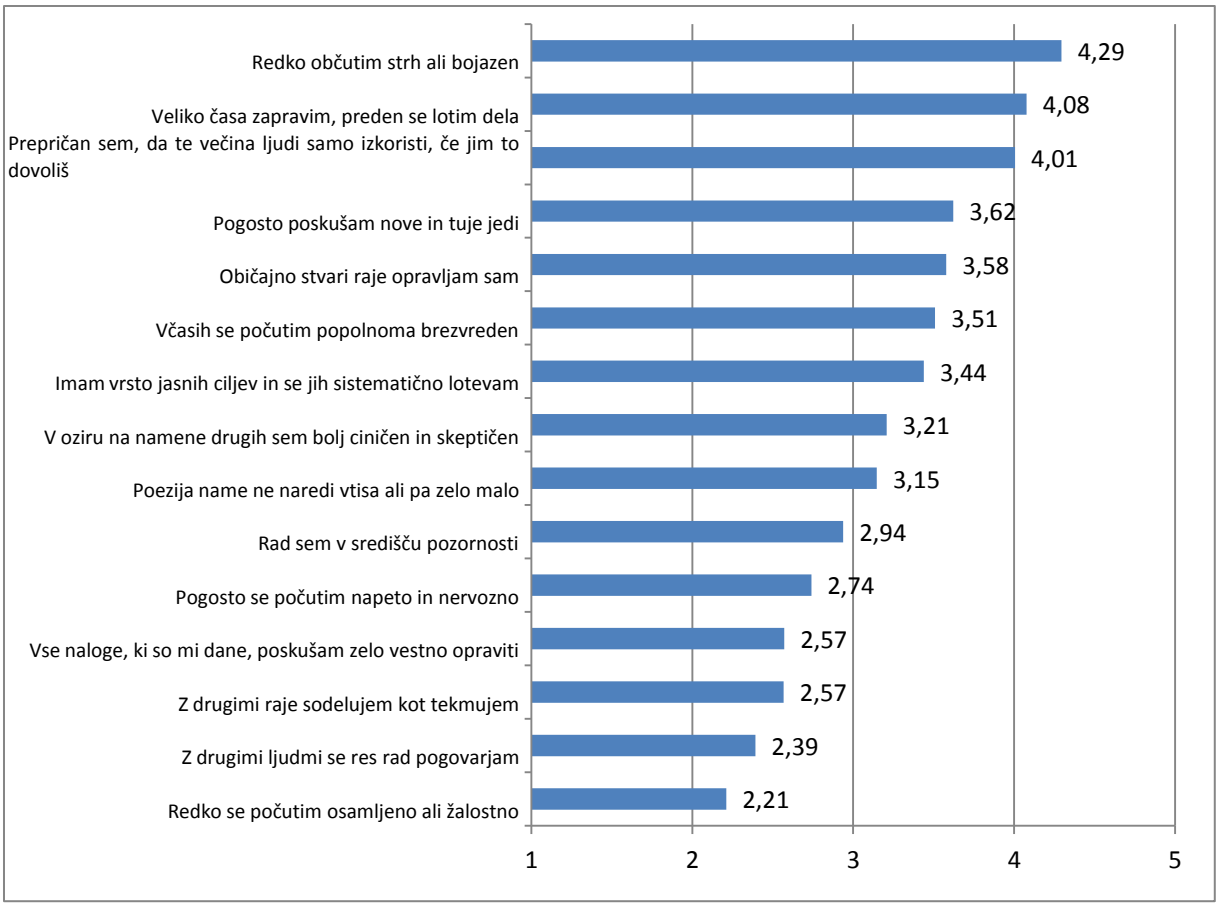

Pri preverjanju osebnostnih karakteristik smo torej uporabili lestvico, kjer 1 predstavlja *močno zavračam*, 5 pa *močno pritrjujem*.

Iz prvega sklopa osebnostnih karakteristik je razvidno, da so se vprašani najbolj strinjali s trditvama nisem človek, ki ravna sistematično (povprečna ocena 4,19) in nekateri me imajo za sebičnega in samovšečnega (povprečna ocena 4,10). Najmanj strinjanja sta bili deležni trditvi ne vznemirim se hitro (povprečna ocena 2,01) in okrog sebe imam rad veliko ljudi (povprečna ocena 2,26). Največji razkorak v odgovorih pa opazimo pri trditvah svoje stvari ohranjam čiste in urejene in pa filozofske razprave so zame dolgočasne.

**Tabela 58b: Osebnostne karakteristike /2**

| | Povprečna vrednost | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Redko se počutim osamljeno ali žalostno | 2,21 | 0,85 |
| Z drugimi ljudmi se res rad pogovarjam | 2,39 | 0,96 |
| Z drugimi raje sodelujem kot tekmujem | 2,57 | 0,81 |
| Vse naloge, ki so mi dane, poskušam zelo vestno opraviti | 2,57 | 0,90 |
| Pogosto se počutim napeto in nervozno | 2,74 | 1,07 |
| Rad sem v središču pozornosti | 2,94 | 0,97 |
| Poezija name ne naredi vtisa ali pa zelo malo | 3,15 | 1,05 |
| V oziru na namene drugih sem bolj ciničen in skeptičen | 3,21 | 0,98 |
| Imam vrsto jasnih ciljev in se jih sistematično lotevam | 3,44 | 0,94 |
| Včasih se počutim popolnoma brezvreden | 3,51 | 0,92 |
| Običajno stvari raje opravljam sam | 3,58 | 0,76 |
| Pogosto poskušam nove in tuje jedi | 3,62 | 0,82 |
| Prepričan sem, da te večina ljudi samo izkoristi, če jim to dovoliš | 4,01 | 0,60 |
| Veliko časa zapravim, preden se lotim dela | 4,08 | 0,60 |
| Redko občutim strah ali bojazen | 4,29 | 0,60 |

**Slika 58c: Osebnostne karakteristike /2**

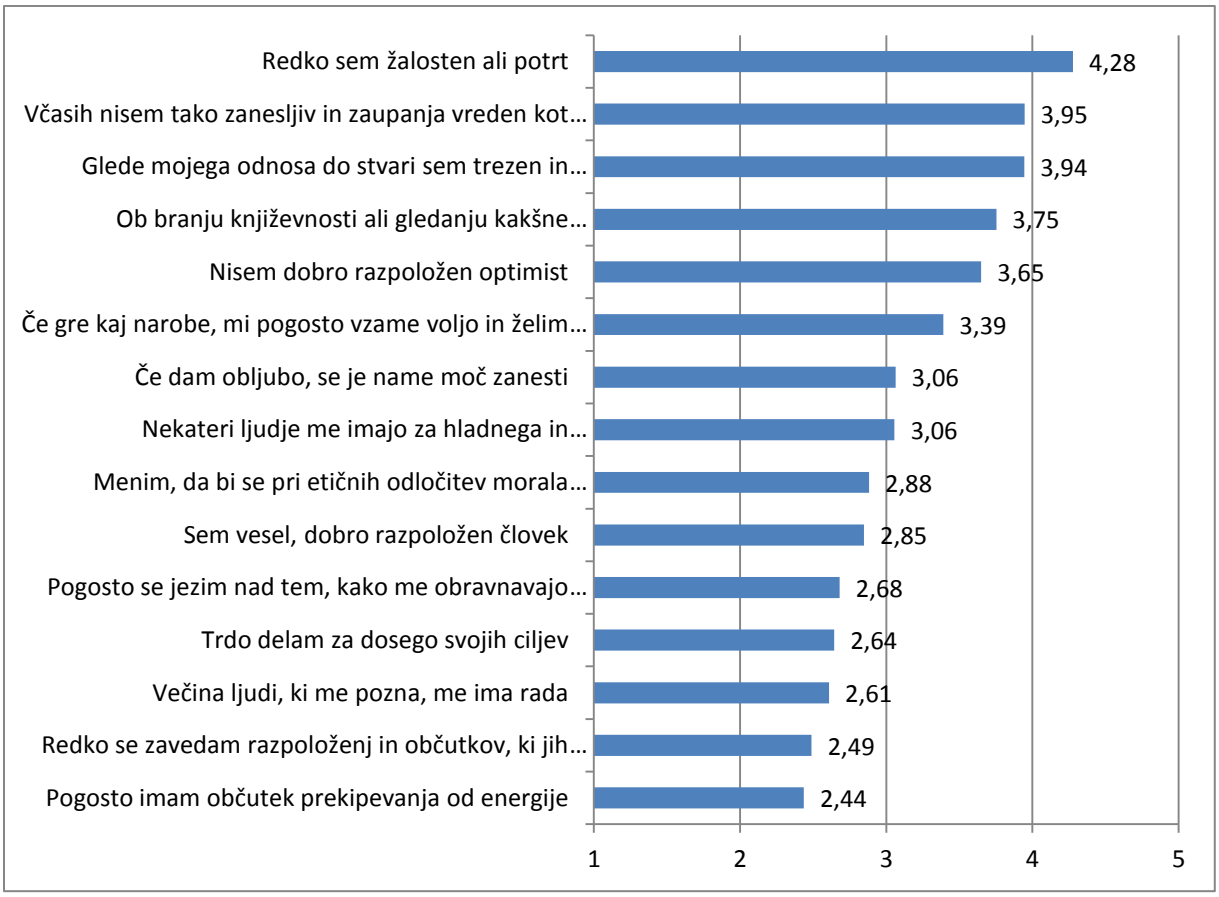



Drugi sklop osebnostnih karakteristik nam pove, da se vprašani najbolj strinjajo s trditvami redko občutim strah ali bojazen (povprečna ocena 4,29), veliko časa zapravim, preden se lotim dela (povprečna ocena 4,08) in prepričan sem, da te večina ljudi samo izkoristi, če jim to dovoliš (povprečna ocena 4,01). Najmanj pa se vprašani strinjajo s trditvama redko se počutim osamljeno ali žalostno (povprečna ocena 2,21 in z drugimi se res rad pogovarjam (povprečna ocena 2,39). Ponovno sta dve dve trditvi, pri katerih so se odgovori bolj razhajali, in sicer pogosto se počutim napeto in nervozno ter poezija name ne naredi vtisa ali pa zelo malo.

**Tabela 58d: Osebnostne karakteristike /3**

| | Povprečna vrednost | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Pogosto imam občutek prekipevanja od energije | 2,44 | 0,93 |
| Redko se zavedam razpoloženj in občutkov, ki jih prikličejo različna okolja | 2,49 | 0,92 |
| Večina ljudi, ki me pozna, me ima rada | 2,61 | 0,86 |
| Trdo delam za dosego svojih ciljev | 2,64 | 0,93 |
| Pogosto se jezim nad tem, kako me obravnavajo drugi ljudje | 2,68 | 0,91 |
| Sem vesel, dobro razpoložen človek | 2,85 | 0,71 |
| Menim, da bi se pri etičnih odločitev morala upoštevati načela naših verskih avtoritet | 2,88 | 0,93 |
| Nekateri ljudje me imajo za hladnega in preračunljivega | 3,06 | 0,86 |
| Če dam obljubo, se je name moč zanesti | 3,06 | 1,04 |
| Če gre kaj narobe, mi pogosto vzame voljo in želim odnehati | 3,39 | 0,86 |
| Nisem dobro razpoložen optimist | 3,65 | 0,73 |
| Ob branju književnosti ali gledanju kakšne umetnine me včasih prevevajo mravljinci ali val navdušenja | 3,75 | 0,61 |
| Glede mojega odnosa do stvari sem trezen in nepopustljiv | 3,94 | 0,60 |
| Včasih nisem tako zanesljiv in zaupanja vreden kot bi moral biti | 3,95 | 0,72 |
| Redko sem žalosten ali potrt | 4,28 | 0,67 |

**Slika 58d: Osebnostne karakteristike /3**

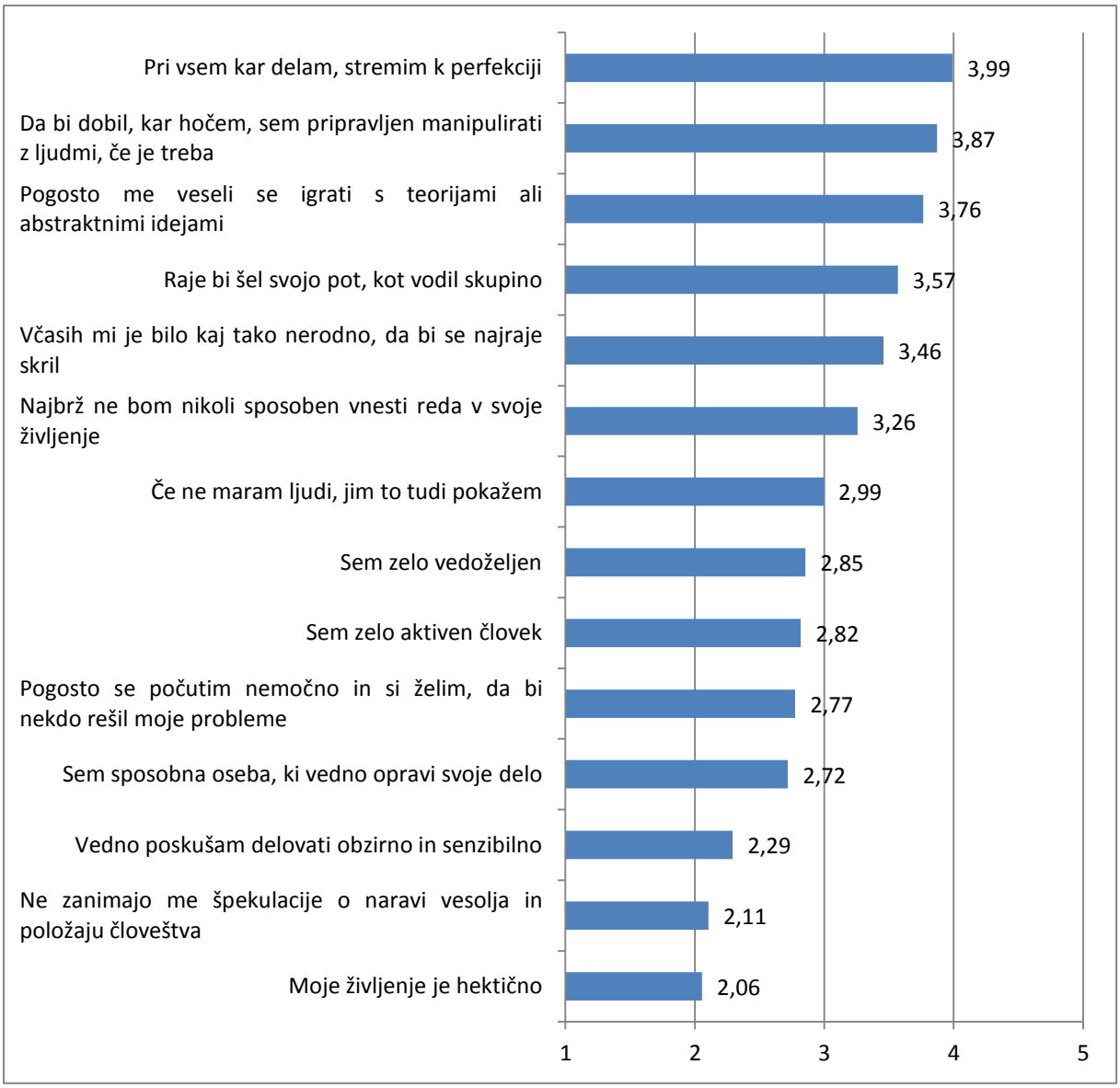



Pri tretjem sklopu osebnostnih karakteristik je največ strinjanja pri trditvi redko sem žalosten ali potrt (povprečna ocena 4,28), najmanj pa pri pogosto imam občutek prekipevanja od energije (povprečna ocena 2,44) in redko se zavedam razpoloženj in občutkov, ki jih prikličejo različna okolja (povprečna ocena 2,49). Razpršenost odgovorov je bila največja pri trditvi če dam obljubo, se je name moč zanesti.

**Tabela 58e: Osebnostne karakteristike /4**

| | Povprečna vrednost | Standardni odklon |
|---|---|---|
| Moje življenje je hektično | 2,06 | 0,89 |
| Ne zanimajo me špekulacije o naravi vesolja in položaju človeštva | 2,11 | 0,81 |
| Vedno poskušam delovati obzirno in senzibilno | 2,29 | 0,85 |
| Sem sposobna oseba, ki vedno opravi svoje delo | 2,72 | 0,91 |
| Pogosto se počutim nemočno in si želim, da bi nekdo rešil moje probleme | 2,77 | 1,02 |
| Sem zelo aktiven človek | 2,82 | 0,59 |
| Sem zelo vedoželjen | 2,85 | 0,94 |
| Če ne maram ljudi, jim to tudi pokažem | 2,99 | 0,79 |
| Najbrž ne bom nikoli sposoben vnesti reda v svoje življenje | 3,26 | 0,92 |
| Včasih mi je bilo kaj tako nerodno, da bi se najraje skril | 3,46 | 0,83 |
| Raje bi šel svojo pot, kot vodil skupino | 3,57 | 0,78 |
| Pogosto me veseli se igrati s teorijami ali abstraktnimi idejami | 3,76 | 0,58 |
| Da bi dobil, kar hočem, sem pripravljen manipulirati z ljudmi, če je treba | 3,87 | 0,71 |
| Pri vsem kar delam, stremim k perfekciji | 3,99 | 0,58 |

**Slika 58e: Osebnostne karakteristike /4**




Četrti sklop osebnostnih karakteristik pa kaže, da so se vprašani najbolj strinjali pri trditvah pri vsem kar delam, stremim k perfekciji (povprečna ocena 3,99) in pa da bi dobil, kar hočem, sem pripravljen manipulirati z ljudmi, če je treba (povprečna ocena 3,87), čeprav je stopnja strinjanja nižja kot pri prvih treh sklopih. Najmanj pa so se vprašani strinjali s trditvama moje življenje je hektično (povprečna ocena 2,06) in ne zanimajo me špekulacije o naravi vesolja in položaju človeka (povprečna ocena 2,11). Največjo razpršenost odgovorov je imela trditev pogosto se počutim nemočno in so želim, da bi nekdo rešil moje probleme.

# 5 Zaključek

Rezultati raziskave kažejo, da 45 % vodstvenih delavcev dovolj kritično ocenjuje, da se ne ukvarjajo dovolj s preprečevanjem stresa, podoben pa je tudi odstotek vodstvenih delavcev (43 %), ki menijo, da ne naredijo dovolj na področju premagovanja stresa, vendar o tem razmišljajo. Vidimo torej, da tako na področju preventevi kot kurative obstaja precej odprtega prostora, kar je spodbudno za naše nadaljevanje projekta.

Nadalje ugotavljamo, da v podjetjih izvajajo predvsem tradicionalne aktivnosti na področju premagovanja stresa, manj pa poznajo in tudi manj uporabljajo sodobnejše, mehkejše pristope. Ta podatek je koristen za oblikovanje vsebine delavnic, ki jih bomo izvajali v nadaljevanju projekta, pri čemer velja izpostaviti tudi podatek, da so trije najpogostejši dejavniki stresa oziroma stresorji delovni čas, organizacijska kultura in nadlegovanje ter nasilje na delovnem mestu, med tri najpogostejše posledice stresa pa sodijo vrtoglavice, strah in želodčne težave. Zaposleni premagujejo stres tako, da obremenitve sprejmejo kot izziv.

Ugotavljamo tudi, da na splošni ravni ne moremo trditi, da so zaposleni zelo zadovoljni z življenjem, saj so povprečne ocene nižje od 4. Hkrati pa ugotavljamo, da so se zaposleni pripravljeni učiti, dopolnjevati svoje znanje, vendar se mnogokrat ne čutijo dovolj kompetentne in strokovno usposobljeni za naloge.

Zaključimo lahko, da obstaja veliko priložnosti za izboljšave tako na področju preprečevanja kot premagovanja stresa in verjamemo, da bomo z nadaljnjim raziskovalnim delom v obliki delavnic pripomogli h končnemu cilju, to je zniževanju stresa med zaposlenimi in dvigu njihovega dobrega počutja.