

Samopodoba in psihološki vidiki bolečine pri odraslih s sladkorno boleznijo

Dejan Georgiev¹, Duška Meh² in Darja Kobal Grum¹

¹Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo

²Univerza v Ljubljani, Medicinska fakulteta, Katedra za fizikalno in rehabilitacijsko medicino

Kontakt: darja.kobalgrum@ff.uni-lj.si

Povprečna življenjska doba v Sloveniji in Evropski uniji je vedno daljša, starejši odrasli predstavljajo celo najhitreje rastoči del populacije. S starostjo se večja pojavnost kroničnih bolezni. Ena najpogostejših je sladkorna bolezen, »epidemija« razvitega sveta. Svetovna zdravstvena organizacija predvideva, da se bo leta 2030 število bolnikov s sladkorno boleznijo povečalo na 4,4 % svetovne populacije. Prepoznavanje in obvladovanje sladkorne bolezni in njenih zapletov je zahtevno, zelo je povezano tudi s posameznikovo samopodobo. V raziskavi smo želeli ugotoviti povezanost izbranih vidikov samopodobe in psiholoških vidikov bolečine oz. njene motivacijsko-afektivne komponente. Sodelovalo je 92 oseb (43 žensk in 49 moških) s sladkorno boleznijo, starih od 43 do 86 let. Samopodobo smo ocenili z Vprašalnikom za merjenje samopodobe odraslega človeka (Messer in Harter, 1986), bolečino pa z McGillovim vprašalnikom o bolečini (Melzack, 1975). Rezultati so pokazali, da je življenje ljudi s sladkorno boleznijo in bolečino laže ter uspešneje uravnjavati, ko so ti zadovoljni s svojo samopodobo. Tudi dojemanje bolečine je manj ogrožajoče, neprijetno in hromeče, ko gospodinjska dela opravljajo učinkovito in brez napora. Ugotovitve nakazujejo, da manj občutijo bolečine in jih tudi manj obremenjujejo, ko zadolžitve opravljajo z veseljem, uspešno in so nanje ponosni. Podobno velja, ko so vključeni v športne aktivnosti in se preizkušajo na različnih področjih telesne vadbe. Obvladovanje s sladkorno boleznijo povezanih bolečin je uspešnejše pri tistih, ki zaradi družinske obremenjenosti že poznajo življenje s sladkorno boleznijo in so zadovoljni s svojo samopodobo. Samopodoba določa uspešnost obvladovanja bolečine pri ljudeh s kronično boleznijo. Poznavanje samopodobe odraslih nam bo omogočilo izbrati ustrezne psihološke pristope za njeno okrepitev in zmanjšanje potrebe po drugih oblikah zdravljenja.

Eksperimentalna študija Karasekovega modela delovnih zahtev in nadzora

Katja Kerman^{1,4}, Špela Koprivnik¹, Andraž Stožer², Marko Gosak³ in Sara Tement¹

¹Oddelek za psihologijo, Filozofska fakulteta, Univerza v Mariboru

²Inštitut za fiziologijo, Medicinska fakulteta, Univerza v Mariboru

³Oddelek za fiziko, Fakulteta za naravoslovje in matematiko, Univerza v Mariboru

⁴Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft; Fakultät für Psychologie; Universität Wien

Kontakt: kerman.katja@gmail.com

Zdravje in blagostanje aktivne delovne populacije je močno določeno z njihovim delovnim okoljem in obremenitvami. Stres na delovnem mestu predstavlja dejavnik tveganja za razvoj težav v duševnem in telesnem zdravju. Namen raziskave za magistrsko nalogo je bil eksperimentalno

proučiti takojšnje učinke izpostavljenosti stresnim delovnim pogojem na samooceno stresa in fiziološki stresni odziv, merjen z indikatorji variabilnosti v srčnem utripu. Natančneje smo eksperimentalne pogoje zasnovali prek kombinacije (visoke in nizke) stopnje zahtev ter (visoke in nizke) stopnje nadzora, torej v štirih eksperimentalnih pogojih, ki odražajo delovne položaje, kot jih predpostavlja Karasekov model. Končni vzorec je sestavljalo 79 študentov Univerze v Mariboru, starih med 19 in 28 let, ki so bili enakomerno porazdeljeni med eksperimentalne pogoje. Eksperimentalna naloga je zajemala citiranje in razvrščanje člankov iz fizičnih zbornikov na računalnik in reševanje računov na list, ki so sledili vsakemu tretjemu citatu. Pri nizkih delovnih zahtevah so imeli udeleženci pred seboj 4 zbornike, pri visokih pa 8 zbornikov. Udeleženci z nizkimi obremenitvami so morali slediti preprostem načinu citiranja, udeleženci z visokimi obremenitvam pa bolj kompleksnemu načinu citiranja. Nadalje so udeleženci z nizkim nadzorom pri opravljanju naloge prejeli navodilo, da morajo skozi reševanje naloge vzdrževati konstanten tempo vstavljanja citatov in citate urediti glede na prvo črko priimka prvega avtorja. Prav tako so imeli dva fiksno določena prisilna odmora po 90 sekund, med katerima niso smeli opravljati dela. Udeleženci z visokim nadzorom pa so prejeli navodilo, da lahko citate razvrstijo na poljuben način (glede na prvega avtorja ali glede na naslov članka) in da si lahko tempo vnašanja člankov prilagajajo po potrebi. Med reševanjem so si lahko vzeli 3-minutni odmor, vendar le ta ni bil obvezen. S pomočjo enosmerne analize variance smo preverjali ali se štiri eksperimentalne skupine razlikujejo glede na izbrane indikatorje variabilnosti srčne frekvence, kot tudi glede na samooceno stresa. Nadalje smo z dvosmerno analizo variance preverjali glavni učinek stopnje zahtev in nadzora (ter njuno interakcijo) na indikatorje variabilnosti srčne frekvence in samooceno stresa. Enosmerna analiza variance ni pokazala statistično pomembnih razlik. Dvosmerna analiza variance je pokazala statistično pomemben glavni učinek nadzora na samooceno stresa, drugih statistično pomembnih glavnih ali interakcijskih učinkov na samooceno stresa oziroma indikatorje variabilnosti srčne frekvence ni bilo. Rezultati raziskave so torej pokazali, da je zgolj nadzor statistično pomembno napovedoval samooceno stresa.

Na koncu je največ odvisno od "prave glave": Ali slovenski managerji tvegajo?

Jan Kovačič in Milan Terpin

Taktika plus, d.o.o.

Kontakt: jan.kovacic@taktika-plus.si

Izvedene so bile številne študije o osebnostnih lastnostih vodij, redko katera pa ima praktično uporabno vrednost o tem, kako doseči želene spremembe v ustaljenih vzorcih vedenja vodij. Raziskali smo področje tveganj ob delu in jih povezali z osebnostnimi lastnostmi. Ugotovili smo, da, "slovenski managerji ne tvegajo", kar se je kazalo tudi v naši praksi in izkušnjah na področju psihologije dela in organizacije. Tako izogibanje tveganju, kot izogibanje stresu je značilno za skupino slovenskih vodij, direktorjev in managerjev. Nadaljnje smo se spraševali, zakaj prihaja do tega pojava. V prispevku bomo predstavili, kakšna je osebnostna