

# Razlike med spoloma pri nekaterih simptomih stresa ter intenzivnost doživljanja stresnih simptomov

MAJA MEŠKO

*Kontrola zračnega prometa Slovenije*

MATEJA VIDEMŠEK

*Univerza v Ljubljani, Slovenija*

JOŽE ŠTIHEC

*Univerza v Ljubljani, Slovenija*

ZLATKA MEŠKO ŠTOK

*Univerza na Primorskem, Slovenija*

DAMIR KARPLJUK

*Univerza v Ljubljani, Slovenija*

Ob dolgotrajni izpostavljenosti stresu se začne posameznik čezmerno odzivati, kar se izraža na fizični, vedenjski ali psihični ravni. Takšni odzivi lahko povzročijo škodljive posledice v obliki boleznih, čustvenih težav in slabše opravljenega dela. V pričujoči raziskavi so avtorji ugotavljali razlike med spoloma pri stopnji doživljanja stresa pri delu, pogostosti ter intenzivnosti pojavljanja stresnih simptomov. Preverjali so, ali obstajajo razlike med spoloma glede stopnje doživljanja stresa pri delu, ali se spola razlikujeta glede pogostosti pojavljanja stresnih simptomov ter ali med spoloma obstajajo razlike glede intenzivnosti doživljanja simptomov stresa. Vzorec udeležencev je zajel 85 managerjev naključno izbranih slovenskih podjetij. Ugotovljeno je bilo, da obstajajo razlike med moškimi in ženskami glede na vse zgoraj naštetе dejavnike, in sicer ženske doživljajo statistično značilno višjo stopnjo stresa kakor moški, pri pogostosti pojavljanja stresnih simptomov se razlike med spoloma pojavljajo pri nekaterih simptomih stresa ter prav tako pri intenzivnosti doživljanja simptomov.

*Ključne besede:* managerji, delovno okolje, stres, razlike med spoloma

## Stres na delovnem mestu

Delo je zelo pomemben del življenja vsakega človeka. Ponuja številne možnosti socialnih interakcij in osebnostnega napredka (rasti). Močno vpliva na samopodobo in na občutek lastne vrednosti ter je izziv za samoizpopolnjevanje (Selič 1999). Na delovnem mestu pa se

vse pogosteje srečujemo s stresnimi situacijami, ki se vsak dan pojavljajo v različnih oblikah. Stres je namreč specifičen odnos med posameznikom in okoljem, ki ga posameznik oceni kot obremenjujočega ali pa kot takega, ki presega njegove sposobnosti upora in s tem ogroža njegovo blaginjo (Maslach in Leiter 1997; Rungapadiachy 2003; Schmidt 2003). Vsak stres poteka po zakonitem vzorcu, in sicer v treh fazah. V prvi, alarmni fazi povzročijo stresorji navadno upad in dezorganizacijo delovanja (šok), kmalu pa se pojavijo znaki mobilizacije energije in pripravljanja na spoprijem s stresorji (protišok). Sledi faza odpora, ko se okrepi delovanje in prizadevanje organizma, da bi uspešno obvladal učinke stresorjev. Če ta prizadevanja uspejo, se delovanje povrne na običajno raven, če pa so neuspešna in takšna tudi ostanejo, začne delovanje pešati, pojavijo se znaki izčrpanosti in motnje (faza izčrpanosti), v skrajnem primeru se stres konča s smrtjo (Musek 1999).

Stres ne prizadene samo posameznika, zaposlenega v organizaciji, ampak tudi organizacijo samo. Organizacijski stres se ugotavlja s stopnjo odsotnosti zaposlenih z dela in s kakovostjo dela samega. Organizacije z visoko stopnjo odsotnosti z dela, z veliko fluktuacijo kadrov in slabimi medosebnimi odnosi izgubljajo na ugledu, kakovosti in javni podobi (Meško Štok 2008). Ker je med nadpovprečno ogroženimi za tvegano stresno vedenje največ aktivno zaposlenih, je pomembno predvsem ukrepanje na delovnem mestu. Stres se moramo naučiti čim bolj učinkovito obvladovati, da bi nam bil predvsem kot izziv, in ne kot breme. Obvladovanje je vsekakor naloga vsakega posameznika, vendar lahko k temu učinkovito pripomore tudi posameznikovo okolje (Zaletel Kragelj, Pahor in Bilban 2004).

Stres na delovnem mestu v zadnjih dvajsetih letih silovito narašča. Tako predstavlja glavno skrb managerjev, saj pomeni škodo za podjetje (Midgley 1997; Rees 1997). V mnogih podjetjih niso seznanjeni z njegovimi posledicami. Posledice neučinkovitosti posameznikov ali celo managerjev pripisujejo drugim dejavnikom in ne stresu. Prav managerji pa večino svojega časa preživijo na delovnem mestu, kar vpliva na nepravilno prehrano in pomanjkanje telesne dejavnosti, oboje pa še dodatno povečuje stres. Stres in preobremenjenost pa zmanjšujeta celotno in normalno delovanje zaposlenih ter managerjev. Posledice stresa se kažejo (Heller in Hindle 2001):

- v zmanjšanju učinkovitosti pri delu in
- v stroških poslovanja.

Stres na delovnem mestu, njegovi vzroki in posledice so v članicah EU zelo razširjeni. Po raziskavah so managerji v državah pristopni-

cah k EU bolj pod stresom in so bolj obremenjeni z delom kot njihovi zahodni kolegi, kar je zagotovo povezano s prehodom s planskega na tržno gospodarstvo in s povečano konkurenco. Na podlagi številnih raziskav so izračunali, da gre zaradi izostankov z dela, ki so posledica bolezni, povezanih s stresom, vsako leto v nič vsaj sto milijonov delovnih dni (Looker in Gregson 1993).

Izguba zdravja ni niti največji niti edini strošek v organizacijah. Napake in napačne odločitve, ki jih delajo zaposleni pod vplivom stresa, stanejo mnogo več (Traven 1998).

Aparicio (2002) v svoji raziskavi, ki je zajela 147 milijonov vprašanih delojemalcev v Evropi, trdi, da so pri delu pod velikim pritiskom. Od teh ena tretjina ne organizira svojega dela, več kot ena četrтина pa ne sme sodelovati pri razporejanju svojega dela, nadalje 45 % vprašanih trdi, da opravljajo monotono delo, 50 %, da izvajajo kratka, ponavljajoča se, rutinska dela. Iz tega lahko izpeljemo, da delovno pogojeni vzroki stresa prispevajo k aktualnim boleznim, saj kar 13 % delojemalcev toži o glavobolih, 17 % o bolečinah v mišicah, 30 % o bolečinah v hrbtenici, 20 % o zaspanosti in 28 % o stresu.

Stresne dogodke je mogoče razumeti tudi kot prilagoditvene zahteve, ki povzročajo psihofiziološko napetost, ki lahko kumulira kot somatska bolezen. Pot od stresnega dogodka do bolezenskih simptomov je zapletena in je odvisna od mnogih vidikov, ki jih je treba proučiti. Ti vidiki so pretekle izkušnje, obrambni mehanizmi, fiziološke reakcije, strategije spoprijemanja s stresom in bolezenska vedenja (Selič 1999).

Vse večje delovne zahteve, manjša varnost zaposlitve in spremenjeni način življenja sodobnega človeka obremenjujejo. Ljudje, ki živijo v stalni časovni napetosti, v tekmovalnem okolju in so nenehno zaskrbljeni, ali bodo pravočasno opravili številne naloge, tudi pogosteje obolevajo za boleznimi srca in ožilja (Možina 1998).

Dolgotrajna izpostavljenost stresu in z njo povezana kronična fiziološka vzbujenost pomeni močno obremenitev presnovnih, kardiovaskularnih in imunskih funkcij, zato je lahko dejavnik v razvoju psihičnih in psihosomatskih motenj ter bolezni (Sket in Živin 2001). Dolgotrajna izpostavljenost delovnemu stresu pa vodi tudi do izgorelosti na delovnem mestu. Izgorelost je specifičen sindrom, ki je značilen predvsem za poklice, ki jih označuje obsežno delo z ljudmi (Maslach in Leiter 1997). Bilban (2009) opisuje, da je izgorelost opaziti pri posameznikih, ki so občutljivi, imajo veliko empatije, so topli, predani, zavzeti v odnosih z ljudmi, k ljudem obrnjeni idealisti, ki so obenem notranje negotovi, nemirni, napeti, pretirano navdušeni in se hitro primerjajo z drugimi.

Med poklicne stresorje, ki največkrat povzročajo težave pri zaposlenih, spadajo delovne razmere, delovni čas, samo delo, slog vodenja, delovna klima, obeti kariere, nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu, intolerantnost in narava organizacije, ob tem pa še hrup, vibracije, prah, neugodno toplotno okolje, svetloba in nevarne snovi. Stres na delovnem mestu se največkrat pojavlja zaradi neustrezne politike informiranja, metod vodenja, pomanjkanja kompetenc, pomanjkanja zaupanja, metod dela, oblikovanja delovnega mesta, normiranosti dela in hierarhičnega reda (Lanz 1998).

Večina ljudi domneva, da so managerji v podjetjih najbolj rizična skupina za podvrženost stresnim učinkom. Luban - Plozza in Pozzi (1994) se sprašujeta o managerskem stresu, ali ni to morebiti bolezen karierizma. Čeprav so managerji skupina z največjim tveganjem, jih mnogi radi posnemajo. Podvrženi so pretiranim obremenitvam zaradi odgovornosti, ki zahteva nenehno pozornost, in stresu, ki pogosto postaja neznosen. Pojavi se nespečnost, anksioznost, kaže se sindrom utrujenosti, pa tudi že prava bolezen (zvišan krvni tlak, angina pectoris, miokardni infarkt itn.). Tej populaciji zaposlenih se iz tako imenovane skupine managerskih bolezni še posebno pogosto pripisuje infarkt. Mednarodna organizacija dela – ILO (angl. International Labour Organization) priporoča, da se tudi bolezni, ki so posledice stresa, uvrsti na seznam poklicnih bolezni.

Vemo, da vsi managerji potrebujejo uspeh, hkrati pa tudi svojo opaznost, zato se začne tekmovalni boj, ki je prav tako zelo pogost vzrok stresa. Ker se situacija lahko konča tudi z neuspehom, prikrievanje tega vodi tudi v depresijo. Pojavi se apatija, izguba entuziazma in samospoštovanja. Taki bolniki so pogosto prepričani, da gre za znake fizične bolezni (Lancaster 1995). Nema lokrat se zgodi, da poskušajo managerji svojo napetost omiliti s pitjem alkoholnih pijač in s tem polepšati svojo realnost (Ramovš 1995).

Managerji iz različnih držav po svetu so zaznali pri lastnem delu podobne stresorje. Obsežna mednarodna primerjalna študija delovnega stresa je zbrala podatke 1065 managerjev iz desetih držav: iz Brazilijske, Velike Britanije, Egipta, Nemčije, Japonske, Nigerije, Singapurja, Južne Afrike, Švedske in Združenih držav Amerike. Časovni pritiski in skrajne meje v smislu preobremenjenosti so bili najbolj pogosto omenjeni viri delovnega stresa. Bili so navedeni kot stresor pri 55 % vseh respondentov. Med druge pogoste identificirane stresorje so se uvrstili tudi predolg delovnik, spremljanje sestankov in konflikti med delom in družino ter socialnimi odnosi (Luban - Plozza in Pozzi 1994).

Odziv na stres ob krajših, obvladljivih izzivih (stresorjih) omogoča ohranjanje integritete organizma (preživetje) in pomembno prispeva

k njegovemu razvoju – tako se učimo in prilagajamo izzivom nenehno spreminjajočega se okolja. Vendar pa enaki mehanizmi, ki nam ob soočenju z nevarnostjo omogočajo preživetje, ob kronični izpostavljenosti neobvladljivim stresorjem povzročijo bolezenska stanja, kot so zvišan tlak in večja koncentracija maščobe v krvi, naganje maščevja okoli pasu, napadi panike in depresija. Poleg tega pa lahko kronični stres z značilno podaljšanim in premočnim stresnim odzivom nanj poslabša ali sproži zdravstveno težavo, h kateri smo sicer nagnjeni, pa se dotlej še ni razvila, npr. astmo, alergije, glavobole, sladkorno bolezen ali sindrom angine pektoris (Rakovec - Felser 2002).

Najpogostejši znaki stresa oziroma simptomi porušenega ravnovesja zaradi stresa so (Looker in Gregson 1993):

1. telesni simptomi:

- nespečnost ali prevelika potreba po spanju,
- zmanjšan ali povečan apetit, slabost, prebavne motnje,
- bolečine v mišicah, prsah ali okoli srca,
- pogosti glavoboli, vrtoglavice,
- kronična utrujenost, nizka stopnja ali izbruh energije, ki mu sledi depresija,
- pogosti prehladi, alergije;
- pretirano uživanje nikotina, kofeina, pomirjeval, alkohola;

2. duševni simptomi:

- tesnoba, nemir, napetost, zaskrbljenost,
- nezadovoljstvo, slaba volja, razdražljivost,
- potrtost, občutek nemoči, obupa, depresija,
- pretirana občutljivost, zmedenost, nagle spremembe razpoloženja,
- nočne more, pogost jok,
- vzponi in padci samospoštovanja, občutki manjvrednosti;

3. simptomi na področju medsebojnih odnosov:

- želja po samoti, skrivanje, izolacija,
- težave v komunikaciji,
- zmanjšan stik s prijatelji,
- nezaupanje, nestrpnost,
- motnje v spolnosti;

4. simptomi stresa, ki se kažejo na delovnem mestu:

- občutek preobremenjenosti, nizka produktivnost, izguba perspektive,

- pomanjkanje zanimanja za dejavnosti, ki so vas nekoč veselile,
- pomanjkanje novih idej, neodločnost,
- nedokončanje nalog, lotevanje vedno novih nalog,
- težave z zbranostjo, pozornostjo, pozabljivost,
- odpor do dela.

Rezultati raziskave, ki jo je opravil Burke (2002), so pokazali, da se moški in ženske statistično pomembno razlikujejo v nekaterih vidikih doživljanja stresnih situacij ter simptomih stresa. Ugotovil je, da ženske pri svojem delu doživljajo statistično značilno višjo stopnjo stresa kot moški. Ugotovil pa je tudi, da se pri ženskah statistično značilno pogosteje pojavljajo psihološki simptomi kakor pri moških.

Iwasaki, MacKay in Ristock (2004) so ugotovili, da doživljajo managerke stres bolj emocionalno kot managerji. Za glavni razlog te ugotovitve so omenili družbena pričakovanja, ki ženskam narekujejo, da so odgovorne za druge in zanje tudi skrbijo. Managerji pa so, po njihovih ugotovitvah, v nasprotju z managerkami osredotočeni nase in imajo pod lastnim nadzorom stvari, za katere tudi odgovarjajo.

Rezultati drugih študij so prav tako pokazali, da ženske pogosteje doživljajo stres na »emocionalni način«, moški pa pod vplivom stresa pogosteje podležejo fizičnim boleznim (Jick in Mitz 1985).

Znano je, da individualne razlike med posamezniki igrajo pomembno vlogo na vplive stresa. Različni modeli stresa identificirajo spol kot pomembno personalno ali demografsko karakteristiko, ki vpliva na posameznikovo doživljanje stresa (Jick in Mitz 1985).

V pričujoči raziskavi smo ugotavljali razlike med spoloma pri stopnji doživljanja stresa pri delu ter pri pogostosti in intenzivnosti pojavljanja stresnih simptomov. Postavili smo si naslednje hipoteze:

- H1 *Med spoloma je zaznati razlike glede stopnje doživljanja stresa pri delu.*
- H2 *Med spoloma obstajajo razlike glede pogostosti pojavljanja simptomov stresa.*
- H3 *Spola se razlikujeta glede intenzivnosti doživljanja stresnih simptomov.*

## **Metoda**

### **UDELEŽENCI RAZISKAVE**

Vzorec udeležencev je zajel 85 naključno izbranih managerjev iz zasebnega in javnega sektorja, od tega 43 žensk in 42 moških. Najštevilčnejša je bila starostna skupina med 31 in 40 leti starosti (49,4 %),

34,1 % managerjev, udeleženih v raziskavi, je starih 41–50 let, najmanjši delež managerjev pa pripada skupini, mlajši od 30 let (16,5 %). Največji delež pripada skupini z visoko izobrazbo (92,9 % managerjev, udeleženih v raziskavi). 41,2 % managerjev, vključenih v raziskavo, se uvršča v skupino z delovno dobo med 11 in 20 let, 27,1 % pa med 6 do 10 let; ostali imajo več kot 20 ali manj kot 6 let delovne dobe. Raziskava je bila opravljena leta 2008. Udeleženci so v raziskavi sodelovali prostovoljno in anonimno.

#### PRIPOMOČKI

Za namen raziskave je bil sestavljen vprašalnik Stresne obremenitve na delovnem mestu managerja. V vprašalniku je uporabljena Likertova lestvica. Vprašalnik je sestavljen iz treh delov, in sicer:

- sociodemografski podatki udeležencev raziskave;
- vprašanje, povezano s subjektivno oceno stopnje stresa;
- seznam, namenjen identifikaciji simptomov stresa; ta je sestavljen iz niza 48 počutij in stanj, za katere je iz literature razvidno, da se lahko pojavijo kot posledica stresa (Braham 1994; Černelič 1999; Luban - Plozza in Pozzi 1994; Powell 1999). Managerji so jih ocenili dvakrat, obkrat po 5-stopenjski Likertovi lestvici, in sicer glede na:
  1. pogostost njihovega pojavljanja – na skali od nikoli (ocena 1) do zelo pogosto (ocena 5),
  2. njihovo motečnost oz. neprijetnost – na skali od povsem nemoteče (ocena 1) do izjemno moteče (ocena 5).

#### OBDELAVA PODATKOV

Podatki so bili obdelani s pomočjo statističnega programa SPSS za Windows. Uporabljene so bile naslednje statistične metode obdelave podatkov:

- deskriptivna statistika ter frekvenčna porazdelitev za spremenljivke,
- *t*-test – za preverjanje statistične pomembnosti razlik med spoloma med simptomi stresa.

Vse statistično pomembne ugotovitve smo sprejemali na 5-odstotni ravni tveganja.

### **Rezultati in interpretacija**

#### DESKRIPTIVNA STATISTIKA

Preglednica 1 prikazuje strukturni delež udeležencev v raziskavi glede na število zaposlenih v podjetju. Iz nje lahko vidimo, da je

PREGLEDNICA 1 Strukturni delež managerjev glede na število zaposlenih v podjetju

Število zaposlenih	Frekvenca	Delež udeležencev*
10 in manj	12	14,1
20–50	15	17,6
51–250	29	34,1
251 in več	29	34,1
Skupaj	85	100,0

OPOMBE \* V odstotkih.

PREGLEDNICA 2 Strukturni delež managerjev glede na vrsto podjetja

Vrsta podjetja	Frekvenca	Delež udeležencev*
Proizvodno	15	17,6
Trgovinsko	17	20,0
Storitveno	28	32,9
Zdravstvo	4	4,7
Šolstvo	4	4,7
Drugo	17	20,0
Skupaj	85	100,0

OPOMBE \* V odstotkih.

največ managerjev, udeleženi v raziskavi, zaposlenih v podjetjih, ki imajo med 51 in 250 ter več kot 251 zaposlenih (68,2 %).

Preglednica 2 nam prikazuje strukturne deleže udeležencev raziskave glede na vrsto podjetja. Največ managerjev dela v storitvenih podjetjih (32,9 %), najmanj pa v zdravstvu in šolstvu. 49,4 % udeležencev raziskave ima poleg rednih delovnih obveznosti še dodatne zadolžitve.

#### PREVERJANJE HIPOTEZ IN DISKUSIJA

Hipoteze smo preverjali s pomočjo *t*-testa za preverjanje statistične pomembnosti razlik med spoloma in simptomov z delom povezanega stresa.

**H1** *Med spoloma je zaznati razlike glede stopnje doživljanja stresa pri delu.*

Iz preglednice 3, kjer so predstavljeni strukturni deleži, lahko vidimo, da je 27,1 % managerjev svoje delo ocenilo kot zelo do izjemno stresno. 61,2 % managerjev ocenjuje svoje delo kot zmerno stresno, 11,8 % pa kot nekoliko stresno. V raziskavi je sodelovalo 43 žensk in 42 moških. Ženske v povprečju doživljajo z delom povezan stres s stopnjo 2,68, moški pa z 2,38, kar pomeni, da štejejo ženske stres za bolj moteč kot moški (na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni, da stresno



PREGLEDNICA 3 Strukturni delež odgovorov na vprašanje v zvezi s stopnjo stresa, ki ga managerji doživljajo pri svojem delu

Odgovor	Frekvenca	Delež*	Kumulativni delež*
Povsem nestresno	0	0,0	0,0
Nekoliko stresno	10	11,8	16,5
Zmerno stresno	52	61,2	77,6
Zelo stresno	14	21,2	94,1
Izjemno stresno	5	5,9	100,0
Skupaj	85	100,0	

OPOMBE \* V odstotkih.

PREGLEDNICA 4 Rezultati *t*-testa za ugotavljanje obstoja razlik med spoloma glede na stopnjo doživljanja stresa pri delu

Postavka	<i>F</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	(1)
Stopnja stresa	1,944	-2,058	83	0,043*	-0,26523

OPOMBE (1) Razlika v aritmetičnih sredinah med skupinama. \*  $p < 0,05$ .

stanje oseba doživlja kot povsem nemoteče, 2 kot nekoliko moteče, 3 kot zmerno moteče, 4 kot zelo moteče in 5 kot izjemno moteče). *T*-test za preverjanje statistične pomembnosti razlik med spoloma je pokazal, da razlika med skupinama (spol) pri 5-odstotnem tveganju ( $p > 0,05$ ) ni statistično značilna (stopnja značilnosti = 1,27).

S pomočjo *t*-testa za neodvisne vzorce smo ugotovili, da se managerke in managerji razlikujejo v stopnji doživljanja stresa pri delu, in sicer ženske pri delu doživljajo višjo stopnjo stresa kot moški.

Tudi Burke (2002) je v svoji raziskavi ugotovil, da ženske pri svojem delu doživljajo statistično značilno višjo stopnjo stresa kot moški. Razlika v doživljanju stresa glede na spol se verjetno pojavlja tudi zaradi kulturnih razlik med spoloma, kajti za povprečno žensko naj bi bilo značilno, da nežne emocije, vključno s simpatijo, sočutjem in starševsko ljubeznijo, doživlja v večji meri kot povprečni moški.

## H2 *Med spoloma obstajajo razlike glede pogostosti pojavljanja simptomov stresa.*

V preglednici 5 so prikazane statistično značilne razlike v postavkah med spoloma glede pogostosti pojavljanja simptomov stresa. Hipotezo 2 lahko sprejmemo, saj se med spoloma pojavljajo razlike v nekaterih postavkah, kjer merimo pogostost pojavljanja simptomov stresa. Glede pogostosti pojavljanja simptomov stresa se razlike med spoloma pokažejo pri naslednjih postavkah: zburjanje, tesnoba, depresivnost, pretirana občutljivost, želja po opustitvi poklica, kofein in nikotin ter pogostejše poseganje po pomirjevalih. Managerke se statistično značilno pogosteje zburjajo sredi noči ali v zgodnjih jutra-

PREGLEDNICA 5 Rezultati *t*-testa za ugotavljanje obstoja razlik glede pogostosti pojavljanja simptomov stresa

Postavka	<i>F</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	(1)
Zbujanje	1,246	2,117	83	0,037*	0,54596
Tesnoba	18,974	3,931	83	0,000***	0,68217
Depresivnost	9,870	2,158	83	0,034*	0,42082
Občutljivost	0,880	2,631	83	0,010**	0,45349
Želja po opustitvi poklica	14,955	2,098	83	0,039*	0,33001
Kofein, nikotin	7,322	2,218	83	0,029*	0,49945
Pomirjevala	75,903	3,728	83	0,000***	0,44075

OPOMBE (1) Razlika v aritmetičnih sredinah med skupinama. \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

PREGLEDNICA 6 Rezultati *t*-testa za ugotavljanje obstoja razlik glede na intenzivnost doživljanja simptomov stresa

Postavka	<i>F</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	(1)
Nervozni trzljaji	0,136	-2,707	83	0,008**	-0,54430
Zbujanje	14,001	2,268	83	0,026*	0,61849
Utrujenost	0,110	3,200	83	0,002**	0,77962
Spremenljivo razpoloženje	0,140	2,561	83	0,012*	0,54983
Pozabljenost	4,364	2,565	83	0,012*	0,75692
Raztresenost	1,591	2,516	83	0,014*	0,73145
Neodločnost	0,617	2,448	83	0,016*	0,64286
Težave s koncentracijo	1,206	2,585	83	0,011*	0,66667
Občutek neuspešnosti	13,900	4,114	83	0,000***	1,18217
Pomirjevala	1,781	2,502	83	0,014	0,74252

OPOMBE (1) Razlika v aritmetičnih sredinah med skupinama. \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

njih urah, pogosteje občutijo simptome tesnobe in depresije, so bolj nagnjene k pretirani občutljivosti, imajo večjo željo po opustitvi poklica, pogosteje pretirano uživajo kofein in nikotin ter pogosteje kot moški posegajo po pomirjevalih.

V raziskavi, ki jo je naredil Burke (2002), je bilo prav tako ugotovljeno, da se pri ženskah statistično značilno pogosteje kot pri moških pojavljajo psihološki simptomi. Pri ženskah se pogosteje pojavlja depresivna motnja kot ena od posledic stresa.

### H3 *Spola se razlikujeta glede intenzivnosti doživljanja stresnih simptomov*

V preglednici 6 so prikazane statistično značilne razlike med spoloma, in sicer v postavkah za intenzivnost doživljanja simptomov stresa. Hipotezo 3 lahko sprejmemo, saj se med spoloma pojavljajo

razlike v nekaterih postavkah, kjer merimo intenzivnosti doživljanja simptomov stresa. Razlike med spoloma se glede intenzivnosti doživljanja stresa pojavljajo pri naslednjih postavkah: nervozni trzaji, zbujanje sredi noči ali v zgodnjih jutranjih urah, utrujenost in pomanjkanje energije, spremenljivo razpoloženje, pozabljivost, raztresenost, neodločnost, težave s koncentracijo, občutek neuspešnosti in pogostejše poseganje po pomirjevalih. Simptom stresa – nervozne trzljaje – bolj neprijetno oz. moteče doživljajo moški, vse druge omenjene simptome pa kot manj prijetne oziroma bolj moteče doživljajo ženske.

### Sklep

Stres postaja zelo velik problem delovnega sveta. Svetovne zdravstvene organizacije z veliko skrbjo opazujejo naraščanje problemov, ki so povezani s stresom na delovnem mestu (Perimäki - Dietrich 2002). Stres na delovnem mestu, njegovi vzroki in posledice so v članicah EU zelo razširjeni. Po raziskavah so managerji v državah pristopnicah k EU bolj pod stresom in preobremenjeni z delom kot njihovi zahodni kolegi, kar je zagotovo povezano s prehodom s planskega na tržno gospodarstvo in s povečano konkurenco. Na podlagi številnih raziskav so izračunali, da gre zaradi izostankov z dela, ki so posledica bolezni, povezanih s stresom, vsako leto v nič vsaj sto milijonov delovnih dni (Looker in Gregson 1993).

Dolžnosti delodajalcev pri omejevanju in odpravljanju stresa so: prizadevati si preprečiti stres v organizaciji, oceniti tveganje za nastanek stresa in s tem odkriti pritiske na delovnem mestu, ki bi lahko povzročili ravni stresa; delodajalec lahko tudi določi, kdo in katero delovno mesto je izpostavljen/-o večji oceni tveganja; po navodilu Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu morajo delodajalci sprejeti ustrezne ukrepe za preprečitev škode.

### Literatura

- Aparicio, J. C. 2002. Stress am Arbeitsplatz – ein wachsendes Problem. *Magazine* 5:14–15.
- Bilban, M. 2009. Stres in izgorelost postajata glavni poklicni bolezni. *Nedelo*, 29. marec, 8.
- Braham, B. J. 1994. *Managing stress: keeping calm under fire*. Burr Ridge, NY: Irwin.
- Burke, R. J. 2002. Organizational values, job experiences and satisfaction managerial and professional women and men: advantage men? *Women in Management Review* 17 (5): 228–236.
- Černelič, M. 1999. Izvori stresa. *Primorska srečanja* 23 (219–220): 573–576.

- Heller, R., in T. Hindle. 2001. *Veliki poslovni priročnik*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Iwasaki, Y., K. J. MacKay in J. Ristock. 2004. Gender-based analyses of stress among professional managers: an exploratory qualitative study. *International Journal of Stress Management* 11 (1): 56–79.
- Jick, T. D., in L. F. Mitz. 1985. Sex differences in work stress. *The Academy of Management Review* 10 (3): 408–420.
- Lancaster, R. 1995. *Stres*. Ljubljana: Videocenter.
- Lanz, H. A. 1998. *Die Stressfreie Organisation*. Kilchberg: Smartbooks.
- Looker, T., in O. Gregson. 1993. *Obvladajmo stres: kaj lahko z razumom naredimo proti stresu*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Luban - Plozza, B., in U. Pozzi. 1994. *V sožitju s stresom*. Ljubljana: DZS.
- Maslach, C., in M. P. Leiter. 1997. *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Meško Štok, Z. 2008. Menadžeri i stres menadžment. *Svet rada* 5 (3): 323–334.
- Midgley, S. 1997. Pressure points (managing job stress). *People Management* 3 (14): 36.
- Možina, S. 1998. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Musek, J. 1999. *Uvod v psihologijo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Perimäki - Dietrich, R. 2002. Stress gemeinsam bekämpfen. *Magazine* 5: 14–15.
- Powell, T. 1999. *Kako premagamo stres*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Ramovš, J. 1995. *Slovenska sociala med včeraj in jutri*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.
- Rakovec-Felser, Z. 2002. *Zdravstvena psihologija*. Maribor: Visoka zdravstvena šola.
- Rees, D. W. 1997. Managerial stress: dealing with the causes not the symptoms. *Industrial and Commercial Training* 29 (2): 35–40.
- Rungapadiachy, D. M. 2003. *Medosebna komunikacija v zdravstvu: teorija in praksa*. Prev. N. Mesner. Ljubljana: Educy.
- Schmidt, A. 2003. *Najmanj, kar bi morali vedeti o stresu*. Ljubljana: samozaložba.
- Selič, P. 1999. *Psihologija bolezni našega časa*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Sket, D., in M. Živin. 2001. Patofiziološke osnove psihosomatskih motenj. V *Izbrana poglavja iz patološke fiziologije*, ur. S. Ribarič, 335–342. Ljubljana: Medicinska fakulteta.
- Traven, S. 1998. *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Zaletel Kragelj, L., Pahor, M., in Bilban, M. 2004. Tvegano stresno vedenje. V *Tvegana vedenja, povezana z zdravjem in nekatera zdravstvena stanja pri odraslih prebivalcih Slovenije: rezultati raziskave Dejavniki tveganja za nalezljive bolezni pri odraslih prebivalcih slovenije (z zdravjem povezan življenjski slog)*, ur. L. Zaletel Kragelj, Z. Fras in J. Maučec Zakotnik, 107–148. Ljubljana: CINDI Slovenija.