

Vzroki stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah

Patricija Franko

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
Slovenija
patricija.franko@fos.unm.si

Suzana Gorenc*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
Slovenija
suzana.gorenc@fos.unm.si

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Ali zaposleni v proizvodnih organizacijah dnevno doživljajo stres? Kateri so vzroki za nastanek stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah? Kdo je odgovoren za nastanek stresa pri zaposlenih v proizvodnih organizacijah? Na kakšen način lahko zaposleni v proizvodnih organizacijah ukrepajo zoper stres?

Namen: Namen pričujočega članka je, da ugotovimo vzroke za nastanek stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah, ter izpostavimo ustrezne ukrepe. Cilj članka je, da spoznamo, ali zaposleni v proizvodnih organizacijah stres doživljajo dnevno in raziščemo ukrepe, za katere zaposleni menijo, da so najbolj ustrezni za namen preprečevanja stresa.

Metoda: Uporabili smo kvalitativno raziskovalno metodo, natančneje deskriptivno metodo ter pridobljene kvalitativne podatke obdelali s spletnim programom Atlas.ti.

Rezultati: V članku smo identificirali vzroke za nastanek stresa v proizvodnih organizacijah. Identificirali smo tudi odgovorne osebe za nastanek stresa in s pomočjo programa Atlas.ti naredili analizo opravljenih intervjujev. Ugotovili smo, da zaposleni stres različno doživljajo in zoper stres ukrepajo na različne načine.

Organizacija: S pridobljenimi podatki članka lahko organizacije ugotovijo, kako lahko vplivajo na zavedanje zaposlenih, kako stres vpliva na njihovo počutje, zdravje, zadovoljstvo pri delu in učinkovitost.

Družba: Pričujoči članek omogoča vpogled v najpogostejše vzroke stresa na delovnem mestu, ki negativno vplivajo na delovni proces, učinkovitost zaposlenih in organizacijsko klimo. Rezultate članka lahko uporabijo vodje na vseh nivojih, ki želijo temo nadalje raziskovati v svojih delovnih enotah.

Originalnost: Originalnost članka je v tem, da je bila izvedena na področju proizvodne organizacije. Na raziskovalno temo so bile izvedene že številne raziskave. V članku smo se osredotočili predvsem na vzroke stresa v eni proizvodni organizaciji v JV regiji Slovenije, navajamo pa tudi ukrepe zoper stres.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Omejitve članka se kažejo v tem, da smo analizirali samo eno proizvodno organizacijo v JV regiji Slovenije. Za nadaljnje raziskovanje bi bilo smiselno raziskavo razširiti na več proizvodnih organizacij, ki bi vključevala vsa delovna mesta v različnih regijah Slovenije, saj obstoječe izide ni mogoče posplošiti na vse proizvodne organizacije.

Ključne besede: stres, zaposleni, proizvodna organizacija, vzroki stresa, ukrepi za preprečevanje stresa.

1 Uvod

Na podlagi raziskave svetovne zdravstvene organizacije je stres ključna nevarnost za človeka v 21. stoletju. Vsak tretji posameznik v družbi že trpi za zgodnjimi znaki stresa, kar predstavlja 70-90% obiskov pri splošnem zdravniku. To izhaja predvsem iz hitrega tempa življenja. Splošno znano je, da smo ljudje veliko bolj pod vplivom stresa kot v preteklosti. Smo tudi manj prilagodljivi, kar pa za podjetja ni vzpodbudno. (Lampič 2015 & 2016, str. 4)

Stres je posameznikovo stanje, kjer se kaže določen psihični, fizični ali vedenjski znak, ko je posameznik preobremenjen. Tako lahko rečemo, da je stres posledica vrste pritiskov, ki pa se pri vsakem kažejo drugače. Stresor pa je dejavnik, ki kakorkoli obremenjuje posameznika in je na nek način škodljiv za zdravje. Obstajajo tako ugodni kot neugodni stresorji. Najpogostejši viri stresa so dejavniki fizičnega, socialnega in delovnega okolja. (Možina et al., 2002 str. 604)

Stres na delovnem mestu se pojavi, kadar so sposobnosti zaposlenih manjše, kot pa zahtevajo nadrejeni. S časom lahko zahteve in pritiski vodstva postanejo preveliki glede na zmožnosti zaposlenih, to pa povzroči nastanek stresa in manjšo produktivnost zaposlenih. Minimalna količina stresa je za posameznika priporočljiva, saj se izboljša storilnost ter ob doseganju ciljev ustvari zadovoljstvo, vendar pa je potrebo upoštevati vsakega zaposlenega posamezno. (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2002, str. 2)

Glede na pretekle raziskave, ki so bile narejene na področju vzrokov stresa v proizvodnih organizacijah, nas je zanimalo ali se skozi čas vzroki spreminjajo. V raziskavi smo se osredotočili na preučevanje ključnih vzrokov za nastanek stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah. V sodobnem svetu mnogih obveznosti in vse manj časa je stres vsekakor neizogiben. Vse več obveznosti v službi, doma, z otroci nas vodi do prekomerne utrujenosti ali celo izgorelosti. Zato je pomembno razmisliti, katere ukrepe je potrebno izvesti s ciljem zmanjšanja ali celo preprečitve stresa. Bolečine, poškodbe in ostala stanja, so lahko posledica prekomerne izpostavljenosti stresu. Telo nam samo pokaže, da ne zmore več delovati normalno. Pravočasno zavedanje in ukrepanje sta ključnega pomena v verigi preprečevanje zgodnjega vpliva stresa.

Izvedli smo intervjuje z zaposlenimi v proizvodni organizaciji. Na podlagi pridobljenih odgovorov intervjujev smo izvedli kodiranje v programu Atlas.ti za lažji pregled ključnih ugotovitev in pridobitev rezultatov. Na podlagi raziskovalnih vprašanj smo celotno vsebino raziskave strnili v članek, skozi celoten postopek pa smo upoštevali etičnost raziskave.

Namen članka je, da s pomočjo pridobljenih rezultatov kvalitativne raziskave izpostavimo ključne vzroke za nastanek stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah. Zanima nas, kdo je po mnenju zaposlenih odgovoren za pojavljanje stresa, hkrati pa si želimo raziskati ukrepe, ki preprečujejo stres na delovnem mestu.

Cilj članka je, da na podlagi pregledane literature in rezultatov kvalitativne raziskave spoznamo, ali so zaposleni dnevno pod stresom, kateri so najpogostejše navajani vzroki za nastanek stresa, kdo je po mnenju intervjuvancev odgovoren za stres in katere ukrepe bi intervjuvanci predlagali za preprečevanje stresa v prihodnosti.

2 Teoretična izhodišča

Zaposleni na delovnem mestu preživimo že več kot tretjino dneva in svojega časa. Delo nam predstavlja zaslužek, vpliva na našo samopodobo in daje občutek vrednosti ter predstavlja vrsto vezi, ki jih s sodelavci skozi leta vzpostavimo. Delo pa predstavlja tudi vse več prilagajanja, časa ter zbranosti, kar pa lahko skozi leta povzroči nastanek stresa.

Stres je splošno gledano duševni, čustveni, telesni in vedenjski odgovor osebe na škodljiv stresni dejavnik ali stresor. Stresor predstavlja vse, kar lahko povzroči odziv na nek dogodek, situacijo, osebo in s tem v človeku povzroči nihanje v razpoloženju ali fizičnem počutju. Zelo pomembno je kako se na tak dražljaj odzvati. Odzivi so odvisni od trenutnega počutja, preteklih dogodkov, okolja v katerem živi, osebnosti in okoliščin. Zato lahko nekdo stres zazna kot negativni ali pozitiven dejavnik. Odzivi na določen dogodek povzroči spremembo na nivoju vseh celic in telesa. V telesu se sprosti mnogo biokemičnih sprememb, kar je posledica izločanja stresnih hormonov, kot so adrenalin, kortizol, itd. To sicer ni bolezen in določena raven pritiska lahko poveča storilnost, ko pa je tega pritiska preveč pa se kažejo negativne posledice. (Lampič 2015 & 2016, str. 7)

Znaki, ki predstavljajo stres, so različni. Lahko so takoj opazni ali pa se pojavijo z zamikom in trajajo različno dolgo. Kot navaja Košmerl (2021, str. 7-8), poznamo vedenjske, čustvene in telesne znake.

Telesni znaki:

- glavoboli,
- ne spanje,
- bolečine v trebuhu, hrbtu in mišicah,
- omotičnost in slabost,
- povečan apetit.

Čustveni znaki:

- močna razdražljivost,
- težave s spominom in koncentracijo,
- zmanjšana kreativnost,
- brez volje,
- pesimistično razmišljanje.

Vedenjski znaki:

- težja organiziranost,

- nezbranost,
- izogibanje družbe,
- površnost pri opravljanju nalog,
- zmanjšana skrb za telo.

Glede na različne dogodke, ki jih uvrščamo med stres poznamo več vrst stresa:

- dolgotrajen/ponavljajoči stres,
- kratkotrajni/blagi stres.

Dolgotrajen/ponavljajoči stres nastane, kadar smo dnevno izpostavljeni določenemu okolju, situacijam, kjer se počutimo nelagodno, imamo veliko obveznosti in malo časa, nenehno hitimo, se močneje potimo in smo bolj utrujeni kot pa v dnevih z manj obveznosti. Če je tak primer naša služba, kjer 8 ur skozi delovni dan, 5 dni na teden preživimo več let, je tako stanje za posameznika na dolgi rok povsem običajno. Stres postane naš sopotnik in telo več ne zna odreagirati drugače, posameznik pa se je s tem sprijaznil. Tako stanje je za telo in zdravje posameznika zelo škodljivo kar vodi do imunske oslabitve telesa, psihične znake (tresenje rok, potenje, slab spanec, neorganiziranost, nezbranost), ki se odraža na fizičnem počutju ter presnovne spremembe in bolezni (depresija,...). Dejavniki, ki še vplivajo za nastanek dolgotrajnega stresa so partnerske težave, finančne težave, pomanjkanje družbe, vzgoja otrok, itd. (Pantar, et al., 2020, str. 38)

Pogosto lahko stres vodi tudi v izgorelosti, o kateri se govori vedno več. Pojavlja se navadno pri delavcih, ki stremijo k doseganju vedno boljših rezultatov pri svojem delu. Na tej stopnji stresa, ki dolgoročno vodi v izgorelost je pomembno, da se vsak zaposleni zaveda, da tak način dela in odzivanja pripelje do negativnih posledic. (Pantar, et al., 2021, str. 38)

Posledice stresa danes že predstavljajo več kot četrtno odsotnosti z dela, saj zaradi zdravstvenih težav, motenj v produktivnosti in kreativnosti zaposleni ne morejo opravljati svojega dela. (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2002, str. 2)

Evropska komisija je že uvedla ukrepe za zdravje in varnost delavcev, ki vsebuje določbe za zdravje in varnost zaposlenih in določa odgovornost delodajalcev, da preprečijo ogroženost vseh zaposlenih. Direktiva določa, da si zaposleni prizadevajo za preprečevanje stresa na delovnem mestu, sprejemajo ustrezne ukrepe zoper stresa ter ocenijo tveganje za nastanek stresa in odkrijejo pritiske na delovnem mestu, skupaj z delodajalcem.

Kaj pa lahko storimo, da do stresa sploh ne pridemo? Vsekakor je pomembno da stanje stresa zaznamo, in se nanj ustrezno odzivamo. Pogovor je rešitev, kljub temu da gre za človekovo izpostavljenost in ranljivost. Z pogovorom lahko pojasnimo nastalo situacijo, in poslušalec lahko z drugim mnenjem svetuje. Različna izobraževanja na tematiko osebne rasti, tečaji spoprijemanja z stresnimi situacijami, psihologi in osebni zdravniki. Obstajajo pa tudi proaktivne rešitev in sicer sprehodi v naravo, odklop od mobilnih naprav in socialnih omrežij, dihalne vaje, joga, masaže, glasba, igra z otroci itd.

Ko se zavedamo da smo prišli v začetno stanje stresa, je zelo pomembno da se odločimo, kako se bomo v prihodnje na vse pritiske, situacije in težave odzivali. Manj zaskrbljenosti, razporeditev dela, mirno odzivanje, ne hitenje so stanja v katerim lahko delujemo povsem efektivno. (Hudovernik, 2021, str. 97)

Pinter, S., Jakše, B., & Jakše, B. (2022, str. 72) so mnenja, da lahko z telesno dejavnostjo ter ustreznim načinom prehranjevanja zmanjšamo negativne učinke stresa ter depresivnih motenj.

V sklopu raziskave smo si na podlagi teoretičnih ugotovitev zastavili naslednja raziskovalna vprašanja (RV):

RV 1: Ali zaposleni v proizvodnih organizacijah dnevno doživljajo stres?

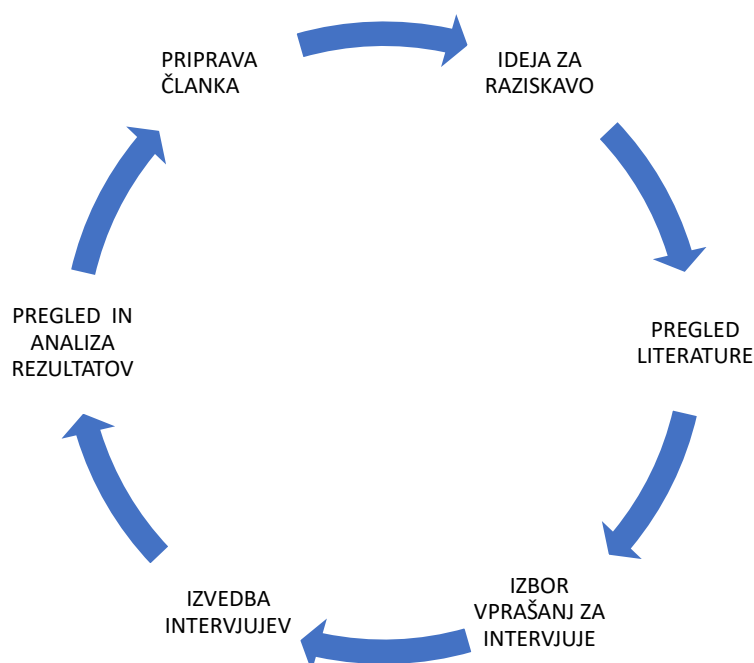
RV 2: Kateri so vzroki za nastanek stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah?

RV 3: Kdo je odgovoren za nastanek stresa pri zaposlenih v proizvodnih organizacijah?

RV 4: Na kakšen lahko zaposleni v proizvodnih organizacijah ukrepajo zoper stresa?

3 Metoda

Postopek izvedbe raziskave smo prikazali v sliki 1. Vsaka raziskava za začetek potrebuje idejo. V naslednjem koraku smo v raziskavi uporabili celovit pregled strokovne in znanstvene literature s področja stresa na delovnem mestu in stresa na splošno. Raziskavo smo začeli s postavitvijo raziskovalnih vprašanj. Nato smo izvedli intervjuje, ki smo jih opravili z vsakim intervjuvancem osebno in jih prosili za iskrene odgovore, saj smo lahko le na tak način zagotovili veljavnost podatkov in rezultatov.



Slika 1. Model raziskave.

Vprašanja intervjujev:

1. Ali bi sebe ocenili kot osebo, ki je v stresu? Ga dnevno doživljate? Če da, kako se z njim spopadate?
2. Kaj vam na vašem delovnem mestu povzroča stres?
3. Kdo je po vašem mnenju odgovoren, da se pojavi stres in dolgoročno tudi izgorelost zaposlenih? Kako menite, da bi lahko vas delodajalec izboljšal delovno okolje, da bi zmanjšal stres med zaposlenimi?
4. Ali bi po vašem mnenju z menjavo delovnega mesta zmanjšali stres? Ali si menjavo obstoječega delovnega mesta želite?
5. Katere alternativne korake na delovnem mestu predlagate, da se izognete dolgoročni izgorelosti, ki nastane zaradi stresa? Ali menite, da bi bilo bolje, če bi se v takih situacijah posvetovali z nadrejenimi ali se raje sami spopadate s težavami?

S kvalitativno raziskovalno metodo, ki nam omogoča poglobljen uvid v nek dogodek, ga opisuje ter analizira, smo izvedli deset intervjujev z moškimi in ženskami, zaposlenimi v proizvodnih organizacijah in iskali odgovore na predhodno izbrana vprašanja. Intervjuji so vsebovali pet vsebinskih vprašanj na temo stresa. Intervju je pol strukturiran, kjer poteka neposreden pogovor med osebo ki izvaja intervju (intervjuvar) in osebo, ki v intervjuju odgovarja na naša vprašanja (intervjuvanec).

Po pridobljenih odgovorih anketirancev smo izvedli kodiranje v programu Atlas.ti za lažji pregled ključnih ugotovitev in pridobitev rezultatov. Na podlagi raziskovalnih vprašanj smo celotno vsebino raziskave strnili v članek, skozi celoten postopek pa smo upoštevali etičnost raziskave.

4 Rezultati

Demografski podatki intervjuvancev so prikazani v tabeli 1.

Tabela 1. Demografski podatki intervjuvancev

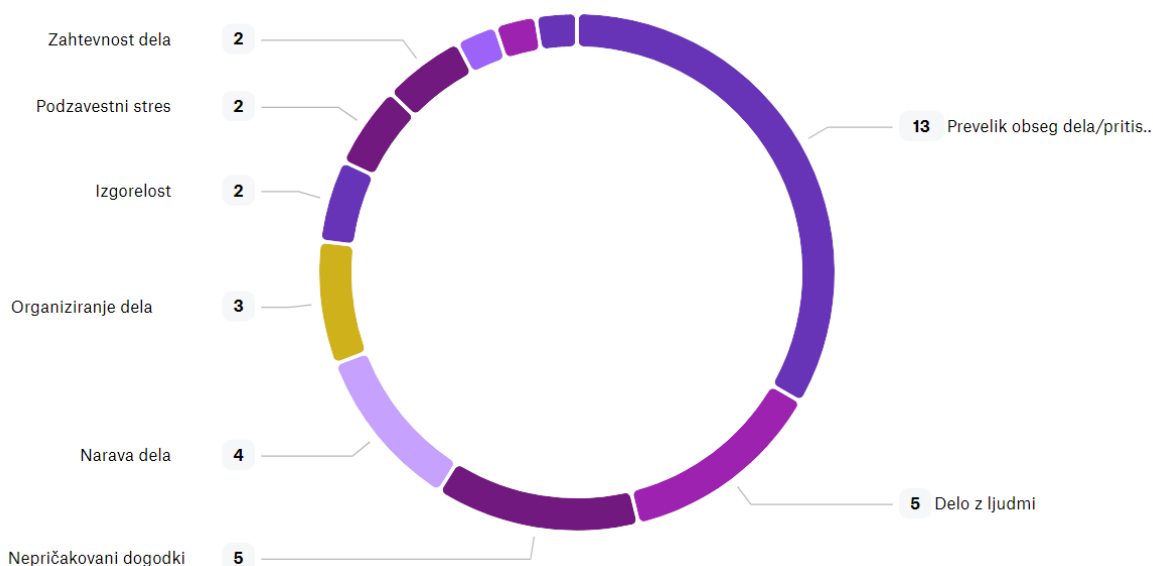
Kategorija 1	Kategorija 2	N	N(%)
Spol	Ženske	6	60
	Moški	4	40
Starost	Od 20 do 30 let	7	70
	Od 31 do 40 let	2	20
	Nad 41 let	1	10
Delovno mesto	Obratni tehnik	6	60
	Proizvodni delavec	1	10
	Analitik v laboratoriju	1	10
	Raziskovalec	1	10
	Vodja izmene	1	10

Opomba: N število; N(%) število v odstotkih

Intervjuji so potekali med različnimi generacijami in različnimi delovnimi mesti v proizvodnih organizacijah.

V raziskovalnem vprašanju 1 nas je zanimalo, ali zaposleni v proizvodni industriji dnevno doživljajo stres. Pri odgovorih nismo zaznali posebnih med različnimi delovnimi mesti. Polovica intervjuvancev je odgovorila, da je pod vplivom stresa, druga polovica pa je odgovorila da ni pod vplivom stresa. Opazili smo razliko med spoloma, saj so intervjuvanke bolj poudarjale, da so izpostavljene stresu, kot intervjuvanci.

V raziskovalnem vprašanju 2 nas je zanimalo kateri so vzroki za nastanek stresa zaposlenih v proizvodni industriji. Ugotovili smo, da je za večino intervjuvancev glavni vzrok stresa vsak posameznik, saj dovoljuje, da ga različne situacije na delovnem mestu vodijo v stres. Izpostavljeni so tudi vzroki prevelik obseg dela/pritisak nadrejenega, nepričakovani dogodki in delo z ljudmi. Intervjuvanci so izrazili občutek neugodja zaradi preobremenitve z nalogami, ki jih niso sposobni obvladati v določenem časovnem okviru. Nepričakovani dogodki, kot so odstopi, bolezni ali težave v organizaciji, prav tako predstavljajo pogosto navajan vir stresa. Tudi delo z ljudmi predstavlja zaposlenim pogosto navajan vir stresa, saj je zaradi težavnih medosebnih odnosov in konfliktov vzdušje na delovnem mestu slabše. Rezultati raziskave kažejo, kako pomembno je upravljati s stresom na delovnem mestu, zmanjšati preobremenjenost in izboljšati medosebne odnose. Na sliki 2 je prikazan krožni diagram največkrat podanih vzrokov stresa intervjuvancev.

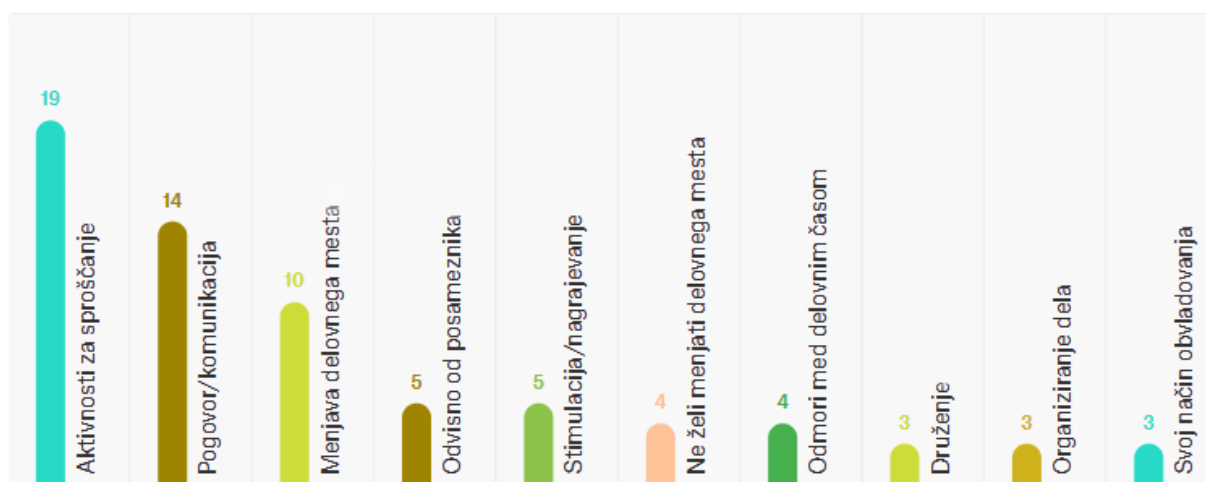


Slika 2. Krožni diagram vzrokov stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah (RV 2).

V raziskovalnem vprašanju 3 nas je zanimalo, kdo je odgovoren za nastanek stresa pri zaposlenih v proizvodni organizaciji. V sklopu opravljenih intervjujev smo ugotovili, da je zanj odgovoren vsak posameznik, ker dovoljuje, da ga stres obremenjuje. Skladno z odgovori intervjuvancev, so zanj odgovorni tudi vodje, ki razporejajo delo zaposlenih in lahko z neustreznim pristopom povzročajo dodaten stres med zaposlenimi. Izpostavljena je bila tudi

odgovornost delodajalca kot pomemben dejavnik za zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev. Eden izmed anketirancev pravi: »Odgovoren je vsak posameznik, ki dopusti, da ga obveznosti stresirajo, odgovoren pa je tudi vodja, ki delo odreja.« (Analitik v laboratoriju, 2023). Vsekakor je odgovornost posameznika v takšni situaciji na prvem mestu.

V raziskovalnem vprašanju 4 nas je zanimalo, na kakšen lahko zaposleni v proizvodni organizaciji ukrepajo zoper stres. Tu so intervjuvanci največkrat izrazili ukrepe kot so aktivnosti za sproščanje, kjer je vključena športna aktivnost, branje knjig, dihanje, meditacija, druženje, igre z otroci, itd. Pogosto je ukrep tudi pogovor/komunikacija z bližnjimi, vodjo ali sodelavci saj se na ta način lahko izboljša delovna klima in prispeva k boljšem medsebojnem razumevanju. Menjava delovnega mesta ali zaposlitvenih nalog lahko prav tako pripomore pri zmanjševanju stresa, saj so lahko posamezniki pri opravljanju določene naloge bolj uspešni in izkazujejo več znanja in motivacije. Vsak posameznik lahko na svoj način izvaja ukrepe za odpravljanje stresa, ki se njemu zdijo najprimernejši. Nekateri ne želijo menjati delovnega mesta, saj verjamejo, da to ni ustrezen način za zmanjšanje stresa. Zaposlenim veliko pomeni tudi stimulacija in nagrajevanje, ter odmori, ki si jih lahko privoščijo med delovnim časom. Zaposleni se pogosto sproščajo tudi z druženjem s sodelavci ali prijatelji izven delovnega časa. Na sliki 3 so prikazani najpogostejše podani ukrepi intervjuvancev za odpravljanje stresa zaposlenih v proizvodni organizaciji.



Slika 3. Stolpčni diagram ukrepov za odpravljanje stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah (RV4).

5 Razprava

Ker stres v današnjem času predstavlja nevarnost za človeka je pomembno, da pravočasno prepoznamo obliko stresa, ki nas vsakodnevno obkroža in tudi pravočasno pravilno postopamo zoper stres. Čeprav je pozitiven stres dobrodošel, za negativnega tega ne moremo reči. Zaradi obilice dela smo manj prilagodljivi in motivirani, rezultati našega dela pa so slabši. (Lampič 2015 & 2016, str. 4) V raziskavi smo izpostavili tri ključna področja, vzroke, odgovornost ter ukrepe zoper stres, saj menimo da se ti skozi čas spreminjajo. Delovna mesta so se skozi stoletja preoblikovala, nekoč samo fizično delo, je danes nadomestilo delo, ki zahteva veliko administrativnih obveznosti, torej mnogo več organizacija, prilagajanja, urnikov, odgovornosti

in razmišljanja ter malo fizičnega dela. In s tem se je tudi stopnja stresa zaposlenih povečala. Zagotovo pa lahko z našo raziskavo trdimo, da stres ne doživljajo vsi zaposleni na enak način.

V raziskavi smo pri RV 1 prišli do ugotovitve, da se nekateri zaposleni na delovnem mestu vsakodnevno srečujejo s stresom, nekateri pa v službenem okolju stresa ne zaznavajo. Pri RV 2 smo ugotovili najpogostejše vzroke za nastanek stresa v proizvodni organizaciji in sicer prevelikega obsega dela, saj delodajalec in posledično nadrejeni od nas zahtevajo ogromen vložek in kratke časovne roke, kar pa lahko med zaposlenimi povzroči preobremenjenost. Izpostavljeno je tudi delo z ljudmi, saj na podlagi različnih karakternih lastnosti različno sodelujemo v timu, kar pa lahko v delovno ozračje prinese napetost, konflikte in stres. Različni nepričakovani dogodki, kot so material in sredstva za delo, zopet povzroča stres, saj so s tem povezane zamude in časovni roki. Narava dela, v katero je zaposleni napoten, organiziranje dela s strani vodje, zahtevnost posameznega dela, izgorelost ter podzavestni stres pa so bili vzroki, ki so jih anketiranci navedli manj pogosto. Pri RV 3 smo z raziskavo ugotovili, da je pogosto odgovoren vsak posameznik, saj on določa na kakšen način se spopada s stresom in katere situacije ga spravijo v stresno stanje. Pri RV 4 smo ugotovili, da so zaposleni ozaveščeni o načinih, s katerimi ukrepajo v dani situaciji. Najpogostejše so bili mnenja, da so ustrezne metode ukrepanja različne aktivnosti za sproščanje, kar predstavlja gibanje v naravi, branje knjig, igre z otroci, dihalne vaje, itd. Skozi pogovor in komunikacijo z vodjo, prijatelji in sodelavci lahko podamo predloge, nasvete in rešitve kako ukrepati zoper stres. Nekateri zaposleni so mnenja, da lahko z menjavo delovnega mesta zmanjšajo stres, saj jim trenutna vrsta dela ne ustreza in niso motivirani. Dodatno nagrajevanje in stimulacije lahko med zaposlenimi ustvarijo dodatno motivacijo, da se zaposleni dodatno izkažejo in so tudi nagradjeni. Navedeni so bili še ukrepi kot so odmori med delovnim časom in organiziranje za uspešno preprečevanje stresa. Zaposleni so večkrat poudarili pomembnost odprtega dialoga s sodelavci ali nadrejenimi, kar jim omogoča, da izrazijo svoje stiske ter poiščejo rešitve za soočanje s stresnimi situacijami. Z različnimi aktivnostmi v prostem času lahko zmanjšamo stres, se sprostimo in umaknemo od delovnih obveznosti.

Glede na določbe, ki jih je uvedla Evropska komisija za zdravje in varnost delavcev, lahko z raziskavo opazimo, da se zaposleni že zavedajo in upoštevajo ukrepe, s katerimi lahko zmanjšajo vzroke za nastanek stresa ali celo preprečijo stres na delovnem mestu. Želimo pa, da z raziskavo dobijo tudi delodajalci dodaten vpogled v situacije na delovnem mestu, ki pripomorejo k dodatnim odsotnostim z delovnega mesta. Z ukrepi za odpravljanje stresa in izboljševanjem organizacijske klime lahko pripomorejo, da se bolniške odsotnosti zmanjšajo, produktivnost, odnosi in posledično tudi zdravje zaposlenih pa izboljšajo.

V raziskavi lahko opazimo tudi razlike med odgovori v intervjujih. Pri RV 1 smo ugotovili, da intervjuvanke bolj doživljajo stres v proizvodni organizaciji kot intervjuvanci.

Pri RV 2 smo ugotovili, da intervjuvanci starostne skupine od 20 do 30 let in delovnega mesta obratnega tehnika izražajo najbolj pogoste vzroke za nastanek stresa v proizvodni organizaciji in sicer prevelik obseg dela/pritisk nadrejenih, delo z ljudmi ter nepričakovani dogodki.

Najverjetneje so ti vzroki izpostavljeni, ker zaposleni v proizvodni organizaciji enako delo opravljajo že nekaj let, vodijo zaposlene z nižjo izobrazbo in zato nadrejeni od njih pričakujejo vedno več, kar pa zaposleni doživljajo kot stres na delovnem mestu. Ostale starostne skupine in delovna mesta so kot vzrok za nastanek stresa v proizvodni organizaciji navedle izgorelost, naravo dela, podzavestni stres ter zahtevnost dela.

Pri RV 3 nismo zaznali posebnih razlik glede na odgovore v intervjujih na dano raziskovalno vprašanje. Intervjuvanci in intervjuvanke navajajo posameznika in vodjo kot odgovornega za nastanek stresa v proizvodni organizaciji. Tukaj razlik glede na spol in odgovornosti za nastanek stresa v proizvodni organizaciji ni.

Pri RV 4 ne opazimo posebnih razlik glede na ukrepe, ki so jih izbrali. Vsi zaposleni so navedli, da so najprimernejši ukrepi zoper stres v proizvodni industriji aktivnosti za sproščanje (gibanje v naravi, druženje, igre z otroci, branje knjig) ter pogovor/komunikacija z vodjo, sodelavci in družino.

6 Zaključek

Raziskavo vzroki stresa zaposlenih v proizvodni industriji smo pričeli z idejo, ki nas je popeljala do literature, kjer smo spoznali podrobne informacije o definiciji stresa, vrstah stresa, vplivu na počutje ter načinih, ki nam pomagajo da se stresa zavarujemo. Stres je torej pojav, ki v sodobnem delovnem okolju vpliva na preobremenjenost zaposlenih in ima dolgoročne negativne posledice na zdravje in delovno uspešnost zaposlenih.

Nato smo si določili štiri raziskovalna vprašanja, sestavili intervju in ga z vsakim zaposlenim v proizvodni organizaciji opravili osebno. Tu smo pridobili mnogo različnih informacij o doživljanju, vzrokih, odgovornosti ter ukrepih zoper stres v proizvodni organizaciji. Polovica zaposlenih, tu so prevladovali intervjuvanke, je na prvo raziskovalno vprašanje odgovorila da stres dnevno doživljajo, druga polovica, večinoma intervjuvanci pa je odgovorila da stres dnevno ne doživljajo. Zaradi hitrega tempa življenja, številnih obveznosti v službi in osebni življenju lahko posameznika pripeljejo do zgodnjih znakov stresa, ki pa v 21. stoletju predstavlja ključno nevarnost (Lampič 2015 & 2016, str. 4). Znaki stresa so lahko različni, poznamo vedenjske, fizične, psihične znake ali pa podzavestni stres, ki pa specifičnih znakov in je v minimalnih količinah zdrav stres, saj pri posamezniku izzove napetost, strah ter izziv in ob doseganju ciljev prinaša zadovoljstvo in motivacijo za nadaljnje delo. Spoznali smo dejavnik stresor, ki predstavlja vse, kar povzroči odziv na situacijo ali osebo in v nas vzpostavi nihanje razpoloženja, ali spremembe v fizičnem počutju (Lampič 2015 & 2016, str. 7). Odzivi posameznika pa se v situacijah lahko razlikujejo in od našega odziva je odvisno katere stopnje stresa bomo doživeli, in katere so te situacije, ki jih dopustimo, da nas spravijo v stres. V telesu se v stresnem stanju izločijo stresni hormoni, ki povzročijo biokemične spremembe in s tem spremembo v počutju našega telesa. (Lampič 2015 & 2016, str. 7) Dolgoročna izpostavljenost stresu pa lahko posameznika pripelje tudi do izgorelosti, ki pa lahko predstavlja tudi hospitalizacijo v bolnišnici in daljšo bolniško odsotnost. Do izgorelosti pridemo, če se nenehno trudimo dosegati še boljše rezultate in večino svojega časa porabimo za službene obveznosti,

prostega časa za sprostitev pa ni. Zato sta pravočasno zaznavanje stresa in začetno ukrepanje pomembna dejavnika v preprečevanju stresa na delovnem mestu. Z različnimi športnimi aktivnostmi, druženjem in izobraževanju o osebni rasti si lahko v dani situaciji stresa pomagamo (Pantar, et al., 2020, str. 38–40). Evropska komisija za zdravje in varnost delavcev je že uvedla določbe, s katerimi si zaposleni skupaj z delodajalci pomagajo za preprečevanje stresa na delovnem mestu (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2002, str. 2–3). Z ustreznimi ukrepi, oceno tveganja, realizacijo posameznega delovnega mesta ter odkrivanjem pritiskov na zaposlenega lahko uspešno preprečimo ogroženost delavcev.

Po opravljenih intervjujih smo združili vse pridobljene odgovore in s pomočjo programa Atlas.ti izvedli kodiranje. S pomočjo raziskovalnih vprašanj smo pridobili ključne ugotovitve in rezultate intervjujev. Vsebino tematike o vzrokih stresa v proizvodnji organizaciji smo s pomočjo literature združili v članek.

Glede na pretekle raziskave, ki so bile narejene na področju vzrokov stresa v proizvodnih organizacijah, nas je zanimalo ali se skozi čas vzroki spreminjajo. V pričujoči raziskavi smo se osredotočili na preučevanje ključnih vzrokov za nastanek stresa zaposlenih v proizvodni industriji. V sodobnem svetu mnogih obveznosti in vse manj časa je stres vsekakor neizogiben. Vse več obveznosti v službi, doma, z otroci nas vodi do prekomerne utrujenosti ali celo izgorelosti. Zato je pomembno razmisliti, katere ukrepe je potrebno izvesti s ciljem zmanjšanja ali celo preprečitve stresa. Bolečine, poškodbe in ostala stanja, so lahko posledica prekomerne izpostavljenosti stresu. Telo nam samo pokaže, da ne zmore več delovati normalno. Pravočasno zavedanje in ukrepanje sta ključnega pomena v verigi preprečevanje zgodnjega vpliva stresa.

Skozi RV 1 smo prišli do ugotovitev, da polovica intervjuvancev v proizvodni organizaciji doživlja stres, polovica pa stres ne doživlja. To lahko razložimo z zaznavanjem in prepoznavanjem stresa posameznika, saj vsak stres doživlja na svoj način. Za nekoga stres lahko predstavljajo že vsakodnevne obveznosti, za nekatere pa stres niso še tako zahtevne naloge. Rezultati, ki smo jih z raziskovalnim vprašanjem 1 pridobili so pričakovani.

Skozi RV 2 smo z raziskavo prišli do ugotovitev, da so najpogostejše navedeni vzroki prevelik obseg dela/pritisk nadrejenih, delo z ljudmi, nepričakovani dogodki, narava dela, organiziranost dela, izgorelost, zahtevnost dela ter podzavestni stres. Vsi ti vzroki, ki so jih zaposleni navedli so pričakovani, saj se zahtevnost dela skozi čas spreminja, podjetje mora biti v stiku z odjemalci, ti pa od podjetja pričakujejo visokokvalitetne izdelke. Upoštevanje smernic in standardov je za proizvodno organizacijo nujno, vse inovacije ki pa jih organizacija uvede pa pomeni dodatna obremenitev za zaposlene, kar jim predstavlja vzroke za nastanek stresa. Rezultati, ki smo jih z raziskovalnim vprašanjem 2 pridobili so utemeljeni in pričakovani.

Z RV 3 smo prišli do ugotovitev, da je pogosto odgovoren posameznik, manj pogosto pa vodja ali delodajalec. Odgovore, ki so jih zaposleni podali lahko pojasnimo z zavedanjem zaposlenih, da so najprej odgovorni sami za nastanek stresa, saj dovoljujejo da jih službene obveznosti pripeljejo do stresa, kasneje šele lahko rečemo da je za nastalo situacijo odgovoren vodja ali

delodajalec, kajti vodja je dolžan delo razporediti, zaposleni pa jo mora izvesti, četudi gre za stresno delo. Na kakšen način pa bo posameznik sprejel navodila vodje in kako bo nalogo izvedel pa je odvisno predvsem od zaposlenega.

Z RV 4 smo z raziskavo prišli do ugotovitev da obstajajo številni ukrepi, ki lahko pomagajo pri preprečevanju stresa, kot so različne aktivnosti za sproščanje (gibanje, igre z otroci, dihalne vaje ter branje knjig), medsebojna komunikacija z vodjo ali sodelavci/prijatelji, stimulacija/nagrajevanje, odmori med delovnim časom, druženje ali celo menjava delovnega mesta. Odgovore, ki smo jih z intervjuji prejeli nam prikazujejo ozaveščenost zaposlenih o ustreznih načinih, s katerimi si lahko pomagajo v stresu. Zavedanje in uporaba teh ukrepov lahko dolgoročno zmanjša stopnjo stresa na delovnem mestu.

Z našo raziskavo smo ugotovili ključne vzroke stresa v proizvodni industriji. Odgovore, ki smo jih skozi raziskovalna vprašanja prejeli so bili delno pričakovani, saj so na podlagi pregledane literature vzroki v proizvodnih organizacijah podobni. Predvsem pa smo z raziskavo opazili, da zaposleni znajo prepoznati vzroke, predvsem pa že poznajo ukrepe za preprečevanje stresa v proizvodni organizaciji, kar dolgoročno lahko zmanjša bolniške odsotnosti zaposlenih ter poveča njihovo produktivnost.

V raziskavi smo bili omejeni s številom sodelujočih ter omejenost na eno proizvodno organizacijo v JV regiji Slovenije. Za nadaljnje raziskovanje bi bilo smiselno raziskavo razširiti na več proizvodnih organizacij, ki bi vključevala vsa delovna mesta v različnih regijah Slovenije ter večje število sodelujočih. Na ta način bi raziskali celotno industrijo z različnimi delovnimi mesti in izpostavili vzroke stresa, ki jih z trenutno raziskavo nismo odkrili. Tako bi organizacijam z podrobno analizo ponudili nasvete in predloge za realizacijo delovnega plana in delovnih mest, da bi se zmanjšala stopnja stresa zaposlenih v proizvodnih organizacijah.

Reference

1. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2002, 22. maj). *Stres na delovnem mestu*. Pridobljeno na <https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheet-22-work-related-stress>
2. Hudovernik, J. (2021). *Uspešni pod pritiskom*. Ljubljana: Pro Acta D.o.o.
3. Košmerl, N. (2021). *Strategije zmanjševanja stresa pri zaposlenih v izbrani proizvodni organizaciji*. (Diplomsko delo). Novo mesto. Fakulteta za organizacijske študije.
4. Lampič, A. (2015/2016). *Dejavniki in premagovanje stresa pri zaposlenih v organizaciji X*. (Diplomsko delo). Maribor. Ekonomska-poslovna fakulteta.
5. Lužar, M. (2012). Prepoznavanje in obvladovanje stresa med srednješolskimi učitelji. *Revija za univerzalno odličnost*, 1(1), 1–10.
6. Možina, S., Rozman, R., Glas, M., Tavčar, M., Pučko, D., Kralj, J., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Tekavčič, M., Dimovski, V. & Kovač, B. (2002). *Management: nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.
7. Mujakić, A. (2014). Primerjava stresa med medicinskim in nemedicinskim osebjem v zdravstvu. *Revija za univerzalno odličnost*, 3(3), 137–146.

8. Pantar, E., & Gorenc, B. (2020). Vzroki, znamenja, posledice ter obvladovanje stresa na delovnem mestu. *Revija za univerzalno odličnost*, 5(1), 36–64. doi:10.37886/ip.2020.003
9. Pinter, S., Jakše, B., & Jakše, B. (2022). S telesno dejavnostjo in zdravim prehranjevanjem zoper depresijo. Je čas za udeležanje integralnega pristopa k zdravljenju? *Šport in zdravje*, LXVII (1-2), 73–80.
10. Pondelak, T., & Šarotar Žižek, S. (2017). *Stres na delovnem mestu*. (Delo diplomskega projekta/projektno delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
11. Puntar, A., & Markič, M. (2020). Stres na delovnem mestu slovenskega menedžerja. *Revija za univerzalno odličnost*, 9(3), 225–238. doi: 10.37886/ruo.2020.014
12. Vončina, T. (2016). *Analiza stresa v izbrani organizaciji*. (Diplomsko delo). Ljubljana. Fakulteta za upravo.

Priloga 1

Vprašanja intervjujev

6. Ali bi sebe ocenili kot osebo, ki je v stresu? Ga dnevno doživljate? Če da, kako se z njim spopadate?
7. Kaj vam na vašem delovnem mestu povzroča stres?
8. Kdo je po vašem mnenju odgovoren, da se pojavi stres in dolgoročno tudi izgorelost zaposlenih? Kako menite, da bi lahko vas delodajalec izboljšal delovno okolje, da bi zmanjšal stres med zaposlenimi?
9. Ali bi po vašem mnenju z menjavo delovnega mesta zmanjšali stres? Ali si menjavo obstoječega delovnega mesta želite?
10. Katere alternativne korake na delovnem mestu predlagate, da se izognete dolgoročni izgorelosti, ki nastane zaradi stresa? Ali menite, da bi bilo bolje, če bi se v takih situacijah posvetovali z nadrejenimi ali se raje sami spopadate s težavami?

Patricija Franko je diplomirana inženirka kemijske tehnologije, zaposlena v farmacevtski industriji kjer opravlja delo analitika v laboratorijski kontroli. Pri delu je pridobila že veliko izkušenj iz samostojnega dela, komunikacije in timskega dela trenutno pa želi svoj spekter znanja razširiti z izrednim študijem na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu, smer menedžment kakovosti.

Suzana Gorenc je diplomirana organizatorica. Zaposlena v farmacevtski industriji na področju proizvodnje. Izkušnje na tem področju si je pridobivala kot proizvodni tehnik nato pa kot vodja delovne enote. Največ izkušenj je dobila predvsem na področju komunikacije in dela z ljudmi, hkrati pa tudi strokovnih kompetenc in organizacije v proizvodnji.

Abstract:

Causes of Employee Stress in a Production Organization

Research Question (RQ): Do employees in manufacturing organizations experience stress on a daily basis? What are the causes of employee stress in production organizations? Who is responsible for creating stress among employees in production organizations? In what way can employees in production organizations take action against stress?

Purpose: The purpose of this article is to find out the causes of stress among employees in production organizations, and to point out appropriate measures. The aim of the article is to find out whether employees in production organizations experience stress on a daily basis and to investigate the measures that employees consider to be the most appropriate for the purpose of preventing stress.

Method: We used a qualitative research method, more precisely a descriptive method, and processed the obtained qualitative data with the online program Atlas.ti.

Results: In the article, we identified the causes of stress in production organizations. We also identified the persons responsible for the stress and analyzed the interviews with the help of the Atlas.ti program. We found that employees experience stress differently and act against it in different ways.

Organization: With the information obtained from the article, organizations can determine how they can influence employee awareness, how stress affects their well-being, health, job satisfaction and efficiency.

Society: This article provides an insight into the most common causes of stress in the workplace, which have a negative impact on the work process, employee efficiency and organizational climate. The results of the article can be used by managers at all levels who want to further explore the topic in their work units.

Originality: The originality of the article lies in the fact that it was carried out in the field of production organization. Many studies have already been carried out on the research topic. In the article, we focused primarily on the causes of stress in one production organization in the SE region of Slovenia, and we also list measures against stress.

Limitations/Future Research: The limitations of the article can be seen in the fact that we analyzed only one production organization in the SE region of Slovenia. For further research, it would be reasonable to expand the research to several production organizations, which would include all workplaces in different regions of Slovenia, as the existing results cannot be generalized to all production organizations.

Keywords: stress, employees, production organization, causes of stress, measures to prevent stress.

Copyright (c) Patricija FRANKO, Suzana GORENC



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.