

Izostanki v GP Stavbar: nekaj povezav

ALEŠ FRIEDL

PROBLEM

Glede absentizma si moramo priznati, da ta problematika presega okvire psihologije, vendar pa nam odgovor na vprašanje: katere variable korelirajo z absentizmom, omogoča, da na podlagi določenih povezav ukrepamo za njegovo znižanje s selekcijo, izobraževanjem, vplivanjem na boljšo delovno atmosfero. Zato si torej v okviru vprašanja: "Kako znižati pogostost in trajanje izostankov?" kot izhodišče postavimo iskanje zvez med absentizmom in določenimi spremenljivkami.

METODA

Preizkušanci

Vse osebe so bile moškega spola, stare do 30 let (v nekaterih vzorcih do 39). Težišče smo dali na to populacijo zato, ker pri starejših delavcih prihajajo v ospredje "kronične bolezni" (Kastelic, 1983, str. 67), na katere je z organizacijskimi in drugimi ukrepi težje vplivati, kakor na pojave akutnih bolezni, ki se pojavljajo pri mlajši populaciji. V večini primerov so bili delavci iz gradbene operative (od nekvalificiranih delavcev do kvalificiranih zidarjev in tesarjev), v večini vzorcev je bil pogoj, da so bili prisotni v letu 1988 (tj., da niso sredi leta zapustili DO ali odšli v JLA), v nekaj vzorcih pa je bilo upoštevano tudi leto 1989 (od januarja do julija).

Pripomočki

Kriterija absentizma - bolniški in neopravičeni izostanki - sta zajeta po podatkih iz evidence, kjer je razvidno, ali je nek delavec izostal ali ne in če je izostal, kolikšno je trajanje teh izostankov. Bolniški izostanki zajemajo izključno izostanke zaradi bolezni, ne pa porodniških dopustov, nege bolnika ali izostankov zaradi nezgod. Odsotnost je evidentirana glede na delovne ure, to pa zato, ker ima DO v operativi spremenljiv delovni čas - pozimi 7-urni, poleti 9-urni.

"Splošne" variable (kvalifikacija, staž v DO, stalno bivališče) smo poiskali v kadrovski evidenci.

Pri presojanju "psiholoških" spremenljivk smo uporabili naslednje preizkušnje:

- zadovoljstvo smo presojali s pomočjo JDI (Job Descriptive Index),
- motivacijo s pomočjo vprašalnika, ki ga je Edvard Konrad uporabil v raziskavi Asimetričnost v presojanju posledic dela (1980),
- inteligentnost s testom nizov TN-10,
- emocionalno stanje s PIE (Profil indeks emocij),
- pričakovanja z JDI (s tem, da se vprašanja niso nanašala na sedanost, npr.: Kakšno JE delo, ki ga OPRAVLJATE?, temveč na prihodnost: Kaj menite, kakšno BO delo, ki ga BOSTE OPRAVLJALI?. To preizkušnjo smo uporabili pri delavcih, ki bodo sklenili delovno razmerje z našo DO.).

Pri "navadah" smo dobili objektivne podatke glede zajtrka za delavce, ki stanujejo v samskem domu. Ker se vodi evidenca za vsak mesec posebej, so bili v en vzorec izbrani tisti, ki se v evidenci pojavljajo skozi vse leto, in v drugega tisti, ki se nikoli ne pojavijo. Glede kajenja in alkohola so bili podatki dobljeni s pogovorom o tem, ali oseba to navado ima ter kolikšna je povprečna količina pokajenih cigaret ali zaužitega alkohola.

Postopek

Za preizkušanje razlik v določeni spremenljivki smo uporabili metodo vzorčenja. Glede na določeno spremenljivko so bile osebe razvrščene v dve ekstremni skupini - torej glede na maksimum in minimum prisotnosti oz. moči te spremenljivke, ter nato po abecednem redu zajete s seznama zaposlenih glede na starost in prisotnost v DO v letu 1988 (in ponekod del leta 1989). Ti vzorci so zajemali nato nekako 20 - 30 oseb.

Glede na dobljene podatke so bile razlike v aritmetičnih sredinah preizkušene s t-testom. V primerih, ko vzorci niso bili homogeni (pomembno F razmerje), so bile namesto vrednosti t izračunane aproksimativne vrednosti po Cochran-Coxovi metodi. Vse izračunane vrednosti so primerjane s kritičnimi vrednostmi na nivoju 0.05.

REZULTATI IN RAZPRAVA

I. SPLOŠNE SPREMENLJIVKE

1. Kvalifikacija

Najprej nas je zanimalo, ali so izostanki morda v zvezi z izobrazbeno ravnijo naših delavcev. Petz (1987, str. 136-137), denimo, te povezave ne navaja, medtem ko iz SGP Grosuplje poročajo: "Bolniški stalež najbolj koristijo PK delavci: (2106 ur), potem NK delavci (2006 ur), KV (1279 ur) ter VK, NS, VŠ, VS (177 ur)" (Delovna skupina, 1980, str. 9). Opazna je torej razlika med NK/PK profili in KV delavci. Podobno se razlike kažejo tudi v pogostosti izostankov. V SGP Grosuplje so bili tako "NK delavci v povprečju 3-krat na leto v staležu, PK 5-krat, KV 2.5-krat, VK pa 1.2-krat." Žal iz analize ni razvidna pomembnost razlik, vidimo pa, da je trend podoben kot v naši DO.

V tabeli 1 so zbrani naši rezultati.

TABELA 1: Prikaz značilnosti posameznih vzorcev glede na kvalifikacijsko strukturo in kriterije absentizma za leto 1988

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
NK	29	1965.3	2.6	1986.3	1.0	315.1	231.0	146.0	85.9	15.2	22.3
PK	36	1964.3	4.0	1983.8	3.2	228.0	382.0	92.2	86.3	16.6	28.3
KV	36	1964.2	2.8	1982.2	4.4	258.1	395.3	76.5	73.7	4.9	8.4

(Številke nad stolpci pomenijo: 1 kvalifikacijo, 2 velikost vzorca, 3 letnik - povprečje, 4 letnik - standardni odklon (s), 5 vstop v DO - povprečje, 6 vstop - standardni odklon, 7 dolžina bolniških izostankov - povprečje (ure), 8 dolžina bolniških izostankov - st. odklon, 9 dolžina bolniških izostankov do 3 dni - povprečje (ure), 10 dolžina bolniških izostankov do 3 dni - st. odklon, 11 dolžina neopravičenih izostankov - povprečje (ure), 12 dolžina neopravičenih izostankov - st. odklon.)

Pomembnejše razlike so prikazane v tabeli 2.

TABELA 2: Prikaz pomembnih razlik v vzorcih glede na dolžino odsotnosti z dela (številčne vrednosti se nanašajo na dolžino odsotnosti v urah)

vzorci	spremenljivka	aritmet.sred.
PK > KV	dolž.neopr.izost.	16.6 > 4.9
NK > PK	dolž.bol.izost.do 3 dni	146.0 > 92.2
NK > KV	dolž.bol.izost.do 3 dni	146.0 > 76.5
NK > KV	dolž.neopr.izost.	15.2 > 4.9

Razlike med vzorci se ne kažejo le v dolžini bolniških in neopravičenih izostankov, temveč prihaja do razlike tudi v pogostosti teh izostankov. Naslednji dve tabeli nam povesta, kolikokrat so delavci iz posameznih kvalifikacijskih skupin manjkali v enem letu.

TABELI 3 in 4: Prikaz pomembnih razlik v pogostosti izostankov v letu 1988 za različne kvalifikacijske strukture

TABELA 3: število bolniških izostankov

kvalif.	1	2	3	več
NK	3	4	4	18
KV	13	12	2	9

TABELA 4: število neopravičenih izostankov

kvalif.	0	1	2	več
NK	7	12	8	2
PK	16	9	2	9
KV	21	9	4	2

Pomembne razlike se pojavijo med NK in KV delavci pri številu bolniških in neopravičenih izostankov ter med NK in PK delavci pri številu neopravičenih izostankov. Boljša kot je kadrovska struktura (KV, PK), več delavcev izostaja malo ali nič, slabša kot je izobrazbena raven (NK), več delavcev izostaja bolj pogosto.

Ti podatki se zdijo presenetljivi. Ali je res mogoče, da izobrazbena raven tako pomembno vpliva tako na dolžino kakor tudi na pogostost izostajanja? Tukaj dokončnega odgovora še ne moremo podati - namreč zato, ker so se vzorci pomembno razlikovali tudi po vstopu v DO. NK delavci so namreč vstopili v povprečju bistveno kasneje kakor PK in KV delavci in bi lahko nekatere razlike pripisali tudi slabši prilagojenosti na DO, ki je povezana z menjavo okolja, novimi obveznostmi, za mnoge delavce pa tudi z novim načinom življenja.

Toda PK in KV delavci se glede vstopa pomembno ne razlikujejo. Zanje lahko sklepamo, da gre dolžina neopravičenih izostankov na račun izobrazbe, se pravi, da so KV delavci bolj disciplinirani kot PK.

Podobno poroča tudi Janez Jerovšek (1980, str. 22): "Skoraj v vseh državah ugotavljajo večjo stopnjo odsotnosti v dejavnostih, v katerih so delovne razmere težje. Zato so povsod v večji meri odstotni z dela nekvalificirani delavci kot pa kvalificirani ali uslužbenci."

2. Staž v DO

Da bi v proučevanju vpliva dolžine staža v DO izključili vpliv kvalifikacijske strukture delavcev, so bile osebe razporejene v dva izenačena vzorca. V vsakem vzorcu je bilo 5 NK delavcev, 10 PK ter 10 KV delavcev. Ti dve skupini sta se razlikovali po letu vstopa v DO. V eno skupino so bili razporejeni posamezniki, ki so vstopili pred letom 1986, v drugo skupino pa tisti, ki so vstopili po tem letu.

TABELA 5: Prikaz značilnosti posameznih vzorcev glede na dolžino staža v DO in na kriterije absentizma za leto 1988

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
pred 86	25	1963.5	3.0	1981.7	3.2	324.5	344.5	117.7	103.1	4.7	8.5
po 86	25	1966.2	3.1	1986.6	.5	162.3	167.8	86.0	77.7	18.9	30.0

(Številke nad stolpci pomenijo: 1 leto vstopa, 2 velikost vzorca, 3 letnik - povprečje, 4 letnik - standardni odklon (s), 5 vstop v DO - povprečje, 6 vstop - standardni odklon, 7

dolžina bolniških izostankov - povprečje (ure), 8 dolžina bolniških izostankov - st. odklon, 9 dolžina bolniških izostankov do 3 dni - povprečje (ure), 10 dolžina bolniških izostankov do 3 dni - st. odklon, 11 dolžina neopravičenih izostankov - povprečje (ure), 12 dolžina neopravičenih izostankov - st. odklon. Pomembne razlike so v spremenljivkah: 3, 5, 7, 11.)

Daljši neopravičeni izostanki mlajših kadrov bi govorili v prid hipotezi, da je v ozadju tega slabša adaptacija na DO, manjša navezanost nanjo, manjša povezanost z nadrejenim. (Namesto da bi se delavec pogovoril, če lahko izostane, si to pravico preprosto vzame. Možno pa je tudi, da je to posledica dokaj togih določil glede možnosti odhoda na dopust, ki za nove delavce pomenijo, da morajo biti v DO neprekinjeno 6 mesecev in imajo šele potem pravico do dopusta. Marsikdo pa morda potrebuje proste dneve že prej.)

O razliki v številu delavcev z neopravičenimi izostanki nas pouči tabela 6.

TABELA 6: Prikaz pomembnih razlik v številu delavcev z neopravičenimi izostanki v letu 1988.

vstop	neopr. izost.	
	DA	NE
pred 86	10	15
po 86	18	7

(Podobno poročajo iz SGP Konstruktor (Delovna skupina, 1980, str. 12), da namreč najpogosteje izostajajo delavci, ki so v DO zaposleni do treh let.)

Glede samih razlik v dolžini bolniškega staleža bi lahko predpostavili, da bodo imeli starejši delavci daljše bolniške izostanke kot mlajši. Toda v našem primeru je to dejstvo kljub temu presenetljivo, ker so delavci v obeh skupinah stari do 30 let. Dokončno sodbo o tem, ali do razlike v dolžini bolniških izostankov prihaja res že v tej skupini, bi si lahko ustvarili le z razširitvijo vzorca ali pa z razširitvijo opazovanja na 2-3 leta.

3. Stalno bivališče

Podobno kot v zvezi s stažem v DO, tudi vprašanje stalnega bivališča ni bilo raziskano do konca. Imeli smo namreč le dva vzorca - v enem so bili zajeti delavci, ki so doma s Hrvaške, v drugem delavci iz BiH. Oba vzorca sta bila izenačena po kvalifikacijski strukturi: 10 KV delavcev, 10 PK in 10 NK (v vzorcu iz Hrvaške 9 NK delavcev). Delavci večinoma stanujejo v samskem domu (2 delavca iz Hrvaške ne). V tem pregledu manjkajo torej delavci iz Slovenije (NK profilov, ki bi ostali dalj časa v DO ni), manjka pa tudi pregled nad delavci, ki ne stanujejo v samskem domu. Toda če vzamemo kot kriterij oddaljenost od doma, je med delavci iz sosednjih republik neka razlika: tisti, ki so doma na Hrvaškem, gredo vsak konec tedna domov, medtem ko delavci iz BiH opravijo tako pot le 1-2 krat na mesec. Ali bi torej te razlike lahko vplivale na dolžino izostankov ter na njihovo pogostost (v smislu pretveze za delo doma, ali zaradi domotožja)? (Podatki iz SGP Konstruktor namreč kažejo, da

delavci iz drugih republik izostajajo pogostejše kot delavci iz SRS (Delovna skupina, 1980, str. 12).)

Kot je razvidno iz rezultatov, temu ni tako, oz. so morebitni taki vplivi v obeh skupinah delavcev izenačeni.

V tabeli 7 je podan pregled podatkov v zvezi z dolžino posameznih spremenljivk.

TABELA 7: Prikaz značilnosti posameznih vzorcev glede na stalno bivališče in kriterije absentizma za leto 1988

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Hrv.	29	1965.4	3.2	1984.4	3.3	197.3	216.5	85.9	63.6	13.1	19.7
BiH	30	1964.3	2.4	1985.4	2.4	238.2	224.6	131.6	104.7	16.6	31.5

(Številke nad stolpci pomenijo: 1 stalno bivališče, 2 velikost vzorca, 3 letnik - povprečje, 4 letnik - standardni odklon (s), 5 vstop v DO - povprečje, 6 vstop - standardni odklon, 7 dolžina bolniških izostankov - povprečje (ure), 8 dolžina bol. izostankov - st. odklon, 9 dolžina bolniških izostankov do 3 dni - povprečje (ure), 10 dolžina bol. izostankov do 3 dni - st. odklon, 11 dolžina neopravičenih izostankov - povprečje (ure), 12 dolžina neopravičenih izostankov - st. odklon.)

II. PSIHOLOŠKE SPREMENLJIVKE

1. Zadovoljstvo

Nekatera poročila kažejo, da so izostanki povezani tudi z zadovoljstvom pri delu. Tako so npr. v SGP Konstruktor ugotovili, da imajo največje število izostankov "delavci, ki trdijo, da s svojim delom niso zadovoljni, dalje tisti, ki s svojim OD niso zadovoljni ter tisti, ki trdijo, da se v delovnem okolju niso vživel" (Delovna skupina, 1980, str. 12).

Zadovoljstvo delavcev je bilo proučevano v začetku leta 1988, ker pa je le-to spremenljiva kategorija, je bil absentizem proučevan v obdobju od novembra 1987 do aprila 1988, tj. v obdobju, ko je pričakovati, da sta ekstremni skupini (bolj oz. manj zadovoljnih delavcev) še vedno na svojih pozicijah oz. da večina delavcev teh dveh skupin še vedno pripada tema skupinama.

TABELA 8: Prikaz značilnosti posameznih vzorcev glede na stopnjo zadovoljstva in na kriterije absentizma od novembra 1987 do aprila 1988.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
bolj	36	1954.6	10.2	1975.9	5.8	38.0	71.4	-	-	.4	1.6
manj	37	1953.1	8.8	1976.8	6.6	73.7	94.1	-	-	1.5	4.3

(Številke nad stolpci pomenijo: 1 stopnja zadovoljstva, 2 velikost vzorca, 3 letnik - povprečje, 4 letnik - standardni odklon (s), 5 vstop v DO - povprečje, 6 vstop -

standardni odklon, 7 dolžina bolniških izostankov - povprečje (ure), 8 dolžina bolniških izost. - st. odklon, 9 dolžina bolniških izost. do 3 dni - povprečje (ure), 10 dolžina bolniških izost. do 3 dni - st. odklon, 11 dolžina neopravičenih izostankov - povprečje (ure), 12 dolžina neopravičenih izost. - st. odklon.)

V tabeli manjkajo podatki o povprečni dolžini bolniških izostankov do 3 dni, in sicer zato, ker je bil ta način evidentiranja vpeljan šele leta 1988. Za dobljene podatke iz tabele 8 pa nismo dobili pomembnih razlik v dolžini izostankov.

TABELA 9: Prikaz pomembnih razlik v številu delavcev, ki so bili v bolniškem staležu med novembrom 1987 in aprilom 1988.

zadovoljstvo	bol. izost.	
	DA	NE
večje	12	24
manjše	24	13

Dobljene razlike dajo sklepati, da se manj zadovoljni delavci iz nezadovoljive delovne (in morda celo splošne življenjske) situacije pogosteje zatekajo v bolniški stalež, kjer so deležni vsaj zdravnikovega usmiljenja.

Pri tem pa je treba dodati, da se vzorca bolj in manj zadovoljnih delavcev pomembno razlikujeta še v dveh vidikih: v kadrovski strukturi in v motivaciji za delo. (Stopnja motiviranosti je bila določena na podlagi splošnega Vroomovega obrazca, ki smo ga priredili za potrebe ugotavljanja specifične, tj. delovne motivacije tako, da je moč motivacije enaka vsoti produktov med pomembnostjo določenih stvari (npr. da ga vodja pohvali) in pričakovanimi posledicami za dobro opravljeno delo (Petz, 1987, str. 119).)

TABELA 10: Prikaz pomembnih razlik v vzorcih bolj ali manj zadovoljnih delavcev glede na kadrovsko strukturo in povprečno motivacijo za delo.

zadovoljstvo	kvalifik.		motivacija	
	KV	PK	$\bar{x}$	s
večje	31	5	3.3	1.8
manjše	24	13	1.6	1.6

Čeprav je razlika v motivaciji med obema skupinama precejšnja, pa so delavci obeh skupin v praksi ocenjeni kot enako uspešni, oz. razlike v uspešnosti niso statistično pomembne. Manj zadovoljni imajo povprečno osebno ocenitev 16.7 (standardni odklon znaša 6.7 točk), bolj zadovoljni 19.2 (standardni odklon pa 5.2).

Ker je bilo zadovoljstvo v tem primeru vezano na kadrovsko strukturo, je bila narejena primerjava, pri kateri se delavci ne bi toliko razlikovali glede na kvalifikacijo. V dveh vzorcih je bilo zdaj enako število PK delavcev (5) ter podobno število KV delavcev (v skupini manj zadovoljnih 17 in v skupini bolj zadovoljnih 16). Pri tako izenačenih skupinah niso bile ugotovljene nikakršne razlike

niti v dolžini izostankov niti v številu delavcev, ki izostajajo. V tabeli 11 so združeni rezultati za te spremenljivke.

TABELA 11: Prikaz značilnosti posameznih vzorcev glede na dolžino bolniških in neopravičenih izostankov ter število delavcev, ki tako izostajajo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
bolj	21	1954.3	9.2	1977.1	5.4	50.7	80.6	.6	2.1	10	2
manj	22	1956.8	9.8	1977.0	6.9	74.2	97.5	1.5	4.7	14	3

(Številke nad stolpci pomenijo: 1 stopnja zadovoljstva, 2 velikost vzorca, 3 letnik - povprečje, 4 letnik - standardni odklon (s), 5 vstop v DO - povprečje, 6 vstop - standardni odklon, 7 dolžina bolniških izostankov - povprečje (ure), 8 dolžina bolniških izostankov - st. odklon, 9 dolžina neopravičenih izostankov - povprečje (ure), 10 dolžina neopravičenih izostankov - st. odklon, 11 število delavcev z bolniškimi izostanki, 12 štev. delavcev z neopravičenimi izostanki.)

Tako urejeni podatki nam sedaj kažejo, da stopnja posameznikovega zadovoljstva, ki je vezana pretežno na kadrovsko strukturo (nezadovoljni delavci se vežejo pretežno s kategorijo PK, zadovoljni pa s kategorijo KV), še ne pomeni hkrati povezave s krajšimi ali daljšimi izostanki.

(Možno je sicer, da taka zveza obstaja (morda v krajših izostankih do 3 dni, ki pa tu niso bili zajeti), toda v ta namen bi bilo treba tako zadovoljstvo kot izostanke proučevati v daljšem časovnem obdobju.)

2. Motivacija

Tudi motivacija je - podobno kot zadovoljstvo - po svoji naravi spremenljiva, zato smo tudi zanjo - zaradi enkratne aplikacije vprašalnika - opazovali absentizem v obdobju od novembra 1987 do aprila 1988.

Rezultati so prikazani v tabeli 12.

TABELA 12: Prikaz značilnosti posameznih vzorcev glede na dolžino bolniških in neopravičenih izostankov ter število delavcev, ki tako izostajajo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
bolj	19	1957.6	5.9	1976.5	5.4	38.9	43.9	.5	2.1	10	1
manj	20	1959.0	5.4	1979.4	4.2	74.7	111.4	1.9	5.1	11	3

(Številke nad stolpci pomenijo: 1 stopnja motivacije, 2 velikost vzorca, 3 letnik - povprečje, 4 letnik - standardni odklon (s), 5 vstop v DO - povprečje, 6 vstop - standardni odklon, 7 dolžina bolniških izostankov - povprečje (ure), 8 dolžina bolniških izostankov - st. odklon, 9 dolžina neopravičenih izostankov - povprečje (ure), 10 dolžina neopravičenih izost. - st. odklon, 11 število delavcev z bolniškimi izostanki, 12 število delavcev z neopravičenimi izostanki.)

Med vzorci ni v nobeni spremenljivki pomembnih razlik (tudi v stažu in starosti ne). Na to lahko vplivajo najmanj trije različni razlogi:

1. ker so bile osebe preizkušane le enkrat, motivacija pa se lahko bistveno spremeni s spremembo situacijskih faktorjev (tak faktor je npr. sprememba gradbišča - s tem v zvezi se lahko spremeni samo delo - npr. zidar na nekem gradbišču zida z zidaki, na drugem betonira, na tretjem odpira zid, vsakdo pa doživlja eno od teh del kot boljše, drugo kot slabše; sprememba pa lahko nastopi tudi z drugim vodjo in s tem v zvezi z odnosom med delavcem in vodjo, ki je v nekaterih primerih boljši, v drugih slabši),

2. ker Vroomov model zajema le kognitivno plat, energijska oz. emocionalna pa je puščena ob strani (vprašalnik se sicer nanaša na pomembnost posameznih ciljev, vendar je presoja le-teh bolj racionalna kot emocionalna),

3. ker lenoba oz. nemotiviranost delavcev ni odločilni kriterij za odhod v bolniški stalež ali za neopravičeni izostanek. Pravzaprav bi bilo za DO ceneje, če bi bili leni delavci na bolniški, kakor pa da so na gradbišču in nič ne delajo - bolniški izostanki so namreč slabše plačani kot delovne ure. Pojmovanje, da so delavci, ki so veliko odsotni, lenuhi in simulanti, je implicitno zajeto v teoriji x (po Jerovšku, 1980, str. 16) in lahko zato "z različnimi disciplinskimi in podobnimi represivnimi ukrepi vplivamo zgolj na posledice. Če pa izhajamo iz teorije y (da je človek po naravi prizadeven in ga je treba samo postaviti v stimulatívno okolje), potem lahko vplivamo na zmanjšanje odsotnosti tako, da ustvarimo stimulatívne možnosti za delo." (Teorijo x:y je formuliral Douglas McGregor v knjigi *The Human Side of Enterprise*, 1960.) (V prid tej teoriji govorijo zelo majhni izostanki delavcev na gradbiščih v tujini.)

3. Inteligentnost

Če pojmujeemo inteligentnost kot "sposobnost obdelovanja informacij" (Vid Pogačnik, 1988, str. 7), si ob tem lahko zastavimo vprašanje, ali imajo individualne razlike v posedovanju te sposobnosti kakšne učinke tudi v zvezi z absentizmom. Ker je dosežena izobrazbena raven do neke mere odvisna tudi od inteligentnosti, bi lahko pričakovali določen vpliv na raven absentizma.

V TABELI 13 so prikazani dobljeni rezultati.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
večja	30	1964.0	4.0	1983.8	4.5	149.1	183.6	7.1	13.4
manjša	29	1962.4	4.3	1984.5	4.1	210.7	176.3	16.8	31.6

(Številke nad stolpci pomenijo: 1 stopnja inteligentnosti, 2 velikost vzorca, 3 letnik - povprečje, 4 letnik - standardni odklon (s), 5 vstop v DO - povprečje, 6 vstop - standardni odklon, 7 dolžina bolniških izostankov - povprečje (ure), 8 dolžina bolniških izostankov - st. odklon, 9 dolžina neopravičenih izost. - povprečje (ure), 10 dolžina neopravičenih izost. - st. odklon.)

Rezultati niso pokazali, da bi bile razlike med dvema vzorcema statistično pomembne. Tudi glede kvalifikacijske strukture sta bila vzorca izenačena, kar je razvidno iz tabele 14.

TABELA 14: Primerjava vzorcev z različno stopnjo inteligentnosti glede na kadrovsko strukturo

int./kvalif.	KV	PK	NK
večja	17	4	9
manjša	10	8	11

4. Emocionalno stanje

Pri preizkušanju emocionalnega stanja smo se oprli na Plutchikov Profil indeks emocij, ki povezuje tako emocionalno kot vedenjsko plat posameznika.

Izhodišče je predstavljalo 73 delavcev, ki so v letu 1988 vstopili v delovno razmerje. (Podatki iz neobjavljene študije iz leta 1986, ki je med drugim zajela tudi vedenje novosprejetih delavcev v letih 1984-1986, namreč kažejo, da v pol leta po vstopu odide na bolniško 56% delavcev (od 442 novih delavcev v obdobju treh let jih je obolelo 248)).

Te delavce smo spremljali od septembra 1988 do julija 1989. Proučevali smo ekstremne vrednosti le za 8 osnovnih dimenzij, ne pa tudi za njihove kombinacije.

Dobljeni rezultati so pokazali, da v nobenem vzorcu ne prihaja do pomembnih razlik v dolžini bolniških in neopravičenih izostankov. Pomembne razlike so se pokazale v pogostnosti bolniških izostankov v dimenziji reprodukcija ter v pogostnosti neopravičenih izostankov v dimenzijah opozicionalnost in agresivnost. Podrobnosti so razvidne iz tabele 15.

TABELA 15: Primerjava pogostnosti izostankov posameznih vzorcev glede na dimenzije PIE - reprodukcija (R), opozicionalnost (O), agresivnost (A)

mož dimenzije	bol.izost.		neopr. izost.					
	R:	DA NE	O:	DA NE	A:	DA NE		
visoka		8 12		11 10		12 10		
nizka		16 7		3 18		4 14		

Kar se tiče reprodukcije, lahko zaključimo, da predstavlja "družabnost" zaščitni faktor pri spremembi okolja. Družabnejši ljudje hitro navežejo stike s sodelavci in se tako najbrž laže otresejo pritiskov, ki jih prednje postavlja novo okolje.

Podobno predstavljata zaščitna faktorja nizka nivoja opozicionalnosti in agresivnosti, ker najbrž te osebe ne občutijo tolikšnega pritiska zaradi svojih nezadovoljenih potreb. Tanja Lamovec (1978, str. 128) npr. meni, da "frustracijska agresivnost izvira iz posameznikovih nezadovoljenih potreb, tako bioloških kot tudi socialnih. Nezadovoljene potrebe ustvarjajo napetost, ki jo posredujejo nekateri fiziološki mehanizmi, od katerih je najpomembnejše delovanje simpatičnega vegetativnega sistema. Ti mehanizmi služijo prilagajanju organizma in omogočijo beg iz konfliktnih situacije kot tudi spopad in odpravljanje preprek pri zadovoljevanju potreb. Delujejo le toliko časa, da nevarnost mine oz. dokler potrebe niso zadovoljene." Pri

nekaterih, ki imajo visoko dimenzijo agresivnosti, se beg iz konfliktna situacije dejansko kaže kot beg, namreč kot neopravičen izostanek.

5. Pričakovanja

Ali lahko previsoka, nerealistična pričakovanja pripeljejo do razočaranj in kot posledica le-teh v daljše ali pogostejše izostanke?

Da bi si odgovorili na to vprašanje, so novi delavci (73 po številu iz leta 1988) odgovarjali na JDI v smislu, kaj pričakujejo od svojega dela, vodje, sodelavcev, osebnega dolžnika in možnosti za napredovanje.

Glede na njihove odgovore so bili razvrščeni v dve skupini po 18 delavcev, njihovi izostanki pa so bili beleženi od septembra 1988 do julija 1989. Med skupinama glede izostankov ni bilo pomembnejših razlik, čeprav sta se skupini v osnovi razlikovali v pričakovanjih glede na kadrovska strukturo. Ta pregled nam podaja tabela 16.

TABELA 16: Pregled števila delavcev glede na kadrovska strukturo in stopnjo pričakovanj v zvezi z delovnim mestom

pričakovanja	kvalifikacija		
	KV	PK	NK
visoka	7	2	9
nizka	9	7	2

Da bi si dokončno odgovorili na vprašanje o povezavi med pričakovanji in izostanki, bi potrebovali večji vzorec, ki bi omogočil primerjavo tudi med posameznimi kvalifikacijskimi kategorijami.

Kakor poročajo od drugod (npr. Wanous iz ZDA), pričakovanja vplivajo na fluktuacijo (le-ta pa je tako kot preveliki izostanki odraz določenega nezadovoljstva), zato pred sprejemom delavca na delovno mesto svetujejo, da delavca realistično informiramo o delu ("realistic job preview") (O tem npr. Wanous, 1977 ter Dean in Wanous, 1984).

V zvezi s tem bi bilo potrebno pri delavcih po določenem času (npr. po šestih mesecih) aplicirati JDI, da bi se na podlagi primerjave med "pričakovanim" in "dejanskim" JDI videlo, ali prihaja na delovnem mestu do razočaranj (ali prijetnih presenečenj) in kakšen vpliv ima to na izostanke.

III. NAVADE

1. Zajtrk

V letu 1987 so bili v naši DO uvedeni zajtrki za delavce, ki bivajo v samskih domovih. Delavci, ki so želeli zajtrkovati, so dobili zajtrk brezplačno, tisti, ki tega niso želeli, pa v zameno niso dobili nobenega denarnega nadomestila.

Na zajtrk lahko gledamo tukaj z dveh vidikov:

1. v smislu jemanja hrane kot dotoka energije in s tem boljše osnovo za fizično delo,
2. v smislu prilagajanja ritualom, ki jih prireja DO za svoje delavce.

V obeh primerih pa bi morda pričakovali manjše izostanke pri delavcih, ki zajtrkujejo. Ali je temu res tako?

Podatke smo zbrali pri 44 osebah, starih do 30 let (22 jih je zajtrkovalo, 22 ne); obe skupini sta bili izenačeni po kvalifikacijski strukturi: 5 NK, 7 PK in 10 KV delavcev. V letu 1988 med skupinama ni bilo posebnih razlik v izostankih. Možno je, da se razlika glede prehrabnih navad - v kolikor vpliv sploh obstaja - pokaže šele čez leta - kar pa je v okviru DO s precejšno fluktuacijo težko proučiti.

2. Kajenje

Kajenje običajno povezujejo z okvarami srca in ožilja ter z različnimi vrstami raka. Toda vse te bolezni so posledica dolgotrajnega kajenja. Kajenje pa lahko že v krajšem časovnem obdobju negativno vpliva na zdravje. Earl Mindell (1988, str. 38) npr. navaja, da vsaka cigareta uniči 25-100 mg vitamina C, ki v telesu skrbi za imunsko odpornost organizma (dnevne potrebe pri nekadilcih znašajo 60 mg).

Delavce smo znova razporedili v dve skrajnostni skupini - v nekadilce in v zagrizene kadilce (tj. tiste, ki pokadijo na dan 20 ali več cigaret). V vsaki skupini je bilo po 22 oseb, kadrovska struktura pa je bila približno izenačena - v skupini nekadilcev 11 KV, 4 PK in 7 NK delavcev, v skupini kadilcev pa 12 KV, 7 PK in 3 NK delavci.

Pomembne razlike smo dobili v dolžini in pogostnosti bolniškega staleža, pa tudi v pogostnosti neopravičenih izostankov (v vseh treh dimenzijah so kadilci na slabšem). Podrobnejše rezultate podaja tabela 17.

TABELA 17: Primerjava dolžine bolniških in neopravičenih izostankov ter pregled števila izostalih delavcev za kadilce in nekadilce

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
kadilci	22	1961.7	1983.5	168.8	164.3	6.1	16.8	18	4	9	13
nekad.	22	1962.7	1983.6	42.5	79.6	.1	.4	8	14	1	21

(Številke nad stolpci pomenijo: 1 kadilstvo, 2 velikost vzorca, 3 letnik - povprečje, 4 vstop v DO - povprečje, 5 dolžina bolniških izostankov - povprečje (ure), 6 dolžina bolniških izostankov - st. odklon, 7 dolžina neopravičenih izostankov - povprečje (ure), 8 dolžina neopravičenih izost. - st. odklon, 9 število delavcev z bolniškimi izostanki, 10 število delavcev brez bolniških izostankov, 11 število delavcev z neopravičenimi izostanki, 12 število delavcev brez neopravičenih izostankov).

Kakorkoli že obrnemo te rezultate, med kajenjem in številom delavcev, ki neopravičeno izostajajo, ne moremo najti neposredne vzročne zveze (če jo že za bolniške izostanke lahko domnevamo). Morda pa nam ti rezultati potrjujejo vpliv, ki ga ima čustveno odzivanje posameznika na njegovo okolje. Trstenjak (1982, str. 178) namreč

navaja raziskavo (žal brez avtorjev), v kateri so primerjali skupini kadilcev in nakadilcev s pomočjo EPPS. "Hudi kadilci kažejo večjo potrebo po spolnosti, napadalnosti in učinkovitosti (uspešnosti v poklicu), nekadilci pa smisel za red in obzirnost (vdanost, popustljivost) do drugih - razlike za teh 5 lastnosti so na nivoju 0.01!" Če te ugotovitve povežemo z našim preizkusom PIE, dobimo pri agresivnosti pomembne razlike med številom kadilcev in številom nekadilcev v posameznih skupinah. Rezultati so podani v tabeli 18. (Numerusi se povsem ne skladajo s tistimi, ki so podani v tabeli 15, ker za 3 osebe ni na razpolago podatka v zvezi s kajenjem.)

TABELA 18: Primerjava števila kadilcev/nekadilcev glede na stopnjo agresivnosti

agresivnost	kadi	
	DA	NE
visoka	18	3
nizka	9	7

(Pri osebah z nizko agresivnostjo le ena pokadi 20 cigaret na dan, pri osebah z visoko agresivnostjo pa je teh 7. Tudi ta razlika je statistično pomembna.)

Določene osebnostne poteze so torej lahko temelj, na katerega posameznik nadgradi svoje navade.

3. Alkohol

Tudi trajnejše uživanje alkohola pripelje do različnih organskih okvar. Vladimir Hudolin (1987, str. 63) navaja, da so pri 90% alkoholikov poškodovani možgani, pri 70% srce, pri 64% ledvice itd.

Da bi preizkusili možnost, ali ima uživanje alkohola določen vpliv pri mlajših kadrih, smo v 2 vzorca razporedili - na eno stran abstinentne in na drugo delavce, ki izjavljajo, da nad dan popijejo 2-3 piva (ali 1 liter vina). Vse osebe so bile stare do 30 let, podobnih kvalifikacijskih ravni (pri abstinentih 10 KV, 6 PK in 5 NK delavcev, pri "pivcih" 10 KV, 8 PK in 2 NK delavca) in podobnega staža (abstinenti so v DO od leta 1982. 9, "pivci" pa od 1981. 1). Med skupinama nismo našli pomembnih razlik v nobenem vidiku absentizma. Tako se verjetno potrjujejo izkušnje, ki jih navaja Jože Ramovž (1988, str. 137): "Človek, ki je na začetnih stopnjah alkoholizma, skuša biti na delovnem mestu še celo prizadevnejši kot sicer, da bi pred sabo in pred javnostjo prikril svoje alkoholno propadanje." Po drugi strani pa je tudi možno, da nekateri skrijejo svoje piije in izjavijo, da ne pijejo čisto nič - ali pa navedejo manjšo količino, kot jo dejansko konzumirajo.

SKLEPNE MISLI

Po tem bežnem pregledu posameznih povezav se znova vrnimo k izhodišču: ali lahko na podlagi danih ugotovitev ukrepamo tako, da zmanjšamo izostanke?

Na tem mestu ukrepe lahko le predlagamo, medtem ko je ukrepanje samo stvar prakse.

1. Kadrovska selekcija

Glede na to, da predstavljajo družabnost, manjša opozicionalnost in manjša agresivnost pri novih delavcih faktorje boljše prilagodljivosti na novo okolje, lahko damo delavcem s takimi lastnostmi določeno prednost pred ostalimi kandidati. Prav tako lahko damo prednost zmernih kadilcem in nekadilcem pred hudimi kadilci.

(Selekcijo lahko zaostri tudi obratna amulanta, ko na podlagi določenih povezav ugotovi spremenljivke, povezane z bolniškim izostanki.)

2. Izobraževanje

Ker delavci s slabšo kadrovsko strukturo težijo k bolj pogostim in daljšim izostankom, bi kazalo razmišljati o izboljšanju kadrovske strukture naših delavcev. Vendar je to vprašanje morda nerešljivo: vedno bodo namreč obstajala enostavna dela, ki jih opravljajo PK in NK delavci, po drugi strani pa je vprašanje, ali se splača izobraževati, tj., ali bi več KV delavcev pokrilo izgubo, ki jo prinašajo izostanki NK in PK delavcev. Večje število KV delavcev v primerjavi s PK in NK pa bi nujno prineslo tudi spremembe v zvezi z organizacijo dela - saj bi KV delavci delali tako na enostavnih kot na zahtevnejših delih. In tu se znova zastavljata dve vprašanji: ali se ne bi bolniški izostanki na enostavnih delih znova povečali - kljub KV delavcem - ter ali je rentabilno delavca z zahtevnejšo izobrazbo dati na enostavnejša dela. Ena od možnih rešitev bi bila rotacija delavcev - se pravi, da delajo nekaj časa na enostavnih in potem na zahtevnejših delih.

3. Organizacija dela

Videli smo, da se zadovoljstvo delavcev hkrati veže na kadrovsko strukturo in da preko tega vpliva na izostanke. Eden od elementov zadovoljstva z delom je tudi zadovoljstvo s sodelavci. V tem oziru je poučen primer, ki ga navaja Boris Petz (1987, str. 196). Van Zelst (leta 1952) je 74 zidarjev in tesarjev prosil, naj navedejo po preferenci rang svojih tovarišev, s katerimi bi najraje delali v skupini. Na tej osnovi je oblikoval skupine s po štirimi člani, kar je privedlo do tega, da so bili delavci precej bolj zadovoljni in produktivni, v podjetju pa so se stroški zmanjšali za 5%.

Velik vpliv na organizacijo dela ima tudi tehnologija. V Volvu so npr. ugotovili, da "Proizvodnega dela ni mogoče bistveno spremeniti in ga narediti bolj smiselnega, dokler se ne spremeni tehnologija" (Jerovšek, 1980, str. 47).

Prav tako lahko ustrezna tehnologija zmanjša bolniške izostanke. V gradbeništvu je npr. tunelski način gradnje dobesedno proizvajal invalide, zato ga sedaj vse bolj opuščajo.

Težiti je torej treba k temu, da se delavcu delo olajša in da ima po drugi strani to delo zanj nek smisel.

4. Prehrana

Čeprav v tem okviru to vprašanje ni bilo posebej obdelano, naj v sklepu podamo tudi ta vidik, ki zelo verjetno vpliva na izostanke. Po podatkih Nacionalnega inštituta za varnost delovnih mest in zdravja (NIOSH) v ZDA je vsak četrty delavec v gradbeništvu izpostavljen delovanju snovi, ki se smatrajo za nevarne. Mindell (1988, str. 168) zato za delavce v gradbeništvu priporoča hrano, ki je bogata z antioksidanti, kot so vitamini A, C in E, ki pomagajo nevtralizirati toksine (strupene snovi) v organizmu.

Menimo, da se lahko odsotnost z dela bistveno zmanjša le, če se ustrezni ukrepi podvzamejo na več ravneh.

LITERATURA

1. Dean, Roger, A., Wanous, John P. Effects of Realistic Job Previews on Hiring Bank Tellers, *Journal of Applied Psychology*, 1984, zv. 69, št. 1, str. 61-68.
2. Delovna skupina, Aktualna vprašanja odsotnosti z dela in koriščenje delovnega časa v gradbeništvu, Ljubljana, 12. 5. 1980.
3. Hudolin, Vladimir, Alkoholizem - stil života alkoholičara, 11. izdaja, 1987, Zagreb, Školska knjiga.
4. Jerovšek, Janez, Vpliv organizacijskih sprememb na odsotnost z dela, 1980, Ljubljana, DDU Univerzum.
5. Kastelic, Ivan, Kazalci zdravstvenega stanja prebivalstva s posebnim ozirom na aktivne zavarovance, v: SEMINAR - Ugotavljanje, proučevanje in obvladovanje bolniškega staleža in invalidnosti (prevencija), Ljubljana, 17. - 19. 3. 1983, UKC, tozdi UI za MDP.
6. Konrad, Edvard, Asimetričnost v poznavanju posledic dela, 1980, Zagreb, Društvo psihologa Hrvatske, Dani Ramira Bujasa.
7. Lamovec, Tanja, Psihologija agresivnosti, v: Lamovec Tanja, Rojnik Ana, Agresivnost, 1978, Ljubljana, DDU Univerzum.
8. Mindell, Earl, Vitaminska biblija (prevod dela: Earl s Mindell New and Revised Vitamin Bible, 1985), 1988, Beograd, Nolit.
9. Petz, Boris, Psihologija rada, 1987, Zagreb, Školska knjiga.
10. Pogačnik, Vid, Inteligentnost kot sposobnost obdelovanja informacij, 1988, Ljubljana, Zavod SRS za produktivnost dela, Center za psihodiagnostična sredstva.
11. Ramovš, Jože, Socialni delavci in alkoholizem, 1988, Ljubljana, Delavska enotnost.
12. Trstenjak, Anton, Temelji ekonomske psihologije, 1982, Ljubljana, ČGP Delo.
13. Wanous, John P., Organizational Entry: Newcomers Moving From Outside to Inside, *Psychological Bulletin*, 1977, zv. 84, št. 4, str. 601-618.